

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA DE ABF
IBERIA HOLDING S.L.

**Ejercicio finalizado a 31 de agosto
de 2021**

Contenido

0. SOBRE ESTE INFORME	3
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	3
1. MODELO DE NEGOCIO.....	6
OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN	7
PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU FUTURA EVOLUCIÓN	9
2. GESTIÓN AMBIENTAL	10
PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN	10
POLÍTICAS Y COMPROMISOS	11
GESTIÓN AMBIENTAL	12
CONTAMINACIÓN.....	13
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	14
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	166
CAMBIO CLIMÁTICO.....	20
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	21
3. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL	22
EMPLEO	22
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	34
SALUD Y SEGURIDAD	36
RELACIONES SOCIALES.....	39
FORMACIÓN.....	40
ACCESIBILIDAD	43
IGUALDAD	43
4. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA.....	477
ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	477
BLANQUEO DE CAPITALES.....	477
APORTACIONES A ASOCIACIONES SECTORIALES, PATROCINIOS Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	477
DERECHOS HUMANOS	48
5. SOCIEDAD.....	49
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	49
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	51
CONSUMIDORES	52
INFORMACIÓN FISCAL.....	55
ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE	56

0. SOBRE ESTE INFORME

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de ABF Iberia Holding (en adelante ABF) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio 2020/2021 como anexo al Informe de Gestión que se presenta con las cuentas anuales.

El EINF posee carácter anual y hace referencia a los datos de ABF Iberia Holding, entrando en el alcance las sociedades ASN Alternative Swine Nutrition S.L., AB Azucarera Iberia S.L., AB Mauri Food S.A. y AB Mauri Spain S.L.; de manera excepcional, se omite la información relativa a la sociedad CALSA por no haber sido posible su recopilación para este ejercicio. Toda la información recogida en el presente Estado de Información No Financiera hace referencia a la información del ejercicio finalizado a 31 de agosto de 2021

Tal y como se muestra en el Anexo I, “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, este EINF se elabora siguiendo los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

Análisis de materialidad

Con el objetivo identificar y definir los asuntos que por su naturaleza son relevantes para ABF, se llevó a cabo un estudio de materialidad que ha permitido identificar las cuestiones tanto económicas, ambientales como de buen gobierno relevantes para la compañía. Este análisis de materialidad se ha realizado a través de una metodología propia basada en la relevancia que otorgan los requerimientos de la Ley 11/2018 y otros aspectos regulatorios, así como relevancia que otorgan los prescriptores externos a los diferentes asuntos detectados.

El análisis ha sido abordado mediante una metodología propia de carácter bidireccional. Partiendo de los asuntos identificados previamente, la materialidad de dichos asuntos se ha evaluado cruzando la relevancia de las siguientes dos priorizaciones:

- **Priorización interna:** Teniendo en cuenta la relevancia otorgada por la compañía en años anteriores en sus informes de Responsabilidad Social Corporativa y Estados de Información No Financiera, y actualizando los resultados en función al posible impacto que internamente se considera que pueden tener en la compañía.
- **Priorización externa:** Se ha realizado un análisis de la relevancia de dichos asuntos en función de los siguientes prescriptores sectoriales y de sostenibilidad.

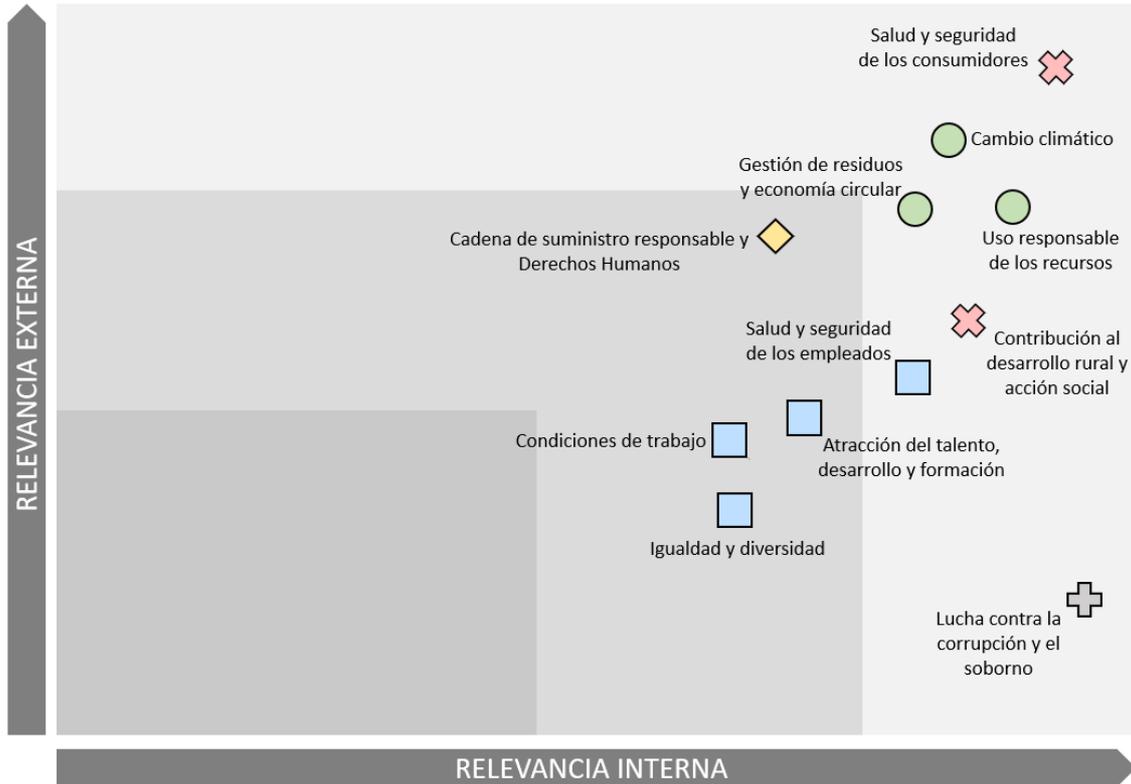


SASB Materiality Map
<ul style="list-style-type: none"> • Food & Beverages

GRI Sustainability Topics for Sectors
<ul style="list-style-type: none"> • Food Production • Agricultural Production

RobecoSam/Dow Jones Sustainability Indexes
<ul style="list-style-type: none"> • Food, Beverages & Tobacco • FOA Food Products

Matriz de materialidad



Se puede observar que los resultados son continuistas con los presentados en el Estado de Información No Financiera del ejercicio pasado. Los principales cambios vienen dados por:

- **Cambio climático:** El año pasado este asunto, llamado Contaminación y Cambio Climático, fue identificado como relevancia media. En esta actualización su relevancia ha aumentado tanto a nivel externo como interno, situándose como uno de los asuntos de mayor relevancia.
- **Cadena de suministro responsable y Derechos Humanos:** Reformulado para el nuevo análisis de materialidad agregando en un solo aspecto la gestión de proveedores y el respeto por los derechos humanos, en esta actualización, el asunto mantiene el nivel de relevancia externo, pero pierde relevancia a nivel interno, situándose como un aspecto de relevancia media.

Principales asuntos identificados

	Asuntos relevantes	Descripción
Relevancia alta	1. Salud y seguridad de los consumidores	Procedimientos y políticas implantadas de cara a garantizar la seguridad alimentaria, la calidad del producto y, por ende, la salud de los consumidores de los productos fabricados por Azucarera. Certificaciones obtenidas en cuestiones de calidad y procesos internos dedicados a su mantenimiento y mejora continua.
	2. Cambio climático	Protocolos y medidas destinadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la compañía, incluyendo la gestión de terceros en los que Azucarera puede tener influencia. También para adaptarse a las consecuencias que el cambio climático puede tener en la actividad de la compañía.
	3. Gestión de residuos y economía circular	Establecimiento de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, así como otras formas de recuperación y eliminación de desechos en la compañía. Incluye acciones para combatir el desperdicio de alimentos. Medidas de economía circular y recuperación de residuos al proceso productivo.
	4. Uso responsable de los recursos	Utilización responsable de los recursos necesarios para la actividad de la compañía (agua, energía y materias primas). Uso eficiente de los recursos y optimización de los procesos, operaciones e instalaciones con el objetivo de minimizar su consumo a lo largo de toda la cadena de valor.
	5. Contribución al desarrollo rural y acción social	Cooperación con los agricultores y creación de valor en las zonas rurales a través del cultivo de la remolacha y la producción de azúcar y coproductos destinados a un grupo amplio de stakeholders.
	6. Salud y seguridad de los empleados	Condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, poniendo especial atención a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Existencia de sistemas de prevención y formación continua en materia de seguridad y salud, así como de estrategias, procedimientos y estándares de actuación en materia de seguridad y salud para los trabajadores.
	7. Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir el fraude, la corrupción y el soborno en forma de procedimientos y políticas destinados a evitar las malas prácticas y del establecimiento de canales de denuncia para los empleados.
Relevancia media	8. Cadena de suministro responsable y Derechos Humanos	Aplicación dentro de la compañía y en su cadena de suministro de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos orientada a mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.
	9. Atracción del talento, desarrollo y formación	Acciones de formación internas destinadas a la retención y el desarrollo del talento dentro de la compañía incluidos planes programas de formación personalizados, cubriendo así las necesidades formativas de los empleados.
	10. Condiciones de trabajo	Indicadores relativos a la organización del trabajo, el empleo, la conciliación y las condiciones laborales dentro de la compañía. Remuneraciones, tipo de puesto, medidas de conciliación y personas acogidas a ellas.
	11. Igualdad y diversidad	Medidas adoptadas para promover la igualdad tanto laboral como de trato entre hombres y mujeres. Planes de igualdad y políticas contra todo tipo de discriminación. Indicadores relativos a brecha salarial y remuneraciones por sexos.

1. MODELO DE NEGOCIO

[GRI 2-1, 2-6]

ABF tiene como objeto social la actividad de las sociedades holding, las cuales son:

Azucarera:

La principal actividad de Azucarera es la producción de azúcar procedente de la remolacha azucarera (*beta vulgaris*), una actividad que es un cultivo tradicional realizado en explotaciones familiares que pasan de generación en generación, siendo este año un total de 1593 agricultores comprendidos entre Castilla y León, Andalucía, La Rioja, País Vasco y Navarra, seguida por el refinado del azúcar crudo de caña. El azúcar se produce en distintos formatos (sólido en diferentes granulometrías, líquido, jarabe de azúcar invertido, etc.) y se destina a clientes industriales y al mercado de la distribución (supermercados e hipermercados). Por otro lado cabe destacar la producción de coproductos comercializados con las marcas Betalia, Prevonat y fribráctive, los cuales van desde nutrición animal y agrícola hasta soluciones industriales.

ASN:

Es una empresa española fundada en Aragón en 2014 por un equipo de profesionales con más de 40 años de experiencia en la creación de piensos de alta gama para lechones. Combinan la creación de piensos de alta gama con la investigación y la atención profesional de su equipo veterinario. Mantienen presencia comercial en España, Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Reino Unido, Italia, Letonia, Polonia, Portugal y se encuentran trabajando para expandir su negocio a América del Sur.

AB Mauri (Food y Spain):

El objeto social y actividad de AB Mauri consiste en la elaboración y comercialización (AB Mauri Food) y distribución (AB Mauri Spain) de levaduras e ingredientes de panificación y pastelería. La innovación, investigación y desarrollo está completamente integrado en la filosofía del grupo. Como principales marcas, destacamos AB MAURI, Cinta Roja, MAURI, Craftmann's y Tradiferm en levadura. En ingredientes destacamos GB y Sdeli. Los productos se clasificamos en Levadura (prensada, crema y granulada) ingredientes de panadería como mejorantes o mixes, ingredientes de pastelería como preparado para cakes o bizcochos y otros como aceites o desmoldeantes. AB MAURI SPAIN S.L. se encuentra ubicada en Villarrubia, Córdoba. La principal actividad se desarrolla dentro del marco nacional. Por otro lado, AB MAURI FOOD S.A. también se encuentra ubicada en Villarrubia, Córdoba donde tiene sus dos fábricas. Los principales mercados de la compañía son España, Portugal y Francia, vendiendo a empresas del grupo para su distribución a terceros.

Nuestros valores



La seguridad y la salud de las personas que integran nuestra cadena de valor son nuestra prioridad.



Buscamos la eficiencia y la simplicidad en nuestros procesos y la agilidad en nuestras operaciones siempre con el máximo respeto al medioambiente.



Trabajamos para conseguir una producción sostenible que garantice el suministro de productos y coproductos en las mejores condiciones de calidad, seguridad alimentaria y precio.



La comunicación y la escucha proactiva a nuestros clientes son la base de nuestras formulaciones a medida.



El trabajo colaborativo, la comunicación permanente y el uso de las nuevas tecnologías son fundamentales para mejorar las relaciones con nuestros proveedores.



Nuestra acción social se centra en el bienestar de las comunidades en las que operamos. Trabajamos activamente en el desarrollo profesional de nuestros empleados, fomentamos el relevo generacional y la diversidad en todos nuestros centros.

Objetivos y estrategias de la organización

Azucarera:

Una mente global para la acción local ('Global Minds, Local Champions') es el marco global de actuación en materia de responsabilidad de las compañías que conforman AB Sugar. Este marco compartido establece los principios y las prioridades globales sobre cómo abordar los desafíos emergentes que enfrentamos a través de tres amplios pilares: económico, social y medioambiental.

Los compromisos de AB Sugar implementados en Azucarera son contribuir a la prosperidad y diversidad de nuestras comunidades, dar acceso al conocimiento científico objetivo sobre el azúcar, la dieta y la salud, llegando a más de 25 millones de personas en el mundo y reducir en un 30% el consumo de agua y CO2 a lo largo de nuestra cadena de suministro y asegurar que todo nuestro material de envasado sea reutilizable, reciclable, biodegradable o compostable.

En cuanto a la identificación de riesgos, Azucarera, de manera semestral, realiza un proceso de identificación de riesgos por áreas (Comercial, Sostenibilidad, Operaciones, H&S, Agrícola, Fábricas, Q&E, IT, RRHH), reportando al Grupo los resultados.

De la misma manera, cada seis meses se lleva a cabo una revisión del Top 10 de riesgos de Azucarera por parte del Comité de Estrategia, cuyos resultados son reportados también al grupo.

ASN:

Desde la compañía se crea valor en la cadena alimenticia con su servicio de nutrición porcina responsable, sostenible y eficiente con el que se cuida el crecimiento de los lechones para cuidar también de las personas que consuman los productos derivados de este animal.

ASN tiene una gran experiencia en la gestión de este servicio y la conjuga con el compromiso con el entorno.

La prioridad es potenciar un equipo de personas comprometidas con el cuidado de la salud animal y del entorno, con espíritu de servicio y colaboración con compañeros y clientes.

Enmarcan su labor profesional en un contexto de respeto y cuidado de las personas así como del entorno. Sus principales actores son:

- Personal empleado y cliente final: la compañía se esfuerza para que los empleados se encuentren en un ámbito motivador y de confianza que les ayude a crecer como equipo, como profesionales y como personas. Trabajan para crear una relación familiar con sus clientes finales y de esta manera se sientan atendidos y escuchados.
- Proveedores: ASN trabaja con sus proveedores con el fin de generar relaciones duraderas de valor común y respeto mutuo.
- Producción: se mantiene un alto estándar de calidad desde el primer hasta el último paso de la cadena productiva para crear nutrientes de la más alta calidad.
- Entorno: ASN, con su filosofía de trabajo ética y sostenible, ayuda a proteger y desarrollar los entornos naturales e industriales en los que se desarrolla.

ASN está compuesta por diferentes departamentos, en cada uno de ellos se gestionan los riesgos con diferentes protocolos. En administración, la gestión de riesgos se realiza al añadir un cliente/proveedor nuevo. Los riesgos son analizados en Central Finance (AB Agri) por su equipo de riesgos y se nos impone unos límites de trabajo con estos clientes/proveedores. Cada año se revisan estos límites. Por otro lado, para cualquier nuevo proyecto se hace un estudio donde se revisan los riesgos a los que ASN se expone, hacia dónde va el mercado, su capacidad, etc.

AB Mauri (Food y Spain):

La visión de AB Mauri es ser el líder global en el desarrollo y crecimiento del negocio de panificación y pastelería. Para ello se han marcado la misión de aportar valor a lo largo de toda la cadena de panificación, a través de sus productos, servicios y su equipo humano. AB Mauri posee un registro de riesgos en el que se realiza análisis de los posibles riesgos a los que se enfrenta la compañía, una evaluación sobre la gravedad de cada riesgo y las medidas o actuaciones que se llevarán a cabo para mitigarlos.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Contexto europeo

El Pacto Verde Europeo: la estrategia de crecimiento sostenible de la UE

Con los años, el Pacto Verde Europeo que vio la luz en el 2019, ha ido sufriendo diversos cambios y adaptaciones a los nuevos tiempos. En busca de ser la primera zona climáticamente neutra del mundo, se han implantado nuevos objetivos y metas:

- Reducir las emisiones netas un 55% respecto a los niveles de 1990 antes del año 2030
- Aumentar al 40% el uso de energías renovables para el año 2030
- Aumentar la capacidad de los sumideros naturales de carbono
- Liderar la transición ecológica de la industria, creando nuevos mercados y productos sostenibles

Política Agraria Común

En junio de 2021, los ministros de Agricultura de la UE aceptaron el acuerdo provisional alcanzado con el Parlamento Europeo sobre los elementos clave de la reforma de la PAC. El acuerdo allana el camino hacia una PAC más justa, ecológica y basada en los resultados, que aspira a ofrecer un futuro sostenible a los agricultores y ganaderos europeos. Uno de los aspectos clave de esta ambiciosa reforma es la inclusión de disposiciones que garanticen el rejuvenecimiento del sector, ayudando a que los jóvenes agricultores y ganaderos puedan acceder a la profesión. Además, el nuevo enfoque planea dar a los Estados miembros una mayor autonomía a la hora de desarrollar sus planes estratégicos con la intención de que las medidas puedan tener un mayor impacto al ajustarse a las especificidades locales, lo que debería traducirse en oportunidades que permitan al sector seguir creciendo de una forma sostenible.

Estrategia de la Granja a la Mesa

La estrategia “De la Granja a la Mesa” nace como una de las iniciativas clave en el marco del Pacto Verde Europeo con el fin de transformar el sistema agroalimentario actual en Europa, que presenta dos retos, mejorar la salud de las personas tratando de garantizar alimentos saludables y asequibles, y reducir el impacto ambiental. La Estrategia pretende hacer evolucionar el sistema alimentario actual de la UE hacia un modelo sostenible priorizando la seguridad alimentaria y la inocuidad de los alimentos. Los principales objetivos que nos afectan son:

- Garantizar suficientes alimentos, y que sean asequibles y nutritivos, sin superar los límites del planeta
- Reducir a la mitad el uso de plaguicidas y fertilizantes y la venta de antimicrobianos
- Aumentar la cantidad de tierra dedicada a la agricultura ecológica
- Promover un consumo de alimentos más sostenible y unas dietas saludables

Contexto argentino

En el marco de la evolución de las principales variables macroeconómicas del país, Argentina exhibió una recuperación tras el levantamiento gradual de las restricciones a la circulación tras la crisis del COVID-19 aumentando 10% el PBI.

No obstante, la inflación aumentó superando el 50% anual según el Índice de Precios al Consumidor y el dólar oficial estuvo sistemáticamente atrasado para anclar los precios y con presiones inflacionarias internacionales por la superación de los peores momentos de la pandemia. La devaluación estuvo en niveles del 24% en comparación con el año anterior. La brecha con el blue y los dólares financieros oscila en torno al 100%, lo que estimula diferentes maniobras para evitar liquidar en el mercado oficial.

En este contexto, y sin haber afrontado vencimientos de deuda muy importantes durante 2021, el Banco Central de la República Argentina (BCRA) termina el año con la misma cantidad de reservas que lo empezó, a pesar de los U\$S 14.000 millones de superávit comercial y de los nuevos U\$S 4.400 millones del FMI (de su programa mundial por el COVID). En 2022 Argentina debe pagar a dicho organismo U\$S 19.100 millones (cifra que torna imprescindible un acuerdo para ampliar los plazos) y más de U\$S 34.000 millones a entidades privadas, lo que obliga a poder refinanciar los vencimientos a tasas razonables.

2. GESTIÓN AMBIENTAL

Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

[GRI 102-15]

Azucarera:

Su gestión del medio ambiente se centra en el aprovechamiento total de sus materias primas, la optimización en el uso de estas, así como del agua y la eficiencia energética, y la apuesta por un modelo de economía circular en el que todo residuo se convierte en recurso.

Tras el análisis de todos los aspectos ambientales, se realiza una valoración de estos, detectando los riesgos y oportunidades derivados. Mediante planes de control e indicadores de desempeño ambiental se realiza el registro y seguimiento de los aspectos controlables cuantitativamente. De esta manera desde Azucarera consiguen planificar su gestión ambiental según la siguiente hoja de ruta:

- Planificación de las acciones destinadas a abordar aquellos aspectos ambientales significativos, y así poder actuar frente a los riesgos y oportunidades identificados.
- Integrar y llevar a cabo estas acciones tanto en el Sistema de Gestión Ambiental como en otros aspectos del negocio.
- Evaluar la eficacia de las acciones implementadas.

Azucarera, en el ejercicio 2020/2021 no ha recibido ninguna multa o sanción medioambiental. Sin embargo, en el ejercicio 2019/2020 tuvo dos multas ambientales.

La primera corresponde a La Bañeza, por una desviación puntual del vertido en enero 2020. La Confederación Hidrográfica del Duero tomó muestra del vertido. Al detectar internamente que existía una desviación puntual en sólidos, se cortó inmediatamente el vertido al río. La CHD sancionó a Azucarera con una multa de 2.223€.

La segunda multa es en mayo 2020, en el centro de envasado de Benavente, debido a que en zona propiedad de Azucarera fueron abandonados unos residuos no peligrosos, tales como sofás, ruedas, ropa, etc. Atendiendo a la ley, aunque no se traten de residuos de Azucarera, el terreno es propiedad de Azucarera y ésta es responsable. La multa fue por un importe de 2100€.

ASN:

Se ha identificado la generación de residuos como principal impacto medioambiental. Estos están clasificados en peligrosos y no peligrosos. Los residuos están correctamente identificados y se realiza una auditoría mensual para revisar que todo está en orden. Estos residuos son recogidos por una empresa autorizada externa, ECOADESO. Los resultados de las cantidades de los residuos se suben a la plataforma ABAIMS y son analizados por la central de AB Agri.

ASN, en el ejercicio 2020-2021 no ha recibido ninguna multa o sanción medioambiental.

AB Mauri (Food y Spain):

AB Mauri realiza una identificación y evaluación de aspectos ambientales asociados a las actividades, productos y servicios de AB Mauri, teniendo en cuenta los desarrollos nuevos o planificados, las actividades y productos nuevos o modificados, y determinar aquellos que tienen o pueden tener impactos significativos en el medio ambiente.

Los aspectos ambientales más relevantes son:

Consumo eléctrico	Consumo de cartón/papel
Consumo eléctrico ATPT	Derrame o fuga de combustible
Consumo de agua	Residuos, emisiones y vertidos derivados de un incendio

En AB Mauri no ha existido multas y sanciones medioambientales en el ejercicio 20-21

Políticas y compromisos

[GRI 103-2]

Azucarera:

Dentro de la estrategia de sostenibilidad, enfocan la gestión del medio ambiente en línea con el pilar “Uso responsable de los recursos” que plantea ABSugar. De esta manera, reducen los residuos y emisiones derivados de su actividad. Para hacer frente a todo esto, cuentan con una Política de Gestión Ambiental, la cual ha sido renovada en octubre del 2020. Esta Política, partiendo desde el principio de mejora continua, engloba tanto a su actividad como a toda la cadena de suministro, asegurando que todas las acciones alrededor de la compañía minimicen su impacto negativo en el medio ambiente.

ASN:

La empresa no cuenta actualmente con una Política de Medio Ambiente donde se exprese su compromiso con el entorno. En el mes de abril se incorporó a ASN una persona cuyos objetivos de trabajo serán trabajar en el diseño e implementación de esta política. En cuanto a

cumplimiento ambiental, ASN dispone de las Autorizaciones Ambientales pertinentes, documentos de gestión de residuos necesarios y un documento con el cual realizan el seguimiento de nueva normativa y requisitos legales aplicables en materia de Medio ambiente.

AB Mauri (Food y Spain):

La compañía rige su gestión del medio ambiente mediante su Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Esta política pone el foco en la protección del medio ambiente mediante la disminución de su impacto sobre el mismo, la capacitación de todos sus empleados en la medida que su puesto lo requiera en protección del medio ambiente y la identificación, control y reducción de los riesgos que puedan provocar un impacto en el medio ambiente.

Gestión ambiental

[GRI 102-15, 103-2]

Azucarera:

Con su sistema de gestión ambiental identifican, evalúan, registran y comunican los aspectos ambientales directos e indirectos de sus actividades, productos y servicios que se encuentran bajo su ámbito de control o bien, bajo su influencia. Asimismo, sirve para identificar los impactos ambientales asociados a la actividad, desde una perspectiva de ciclo de vida y en condiciones de funcionamiento tanto normales como extraordinarias. El sistema de gestión ambiental está integrado en la dirección de Azucarera, siendo el Consejero Delegado el último responsable de este. En cada centro existe una persona encargada de mantener este sistema (dos en las oficinas centrales).

todos los centros de Azucarera se encuentran certificados bajo ISO14001 desde el año 2001, habiéndola renovado en 2020 los centros de Miranda de Ebro y La Bañeza, y en 2021 los centros de Benavente y Guadalete, estando pendiente de renovación la certificación del centro situado en Toro.

Se ha realizado un análisis que determina que ninguna planta supera el riesgo de daño monetario superior a 2 millones de euros, lo que unido a la existencia de certificaciones ISO14001, exime a la compañía del requerimiento legal de contar con una garantía financiera para la prevención de riesgos.

ASN:

ASN está asesorada por la empresa Waterman, que se encarga de recoger las leyes en materia de seguridad, salud y medioambiente españolas. Disponen de un documento interno que se revisa una vez al año donde se recogen las leyes medioambientales y la aplicación que les aplica.

Por otro lado, utilizan la plataforma Sypol, la cual realiza un informe de los peligros asociados a las diferentes materias primas que utilizamos. Este análisis se hace mediante la revisión de la ficha de seguridad, la cantidad anual que se utiliza y los turnos. Además, todas las materias primas están identificadas correctamente con su etiqueta y los productos están almacenados en distintas zonas en función de su categoría.

El Departamento de Seguridad Alimentaria se encarga de gestionar el departamento de Recursos Laborales, incluido la gestión medioambiental, para la cual se dispone de tres empleados.

Disponen de un permiso ambiental del Inaga de Huesca, así como la autorización de pequeño productor de residuos peligrosos.

En el plan de emergencia de ASN está incluido el procedimiento a seguir ante una emergencia medioambiental. Disponen de seguros de daños materiales y responsabilidad civil, con una cobertura de 61.794,9€

AB Mauri (Food y Spain):

AB Mauri cuenta con un sistema de gestión ambiental certificado con la ISO 14001, el cual abarca las plantas de Villarubia y un almacén externo. Para llevar a cabo una correcta gestión AB Mauri ha invertido el trabajo de dos personas del departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y 149.237,35€ de gastos anuales y capex para la debida gestión del medio ambiente.

Contaminación

[GRI 305-7]

Azucarera:

Cada una de las fábricas de Azucarera, según su Autorización Ambiental Integrada (AAI), tiene controles de emisiones de gases en sus focos de proceso y controles de ruido, según lo obligado por sus requerimientos legales. Estos controles se realizan con la periodicidad que nos indica la AAI, y se envían a la Consejería de Medio Ambiente. En cuanto a contaminación por olores, existen herramientas preventivas en cada fábrica para evitar estos problemas. Hasta la fecha, no ha sido necesario ni requerido por la administración la medición de olores.

Durante este ejercicio dos fábricas han tenido una desviación en las mediciones de ruido, Miranda y Bañeza.

Desviaciones	Cantidad	Unidades
Miranda		
Punto 4 periodo Día	71,2	dB
Punto 3 Periodo Noche	68,2	dB
Punto 4 Periodo Noche	70,6	dB
La Bañeza		
Punto 1 Periodo Noche	65,6	dB
Punto 4 Periodo Noche	66,3	dB

Para ambos centros se ha encargado un estudio externo de ruido que analice el foco real de los problemas para plantear inversiones definitivas que solucionen estos problemas que llevan más de un año arrastrándose.

ASN:

Existe un documento de registro interno donde aparecen los datos del ruido ambiental, la exposición al polvo y el grado de contaminación. Los registros han sido los siguientes:

- Acústica --> Diurno: 53 dB/Nocturno: 49 dB
- Partículas --> 8,93 µg/m³"

AB Mauri:

Se implementó el cambio de combustible de las calderas, de fuel a GNL, para reducir las emisiones a la atmósfera.

Economía circular y gestión de residuos

[GRI 305-7]

Azucarera:

Tipología de residuo generado (orgánico, plásticos, papel-cartón, vidrio, etc.).	Cantidad	Unidades	Metodología de tratamiento, recuperación o eliminación
No peligrosos enviados a vertedero	606,82	t	-
Peligrosos enviados a vertedero	8,86	t	-
Peligrosos y no peligroso valorizados	158.475,77	t	-

Azucarera participa en la Alianza Europea para la Bioeconomía ("European Bioeconomy Alliance") como miembro del Comité Europeo de Fabricantes de Azúcar (CEFS), y además está adherida al Pacto de Economía Circular promovido por el Gobierno de España desde el año 2018. Este pacto pretende involucrar a los principales agentes socioeconómicos del país en la transición hacia un nuevo modelo económico más circular. Con su adhesión, se compromete a avanzar en:

- La reducción del uso de recursos naturales no renovables.
- La promoción del análisis del ciclo de vida de los productos.
- La incorporación de criterios de ecodiseño, reciclaje e innovación en sus productos.
- La profundización en un nuevo modelo de consumo responsable basado en la transparencia.

La actividad circular de las fábricas tiene como principal objetivo la valorización de los residuos. En este sentido, se desarrollan proyectos de innovación en el centro de I+D+i en Toro para conseguir la máxima utilización de los coproductos derivados de la remolacha.

Durante el pasado año se mantuvo la cantidad de residuos valorizados, representando un 99.6% del total. Esto se debe en gran parte a la concepción del proceso de extracción del azúcar, mediante el agotamiento completo de la remolacha azucarera.

Otro aspecto por destacar en relación con la gestión de residuos es que el 98,1% de todo el plástico que ponemos en el mercado es reciclable, siendo el paquete doypack con tapón el único envase que hasta la fecha no es reciclable y para el que se está buscando una solución viable en el corto plazo. Tienen como ambición incrementar este porcentaje hasta alcanzar el 100% de

plástico reciclable antes del 31 de agosto del 2022. Los avances en este objetivo están siendo logrados gracias a medidas como:

- La sustitución progresiva de los envases doypack por alternativas de cartón sostenible certificado y polímeros renovables.
- Están trabajando en un proyecto piloto para la reducción de plástico en el enfajado de los palés, pasando de film de 30 um a 20 um.
- Realización de pruebas de cara a sustituir el plástico tanto de los envases de 1,5 kg y 2 kg como para los envases doypack por un material mixto papel/plástico, lo que supondrá una reducción en el uso de plástico en estos productos.
- En las cajas de botes de TRUVIA se ha eliminado el plástico retráctil de las bandejas y se ha sustituido por una caja.

Por la naturaleza del azúcar, este no sufre procesos que hagan que caduque o se reduzca su calidad, permaneciendo siempre apto para el consumo y siendo prácticamente nulo el desperdicio de alimentos.

ASN:

Tipología de residuo generado (orgánico, plásticos, papel-cartón, vidrio, etc.).	Cantidad	Unidades	Metodología de tratamiento, recuperación o eliminación
No peligrosos enviados a vertedero	410,74	t	-
Peligrosos enviados a vertedero	0,211	t	-
Peligrosos y no peligroso valorizados	-	-	-

Los residuos se almacenan clasificados según el tipo de producto (peligrosos o no peligroso), la categoría a la que corresponden e identificadas con su código LER correspondiente. Son eliminados por una empresa externa autorizada, ECOADESO, la cual envía las cantidades de la recogida para su control. Además, para llevar una mejor trazabilidad, cada contenedor está etiquetado con la fecha de la última recogida. En cuanto al desperdicio alimenticio, si por algún motivo el producto no es conforme con los estándares de calidad, este se revaloriza.

AB Mauri (Food y Spain):

Tipología de residuo generado (orgánico, plásticos, papel-cartón, vidrio, etc.).	Cantidad	Unidades	Metodología de tratamiento, recuperación o eliminación
No peligrosos enviados a vertedero	215,60	t	-
Peligrosos enviados a vertedero	0,00	t	-
Peligrosos y no peligroso valorizados	116,20	t	6,4% gestión de peligrosos 93,6% residuos NP reciclables (papel, plástico, alimentación animal, fertilizantes).

Las medidas llevadas a cabo por AB Mauri en el ámbito de la economía circular y generación de residuos son:

- Reutilización de pallets de madera y plástico.
- Reciclaje del papel, cartón y plástico.

- Uso de subproductos orgánicos de las plantas de levadura y BI para alimentación animal o fertilizantes.
- Eliminación de residuos peligrosos mediante segregación, identificación y gestor homologado.
- Eliminación de residuos No Peligrosos (fracción resto) mediante gestor autorizado al vacío municipal.

Uso sostenible de los recursos

[GRI 301-1, 301-2, 301-3, 302-1, 302-4]

Azucarera:

Tipología de agua consumida	Volumen consumido	Unidad de medida
Sanitaria y mineral	50.308	m3
Captación (río/pozo)	549.243	m3
Otro (especificar en caso de que exista)	-	-

El enfoque en la gestión del consumo de agua consiste en trabajar en la disminución en el uso de agua en procesos y en el campo. Las principales medidas llevadas a cabo en planta son:

- En todas las fábricas se ha reducido el consumo de agua de captación destinada a limpieza, gestionando las aguas condensadas y/o depuradas de forma que se dejan almacenadas en balsas, minimizando la necesidad de captar agua para la limpieza final de las fábricas.
- Se opta, en general, por la limpieza en seco, y se minimizan limpiezas de tanques de melaza, todo esto acompañado de un mejor control diario del consumo.
- A estas medidas generales se suman medidas más específicas, como optimización de proceso de refino, inversiones en torres de refrigeración, y nuevo instrumento de ultrasonidos, para evitar el uso de agua en las pruebas de calidad.

En el contexto agrario, el equipo de técnicos de campo y AIMCRA trabajan desde hace años con los agricultores para ayudarles a evitar consumos innecesarios y tener un menor coste de producción. Con ellos se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Se pone a su disposición una herramienta de agricultura de precisión donde reciben alertas de las necesidades hídricas del cultivo cada semana y así poder programar los riegos.
- Promoción del cultivo de secano en Andalucía: en los últimos años y como respuesta a los efectos del cambio climático, se ha impulsado el desarrollo de este tipo de cultivo en Andalucía. Esto supone adaptar las recomendaciones de los factores controlables (fecha de siembra, variedad de semillas, control de plagas y enfermedades, uso de fertilizantes, etc.) al contexto específico local.
- Se continúa promoviendo el “riego solar”, cuyos beneficios son el uso de energía renovable para el bombeo, la reducción del 100% de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al consumo energético, el ahorro en costes, así como el control y uso eficiente del agua. Además, existen otras medidas de eficiencia asociadas al “riego solar” tales como el uso de variadores y emisores de baja presión que también se trasladan al agricultor.

Tipología de materias primas consumida	Cantidad consumida	Unidad de medida
Remolacha	1.249.491	t
Azúcar de Caña	151.975	t
Coadyuvantes tecnológicos	3.895	t
Carbón	4.348	t
Caliza	68.732	t

Por otro lado, en términos de reducción de materias primas propiamente dichas, han conseguido convertir los residuos en recursos. Utilizando, por ejemplo, las sustancias biodegradables para la obtención de biogás por degradación anaerobia o el aprovechamiento del 100% de la remolacha para producir coproductos destinados a la alimentación animal, la mejora del suelo y de su fertilidad, así como a diferentes usos industriales. Rigen las operaciones mediante el principio de mejora continua, optimizando los procesos y consumiendo materias primas de la mayor calidad para de esta manera optimizar su rendimiento y por ende su consumo.

Tipología de recursos energéticos consumidos	Cantidad consumida	Unidad de medida
Gas Natural	620.290.973	kWh
Biogás	15.658.391	kWh
Electricidad	65.668.668	kWh
Gasoil	486.720	l
Vapor	567.629	t
Madera	10	t
Antracita/cok	4.348	t

En el proceso de extracción del azúcar se produce energía eléctrica, calor en forma de vapor de agua y biogás (esto último a partir del proceso de depuración del agua de fábrica, en su gran mayoría aportada por la propia remolacha). Esta energía, a su vez, sirve para retroalimentar a las propias fábricas azucareras y que éstas dependan en menor medida de fuentes externas. A día de hoy la principal fuente energética necesaria para el funcionamiento de la fábrica es el gas natural, necesario para su puesta en marcha en el inicio de la campaña azucarera.

El dato de consumo eléctrico reportado engloba tanto el consumo de la electricidad autogenerada como el de aquella electricidad importada desde la red. Durante el pasado ejercicio, la electricidad autogenerada cubrió el 80% de la demanda, siendo el 20% restante cubierta con electricidad importada.

Durante los meses de campaña, la generación de electricidad en los centros productivos excede a la demanda. Este excedente de energía eléctrica generado es vendido e inyectado en la red nacional. En el ejercicio 2020/2021, el excedente de energía eléctrica vendido ha ascendido hasta los 79.696.623 kWh, lo que equivale a un 121% de la energía consumida en los centros de producción. Actualmente, tanto la energía de la que se autoabastecen como la que importan no cuenta con certificados de origen renovable.

ASN:

Nuestro proceso productivo consiste en la fabricación de piensos compuestos para lechones de primeras edades, para ello, como materias primas, se necesitan cereales y soja, subproductos

lacteos y de origen animal, aceites alimentarios y minerales, vitaminas y aditivos. para transformar estas materias primas se necesita agua de red, electricidad y gas natural.

El agua se utiliza para los sanitarios, agua de proceso productivo y agua para generar vapor para los procesos.

En ASN se monitoriza cada mes el consumo de energía y agua para reducir los kw/Tn y los m3/Tn respectivamente.

Tipología de agua consumida	Volumen consumido	Unidad de medida
Sanitaria y mineral	-	m3
Captación (rio/pozo)	-	m3
Otro (Agua de red)	14.218,00	m3

Tipología de materias primas consumida	Cantidad consumida	Unidad de medida
Cereales y soja	94.097	t
Subproductos lácteos y harinas origen animal	3.566	t
Aceites alimentarios y glicerinas	2.471	t
Minerales, vitaminas y aditivos	8.703	t

Tipología de recursos energéticos consumidos	Cantidad consumida	Unidad de medida
Electricidad total	4.571.518	kWh
Gas Natural	6.705.695	kWh

Energía renovable consumida	Cantidad consumida	Unidad de medida
Electricidad de origen renovable	1.092.592	kWh

AB Mauri (Food y Spain):

Los consumos de agua se encuentran monitorizados independientemente y se realiza el seguimiento de los consumos individuales en las distintas áreas de consumo. En AB Mauri durante el periodo 20-21 no se realizaron medidas específicas de reducción del consumo de agua.

Para la reducción de consumo de agua existen 3 proyectos en marcha:

- Reducción de consumo de agua en los aclarados de los procesos CIP.
- Reducción del número de lavados en el proceso de separación de levadura comercial
- Reducción del agua empleada en el ciclo de lavado de la separación de levadura comercial.

Tipología de agua consumida	Volumen consumido	Unidad de medida
Sanitaria y mineral	78.798	m3
Captación (rio/pozo)	296.544	m3
Otro (especificar en caso de que exista)	-	m3

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

En el caso de las materias primas AB Mauri lleva a cabo las siguientes acciones para su reducción:

- Melaza: Optimización del proceso productivo para aumentar el rendimiento del mismo.
- Otras materias primas: para las materias primas relevantes, su consumo se realiza en función de los parámetros técnicos que cada tipo de levadura necesite. Los procesos están optimizados en su mayoría.

Tipología de materias primas consumida	Cantidad consumida	Unidad de medida
Melaza (Producción Levadura)	27.763	t
Agua Amoniacal (Producción Levadura)	1.941	t
Sulfato de amonio (Producción Levadura)	605	t
Ácido fosfórico (Producción Levadura)	333	t
Harina Carrier (Producción Ingredientes)	1.530	t
Carbonato cálcico (Producción de Ingredientes)	1.188	t
Harina Gran Fuerza (Producción Ingredientes)	895	t
Harina Media Fuerza (Producción Ingredientes)	489	t

Las medidas llevadas a cabo en términos de eficiencia energética han sido:

- Instalación de placas solares para producción de agua caliente sanitaria.
- Reducción de consumo eléctrico mediante la optimización del uso de aire en la planta de levadura.
- Sustitución de alumbrado convencional por LED.
- Se ha modificado el combustible de las calderas, pasando de fuel a GNL de cara a reducir las emisiones.

A medio y largo plazo se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Instalación de placas fotovoltaicas en nuevo almacén de producto terminado para cubrir consumo de dicho almacén.
- Plan de reducción de energía eléctrica mediante la optimización del consumo de aire en producción de levadura. Trabajo en continuo.

Tipología de recursos energéticos consumidos	Cantidad consumida	Unidad de medida
Electricidad total	11.483.195	kWh
GNL	9.048.630	kWh

Energía renovable consumida	Cantidad consumida	Unidad de medida
Electricidad de origen renovable	2.744.484	kWh

Cambio climático

[GRI 305-1, 305-2, 305-3]

Azucarera:

Durante el ejercicio se ha creado el “Grupo de Descarbonización” transversal con expertos de diversas áreas que trabajan en el desarrollo de una hoja de ruta de descarbonización con foco en la actividad propia de Azucarera.

Un trabajo de valoración de proyectos complejo, a la vista de la incertidumbre del contexto, básicamente debido al disparado coste de la energía y las emisiones de CO₂, el futuro desarrollo regulatorio que servirá de telón de fondo para el desarrollo de proyectos industriales y la posible llegada de ayudas europeas procedentes de los fondos de recuperación. El reto para Azucarera es, por tanto, tomar las mejores decisiones con tal nivel de incertidumbre si bien es cierto que también existen oportunidades derivadas de la versatilidad y flexibilidad de su actividad y el compromiso de sus equipos.

En ese contexto, se han valorado las opciones existentes en cada uno de los centros de producción y analizado los resultados potenciales en descarbonización, lo que les ha conducido a establecer un compromiso de reducción de las emisiones de alcance 1 de un 16% en 2026 considerando el presente ejercicio 21/22 como año base.

A esto se une su adhesión al programa liderado por AECOC “Lean & Green” cuyo objetivo es la mejora de las emisiones en el transporte tanto de materia prima como de producto terminado. Para estar alineados con ABF y ABSugar, se han modificado los distintos alcances de la huella de carbono, correspondiendo al alcance 1 las emisiones ligadas al combustible, a los desplazamientos propios y al agua residual; el alcance 2 engloba las emisiones derivadas de la energía eléctrica consumida y el alcance 3 corresponde a las emisiones del transporte de terceros.

Emisiones	Cantidad de emisiones (Tn CO ₂ eq.)
Emisiones directas GEI (alcance 1)	140.794
Emisiones indirectas GEI (alcance 2)	3.424
Emisiones indirectas GEI (alcance 3) - Opcional	16.126

ASN:

No se realizan mediciones de emisiones de gases de efecto invernadero. Desde la empresa adoptan los planes relativos al cambio climático de AB Agri.

AB Mauri (Food y Spain):

El cambio climático es un riesgo material, que plantea desafíos para AB Mauri y para toda su cadena de suministro. Por esto cuenta con KPIs para la monitorización de los GHG y su impacto.

Las acciones de reducción se han centrado en:

- Reducción del consumo eléctrico:
 - Optimización del consumo de aire en soplantes para la producción de levadura, mediante el monitoreo en línea del O2 disuelto.
 - Instalación de placas fotovoltaicas en el nuevo almacén, cubriendo el 10% del consumo total.
- Reducción de emisiones:
 - Compra de electricidad a proveedores con factores de emisión menores o 100% renovables.
- Otros:
 - Mejora de la gestión de residuos no peligrosos: reducción de los residuos desechados, y mejora del % de residuos enviados a reciclado por una mejor segregación de los mismos y mayor número de distintos contenedores para la segregación.

Emisiones	Cantidad de emisiones (Tn CO2 eq.)
Emisiones directas GEI (alcance 1)	1.488
Emisiones indirectas GEI (alcance 2)	2.879
Emisiones indirectas GEI (alcance 3) - Opcional	

Protección de la biodiversidad

[GRI 304-3, 304-2]

Azucarera:

En 2018 se prohibió el uso de semillas pildoradas con neonicotinoides por sus efectos nocivos para los polinizadores.

Durante la anterior campaña de molturación de remolacha, los trabajos de la Asociación de Investigación para la Mejora del Cultivo de la Remolacha Azucarera (AIMCRA) junto con Azucarera han ido encaminados a la búsqueda de alternativas en el manejo del cultivo, habiéndose realizado varios ensayos con productos químicos de aplicación foliar y variedades menos sensibles al virus de la amarillez. También se han instalado estaciones de control con trampas pegajosas para establecer una red de avisos que detecta la primera llegada de pulgones, lo que permite llevar a cabo las aplicaciones insecticidas a tiempo y de la manera más eficaz posible.

Por otro lado, se ha ensayado la tolerancia de las variedades frente a la transmisión de la amarillez. En uno de los ensayos se realizó una insectación artificial de pulgón verde (*Myzus persicae*) con el virus de la amarillez, para poner a prueba la posible tolerancia de las variedades en condiciones extremas de enfermedad. Estas variedades también se sembraron en campos que se mantuvieron libres de pulgón mediante insecticidas de aplicación foliar, para valorar su potencial productivo. En los resultados de este primer año, se ha visto un buen comportamiento de algunas variedades respecto a la enfermedad, mostrando un bajo nivel de síntomas y manteniendo el rendimiento. Se está trabajando intensamente en la vía genética como alternativa a las semillas pildoradas con neonicotinoides.

Desde 2005, la planta de Guadalete tiene suscrito un protocolo de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, para la conservación de una zona húmeda, “La laguna de Las Quinientas”.

ASN:

La empresa que contrata ASN para el control de plagas utiliza productos que están registrados en el registro de plaguicidas del Ministerio de Sanidad. Las sustancias activas de los productos para contrarrestar las plagas en ASN están reguladas por ley. Durante el 2021 no se ha interpuesto ninguna multa relacionada con los impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

AB Mauri (Food y Spain):

La empresa no ha identificado ningún aspecto medioambiental con impacto en la biodiversidad, por ello no se han implementado medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

3. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

Empleo

[GRI 102-8, 405-1, 405-2]

La distribución de la plantilla se encuentra reflejada a continuación en las siguientes tablas:

Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional

Azucarera:

Número de empleados por país	Unidades	Total
España	empleados	604

Empleados por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados a cierre del ejercicio 2020/2021	empleados	464	140	604

Empleados por rango de edad y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	empleados	29	17	46
Entre 30 y 50 años	empleados	215	88	303
> 50 años	empleados	220	35	255
Total	empleados	464	140	604

Empleados por categoría profesional y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Mano de Obra	empleados	310	9	319
Estructura	empleados	136	119	255
Agricultura	empleados	18	12	30
Total	empleados	464	140	604

ASN:

Número de empleados por país	Unidades	Total
España	empleados	61

Empleados por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados a cierre del ejercicio 2020/2021	empleados	39	22	61

Empleados por rango de edad y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	empleados	9	8	17
Entre 30 y 50 años	empleados	20	12	32
> 50 años	empleados	10	2	12
Total	empleados	39	22	61

Empleados por categoría profesional y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	empleados	4	1	5
Gerente	empleados	9	5	14
Técnico Cualificado	empleados	4	4	8
Técnico Aprendiz	empleados	0	3	3
Peón	empleados	22	9	31
Total	empleados	39	22	61

AB Mauri Food:

Número de empleados por país	Unidades	Total
España	empleados	104

Empleados por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados a cierre del ejercicio 2020/2021	empleados	78	26	104

Empleados por rango de edad y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	empleados	3	4	7
Entre 30 y 50 años	empleados	41	18	59
> 50 años	empleados	34	4	38
Total	empleados	78	26	104

Empleados por categoría profesional y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Comité de Dirección	empleados	5	3	8
Director	empleados	1	0	1
Jefe Técnico	empleados	1	0	1
Jefe de Servicio Especializado	empleados	5	4	9
Jefe de Servicio	empleados	1	4	5
Jefe Departamento	empleados	2	1	3
Jefe Sección	empleados	4	0	4
Jefe Administrativo	empleados	1	1	2
Técnico Especializado	empleados	5	6	11
Técnico Administrativo Especializado	empleados	1	1	2
Técnico Administrativo	empleados	1	1	2
Oficial Técnico	empleados	3	3	6
Oficial de Procesos Especializado	empleados	5	0	5
Oficial de Procesos	empleados	5	0	5
Oficial de 1ª Especializado	empleados	9	0	9
Oficial de 1ª	empleados	20	0	20
Oficial de 2ª	empleados	8	0	8
Auxiliar Técnico Especializado	empleados	1	1	2
Auxiliar Técnico	empleados	0	1	1
Total	empleados	78	26	104

AB Mauri Spain:

Número de empleados por país	Unidades	Total
España	empleados	15

Empleados por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados a cierre del ejercicio 2020/2021	empleados	12	3	15
Empleados por rango de edad y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	empleados	0	0	0
Entre 30 y 50 años	empleados	8	3	11
> 50 años	empleados	4	0	4
Total	empleados	12	3	15

Empleados por categoría profesional y género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Asistente Comercial	empleados	0	1	1
Auxiliar Técnico	empleados	2	0	2
Director	empleados	1	0	1
Gestor Comercial de Zona	empleados	6	0	6
Jefe Comercial de Área	empleados	3	0	3
Jefe de Servicio Especializado	empleados	0	2	2
Total	empleados	12	3	15

Número de contratos a cierre de ejercicio indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

Azucarera:

Contratos a cierre por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	empleados	429	129	558
Contrato temporal	empleados	35	11	46
Total empleados	empleados	464	140	604
Jornada a tiempo completo	empleados	464	140	604
Jornada a tiempo parcial	empleados	0	0	0
Total empleados	empleados	464	140	604

Contratos a cierre por rango de edad	Unidades	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Contrato indefinido	empleados	36	272	250	558
Contrato temporal	empleados	10	31	5	46
Total empleados	empleados	46	303	255	604
Jornada a tiempo completo	empleados	46	303	255	604
Jornada a tiempo parcial	empleados	0	0	0	0
Total empleados	empleados	46	303	255	604

Contratos a cierre por clasificación profesional	Unidades	Mano obra	de Estructura	Agricultura	Total
Contrato indefinido	empleados	283	245	30	558
Contrato temporal	empleados	36	10	0	46
Total empleados	empleados	319	255	30	604
Jornada a tiempo completo	empleados	319	255	30	604
Jornada a tiempo parcial	empleados	0	0	0	0
Total empleados	empleados	319	255	30	604

ASN:

Contratos a cierre por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	empleados	39	22	61
Contrato temporal	empleados	0	0	0
Total empleados	empleados	39	22	61
Jornada a tiempo completo	empleados	37	20	57
Jornada a tiempo parcial	empleados	2	2	4
Total empleados	empleados	39	22	61

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Contratos a cierre por rango de edad	Unidades	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Contrato indefinido	empleados	17	32	12	61
Contrato temporal	empleados	0	0	0	0
Total empleados	empleados	17	32	12	61
Jornada a tiempo completo	empleados	16	29	12	57
Jornada a tiempo parcial	empleados	1	3	0	4
Total empleados	empleados	17	32	12	61

Contratos a cierre por clasificación profesional	Unidades	Directivo	Gerente	Peon	Técnico aprendiz	Técnico cualificado	Total
Contrato indefinido	empleados	5	14	31	3	8	61
Contrato temporal	empleados	0	0	0	0	0	0
Total empleados	empleados	5	14	31	3	8	61
Jornada a tiempo completo	empleados	4	13	29	3	8	57
Jornada a tiempo parcial	empleados	1	1	2	0	0	4
Total empleados	empleados	5	14	31	3	8	61

AB Mauri Food:

Contratos a cierre por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	empleados	69	23	92
Contrato temporal	empleados	9	3	12
Total empleados	empleados	78	26	104
Jornada a tiempo completo	empleados	78	26	104
Jornada a tiempo parcial	empleados	0	0	0
Total empleados	empleados	78	26	104

Contratos a cierre por rango de edad	Unidades	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Contrato indefinido	empleados	2	56	34	92
Contrato temporal	empleados	5	6	1	12
Total empleados	empleados	7	62	35	104
Jornada a tiempo completo	empleados	7	62	35	104
Jornada a tiempo parcial	empleados	0	0	0	0
Total empleados	empleados	7	62	35	104

Contratos a cierre por clasificación profesional	Unidades	Dirección	Encargados	Administración	Producción	Total
Contrato indefinido	empleados	9	15	15	53	92
Contrato temporal	empleados	0	1	0	11	12
Total empleados	empleados	9	16	15	64	104
Jornada a tiempo completo	empleados	9	16	15	64	104
Jornada a tiempo parcial	empleados	0	0	0	0	0
Total empleados	empleados	9	16	15	64	104

AB Mauri Spain

Contratos a cierre por clasificación profesional	Unidades	Marketing	Ventas y Distribución	Total
Contrato indefinido	empleados	2	13	15
Contrato temporal	empleados	0	0	0
Total empleados	empleados	2	13	15
Jornada a tiempo completo	empleados	2	13	15
Jornada a tiempo parcial	empleados	0	0	0
Total empleados	empleados	2	13	15

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional:

Azucarera:

Promedio de contratos anual por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	empleados	443,6	137,6	581,2
Contrato temporal	empleados	73,8	18,3	92,0
Total empleados	empleados	517,3	155,8	673,2
Jornada a tiempo completo	empleados	517,3	154,5	671,8
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,1	1,3	1,4
Total empleados	empleados	517,3	155,8	673,2

Promedio de contratos por rango de edad	Unidades	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Contrato indefinido	empleados	27,2	252,8	301,2	581,2
Contrato temporal	empleados	25,4	48,2	18,4	92,0
Total empleados	empleados	52,6	301,0	319,6	673,2
Jornada a tiempo completo	empleados	45,8	312,5	313,5	671,8
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,2	1,3	0,00	1,4
Total empleados	empleados	45,9	313,8	313,5	673,2

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Promedio de contratos por clasificación profesional	Unidades	Mano obra	de Estructura	Agricultura	Total
Contrato indefinido	empleados	305,3	244,0	31,9	581,2
Contrato temporal	empleados	75,6	15,8	0,7	92,0
Total empleados	empleados	380,8	259,8	32,6	673,2
Jornada a tiempo completo	empleados	380,5	258,7	32,6	671,8
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,3	1,1	0,00	1,4
Total empleados	empleados	380,8	259,8	32,6	673,2

ASN:

Promedio de contratos anual por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	empleados	38,00	18,00	56,00
Contrato temporal	empleados	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	38,00	18,00	56,00
Jornada a tiempo completo	empleados	37,00	16,00	53,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	1,00	2,00	3,00
Total empleados	empleados	38,00	18,00	56,00

Promedio de contratos por rango de edad	Unidades	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Contrato indefinido	empleados	21,00	28,00	7,00	56,00
Contrato temporal	empleados	0,00	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	21,00	28,00	7,00	56,00
Jornada a tiempo completo	empleados	20,00	26,00	7,00	53,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	1,00	2,00	0,00	3,00
Total empleados	empleados	21,00	28,00	7,00	56,00

Promedio de contratos por clasificación profesional	Unidades	Directivo	Personal Administrativo	Personal Comercial	Personal de Producción	Personal Técnico	Total
Contrato indefinido	empleados	5,00	8,00	11,00	9,00	23,00	56,00
Contrato temporal	empleados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	5,00	8,00	11,00	9,00	23,00	56,00
Jornada a tiempo completo	empleados	5,00	6,00	11,00	8,00	23,00	53,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,00	2,00	0,00	1,00	0,00	3,00
Total empleados	empleados	5,00	8,00	11,00	9,00	23,00	56,00

AB Mauri Food:

Promedio de contratos anual por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	empleados	69,00	23,00	92,00
Contrato temporal	empleados	8,00	1,00	9,00
Total empleados	empleados	77,00	24,00	101,00
Jornada a tiempo completo	empleados	77,00	24,00	101,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	77,00	24,00	101,00

Promedio de contratos por rango de edad	Unidades	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Contrato indefinido	empleados	2,00	56,00	34,00	92,00
Contrato temporal	empleados	4,00	5,00	0,00	9,00
Total empleados	empleados	6,00	61,00	34,00	101,00
Jornada a tiempo completo	empleados	6,00	61,00	34,00	101,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,00	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	6,00	61,00	34,00	101,00

Promedio de contratos por clasificación profesional	Unidades	Dirección	Encargados	Administración	Producción	Total
Contrato indefinido	empleados	9,00	15,00	15,00	53,00	92,00
Contrato temporal	empleados	0,00	1,00	0,00	8,00	9,00
Total empleados	empleados	9,00	16,00	15,00	61,00	101,00
Jornada a tiempo completo	empleados	9,00	16,00	15,00	61,00	101,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	9,00	16,00	15,00	61,00	101,00

AB Mauri Spain

Promedio de contratos anual por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	empleados	12,00	3,00	15,00
Contrato temporal	empleados	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	12,00	3,00	15,00
Jornada a tiempo completo	empleados	12,00	3,00	15,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	12,00	3,00	15,00

Promedio de contratos por rango de edad	Unidades	<30 años	Entre 30 y 50 años	>50 años	Total
Contrato indefinido	empleados	0,00	10,00	5,00	15,00
Contrato temporal	empleados	0,00	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	0,00	10,00	5,00	15,00
Jornada a tiempo completo	empleados	0,00	10,00	5,00	15,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,00	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	0,00	10,00	5,00	15,00

Promedio de contratos por clasificación profesional	Unidades	Marketing	Ventas y Distribución	Total
Contrato indefinido	empleados	2,00	13,00	15,00
Contrato temporal	empleados	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	2,00	13,00	15,00
Jornada a tiempo completo	empleados	2,00	13,00	15,00
Jornada a tiempo parcial	empleados	0,00	0,00	0,00
Total empleados	empleados	2,00	13,00	15,00

Número de despidos por edad, género y categoría profesional:

Azucarera:

Número de despidos por género	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	empleados	1	0	1
Entre 30 y 50 años	empleados	0	2	2
> 50 años	empleados	28	1	29
Total	empleados	29	3	32

Número de despidos por categoría profesional	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Mano de Obra	empleados	24	0	24
Estructura	empleados	5	2	7
Agricultura	empleados	0	1	1
Total	empleados	29	3	32

ASN:

En ASN solo se ha producido el despido de una mujer de menos de 30 años, cuya clasificación profesional era de personal técnico.

AB Mauri Food:

En AB Mauri Food solo se ha producido el despido de una mujer de más de 50 años, cuya clasificación profesional era de Jefa de Servicio Especializado.

AB Mauri Spain:

En AB Mauri Spain solo se ha producido el despido de un hombre de entre 30 y 50 años, cuya clasificación profesional era de Jefe Comercial de Área.

Remuneraciones por género, rango de edad y categoría profesional

Los Consejos de administración de cada una de las sociedades no percibe ninguna remuneración por su labor como tal.

Azucarera:

Remuneraciones medias por género y rango de edad	Unidades	Hombres	Mujeres
< 30 años	€	23.575	30.453
Entre 30 y 50 años	€	30.550	51.182
> 50 años	€	46.606	56.901

Remuneraciones medias género y categoría profesional	Unidades	Hombres	Mujeres
Directivos	€	232.265	157.562
Mano de obra	€	27.063	21.443
Estructura	€	60.612	53.602
Agricultura	€	48.472	36.801

ASN:

Remuneraciones medias por género y rango de edad	Unidades	Hombres	Mujeres
< 30 años	€	17.869,52	28.425,91
Entre 30 y 50 años	€	38.496,16	33.133,99
> 50 años	€	42.423,48	101.875,02

Remuneraciones medias género y categoría profesional	Unidades	Hombres	Mujeres
Directivo	€	86.795,1	153.750
Gerente	€	48.850,4	32.241,7
Técnico Cualificado	€	29.560,01	34.192,5
Técnico Aprendiz	€	0,00	27.220
Peón	€	20.450,4	32.819,6

El salario total anualizado se calcula como la suma del salario base normalizado (100% de la jornada) + complementos salariales (gratificaciones especiales, variable por objetivo, etc.).

AB Mauri Food:

Remuneraciones medias por género y rango de edad	Unidades	Hombres	Mujeres
< 30 años	€	15.767,35	19.967,79
Entre 30 y 50 años	€	27.141,75	36.383,29
> 50 años	€	54.357,17	77.861,48

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Remuneraciones medias género y categoría profesional	Unidades	Hombres	Mujeres
Comité de Dirección	€	119.790,60	115.955,45
Director	€	214.863,63	0,00
Jefe Técnico	€	50.789,40	0,00
Jefe de Servicio Especializado	€	54.938,88	42.963,41
Jefe de Servicio	€	36.423,40	37.397,98
Jefe Departamento	€	53.422,49	21.470,71
Jefe Sección	€	40.137,24	0,00
Jefe Administrativo	€	31.507,12	28.077,11
Técnico Especializado	€	33.526,84	28.938,36
Técnico Administrativo Especializado	€	39.225,98	27.848,55
Técnico Administrativo	€	27.429,79	27.361,71
Oficial Técnico	€	23.052,46	24.734,11
Oficial de Procesos Especializado	€	33.555,19	0,00
Oficial de Procesos	€	32.105,82	0,00
Oficial de 1ª Especializado	€	27.801,29	0,00
Oficial de 1ª	€	24.330,56	0,00
Oficial de 2ª	€	16.490,32	0,00
Auxiliar Técnico Especializado	€	5.919,47	16.794,95
Auxiliar Técnico	€	0,00	7.518,80

AB Mauri Spain:

Remuneraciones medias por género y rango de edad	Unidades	Hombres	Mujeres
< 30 años	€	0,00	0,00
Entre 30 y 50 años	€	43.219,86	38.951,19
> 50 años	€	62.678,32	0,00

Remuneraciones medias género y categoría profesional	Unidades	Hombres	Mujeres
Asistente Comercial	€	0,00	29.312,04
Auxiliar Técnico	€	17.530,65	-
Director	€	108.673,29	-
Gestor Comercial de Zona	€	46.798,08	-
Jefe Comercial de Área	€	63.802,54	-
Jefe de Servicio Especializado	€	-	43.770,77

Brecha salarial:

Azucarera:

El cálculo de la brecha se ha calculado utilizando la siguiente fórmula (mediana hombres – mediana mujeres) / mediana de hombres

	Unidades	Brecha
Mano de Obra	%	10,99
Estructura	%	6,38
Agricultura	%	9,96

ASN:

	Unidades	Brecha
Directivo	%	-77
Gerente	%	34
Técnico Cualificado	%	-16
Técnico Aprendiz	%	0
Peon	%	-60

AB Mauri Food:

	Unidades	Brecha
Comité de Dirección	%	0,42
Director	%	0,00
Jefe Técnico	%	0,00
Jefe de Servicio Especializado	%	0,17
Jefe de Servicio	%	-3,11
Jefe Departamento	%	0,87
Jefe Sección	%	0,96
Jefe Administrativo	%	0,11
Técnico Especializado	%	-0,04
Técnico Administrativo Especializado	%	0,29
Técnico Administrativo	%	0,00
Oficial Técnico	%	-0,41
Oficial de Procesos Especializado	%	0,00
Oficial de Procesos	%	0,00
Oficial de 1ª Especializado	%	0,00
Oficial de 1ª	%	0,00
Oficial de 2ª	%	0,00
Auxiliar Técnico Especializado	%	-0,27
Auxiliar Técnico	%	-19,26

AB Mauri Spain:

No aplica ya que no es posible calcularla por la distribución de empleados por género y categoría profesional.

ABF Iberia Holding y las sociedades en el alcance las sociedades, no disponen de los datos relativos a las remuneraciones de medias desglosadas por sexo, edad y categoría profesional del ejercicio 2019-2020, ya que la sociedad no estaba obligada a reportar dicha información.

Organización del trabajo

[GRI 403-9]

Azucarera:

Respecto a la organización del tiempo de trabajo en Azucarera, se debe distinguir entre las oficinas centrales, los centros de fabricación y los centros de suministro.

- Oficinas centrales: los profesionales cuentan con jornada intensiva los viernes y jornada laboral continua en períodos como Navidad, Semana Santa, verano, días previos a puentes o días festivos, mientras el resto del ejercicio el trabajo se desarrolla en jornada partida.
- Centros de fabricación: En cuanto a los centros de fabricación, existen dos periodos claramente diferenciados: la campaña y la intercampaña. En la campaña, la cual tiene una duración de aproximadamente dos meses al año, los departamentos de producción están en marcha durante todo el día. Sin embargo, disponemos de jornada laboral intensiva en períodos de intercampaña.
- Centros de suministro: Los centros de suministro trabajan en función de la demanda de producto terminado.

Disponen de varias medidas destinadas a mejorar la flexibilidad laboral: los profesionales tienen flexibilidad en el horario de entrada y salida en las oficinas centrales, así como también determinados colectivos en el resto de los centros de la compañía. Además, esta flexibilidad se traslada también al horario de almuerzo en el caso de las oficinas centrales.

Asimismo, en Azucarera se tiene en cuenta la situación personal de cada profesional con el fin de poder establecer las medidas que mejor se ajusten a su bienestar, adoptando medidas que facilitan la combinación diaria del teletrabajo con el trabajo presencial.

Desconexión digital

En lo referente a las medidas destinadas a la desconexión laboral, y en cumplimiento del Real Decreto-ley 8/2019, se han realizado las siguientes acciones:

- Se ha aprobado el actual Protocolo de Desconexión Digital. Este recoge la implementación de las medidas de sensibilización que sean necesarias, poniendo el foco en las personas con equipos a su cargo. El objetivo es que estas den a conocer el Protocolo y lideren con su ejemplo su cumplimiento.
- Se realiza un curso online en materia de desconexión digital dirigido a todos los profesionales con acceso a ordenador.
- Formaciones presenciales en todas las fábricas dirigidas a profesionales con otros profesionales a su cargo. En estas formaciones se trató el Protocolo de Desconexión Digital.

Beneficios sociales y compensación

Azucarera pone a disposición de sus profesionales medidas que mejoren su bienestar, que se aplican en función del centro de trabajo y de otros factores. Entre las medidas se encuentran las siguientes:

- Equipos médicos en las instalaciones (fábricas)

- Anticipos en conceptos de adelanto de nómina de pagas extraordinarias
- Autobús de ruta para empleados
- Ayuda económica por invalidez
- Cambio o permuta de puesto de trabajo o funciones del empleado por motivos de salud
- Aparcamiento de empresa
- Retribución íntegra de salario en situación de incapacidad temporal o permanente
- Subvenciones médicas para empleados, cónyuge (si no trabaja) e hijos menores de veinticinco años.

Horas de absentismo:	Unidad	Ejercicio 2020/2021
Absentismo total	Horas	86.849
Absentismo debido a la COVID-19	Horas	8.994

ASN:

La empresa ha delimitado claramente cuáles son las horas de horario laboral. Al mismo tiempo, ofrece un modelo híbrido entre trabajo desde casa y en la oficina.

La jornada laboral es de lunes a viernes y puntualmente los sábados en fábrica. Se trabaja en turnos de 8 horas diarias y los empleados tienen flexibilidad para que puedan compaginar vida laboral y privada.

Horas de absentismo:	Unidad	Ejercicio 2020/2021
Absentismo total	Horas	1.904

AB Mauri (Food):

El tiempo de trabajo se organiza conforme al convenio colectivo (CC) y atendiendo al calendario laboral anual en el que se establecen diferentes horarios según el departamento/función de que se trate, establecido un sistema de fichaje (mediante tarjeta) a la entrada de las instalaciones.

- Personal Producción Fábrica Levadura/Laboratorio Levadura/Mantenimiento: de lunes a domingo turno mañana, tarde, noche
- Personal Producción BI/Laboratorio BI/Almacén BI: de lunes a viernes turno mañana, tarde
- Personal jornada partida: de lunes a jueves de 8-17 (flexible de 9-18) y una hora para comer. Viernes, julio y agosto: de 8-15
- Personal suministros, descarga, limpieza: de lunes a viernes 7-15

Hay diferentes medidas para flexibilizar la jornada laboral:

- Establecidas en CC y calendario negociado con la RLT
- Personal jornada partida (posibilidad jornada continua 8-15 en víspera de festivos) y personal calendario a turnos (descanso en festivos y/o reducir el turno horario en éstos)

Para la gestión/aplicación de horas extras, se atiende a lo establecido en el CC y en el ET.

Horas de absentismo:	Unidad	Ejercicio 2020/2021
Absentismo total	Horas	17.088
Absentismo debido a la COVID-19	Horas	1.360

AB Mauri (Spain):

El tiempo de trabajo se organiza conforme al CC y atendiendo al calendario laboral anual: jornada partida de lunes a viernes de 8-17 y una hora para comer, establecido un sistema de fichaje (mediante tarjeta) a la entrada de las instalaciones.

El horario del personal comercial atiende a su organización autónoma y reporte directo, fichaje mediante aplicación en tlf. empresa móvil.

Horas de absentismo:	Unidad	Ejercicio 2020/2021
Absentismo total	Horas	344

El grupo ABF realiza el cálculo de absentismo en función de los de permisos retribuidos, las horas de accidente, las horas de enfermedad, los permisos no retribuidos, las horas sindicales y todo el tiempo no trabajado

Salud y seguridad

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10]

Azucarera:

La empresa se apoya en su Política de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral con el objetivo de lograr cero accidentes, cero muertes y mejorar continuamente el rendimiento en este ámbito. Para ello, integran la prevención en su operativa diaria, priorizando la salud y la seguridad laboral de todas las personas que trabajan en sus instalaciones, sean propias o externas.

Abordan la seguridad y salud fomentando una cultura preventiva, haciendo a los empleados partícipes de su importancia, trabajando de forma sistemática en la identificación y mitigación de riesgos y actividades peligrosas, y fortaleciendo el liderazgo de los responsables.

Su estrategia pivota sobre cuatro planes clave: Plan de Empresa Saludable, Plan de Gestión de Riesgos y Acciones Correctoras, Plan de Procedimientos Críticos y Procedimientos de Tarea y Plan de Cultura Preventiva.

	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales	accidentes	68	7	75
Número de accidentes con baja (Excluyendo in itinere)	accidentes	6	1	7
Número de accidentes con baja (Incluyendo in itinere)	accidentes	6	1	7
Días perdidos por accidentes de trabajo	días	141	44	185

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Enfermedades profesionales	Enfermedades profesionales diagnosticadas	0	0	0
Fallecimientos resultantes de accidentes laborales o enfermedad profesional	Fallecimientos	0	0	0

	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia = (Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas)*1.000.000	6,87	3,87	6,19
Índice de gravedad = (Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas)*1000	0,16	0,17	0,16

ASN:

A nivel interno, ASN dispone de un Plan de Emergencias, el cual tiene por objeto definir la secuencia de actuaciones de las personas presentes en ALTERNATIVE SWINE NUTRITION, cuando se declara una emergencia, con el objeto de reducir las lesiones personales y daños a materiales o instalaciones, así como la interrupción de las actividades.

También se dispone de un documento de Coordinación empresarial, cuyo objetivo es conseguir la plena coordinación en materia de Prevención de Riesgos laborales en la ejecución de las obras o servicios contratados, estableciendo los medios mínimos de coordinación y verificando el cumplimiento por parte de las empresas concurrentes de sus obligaciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Para poder alcanzar el objetivo de cero accidentes de seguridad, ASN realiza auditorías internas mensuales, además de otras dos auditorías realizadas desde el grupo.

	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales	accidentes	1	-	1
Número de accidentes con baja (Excluyendo in itinere)	accidentes	1	-	1
Número de accidentes con baja (Incluyendo in itinere)	accidentes	1	-	1
Días perdidos por accidentes de trabajo	días	79	-	79
Enfermedades profesionales	Enfermedades profesionales diagnosticadas	-	-	-
Fallecimientos resultantes de accidentes laborales o enfermedad profesional	Fallecimientos	-	-	-

	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia = (Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas)*1.000.000	9,87	-	9,87
Índice de gravedad = (Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas)*1000	0,77	-	0,77

AB Mauri:

AB Mauri realiza una evaluación de riesgos tanto internamente (departamental) como externamente (Servicio de Prevención Ajeno), siendo estas revisadas anualmente.

El centro de Villarrubia cuenta con un Sistema de Gestión Integrado certificado según el la ISO45001. Este Sistema cubre tanto al personal propio como a las contratadas, incluyendo la Política, Procedimientos e Instrucciones, así como documentación anexa para el registro de los controles. El enfoque de la Compañía en materia de Seguridad y Salud se basa:

- La seguridad de las personas es responsabilidad de toda la organización.
- La seguridad se basa en la Prevención.
- El objetivo es ""Target Zero"" (cero accidentes e incidentes relativos a Seguridad).

Todos los accidentes son previsible, pero si se produce alguno, éste se investiga en profundidad para determinar la Causa Raíz, se implementan las medidas preventivas o correctivas necesarias para evitar más accidentes, y se informa a toda la organización de AB mauri (local y global).

La participación de todo el equipo de AB Mauri es clave para la prevención, ésta se basa en que todo el personal se involucre en:

- Presentación de Observaciones de Seguridad y Oportunidades de Mejora.
- Cierre de las acciones preventivas o correctivas.
- Presentación de Observaciones de Comportamiento.
- Presentación de Charlas de Seguridad (TBTs)
- Realización de Inspecciones de Planta por equipos multidepartamentales
- Establecimiento de objetivos anuales individuales y departamentales en materia de S&S, revisables mensualmente.

AB Mauri (Food):

	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales	accidentes	-	1	1
Número de accidentes con baja (Excluyendo in itinere)	accidentes	-	1	1
Número de accidentes con baja (Incluyendo in itinere)	accidentes	-	1	1
Días perdidos por accidentes de trabajo	días	-	10	10
Enfermedades profesionales	Enfermedades profesionales diagnosticadas	-	-	-
Fallecimientos resultantes de accidentes laborales o enfermedad profesional	Fallecimientos	-	-	-

	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia = (Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas)*1.000.000	-	5,48	5,48
Índice de gravedad = (Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas)*1000	-	0,07	0,07

AB Mauri (Spain):

	Unidades	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes totales	accidentes	-	1	1
Número de accidentes con baja (Excluyendo in itinere)	accidentes	-	1	1
Número de accidentes con baja (Incluyendo in itinere)	accidentes	-	1	1
Días perdidos por accidentes de trabajo	días	-	10	10
Enfermedades profesionales	Enfermedades profesionales diagnosticadas	-	-	-
Fallecimientos resultantes de accidentes laborales o enfermedad profesional	Fallecimientos	-	-	-

	Hombres	Mujeres	Total
Índice de frecuencia = (Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas)*1.000.000	0,00	0,00	0,00
Índice de gravedad = (Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas)*1000	0,00	0,00	0,00

Relaciones sociales

[GRI 102-41]

Azucarera:

La empresa cuenta con comités de empresa o delegados de personal, existiendo en cada centro de trabajo un Comité de Seguridad y Salud. La dirección de cada uno de los centros de trabajo se reúne con el comité siempre que éste o la empresa lo consideren necesario. Organizativamente la convocatoria de la reunión y los asuntos a tratar en ella se establecen con una antelación mínima de una semana.

Además, se cuenta con un comité inter-centros formado por trece miembros, elegidos entre los miembros de los distintos comités y delegados de personal. Este comité inter-centros cuenta con tres comisiones permanentes: la Comisión de Campamentos de Verano, la Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad.

A nivel europeo, Azucarera forma parte de la Asociación Europea de Fabricantes de Azúcar (CEFS) a través de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España (AGFAE). Como parte del diálogo social, CEFS y la Federación Europea de Sindicatos en los sectores de la Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT), se reúnen al menos dos veces al año. En estas reuniones se intercambian opiniones y se establecen acciones concretas sobre materias de interés común tales como la formación, el futuro del empleo en el sector o el impulso de la Responsabilidad Social Corporativa en el sector azucarero de la UE.

AB Mauri:

No existen procedimientos de la empresa para la información y consulta a la RLT, sino que se cumple lo legalmente establecido y se va más allá con el fin de favorecer las relaciones laborales. Algunos ejemplos de esto son las reuniones mensuales del Comité de Seguridad y Salud (CE y Empresa), las comunicaciones mensuales sobre el estado general del negocio, informaciones de Marketing sobre el sector, etc. Además, por ambas partes se solicitan y fijan reuniones sobre las cuestiones de interés que surgen a lo largo del año. El CE está compuesto por 9 miembros, todos ellos de CC.OO.; el Comité de Seguridad y Salud por 4 miembros (2 del CE y 2 de la Empresa).

El CC de aplicación es el sectorial (nacional) de la Industria Azucarera, que recoge lo relativo a la Seguridad y Salud en el trabajo en términos generales. Los procedimientos relativos a la COVID-19 han sido elaborados por la Empresa.

Porcentaje total de empleados cubiertos por convenio colectivo	Unidades	Ejercicio 2020/2021
Azucarera	%	100
ASN	%	100
AB Mauri Food	%	100
AB Mauri Spain	%	100

Formación

[GRI 404-1, 404-2]

Azucarera:

Azucarera cuenta con planes de formación anuales para poder dar respuesta a las demandas formativas de los empleados. En este ejercicio se ha puesto el foco en las necesidades formativas de los profesionales como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías en algunos centros. Así, se han realizado cursos dirigidos a fomentar la capacidad de adaptación a nuevos equipos, nuevas instalaciones y/o nuevos métodos de trabajo.

Para una mejor personalización de la formación, Azucarera cuenta con acciones coordinadas por el área de Recursos Humanos. Tras las evaluaciones semestrales a los profesionales, en las que se revisan los informes de desempeño, se detectan las necesidades de desarrollo de cada profesional en cada momento de su etapa profesional.

Programas de retención del talento

Programa de Experiencia Internacional: Programa de movilidad internacional en virtud del cual hay un intercambio de empleados de las diferentes empresas del grupo por un período de 6 meses.

- Charlas de Talento: Liderado por AB Sugar, este programa posibilita que un empleado de Azucarera con alto potencial y desempeño mantenga una reunión o conversación de una

hora de duración con un miembro del Group Leadership Team (GTL) de AB Sugar para hacer llegar sus ideas sobre el negocio y su desarrollo individual a la persona del GLT asignada.

- Mentor y Mentorizado: Programa dirigido a un grupo reducido de empleados con alto potencial y desempeño con el objetivo mejorar su visibilidad y liderazgo.
- Plan de Desarrollo Personal: dirigido a empleados identificados con alto potencial y concebido como una herramienta de desarrollo personal y profesional a través de 5 sesiones de coaching que permiten al empleado desarrollarse.
- Programa Ejecutivo de Liderazgo: Programa de desarrollo que tiene lugar principalmente dentro de los negocios operativos. Fomenta a aquellas personas en posiciones de liderazgo dentro de la compañía para que continúen creciendo, desarrollándose y cooperando en el marco del Grupo ABF.
- Programa de Competencias: Programa diseñado para el equipo Agrícola. Se trata de un plan de formación especial para dotar a este colectivo del conocimiento y herramientas necesarios para llevar a cabo el trabajo en el campo.
- Programa Graduados y Programa Aprendices: El objetivo de estos programas es incorporar jóvenes recién graduados de la Universidad o que hayan finalizado un Ciclo de Formación Profesional de Grado Superior de especialidad mecánica, eléctrica o química industrial y formarles durante dos años.

Horas de formación totales	Unidades	Hombres	Mujeres	Total horas
Mano de Obra	Horas	10.070	274	10.344
Estructura	Horas	3.852	3.354	7.206
Agricultura	Horas	314	245	559
Total	Horas	14.236	3.873	18.109

ASN:

Los empleados de ASN, en el momento en que se incorporan a la empresa, han de rellenar dos formularios, los cuales están destinados a conocer las necesidades de cada uno de ellos en términos de talento y formación. Estos formularios se adaptan al puesto de cada trabajador, siendo cada encargado el responsable de formar a los nuevos trabajadores de su departamento.

ASN dispone de dos matrices de control del talento, en la cual se registra la asistencia y el estado de los objetivos relativos a la formación de los empleados. Además de esto, se ha elaborado un índice para cada formación en el cual se indica que conocimientos son requeridos para cada una de ellas.

Horas de formación totales	Unidades	Total horas
Directivo	Horas	128,63
Gerente	Horas	223,1
Peón	Horas	474,32
Técnico aprendiz	Horas	177,72
Técnico cualificado	Horas	480,99
Total	Horas	1.484,24

La sociedad dispone de los datos referente a las horas de formación que se han computado en el sistema, las horas que se han realizado fuera del sistema y no han quedado registradas.

AB Mauri:

Disponen de un plan de formación detallado que contempla formaciones sobre Seguridad, Salud y Medio ambiente, Calidad y Seguridad Alimentaria, Técnica y Generalista. Estas formaciones se dividen en distintos tipos en función de las personas a las cuales están destinadas:

- Formación de entrada: a todo el personal de nueva entrada a AB Mauri se le imparte una formación interna, general y obligatoria, en cuanto a: Seguridad y Salud, Calidad y Seguridad Alimentaria.
- Formación específica: formaciones internas obligatorias, predominantemente para personal de fábrica, para dar cumplimiento a requisitos legales, del Grupo y/o necesidades de procesos de trabajo propios.
- Formación anual: a cierre de ejercicio, RR.HH. lanza la detección de necesidades formativas. Cada miembro del Comité de Dirección comunica las necesidades de su área y RR.HH. elabora el Plan de Formación Anual del ejercicio siguiente.

AB Mauri Food:

Horas de formación totales	Unidades	Hombres	Mujeres	Total horas
Comité de Dirección	horas	91,25	79,25	170,50
Director	horas	0,00	0,00	0,00
Jefe Técnico	horas	43,75	0,00	43,75
Jefe de Servicio Especializado	horas	229,58	214,75	444,33
Jefe de Servicio	horas	37,75	208,75	246,50
Jefe Departamento	horas	34,00	0,00	34,00
Jefe Sección	horas	97,98	0,00	97,98
Jefe Administrativo	horas	44,75	36,25	81,00
Técnico Especializado	horas	112,66	263,07	375,73
Técnico Administrativo Especializado	horas	32,25	10,25	42,50
Técnico Administrativo	horas	5,75	44,25	50,00
Oficial Técnico	horas	44,98	3,98	48,96
Oficial de Procesos Especializado	horas	66,72	0,00	66,72
Oficial de Procesos	horas	46,66	0,00	46,66
Oficial de 1ª Especializado	horas	52,95	0,00	52,95
Oficial de 1ª	horas	67,87	0,00	67,87
Oficial de 2ª	horas	43,81	0,00	43,81
Auxiliar Técnico Especializado	horas	0,00	2,66	2,66
Total	horas	1.052,71	863,21	1.915,92

AB Mauri Spain

Horas de formación totales	Unidades	Hombres	Mujeres	Total horas
Asistente Comercial	horas	0,00	33,25	33,25
Auxiliar Técnico	horas	0,50	0,00	0,50
Director	horas	14,00	0,00	14,00
Gestor Comercial de Zona	horas	1,50	0,00	1,50
Jefe Comercial de Área	horas	0,75	0,00	0,75
Jefe de Servicio Especializado	horas	0,00	78,00	78,00
Total	horas	16,75	111,25	128,00

Accesibilidad

Azucarera cuenta con un fuerte compromiso en materia de accesibilidad. Cumpliendo con la normativa vigente en todos sus centros, y en caso de que alguno de sus profesionales presente dificultades para adaptarse a su puesto de trabajo, se gestiona su recolocación en otro puesto que pueda conciliar discapacidad. Por su parte, ASN emplea a un trabajador con discapacidad en el Departamento de Administración, cuyo puesto de trabajo y horario están adaptados a sus necesidades.. El resto de las sociedades del alcance no disponen de empleados con discapacidad.

Igualdad

Azucarera:

Para asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la Compañía, Azucarera cuenta con distintas políticas y planes que aseguran una correcta gestión e implantación de las acciones pertinentes. También existe un Grupo transversal de diversidad, cuyo objetivo es cambiar la cultura empresarial de la compañía en igualdad de género, diversidad e integración, y retener el talento femenino en ámbitos como la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

El Plan de Igualdad vela por la prevención de conductas discriminatorias en Azucarera. Los principales objetivos del Plan son los siguientes:

- La promoción de políticas de selección para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo y la asunción de puestos de responsabilidad.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- La consecución de una mejor conciliación de la vida laboral y personal.
- Evitar discriminaciones y ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente diálogo social.
- Proyectar una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir riesgos para la salud de los trabajadores, y en especial para las mujeres embarazadas.
- Utilizar el Convenio Colectivo como instrumento para fomentar la igualdad de oportunidades.

- Implementar medidas contra el acoso moral y sexual.

Código de Conducta y Manual de Políticas de Personal

La gestión de la diversidad está regulada también mediante el Código de Conducta y el Manual de Políticas de Personal. El Código de Conducta de Azucarera hace mención explícita a la “no discriminación a la hora de contratar, indemnizar, capacitar, promover, desvincular o jubilar por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política”.

Por su parte, el Manual de Políticas de Personal establece la igualdad de oportunidades como una política básica de Azucarera, haciendo especial énfasis en lo que concierne a los criterios de selección y promoción de personal. En este sentido, se trabaja en el fomento de la promoción interna vía proceso de selección y pruebas que evalúan la aptitud y capacidades de los aspirantes en función de la vacante a cubrir. En el último ejercicio no ha habido ningún caso de discriminación del que la empresa haya sido conocedora.

Comisión de Igualdad

Con el objetivo de velar por el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, este contempla la existencia de una Comisión de Igualdad, la cual debe realizar el seguimiento de las medidas negociadas e impulsar las mismas para su correcta ejecución.

Figura del agente de igualdad de oportunidades

Esta figura permite incorporar de manera transversal a toda la compañía las estrategias de igualdad. Con este propósito, entre las funciones de este profesional se encuentran recoger sugerencias y recomendaciones relativas a esta materia, velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo o moral o instruir los Protocolos contra el Acoso, entre otras.

Acciones realizadas durante el ejercicio 20/21

Durante este se ha dado un impulso a la diversidad y a la inclusión realizando las siguientes acciones:

- Semana de la diversidad: se ha realizado un vídeo interno “nuestras diferencias nos enriquecen y el respeto nos une”, se han organizado cafés virtuales de networking y se ha convocado un concurso interno para la elección del nuevo slogan de diversidad e inclusión en Azucarera.
- Revisión de indicadores: Durante este ejercicio se han establecido y revisado nuevos indicadores KPIs relativos a la diversidad.
- Convenio de colaboración con la Fundación Altavista: se han acogido dos alumnos durante este ejercicio, permitiéndoles realizar sus prácticas profesionales no laborales.
- ABF Women Business Forum: Participación en esta iniciativa transversal promovida por el grupo ABF, que se organiza cuatro veces al año. Estos foros suponen una excelente oportunidad para que las mujeres se reúnan y conozcan las novedades de las distintas líneas de negocio, compartiendo información, experiencias y potenciando el networking.
- Gender Diversity Workshop: de manera trimestral se participa en el Gender Diversity Workshop organizado por AB Sugar, en el cual las compañías del grupo hacen seguimiento de indicadores de diversidad y comparten buenas prácticas en la materia.

ASN:

ASN dispone de una política de igualdad, diversidad, inclusión y dignidad en el trabajo proveniente de la empresa AB Agri y la cual pertenece ASN.

La política es compartida regularmente con todos los trabajadores a través de correo electrónico, cartelera y sitios web de comunicaciones internas.

Los objetivos de esta política son:

- Apoyar plenamente la igualdad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.
- Dar un trato justo en todos los aspectos laborales de AB Agri. Esto será válido para todas las políticas y prácticas laborales, incluyendo:
 - La selección, contratación y fidelización.
 - Términos y condiciones laborales.
 - Entorno laboral.
 - El aprendizaje y desarrollo.
 - La promoción y el ascenso profesional.
 - Despidos y redistribución interna.
- Promover una cultura donde los empleados reconozcan el valor que aporta que el personal sea diverso e inclusivo-
- Ser reconocidos como una empresa que apoya la igualdad, diversidad e inclusión

La política incluye los siguientes apartados:

- Igualdad, diversidad e inclusión:

La diversidad significa comprender, reconocer y valorar todas las diferencias, las que son visibles (raza, sexo, edad) y las que no (creencias religiosas, valores, preferencias). Esto quiere decir que admitimos que todo el mundo es único.

- Discriminación

Tipos de discriminación:

Discriminación por discapacidad: se da cuando alguien recibe un trato desfavorable debido a una discapacidad y no es posible justificar ese comportamiento.

Discriminación por asociación: se da cuando una persona recibe un trato desfavorable debido a que se la asocia con otra que tiene una de las características por las que suele darse la discriminación (además de por embarazo o maternidad).

Discriminación por error: se da cuando una persona recibe un trato desfavorable debido a que se la asocia por error a una de las características por las que suele darse la discriminación.

Discriminación por embarazo o maternidad: será discriminación que una mujer reciba un trato desfavorable porque esté o haya estado embarazada, haya dado a luz en las últimas 26 semanas o le esté dando el pecho a un bebé de 26 semanas o menos. Se considera discriminación directa por razón de sexo que una mujer reciba un trato desfavorable por darle el pecho a un niño de más de 26 semanas.

Discriminación directa: se da cuando una persona recibe un trato desfavorable debido a una de las características por las que suele darse la discriminación. Por ejemplo, que una mujer no reciba un ascenso mujer y en su lugar asciendan a un hombre menos cualificado.

Discriminación indirecta: se da cuando una política, regla o procedimiento es válido para todos, pero tiene un impacto desproporcionado en alguien con una de las características por las que suele darse la discriminación. Por ejemplo, un anuncio

de trabajo cuyo requisito sea tener 10 años de experiencia podría ser discriminación indirecta por edad, ya que un candidato más joven podría tener la cualificación y habilidades necesarias, pero no tanta experiencia

- Acoso y Bullying

El acoso es una conducta indeseada respecto a una de las características protegidas y que tiene como objetivo o consecuencia la violación de la dignidad de la persona o la instauración de un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona.

El bullying se caracteriza por ser un comportamiento ofensivo, intimidante, mezquino o despectivo; un abuso o un uso incorrecto del poder a través de conductas que desestimen, humillen, denigren o dañen a la persona.

- Cómo presentar una queja

En este apartado se explica a los trabajadores el procedimiento a seguir en caso quieran presentar alguna queja relacionada con los puntos anteriores.

También se explica qué sucede si algún empleado es acusado de alguna de las acciones anteriores.

Se definen los responsables durante todo el proceso de investigación y acción.

Plan de igualdad retributiva requerido por el gobierno de España:

ASN se encuentra en este momento desarrollando el Plan de Igualdad con la consultora Aires de Igualdad. El objetivo, es tener el plan de igualdad terminado para el Q1 del 2023.

AB Mauri:

El Plan de Igualdad se encuentra actualmente en proceso de negociación con la RLT e incluirá todas las cuestiones legalmente exigidas (protocolos de acoso sexual, etc.). Asimismo, se potencia la cultura de D&I a través de:

- Formación de la plantilla (curso ABF) sobre D&I impartida al conjunto de la plantilla (en curso, 74 empleados formados en AB Mauri Food S.A. y 5 empleados formados en AB Mauri Spain S.L.U.).
- Vídeo difundido por e-mail y en las pantallas de los comedores de Córdoba sobre las personas con discapacidad. Para el personal sin ordenador en su puesto de trabajo existe un buzón de ideas para fomentar D&I, para el resto del personal existe un canal de comunicación vía e-mail a RR.HH.
- Colaboración con entidades que fomentan la integración de personas con discapacidad y la participación en la campaña ""Yo, ingeniera"" de la Universidad de Córdoba.

La Empresa cumple todos los requisitos legales (CE, ET, CC) en cuanto a discriminación y trabajo, así como los principios de ABF referentes a diversidad e inclusión. No han sido identificados/detectados casos de discriminación.

4. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

[GRI 2-28, 2-3, 3-3, 415-1]

Anticorrupción y soborno

El Grupo ABF está comprometido a actuar de manera profesional, justa e íntegra en todas sus actividades. La Política de Anti-Soborno y Corrupción se ha desarrollado con el objeto de describir el comportamiento y los principios necesarios para respaldar el compromiso del grupo. Tanto en Azucarera como en ASN y AB Mauri se aplica dicha política para prevenir que cualquier persona que represente a las compañías realice alguna práctica no ética. Esta política se articula sustentada en tres subprocesos:

- Política de regalos y atenciones: Control y/o aprobación aquellos regalos y atenciones que se dan o reciben por los profesionales de la compañía.
- Política de evaluación de proveedores y terceros: Análisis de la exposición al riesgo de corrupción y soborno.
- El canal de denuncias: Curso de las denuncias relativas a posibles casos de corrupción y soborno, así como irregularidades de diversa índole en Azucarera.

Blanqueo de capitales

Todas las empresas del grupo velan por el cumplimiento de los procedimientos financieros establecidos en el Grupo ABF, que tienen por objetivo, entre otros, prevenir el blanqueo de capitales en la compañía. Para detectar posibles desviaciones en la aplicación de estos procedimientos financieros, llevamos a cabo auditorías externas.

Aportaciones a asociaciones sectoriales, patrocinios y entidades sin ánimo de lucro

Azucarera:

Durante el ejercicio 20/21 se han donado un total de 26.726 kilos de azúcar a ONG, Bancos de Alimentos y comedores sociales.

Además de las donaciones, se ha colaborado con ASPROSUB desde el centro de envasado en Benavente (Zamora). ASPROSUB es una empresa que tiene por fin gestionar viviendas y empleo

a personas con problemas psíquicos. En el marco de esta colaboración, las personas de ASPROSUB envasan de manera manual productos de especialidades. En este ejercicio se ha envasado un total de 1.938 kilos de productos.

ASN:

Nombre de la fundación o entidad	Cantidad en euros
Club Natacion Fraga	100,00 €
Club Atletismo Fraga - Bajo Cinca	300,00 €
Futsal Binefar	308,73 €

AB Mauri:

Nombre de la fundación o entidad	Cantidad en euros
AFLE (Asociación Española de Fabricantes de Levadura)	19.717,00 €
Cáritas Diocesana	400,00 €
ACOPINB (Asociación Cordobesa para la integración de personas con discapacidad)	400,00 €
Dona'm ales (asociación para la investigación del cáncer infantil en el hospital Sant Joan de Déu, Barcelona)	200,00 €

Derechos humanos

[GRI 3-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409- 1]

En ABF tenemos tolerancia cero con cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos. Nuestro compromiso con erradicar cualquier práctica de esclavitud moderna en nuestras operaciones es extensible a toda nuestra cadena de suministro. Bajo el paraguas del Grupo ABF, disponemos de una 'Declaración contra la Esclavitud Moderna' que define la metodología implementada en el grupo para identificar y mitigar los principales riesgos en materia de lo que entendemos actualmente por Esclavitud Moderna, que abarca un amplio rango de vulneraciones a los derechos humanos, como son el trabajo forzoso, el trabajo infantil o el tráfico de personas. Durante 2021 hemos renovado la Declaración, poniendo también el foco en como el impacto que la pandemia COVID-19 ha tenido en la sociedad ha repercutido en nuestra cadena de valor. Durante el ejercicio 20/21 no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

Fomentamos una cultura donde las personas se sientan con valor para hablar cuando detecten comportamientos impropios, inapropiados, ilegales o peligrosos. Durante el ejercicio se han actualizado políticas de denuncias, "no te calles", en algunas de las sociedades del grupo, donde se define quién, por qué y cómo se debe levantar la mano para denunciar cuando se tiene la creencia de que en la compañía se están produciendo prácticas contrarias a nuestra forma de comportarnos. Para favorecer esta cultura de transparencia, velamos por la privacidad de las

personas que eleven sus preocupaciones a través de los canales disponibles, y las protegemos de cualquier repercusión.

5. SOCIEDAD

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

[GRI 102-15, 102-16, 102-43, 103-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409- 412-1, 412-2, 412-3, 413-1]

Azucarera:

La Dirección de Azucarera lidera la relación con los grupos de interés o stakeholders. La relación busca favorecer la participación de todas las partes interesadas en todos los procesos de actividad de la compañía, siendo estos sistemáticos y transparentes. Este modelo de relación permite conocer mejor los intereses de todas las partes, pudiendo identificar oportunidades y reducir potenciales conflictos.

- | | |
|--|------------------------------------|
| • Empleados | • Empresas de suministros agrarios |
| • Agricultores Remolacheros | • Transportistas |
| • Ganaderos | • Consumidores |
| • Productores de piensos | • Centros de investigación |
| • Fabricantes de alimentos y bebidas | • Administraciones |
| • Fabricantes de semillas y fitosanitarios | • Industria química |
| • Fabricantes de insumos agrarios | • Industria Farmacéutica |
| • Empresas de servicios | |

Azucarera busca siempre el bienestar del agricultor y el lado práctico de la gestión del cultivo avanzando de la mano de la innovación y las mejores técnicas y prácticas agronómicas. Para ello colaboran con dos organizaciones:

- **AIMCRA:** Azucarera apoya y cofinancia junto con los remolacheros el trabajo de la Asociación para la Investigación y la Mejora del Cultivo de la Remolacha Azucarera (AIMCRA) con cuyos investigadores y técnicos mantienen una estrecha cooperación. Surgen así trabajos de ensayo y análisis del comportamiento de nuevas variedades de remolacha y productos destinados al control de plagas y enfermedades.
- **Agroteo:** es una empresa participada por Azucarera y más de 1.200 socios remolacheros que cultivan más de 11.400 ha de remolacha. Su objetivo es la generación de servicios que hagan que el cultivo de remolacha sea más rentable y responde a peticiones de los socios remolacheros. Agroteo se configura como un canalizador e impulsor de nuevos servicios con alto valor tecnológico y de innovación.

Azucarera forma parte de la Asociación Europea de Fabricantes de Azúcar (CEFS) a través de la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España (AGFAE). Azucarera también coopera con World Sugar Research Organization (WSRO), Centro Tecnológico de Cereales de Castilla y León (CETECE), Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León (ITACYL), Centro Nacional de

Tecnología y Seguridad Alimentaria (CNTA), Centro tecnológico de Cataluña – EURECAT, AINIA y Leitat Technological Centre.

Los principales grupos de interés son agricultores y las autoridades además de los proveedores locales. Con los agricultores la comunicación se lleva a cabo por parte de nuestros técnicos del área agrícola de manera presencial y también mediante WhatsApp, correo y la extranet de Azucarera. Disponen de una aplicación donde pueden hacer el seguimiento de las entregas y la contratación, así como de otra aplicación para el seguimiento de las cuestiones agronómicas. Con las autoridades la comunicación se produce a través de distintos interlocutores para los diversos temas, vía escrita en la mayoría de los casos. La gestión de los proveedores locales la realizan los compañeros del área de compras. Agroteo, www.agroteo.es, también juega un papel fundamental en la comunicación con los agricultores prestándoles servicios específicos.

ASN:

No se dispone de una política de fomento sobre el desarrollo local en la compañía, aun así se intenta fomentar el gasto en empresas locales. No existe comunicación con los agentes locales por parte de ASN, los canales utilizados por los agentes locales para ponerse en contacto con la empresa son por vía telefónica o por el email que aparece en su página web. La compañía trabaja con la asociación Down de Lleida, incorporando a su plantilla una persona de la asociación. Durante el periodo navideño trabajan con una asociación de personas con discapacidad de Fraga que gestiona todos los lotes de regalos que se entregan a clientes. Se da soporte a pequeñas asociaciones deportivas de la zona con pequeños patrocinios puntuales, deportes como la natación, atletismo, fútbol sala, etc.

	Unidad	Cantidad
Empleados contratados de la población local	Nº	51,00
Gasto en empleados de la población local	€	1.784.872,70

AZUCARERA Y AB MAURI

Being a good neighbour



AB Mauri (Food y Spain):

AB Mauri gestiona su impacto en la sociedad mediante la Guía de Responsabilidad Corporativa publicada por ABF, la cual fue revisada en 2021 y recoge las políticas y estrategias que determinan la actuación de la empresa de una manera responsable con las personas, el entorno y el resto de los factores con los que AB Mauri interviene.

Los principales riesgos detectado por AB Mauri en materia de compromiso con el desarrollo sostenible han sido los siguientes:

- Respetar los derechos humanos y los derechos laborales: la empresa pone el foco en el respeto de los derechos humanos y los derechos laborales de todos los involucrados en sus cadenas de suministro y ayudar a fortalecer estos derechos cuando no cumplen con los estándares internacionales y las altas expectativas de la compañía.
- Creciente trazabilidad y transparencia: AB Mauri se asegura de que los productos son de origen, fabricado, y transportado responsable. Una mejor trazabilidad permite entender mejor la cadena de suministro.

En caso de necesidad, AB Mauri mantiene una comunicación esporádica con el Ayuntamiento y una comunicación más regular con EMACSA (empresa pública aguas de Córdoba) a través de diferentes reuniones, correos electrónicos y llamadas telefónicas.

Dado que AB Mauri pertenece a un gran grupo (ABF) que opera en 53 países y que la división de ingredientes, la cual engloba a AB Mauri, está presente en 32 países, se considera el nivel local España. La sociedad apuesta por la contratación de personal local, colaborando junto con la Universidad de Córdoba en distintos planes de prácticas con el fin de la inclusión en el mercado laboral de nuevos talentos.

	Unidad	Cantidad
Empleados contratados de la población local	Nº	101,00
Gasto en empleados de la población local	€	4.977.877,10

Subcontratación y proveedores

[GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2]

Azucarera:

Para garantizar que todos los actores con los que se mantiene una relación comercial actúan de forma responsable, ABF cuenta con un Código de Conducta exclusivo para Proveedores que debe ser adoptado por todos aquellos con quien el grupo comercie. Esta exigencia se debe a al compromiso con las comunidades en las que operan, garantizando que se actúa con la máxima responsabilidad en cada una de las operaciones de la cadena de valor.

Para reforzar y hacer cumplir este compromiso, durante este ejercicio, y pese a la dificultad causada por la COVID-19, se ha realizado una auditoría a uno de los proveedores, con resultado satisfactorio.

ASN:

Los proveedores de ASN han de rellenar un cuestionario sobre el código de conducta, el cual deben respetar. La política de compras de ASN se basa en la calidad de las materias primas y siempre se valora que el proveedor esté certificado por alguna norma de calidad de alimentación animal reconocida por GMP+. La compañía dispone de la certificación de calidad GMP+ desde el 2019, en este ámbito, se realizan auditorías a almacenes y proveedores que marca esta certificación. Durante este año se han llevado a cabo siete auditorías, todas ellas con resultado satisfactorio.

AB Mauri:

Como parte del grupo ABF, AB Mauri está comprometida con la creación de valor de manera responsable y con la colaboración con sus proveedores para construir cadenas de suministro más éticas, equitativas y sostenibles. Es por esto que AB Mauri incluye en el check list utilizado para auditar a los proveedores un punto sobre responsabilidad social corporativa. Durante este ejercicio se han realizado tres auditorías, todas con resultado positivo.

Consumidores

[GRI 416-1, 418-1]

Azucarera:

Cuenta con distintos laboratorios que garantizan la calidad de todos sus productos: su centro de I+D+i cuenta con un laboratorio fisicoquímico y microbiológico. Además, todos los centros cuentan con laboratorio para elaborar análisis fisicoquímicos.

En paralelo a este control, en el ejercicio 15/16 se inició un proceso interno dirigido a producir un cambio cultural en esta materia, sobre el cual trabajan año a año. Se basan en los siguientes pilares:

- Seguridad alimentaria: Este pilar incluye el Plan de cambio cultural de seguridad alimentaria y el Programa Cero Cuerpos Extraños.
- Sistemas de gestión: A través de los cuales se busca el cumplimiento y la mejora continua.

- Medioambiente: Se continúan reduciendo los indicadores de CO2, agua y plásticos.

Azucarera ha renovado su Política de Calidad e Inocuidad de los Alimentos en octubre de 2020. Esta política formula su compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente, los requisitos reglamentarios y aquellos acordados mutuamente con los clientes.

Esta política nace de la definición, desarrollo e implantación de un sistema que cumple con los requisitos de las normas UNE-EN ISO 9001:2015 y UNE-EN ISO 22000:2005 siendo este cumplimiento certificado por un organismo acreditado por ENAC. Además, cuentan con la certificación IFS en sus centros de envasado y en la fábrica de Guadalete.

Del mismo modo, la Política de Calidad e Inocuidad de los Alimentos expone que la dirección de Azucarera ha de estar comprometida con la fabricación de productos inocuos y de calidad, respetando el cumplimiento de la legislación vigente, los requisitos reglamentarios y aquellos acordados mutuamente con los clientes, así como los prerrequisitos de la ISO/TS 22000-1 para la certificación FSSC22000 en su última versión de las fábricas de azúcar y Planta de Especialidades Líquidas.

En caso de que sus clientes quisieran expresar cualquier tipo de inquietud o necesidad relativas a la calidad de su producto o servicio, Azucarera pone a su disposición un canal de comunicación en su página web. Además, los productos de azucarera disponen de un teléfono a disposición del consumidor.

	Nº de reclamaciones
Nº de reclamaciones de clientes recibidas	130
Nº de reclamaciones de clientes resueltas	130
Nº de reclamaciones de Almacén/Carga	27
Nº de reclamaciones de Envasados	30
Nº de reclamaciones de Producción	19
Nº de reclamaciones de Seguridad Alimentaria	15
Nº de reclamaciones de Servicios	2
Nº de reclamaciones de Transporte	37

ASN:

La inocuidad de piensos es un prerrequisito para la inocuidad de alimentos y la salud humana, así como también una necesidad para la salud y bienestar animal. ASN dispone del certificado GMP+, el cual abala que en ASN hay un estricto cumplimiento de los requisitos y la normativa que marca la certificación, respaldando así la alta calidad de sus productos.

La empresa dispone de un Manual de Calidad, compuesto por todas las políticas y procedimientos, incluyendo los relacionados con las medidas para la salud y la seguridad. Este Manual también está compuesto por el APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico) de la fábrica y de los almacenes externos de los que dispone.

La política de la empresa en cuanto a las reclamaciones es que éstas deben atenderse inmediatamente e investigadas antes de emitir una resolución. Para resolverlas, se utiliza el programa Saturnus. En esta plataforma se cumplimentan las posibles causas, la respuesta que se le da al cliente durante la investigación, las acciones correctoras para subsanar el problema,

las acciones para prevenir el problema a largo plazo y las acciones que finalmente se han tomado para solucionar el problema.

De este modo, se puede seguir y establecer las medidas que se toman para que el incidente no vuelva a ocurrir. Además, permite adjuntar los documentos necesarios para poder realizar el seguimiento del incidente.

	Nº de reclamaciones
Nº de reclamaciones de clientes recibidas	69
Nº de reclamaciones de clientes resueltas	69
Nº de reclamaciones de Calidad	54
Nº de reclamaciones de Distribución	12
Nº de reclamaciones de Documentación	3

AB Mauri (Food y Spain):

Según la evaluación de riesgos realizada por AB Mauri, los riesgos en materia de consumidores identificados por la compañía son los siguientes:

- **Alergenos:** Los productos (salvo la levadura) contienen o pueden contener gluten, leche y derivados, soja y productos a base de soja y productos a base de grano de sésamo, por lo que se recomienda hacer uso de la información facilitada en la ficha técnica y/o etiquetado correspondiente a la declaración de alérgenos. Para minimizar el riesgo, Ab Mauri tiene procedimientos específicos para el control de alérgenos (segregación por líneas y secuencias de fabricación con y sin contenido alérgico), así como un procedimiento especial de limpieza en caso de fabricación con contenido alérgico.
- **Cuerpos extraños:** Durante cualquier fabricación industrial existe riesgo de incorporación por cuerpos extraños procedentes de materias primas, manipuladores, la propia instalación, etc.... Para minimizar el riesgo en AB Mauri tenemos puntos clave de control por filtros o cernedores y detectores de metales.

Es necesario destacar que todos los productos que se fabrican en AB Mauri son utilizados como ingredientes en procesos de panadería y bollería, no siendo consumidos por el consumidor final. Por lo tanto, se trata de productos que son incorporados junto con otros ingredientes, como por ejemplo harina, agua, sal, azúcar... para la obtención de productos terminados y que pasan por un proceso de horneado/temperatura, es decir, no se contempla el riesgo microbiológico

Por último y en líneas generales, se ha considerado que los productos fabricados en AB Mauri no implican riesgo ninguno para los siguientes grupos vulnerables: bebés, niños pequeños, ancianos, embarazadas y enfermos crónicos, a excepción de las personas que padezcan intolerancias y/o alergias a los “alérgenos” anteriormente nombrados.

El mercado de AB Mauri está segmentado en sector artesano e industrial. De forma general, el sector industrial comunica las incidencias a través de plataformas informáticas de gestión, que generan un correo electrónico automático (dirigido al dpto. de calidad) al registrar cualquier incidencia, o a través de informes estandarizados que envían cumplimentados con los detalles del problema por el mismo medio.

En el caso del sector artesanal, las incidencias son reportadas al gestor comercial de la zona asignada o al dpto. de customer service, que recopila y traslada la información al dpto. de calidad a través de una plantilla interna estandarizada.

Además, cualquier cliente puede contactar al teléfono de atención al cliente (visible en la página web) y dirigirse de forma directa al dpto. de Calidad.

	Nº de reclamaciones
Nº de reclamaciones de clientes recibidas	62
Nº de reclamaciones de clientes resueltas	58
Nº de reclamaciones "Foreign matter"	5
Nº de reclamaciones "Non Foreign matter"	18
Nº de reclamaciones de "Distribution/Service"	20
Nº de reclamaciones de "Packaging"	19

Información fiscal

[GRI 201-4, 207-4]

Azucarera:

Beneficios obtenidos por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	-110.915.000,00
Impuestos sobre beneficios pagados por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	-327.890,00
Subvenciones públicas recibidas por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	0,00

ASN:

Beneficios obtenidos por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	2.904.659,00
Impuestos sobre beneficios pagados por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	586.389,00
Subvenciones públicas recibidas por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	4.799,00

AB Mauri:

Beneficios obtenidos por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	-716.703,28
Impuestos sobre beneficios pagados por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	- 442.752,00
Subvenciones públicas recibidas por país	Divisa	Ejercicio 2020/2021
España	€	0,00

ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)	Contenido de los GRI seleccionados
Información general				
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura		6-7	GRI 102-2 (2016) GRI 102-7 (2016)	
Mercados en los que opera		6	GRI 102-3 (2016) GRI 102-4 (2016) GRI 102-6 (2016)	
Objetivos y estrategias de la organización		7-8	GRI 102-3 (2016) GRI 102-14 (2016)	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		9-10	GRI 102-14 (2016) GRI 102-15 (2016)	
Marco de reporting utilizado		3	GRI 102-54 (2016)	
Principio de materialidad		3-5	GRI 102-46 (2016) GRI 102-47 (2016)	
Cuestiones Medioambientales				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		10-13	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)	
Información general detallada				
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		10-11	GRI 102-15 (2016)	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		11-13	GRI 103-2 (2016)	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		11-13	GRI 103-2 (2016)	
Aplicación del principio de precaución			GRI 102-11 (2016)	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		11-13	GRI 103-2 (2016)	
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica		13-16	GRI 103-2 (2016) GRI 305-7	

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)	Contenido de los GRI seleccionados
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		14-16	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 a 306-5	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		14-16	GRI 103-2 (2016) GRI 306-4	
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		16-19	GRI 303-1 a 303-3 GRI 303-5	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		16-19	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3	
Consumo, directo e indirecto, de energía		16-19	GRI 302-1 GRI 302-3	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		16-19	GRI 103-2 (2016) GRI 201-2	
Uso de energías renovables		16-19	GRI 302-1	
Cambio climático				
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce		20-21	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		20-21	GRI 103-2 (2016) GRI 201-2	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin		20-21	GRI 103-2 (2016) GRI 305-5	
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		21-22	GRI 103-2 (2016) GRI 304-3	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		21-22	GRI 103-2 (2016) GRI 304-1 GRI 304-2	
Cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		22-33	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)	
Empleo				
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional		22-24	GRI 405-1	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		24-27	GRI 102-8 (2016)	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		30	GRI 103-2 (2016) GRI 401-1	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		31-32	GRI 103-2 (2016)	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		32-33	GRI 103-2 (2016) GRI 405-2	

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)	Contenido de los GRI seleccionados
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		31-32 Ninguna de las sociedades cuenta con consejeros	GRI 103-2 (2016)	
Implantación de políticas de desconexión laboral		31-32 ASN: No existen medidas en términos de desconexión digital. AB Mauri: No existen medidas en términos de desconexión digital.	GRI 103-2 (2016)	
Número de empleados con discapacidad		43	GRI 103-2 (2016) GRI 405-1	
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo		34-35	GRI 103-2 (2016)	
Número de horas de absentismo		34-36	GRI 103-2 (2016) GRI 403-9	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		43-46	GRI 103-2 (2016) GRI 401-3	
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		11-13, 36-39	GRI 103-2 (2016) GRI 403-1 a 403-8	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo		36-39	GRI 403-9 GRI 403-10	
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		39-40 ASN: No existen procedimientos para informar y consultar al personal	GRI 103-2 (2016)	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		40 ASN: No existen acuerdos formales	GRI 102-41 (2016)	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		39-40 ASN: No existen acuerdos formales sobre salud y seguridad	GRI 103-2 (2016) GRI 403-4	
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación		40-43 ASN: No existe una política de formación	GRI 404-2	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional		40-43	GRI 103-2 (2016) GRI 404-1	

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)	Contenido de los GRI seleccionados
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		43 ASN: No existen medidas formalmente detalladas destinadas a garantizar la accesibilidad. AB Mauri: No existen medidas formalmente detalladas destinadas a garantizar la accesibilidad	GRI 103-2 (2016)	
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		43-46	GRI 103-2 (2016)	
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		43-46	GRI 103-2 (2016)	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		43-46	GRI 103-2 (2016)	
Respeto a los derechos humanos				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		48-51	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		48-51	GRI 102-16 (2016) GRI 102-17 (2016) GRI 410-1 GRI 412-1 a 412-3	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		48	GRI 103-2 (2016) GRI 406-1 (2016)	
Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil		48-51	GRI 103-2 (2016) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	
Lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		47	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		47	GRI 103-2 (2016) GRI 102-16 (2016) GRI 102-17 (2016) GRI 205-1 a 205-3	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		47	GRI 103-2 (2016) GRI 102-16 (2016) GRI 102-17 (2016) GRI 205-1 a 205-3	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		47-48	GRI 102-13 (2016) GRI 201-1 GRI 415-1	
Información sobre la sociedad				

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA - ABF IBERIA HOLDING S.L.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)	Contenido de los GRI seleccionados
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo		49-51	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		49-51	GRI 103-2 (2016) GRI 203-2 GRI 204-1	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		49-51	GRI 103-2 (2016) GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 411-1	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		49-51	GRI 102-43 (2016) GRI 413-1	
Las acciones de asociación o patrocinio		47-48	GRI 103-2 (2016) GRI 201-1	
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		52-53	GRI 103-2 (2016)	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		52-53	GRI 102-9 (2016) GRI 308-1 GRI 414-1	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		52-53	GRI 102-9 (2016) GRI 308-2 GRI 414-2	
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		52-55	GRI 103-2 (2016) GRI 416-1	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		52-55	GRI 103-2 (2016) GRI 418-1	
Información fiscal				
Los beneficios obtenidos país por país		55	GRI 103-2 (2016)	
Los impuestos sobre beneficios pagados		55	GRI 207-4	
Las subvenciones públicas recibidas		55	GRI 103-2 (2016)	