

GRUPO PADESA
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
CONSOLIDADO
EJERCICIO 2021

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Modelo de negocio	4
2.1. Estructura societaria y accionarial	4
2.2. Gobierno y cumplimiento	5
2.3. Entorno de mercado	6
2.4. Estrategias de negocio	6
2.5. Principales riesgos	7
3. Medio ambiente	9
3.1. Gestión ambiental	9
3.2. Protección de la biodiversidad y uso sostenible de los recursos	17
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	21
4.1. Recursos humanos	21
4.2. Seguridad y salud laboral	22
4.3. Relaciones sociales	22
5. Ética empresarial: derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	61
6. Sociedad	65
Protección de los consumidores	65
Subcontratación y proveedores	66
Anexo: Tabla de contenidos exigidos por la Ley 11/2018.....	70
NOTA INFORMATIVA.....	77

1. Introducción

Este informe, donde se expone el estado de información no financiera (EINF) del GRUPO PADESA, ha sido elaborado de conformidad con los requisitos fijados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la cual se modifica el Código de Comercio, el Texto refundido de la Ley de sociedades de capital aprobado por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Asimismo, se han tenido en cuenta los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), los cuales se relacionan en el anexo del informe.

El objetivo de este documento es informar sobre cuestiones medioambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, respeto a los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno, así como informaciones relevantes del grupo en la ejecución de sus actividades.

Para diseñar este informe, PADESA ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los cuales informar, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera fijados por la legislación vigente.

El EINF tiene un carácter anual y hace referencia a datos consolidados procedentes de PAVO Y DERIVADOS, S.A. y sus filiales.

Como se observará a lo largo del informe, en algunos apartados la información puede presentarse de forma consolidada respecto la totalidad de empresas del GRUPO PADESA, si bien en otros extremos las especificidades de cada sociedad, su actividad, sus dimensiones o su ubicación, aconsejan presentar los datos, de forma desglosada, de modo que la información pueda ser analizada sin distorsiones.

2. Modelo de negocio

2.1. Estructura societaria y accionarial

PAVO Y DERIVADOS, S.A. fue constituida en 1975. Tiene el domicilio social en Amposta y su objeto es la compra, venta, crianza y reproducción, sacrificio y despiece de pavos y en general de todo tipo de aves y ganadería en general, así como todas las actividades complementarias y derivadas de las expresadas.

La sociedad posee filiales dedicadas a actividades análogas a las descritas. El detalle de las empresas dependientes y la participación de PAVO Y DERIVADOS, S.A. es el siguiente:

KOVO, S.A.	91,11%
AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.L.	75%
EXCLUSIVAS JA FERNÁNDEZ, S.L.	75%
UNIÓN DE POLLEROS DE ARAGÓN, S.L.	100%
POLLOS PLANES, S.L.	80%

Asimismo, participa en dos sociedades multigrupo:

MARTÍN Y SANTIAGO, S.L.	50%
AVIFOOD, S.L.	50%

La empresa matriz cuenta con las siguientes sociedades asociadas:

PIENSOS PROCASA, S.A.	42,65%
PROCASA, S.A.	42,65%
ALGARRA Y ORTEGA, S.L.	33,33%
MAS FELIP XXI-RIUDOMS, S.L.	50%

El grupo dispone de centros de producción en Amposta, Roquetes, Tortosa, Madrid, Zaragoza, El Ejido, Alacant, Santa Bàrbara, Reus y Granada

A través de la marca **ALDELÍS**, el grupo comercializa una amplia gama de productos cárnicos de pollo, pavo y cerdo, bien frescos, bien adobados, picadas, empanados, platos preparados o conservas. Para ofrecer los mejores productos al mercado, el grupo realiza todas las tareas de la cadena mencionadas. Los productos son vendidos al mercado nacional, a todo tipo de establecimientos, incluidas grandes cadenas de distribución con las que tenemos acuerdos comerciales.

Nuestra misión es satisfacer las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo productos de la máxima calidad y velando por una alimentación saludable, siempre de forma comprometida con la sociedad y el entorno local.

Nuestra visión es ser un referente por nuestra calidad, compromiso y servicio, desarrollando productos saludables bajo un control alimentario exhaustivo e innovando constantemente para anticiparnos a las necesidades del mercado.

La cifra de negocio asciende a 338.951.093,05 euros.

El beneficio obtenido el ejercicio 2021 ha ascendido a -5.198.523,22 euros después de impuestos.

El total de subvenciones recibidas asciende a 2.69470,75 euros.

2.2. Gobierno y cumplimiento

En las distintas sociedades del grupo se reproduce un mismo modelo organizativo formado por tres niveles de toma de decisiones.

Junta general de accionistas (SA) o de socios (SL)

Representa a todos los accionistas o socios y es el órgano supremo de decisión de la sociedad.

Consejo de administración*

Está facultado para todo aquello referente a la administración, la representación y la gestión del grupo, así como a la administración y disposición de su patrimonio. Le corresponden todas las facultades que la ley o los estatutos no atribuyen a la junta general de accionistas.

*A excepción de AVIFOOD, S.L., EXCLUSIVAS J. A. FERNÁNDEZ, S.L. y MARTÍN Y SANTIAGO, S.L, que cuentan con administradores mancomunados o solidarios.

Comité de dirección

Es el órgano superior de dirección y coordinación. Gestiona cuestiones estructurales y organizativas generales y fija las líneas de actuación de los distintos departamentos de la empresa. Está formado por gerentes y jefes de departamento.

Con una fuerte cultura ética

La ética es uno de los tres valores fundamentales para PADESA junto con la calidad profesional y la innovación. PADESA ha desarrollado una cultura global, basada en sólidos principios éticos y valores, que comparten todos sus trabajadores. Esta cultura es clave para lograr uno de los grandes objetivos de la empresa: gracias a ella podemos ofrecer a los clientes un servicio de calidad.

Con el afán de garantizar esta cultura normativa y así velar por el completo cumplimiento normativo en el desarrollo del proyecto empresarial, la junta general de PAVO Y DERIVADOS, S.A. aprobó el 30 de junio de 2018 un **Plan de Prevención de Riesgos Penales**, así como el Código ético de la empresa, y UNIÓN DE POLLEROS DE ARAGÓN, S.L. hizo lo propio el 31 de mayo de 2019. De este modo, las dos sociedades se han dotado de un sistema *compliance* orientado a prevenir cualquier tipo de incumplimiento. La empresa dispone de una *compliance officer* y de un buzón de denuncias gestionado de forma externa. El sistema de cumplimiento es dinámico, prevé medidas de seguimiento orientadas a una mejora continua y es auditado anualmente. Por su parte, AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.L. ha implantado igualmente, el sistema de *compliance* penal.

2.3. Entorno de mercado

En un entorno cada vez más globalizado, apostamos por los territorios donde estamos implantados y trabajamos para la profesionalización del sector primario y para aumentar la productividad de las explotaciones ganaderas que trabajan con nosotros.

Todo ello sin menospreciar las actuales tendencias de un consumidor cada vez más informado, preocupado por cuestiones medioambientales, sociales y éticas. Es importante trazar objetivos, gestionar eficientemente la información de las grandes bases de datos al alcance de la empresa, evaluar los resultados de las acciones que se van realizando de manera continuada, corregir las posibles desviaciones que se produzcan, para alcanzar los objetivos.

2.4. Estrategias de negocio

Políticas para las personas, sostenibilidad, las tres R (reducción, reutilización, revalorización) y bienestar de los animales centran nuestra estrategia en el medio plazo. La alianza con otros

operadores del mercado y distribuidores, más allá de una relación de cliente-proveedor, nos debe de servir para satisfacer las amplias necesidades que el Consumidor actual demanda, base de la supervivencia de nuestra empresa a largo plazo

2.5. Principales riesgos

PAVO Y DERIVADOS, S.A. y UNIÓN DE POLLEROS DE ARAGÓN, S.L. cuentan con los respectivos sistemas *compliance* o de cumplimiento normativo, en los cuales se ha analizado detalladamente los riesgos penales de las empresas. Éstos son extrapolables al conjunto del GRUPO PADESA para la formulación de los riesgos principales, que a continuación se exponen junto con las medidas de control empleadas en cada caso.

Principales riesgos	Definición	Medidas de control
Gobierno corporativo	Riesgos derivados del incumplimiento de los estatutos y demás normas internas.	<ul style="list-style-type: none"> - Código ético y buzón de denuncias - Sistema <i>compliance</i> - Nombramiento de una <i>compliance officer</i>
Seguridad y salud	Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de prevención de riesgos laborales - Planes de formación - Evaluación de riesgos por técnicos de PRL - Sistema <i>compliance</i>
Gestión responsable de los recursos humanos	Defensa de la igualdad de oportunidades, lucha contra la discriminación, condiciones laborales y desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Código ético y buzón de denuncias - Sistema <i>compliance</i> - Planes de igualdad - Planes de formación
Calidad y seguridad y salud alimentaria	Riesgos derivados del control alimenticio de los productos y posicionamiento por calidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Código ético y buzón de denuncias - Sistema <i>compliance</i> - Protocolos de control de calidad alimentaria y logística y

		autorizaciones e inspecciones administrativas
Impactos sobre el medio ambiente y cambio climático	Riesgos derivados de afecciones al medioambiente que pueda causar la actividad.	- Código ético y buzón de denuncias - Sistema <i>compliance</i> - Protocolos de control y autorizaciones e inspecciones administrativas
Regulatorio	Riesgos derivados de cambios de marco normativo.	- Código ético y buzón de denuncias - Sistema <i>compliance</i> - Seguimiento de la legislación
Lucha contra la corrupción y prevención del blanqueo de capitales	Prevención de cualquier forma de corrupción.	- Código ético y buzón de denuncias - Sistema <i>de compliance penal</i>
Reputacional	Reputación del grupo y su influencia en el modelo de negocio.	- Código ético y buzón de denuncias - Sistema <i>compliance</i>

Cabe destacar que, en directa relación con la lucha contra la corrupción y la prevención del blanqueo de capitales, PADESA ha empezado a trabajar en la realización de un Protocolo Anticorrupción. Dicho Protocolo, integrante en los sistemas de *compliance* penal de la empresa, está pendiente de aprobación para el año 2022. Sin embargo, otras empresas del grupo, como AVES NOBLES Y DERIVADOS o UPASA, lo implantaron con éxito en sus propios sistemas de *compliance* en el año 2021. Ello se debe a que, aunque el EINF se haga de forma conjunta, cada empresa tiene adaptado su propio sistema de *compliance*, garantizando con ello, el más perfecto cumplimiento normativo y adaptando los planes de prevención a las características y necesidades de cada empresa.

3. Medio ambiente

3.1. Gestión ambiental

El GRUPO PADESA incorpora la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena como uno de los pilares básicos de futuro en su desarrollo empresarial, con el compromiso de optimizar la productividad minimizando los impactos sobre el entorno y las personas.

La empresa ya hace referencia a este compromiso en su Código Ético. En particular, se compromete a identificar, evaluar y gestionar los impactos producidos por su actividad en el medio ambiente, especialmente en lo que se refiere a la reducción de emisiones, uso eficiente y responsable de los recursos y la gestión adecuada de los residuos.

El grupo está comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en adelante, ODS. Entre ellos, destaca la gestión del medio ambiente ante la emergencia climática y la biodiversidad.

Así, el grupo concreta su compromiso hacia el medio ambiente con las siguientes directrices:

1. Conocer y cumplir en todo momento la normativa medioambiental, así como todos los compromisos suscritos por sus empresas en materia de protección ambiental y energética.
2. Desarrollar, a través de formación, la sensibilización y la comunicación interna, la cultura corporativa que permita que todos los empleados ejerzan sus actividades, dentro y fuera de la empresa, con el máximo respeto por el medio ambiente.
3. Implantar un modelo energético y ambiental basado en la prevención de la contaminación y la optimización de consumos de recursos integrados en la gestión general, que permita establecer y revisar continuamente los objetivos de mejora.
4. Colaborar con nuestros grupos de interés para dar respuesta a sus necesidades.

A continuación, se desglosan medidas adoptadas por las siguientes sociedades del grupo.

PADESA

En el año 2021 se han realizado pequeñas inversiones en luminaria LED en sustitución de luminaria convencional, incorporación de variadores de frecuencia en procesos importantes permitiendo así una mejora en la eficiencia energética.

-También se han incorporado diferentes analizadores en puntos estratégicos para establecer una buena línea energética de consumo, tanto en el sistema de frío, sistema de aire comprimido, consumos de agua y consumos de energía eléctrica en diferentes instalaciones y equipos de planta.

En conclusión, las actividades de PADESA se desarrollan fomentando en todo momento la protección ambiental, desde la optimización en el consumo de recursos hasta la gestión más adecuada de los residuos generados (reutilización y reciclaje, cuando sea posible) cumpliendo, en todo caso, con las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

PADESA se compromete a impulsar la transición hacia una economía circular mediante las siguientes líneas de actuación: espacios de trabajo sostenible, saludables y accesibles; consumo responsable; gestión de residuos; eficiencia energética, uso sostenible de los recursos, energía con garantía de origen renovable y cambio climático; y sensibilización ambiental.

Además, PADESA utiliza la luminaria en LED, así como instalaciones y equipos de control y registro de los vertidos de aguas residuales para optimizar la eficiencia energética y proteger el medio ambiente.

AVES NOBLES Y DERIVADOS

- En el año 2020, la empresa ha aprobado el Informe de Sostenibilidad. AVES NOBLES Y DERIVADOS muestra su compromiso con los ODS y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Las instalaciones de la empresa incorporan tecnologías eficientes y sostenibles y los ODS se integran en el proceso productivo. En concreto AVES NOBLES se compromete con los ODS nº 2,3,5,7,9,12,13 y 17.
- En AVES NOBLES se trata de optimizar los recursos y desarrollar las actividades con respeto al medio ambiente, mediante un uso más eficiente de la energía en los procesos de transformación.
- Desde el año 2016 AVES NOBLES forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Con ello pretende incorporar en la compañía los 10 Principios universales basados en los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.
- AVES NOBLES Y DERIVADOS tiene implantado un verdadero sistema de cumplimiento normativo a través del *compliance* penal. La empresa aprobó el día 9 de junio de 2021 un plan de prevención de riesgos penales, así como un Código Ético, que demuestra el compromiso ético y de cumplimiento, en todos los aspectos en los que las personas jurídicas responden de delitos, entre los que se encuentran los aspectos medioambientales.

- AVES NOBLES Y DERIVADOS está firmemente comprometida con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los ODS de Naciones Unidas, antes mencionados.
- En concreto, el ODS nº 7 pretende, a corto plazo, garantizar el acceso universal a una energía asequible, confiable y moderna, para mejorar las condiciones de vida de millones de personas. A largo plazo se persigue aumentar el uso de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles y fomentar la eficiencia energética, creando una economía completamente sostenible en la que prime el bienestar de la sociedad y el medioambiente.

AVIFOOD

AVIFOOD está comprometida con una Política Ambiental, Misión, Visión y Valores sostenible.

En materia de reducción de emisiones:

- Condensación de los vahos de proceso para depurarlos en Estación Depuradora de Aguas Residuales (en adelante, EDAR) en lugar de termo oxidarlos mediante combustión con gas natural.
- Remodelación del sistema de captaciones de equipos e instalación de filtros de mangas, para la eliminación de olores y partículas.
- Optimización de rutas de recogida de materia prima, así como la optimización del transporte de residuos (lodos de depuradora), de manera que se emitan menos Kg CO₂/ Tn producida al utilizar camiones de mayor capacidad.
- Monitorización de consumos energéticos e instalación de medidores de vapor consumido.
- Monitorización y control mediante SAM de las emisiones de la caldera
- 100% de la energía eléctrica 2021 con garantía de origen 100% renovable.
- Auditoría energética

En materia de aguas:

- Instalación de una nueva depuradora biológica con sistema de Ultrafiltración que desde el 2017, ha ido evolucionando para conseguir su triple objetivo:
 - o Minimización de los residuos generados al no gestionar agua externamente.
 - o Disminución de la emisión de gases de efecto invernadero, al sustituir la termo oxidación de los vahos de proceso por la depuración en EDAR.
 - o Generación neta de agua y reutilización de la misma en proceso.

- Reutilización de aguas.

Se han realizado dos inversiones para la reutilización de las aguas depuradas en la EDAR.

1. Clonación del agua de salida de la EDAR.
2. Osmosis inversa para alimentación de aguas en las calderas.

Durante el 2021 se ha invertido un total de 194.551€ en instalaciones y equipos de protección del medio ambiente.

Con las medidas antedichas se espera obtener una reducción de aproximadamente un 80% en el consumo de agua captada de la red pública, reaprovechando un 48% del total del agua depurada en la EDAR.

En materia de residuos:

Minimización de los residuos eliminados a vertedero, fomentando la reutilización y valorización, mediante la adecuación de los lodos de la EDAR para minimizar su generación.

Durante el año 2021 se han invertido un total de 65.000€ en la ampliación de la caseta de membranas de la ultrafiltración de la EDAR, para poder incrementar el caudal de salida de aguas depuradas.

KOVO

Flota de vehículos y reducción de los desplazamientos:

1. Nuestra delegación desde hace varios años viene utilizando un sistema de renting para adquirir los vehículos necesarios para la realización de nuestras actividades.
2. Actualmente la flota está compuesta por 8 camiones y 1 furgoneta propulsados por combustible diesel que vienen equipados con un sistema de catálisis con urea que elimina la mayor parte de los NOx tan perjudiciales para el medio ambiente.
3. Los vehículos de los que hace uso el departamento comercial cuentan todos con etiqueta C y el mismo sistema de propulsión contribuyendo a reducir las emisiones durante sus desplazamientos.
4. Debido a la progresiva reducción en la tarifa y consumo eléctrico que venimos manteniendo durante varios ejercicios y de las mejoras de los vehículos eléctricos, en la próxima renovación se está estudiando adquirir vehículos 100% eléctricos para no solo reducir el gasto en combustibles los cuales previsiblemente verán su precio incrementado, sino contribuir a reducir las emisiones en la medida de lo posible.

5. Cada vez son más los clientes que renuncian a recibir la documentación comercial en papel recibiendo la facturación de manera electrónica. Este año se ha incrementado el sistema de cobro por recibo domiciliado y/o transferencia lo que reduce los traslados de efectivo, compra de sellos y traslado de talones a la sucursal bancaria.
6. En este 2021 se han acordado nuevas condiciones con el Banco habitual trasladando los cheques y documentos una vez por semana reduciendo los desplazamientos.

Mejoras de eficiencia energética en las instalaciones:

1. Se ha continuado reemplazando todo el sistema de iluminación sustituyendo 50 pantallas estancas por pantallas LED suponiendo una disminución de la potencia consumida de 1.600W que con un uso semanal de 100 horas reducen en un año el consumo en 5.120 kWh que repercute en una reducción de aproximadamente 2,2 toneladas de CO₂.
2. Se va a instalar, pendiente de licencia, una planta FOTOVOLTAICA con potencia de 88,20kWp y con una producción anual estimada de 139,5 MWh con lo cual reducimos el consumo eléctrico y la contaminación.

PIENSOS PROCASA

1. Se están llevando a cabo, de forma escalonada, al igual que comentamos en el ejercicio anterior, cambios de motores importantes dentro del proceso de fabricación y que son sustituidos por otros más eficientes que con un menor consumo de energía contribuyen positivamente en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. La sociedad dispone de pólizas de responsabilidad Civil Medioambiental.
2. Se han hecho efectivos los cambios de los equipos de aire comprimido tanto en la fábrica de Reus, como en la de Tortosa, cuyo valor añadido más importante es la eficiencia con un ahorro importante de consumo de energía.
3. En las plantas, tanto de Reus, como de Tortosa, se llevan a cabo, progresivamente los cambios a iluminación LED, contribuyendo de este modo a un ahorro energético.

PADESA

- En el ejercicio 2021 se han implementado distintas medidas que han permitido la reducción de los residuos generados, consiguiéndose las siguientes reducciones:

RESIDUO	% DE REDUCCION
Basura	2.94%
Bajas y decomisos	7.615%
Gallinaza	4.25%
Cartón	4.89%

ALGARRA Y ORTEGA

- Como medida para prevenir la contaminación lumínica la empresa ha sustituido las luces tradicionales por las luces LED.
- En el año 2021 se han realizado diversas inversiones en instalaciones y equipos para optimizar la eficiencia energética y proteger el medio ambiente.

AVES NOBLES Y DERIVADOS

- AVES NOBLES Y DERIVADOS está comprometida con el medio ambiente, de suerte que la empresa lleva a cabo una política de revalorización de los residuos y fomenta el consumo local.
- La lucha contra el cambio climático es una prioridad, por ello AVES NOBLES se involucra en acciones de sensibilización hacia sus consumidores, entre otras.
- Alianzas: para lograr sus objetivos de sostenibilidad, cuentan con agentes sociales, Universidades, centros de Investigación, entre otros.
- Logros: en diciembre de 2017, el Gobierno Autonómico reconoció la labor de AVES NOBLES y DERIVADOS en el ámbito de la responsabilidad con empleados, familias y entorno, concediéndole el sello de empresa socialmente responsable.
- Residuos:

DESTINO	TONELADAS
Valorización energética	143.51
Reciclaje	171.21
Eliminación	350.7

- La cantidad de residuos ha sido de 271.74 toneladas menos que el año anterior en lo que a la valorización energética se refiere, 14.08 toneladas menos en reciclaje y 315.7 toneladas más en eliminación.
- El motivo del incremento de los residuos destinados a eliminación, en detrimento de los enviados a valorización energética, es debido a un cambio del destino de los residuos que el proveedor contratado, SAICA, alegando motivos Administrativos de gestión de los residuos, a mitades de Marzo de 2021

AVIFOOD

- En el año 2021 se han generado 1707 toneladas de residuos, con un ratio de Reutilización, Reciclaje y Valorización del 97.6%. Dicho ratio de Reutilización, Reciclaje y Valorización fue 97% en 2019 y del 96% en 2020.
- El destino final de los residuos es:

DESTINO	TONELADAS
Biogás	1462
Compostaje	105
Reciclaje	100
Eliminación	40

EXCLUSIVAS FERNANDEZ

En el año 2021 ha realizado una gestión de residuos alimentarios realizando donaciones para la fabricación de piensos.

KOVO

Gestión ambiental

- Flota de vehículos y reducción de los desplazamientos:
- Nuestra delegación desde hace varios años viene utilizando un sistema de renting para adquirir los vehículos necesarios para la realización de nuestras actividades.

- Actualmente la flota está compuesta por 8 camiones y 1 furgoneta propulsados por combustible diesel que vienen equipados con un sistema de catálisis con urea que elimina la mayor parte de los NOx tan perjudiciales para el medio ambiente.
- Los vehículos de los que hace uso el departamento comercial cuentan todos con etiqueta C y el mismo sistema de propulsión contribuyendo a reducir las emisiones durante sus desplazamientos.
- Debido a la progresiva reducción en la tarifa y consumo eléctrico que venimos manteniendo durante varios ejercicios y de las mejoras de los vehículos eléctricos, en la próxima renovación se está estudiando adquirir vehículos 100% eléctricos para no solo reducir el gasto en combustibles los cuales previsiblemente verán su precio incrementado, sino contribuir a reducir las emisiones en la medida de lo posible.
- Cada vez son más los clientes que renuncian a recibir la documentación comercial en papel recibiendo la facturación de manera electrónica. Este año se ha incrementado el sistema de cobro por recibo domiciliado y/o transferencia lo que reduce los traslados de efectivo, compra de sellos y traslado de talones a la sucursal bancaria.
- En este 2021 hemos acordado nuevas condiciones con el Banco habitual trasladando los cheques y documentos una vez por semana reduciendo los desplazamientos.
- Mejoras de eficiencia energética en las instalaciones:
 - Hemos continuado remplazando todo el sistema de iluminación sustituyendo 50 pantallas estancas por pantallas LED suponiendo una disminución de la potencia consumida de 1.600W que con un uso semanal de 100 horas reducen en un año el consumo en 5.120 kWh que repercute en una reducción de aproximadamente 2,2 toneladas de CO2.
 - Vamos a instalar, pendiente de licencia, una planta FOTOVOLTAICA con potencia de 88,20kWp y con una producción anual estimada de 139,5 MWh con lo cual reducimos el consumo eléctrico y la contaminación.

MARTÍN Y SANTIAGO

El 2021 se han generado 2 toneladas de residuos, dos toneladas menos que las generadas el año anterior, que han ido destinadas a una planta de tratamiento de residuos.

PIENSOS PROCASA

1. Piensos PROCASA, lleva a cabo una gestión de residuos a través de empresas externas (gestores de residuos). Se separan los residuos en planta por su tipología y regularmente son recogidos por dichas empresas, ya sea para reciclaje o para tratamiento residual.
2. Dichas retiradas de residuos son debidamente declaradas anualmente a la "Agència de Residus de Catalunya".
3. En el 2021 se han generado entre la planta de Reus y Tortosa 342,70 toneladas de residuos, 20m3 de material de obra i 19 unidades de tóner, que suponen una cantidad similar a la del ejercicio anterior.

UPASA

- El 2021 se han generado 26 toneladas de residuos, dos toneladas menos que el año pasado.

3.2. Protección de la biodiversidad y uso sostenible de los recursos

El esfuerzo del GRUPO PADESA en materia medioambiental se centra en reducir día a día sus impactos negativos a lo largo de toda la cadena de valor, así como en fomentar comportamientos responsables con el medio ambiente entre sus grupos de interés.

Entre sus compromisos, destacan:

- Un consumo responsable de los recursos materiales con los proveedores para favorecer la sostenibilidad de su cadena de valor desde su inicio.
- El ecodiseño para envases y embalajes para minimizar su impacto medioambiental (envases más ligeros, reciclables y reducción de transportes, entre otros).
- La eficiencia energética, dirigida a la reducción del consumo de energía manteniendo el ratio por tonelada fabricada.
- Una gestión responsable de residuos y vertidos líquidos.
- La reducción del consumo de agua.

A continuación, se desglosan algunos datos relativos a consumos de energía, así como a medidas adoptadas por las distintas sociedades del grupo.

PADESA

- Se trabaja con los recursos hídricos en una economía circular, disminuyendo su consumo y optimizando los procesos de depuración para que se consiga devolver un agua de mayor calidad en el entorno.
- Anualmente se realiza el Plan de Prevención de Envases, en la empresa se comprometió a la disminución de los envases generados.

ALGARRA Y ORTEGA

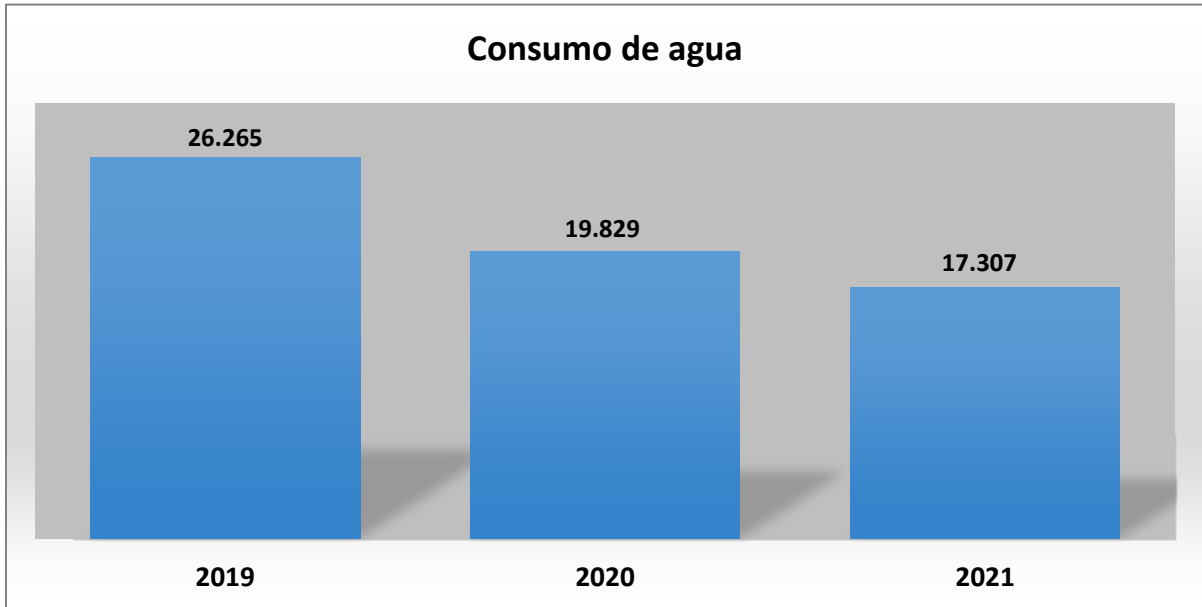
La empresa participa con el pago de un canon anual a la empresa ECOEMBES teniendo en cuenta sus envases para el reciclaje y gestión del medio ambiente.

AVES NOBLES Y DERIVADOS

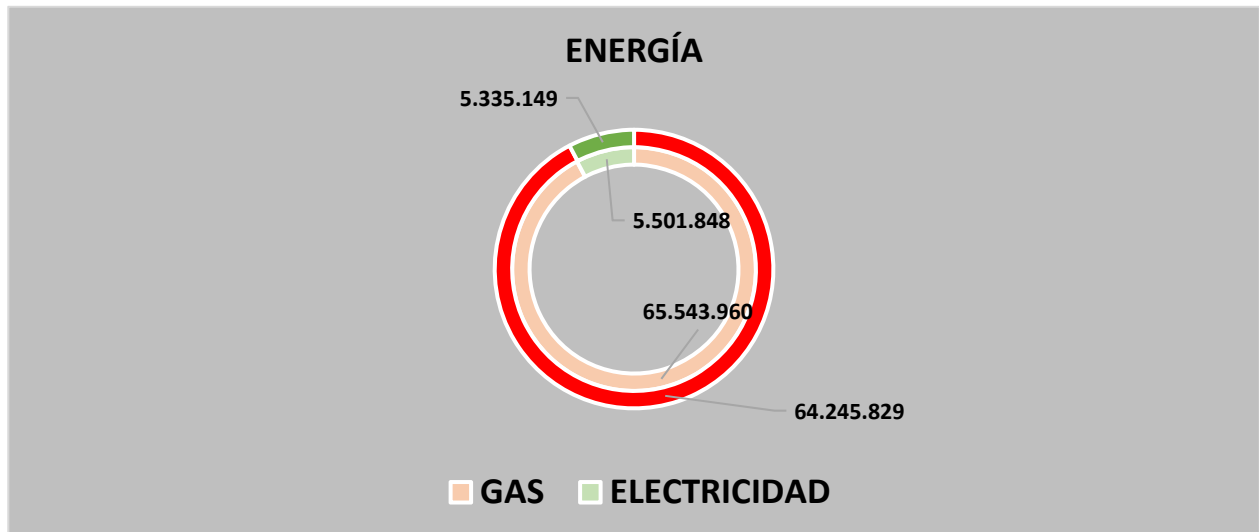
- AVES NOBLES está comprometida con la reducción en el consumo del agua, de suerte que, las iniciativas más destacadas son las siguientes:
 - La construcción de una Planta industrial con tecnología 4.0, la cual, terminó en el año 2019. Con ello se promueve la industrialización inclusiva y sostenible con tecnologías 4.0. Las instalaciones consumen el 100% de energía que cuenta con garantías de origen renovable.
 - El apoyo y fomento del consumo local km0.
 - La ratio de consumo de agua de 2021 ha sido de 7.05 m³ agua/ton de producto y el total de m³ consumidos es de 153.219 m³.
 - Todo el agua utilizada por AVES NOBLES proviene de la red pública.

AVIFOOD

- El consumo de agua procede del agua de red. Se ha disminuido un 34% su consumo, desde el 2019 y se espera llegar hasta el 80% una vez los sistemas de cloración y osmosis inversa instaladas funcionen a su plena capacidad. A continuación, se adjunta un gráfico donde puede observarse la reducción en el consumo de agua captada en red correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021.



-Consumos energéticos: Se ha producido una reducción en el consumo de gas de un 2% y de un 3% en electricidad.



- Las emisiones de gases de efecto invernadero:
- Emisiones de gases de efecto invernadero. Para el período 2021-2025 Avifood, S.L. se encuentra excluida del comercio de Gases de Efecto Invernadero.

Las emisiones del año 2021 han sido de 11.447 Ton CO₂.

AÑO	Emisión anual máxima (t CO2 eq)
2021	11.908
2022	11.567
2023	11.226
2025	10.543

Tabla 2. Senda de emisiones máximas establecidas

Por tanto, de momento se encuentra por debajo de la emisión anual máxima 2021 de 11.908 Ton CO2 y no será preciso entregar al Estado derechos de emisión por el exceso de volumen de emisiones.

El indicador de emisiones de CO2 respecto a las toneladas de agua evaporada se ha incrementado de 0,225 a 0,236 Tn CO₂/Tnagua evaprrada, aunque se debe considerar que el 100% de la energía eléctrica se acoge a certificación de Garantía de Origen 100% renovable.

Para mitigar este impacto, la empresa ha establecido un plan de acción basado en las medidas afloradas en el informe de Auditoría Energética, entre las que destacan un proyecto de instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo y un paquete de medidas encaminadas a la mejora de la eficiencia energética en continuo (identificación de deficiencias y subsanación en: aislamiento térmico, fugas de vapor, fugas de aire comprimido y sustitución de iluminación convencional por led).

Protección de los recursos marinos. Gracias a la venta de hidrolizados y proteínas de ave para la producción de piensos para acuicultura, se consigue evitar la sobre-explotación de los recursos marinos.

KOVO

- Desde hace cuatro ejercicios se acometieron mejoras en las instalaciones eliminando acumuladores y controlando el consumo mediante contadores parciales lo que nos ha permitido reducir el uso de agua corriente y mantener el consumo medio anual en 1500 m³ de agua
- Además, se limitó la utilización de agua caliente sanitaria eliminando la red de saneamiento general y situando en los puntos donde es estrictamente necesario acumuladores eléctricos reduciendo además del mal uso del agua caliente las actuaciones de mantenimiento y energía utilizada innecesariamente.

MARTÍN Y SANTIAGO

- El total de agua consumidos es de 105m³, procedentes de la red pública.
- Los envases son devueltos a su origen.
- Se ha consumido un total de 66.830 litros de gasoil y 250.606Kw de energía eléctrica.

PIENSOS PROCASA

- El proceso de fabricación es básico, en el sentido de que no se usan envases para su presentación, siendo su gran totalidad a granel. Apostamos por una reducción del ratio de consumo de energía por tonelada fabricada mediante la inversión en máquinas con motores más eficientes.
- Respecto al consumo de combustibles, en el total consumido en 2021 entre los dos centros de producción de la empresa para un total de producción de 422.597 Tn:
 - o Consumo de energía eléctrica: 10.772.404 Kwh
 - o Consumo de gas natural: 18.762.000 Kwh

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

Respuesta a la enfermedad COVID-19

Durante el año 2021 en el ámbito de salud y bienestar, PADESA ha adaptado todas las políticas, procedimiento e instalaciones a la situación provocada por la enfermedad con el principal objetivo de proteger al equipo, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

4.1. Recursos humanos

La dirección fomenta el compromiso y la diversidad como fuente de talento, creatividad y experiencia. El respeto a los derechos humanos y a la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como un entorno de trabajo adecuado son principios esenciales en nuestra actividad y se encuentran recogidos en el código ético de PADESA.

4.2. Seguridad y salud laboral

Algunas empresas del GRUPO PADESA cuentan un sistema de prevención de riesgos laborales externalizado. Este es el caso de ALGARRA Y ORTEGA, AVES NOBLES Y DERIVADOS, EXCLUSIVAS FERNÁNDEZ, KOVO, MARTÍN Y SANTIAGO, PIENSOS PROCASA Y UPASA. Otras, sin embargo, cuentan con técnicos de prevención de riesgos en plantilla. Es el caso de AVIFOOD, POLLOS PLANES y PADESA, si bien cuentan con el apoyo de expertos externos.

En cualquier supuesto, se auditan los riesgos y puntos críticos de los diferentes puestos de trabajo que conforman la empresa y se establecen los protocolos correspondientes, los cuales se informan a los empleados en el momento de su contratación. Asimismo, se programan y ejecutan las acciones necesarias de formación, prevención y control.

También se llevan a cabo revisiones médicas anuales de los empleados y se les dota de los equipos de protección individual necesarios.

Con la política de empresa saludable, PADESA ofrece a sus empleados clases de pilates, dietista, cursos de cocina de recetas saludables, estudio ergonómico con fisioterapia...

Se especifican con respecto a cada empresa los accidentes laborales producidos, diferenciando si se han dado en hombres o en mujeres, y su calificación (grave, menos grave o leve). Se hace lo propio con las enfermedades profesionales.

PADESA ha contado desde el primer momento de la enfermedad covid-19 con un protocolo de actuación global con todas las medidas a tener en cuenta para la prevención de contagios y del cuidado de las personas trabajadoras.

4.3. Relaciones sociales

PADESA respeta el derecho de sus personas a ser representadas por sindicatos y otros representantes legítimos, así como a participar con ellos en negociaciones para alcanzar acuerdos sobre sus condiciones laborales. Se respetan todos los derechos individuales y colectivos de las personas de la empresa. En este sentido, no se han producido situaciones de riesgo en lo que afecta al ejercicio del derecho a la libertad de sindicación o de elección de representantes legales por parte del personal laboral de PADESA.

Asimismo, PADESA no ha impuesto modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o traslado de su personal laboral. Los cambios ocasionados que pudieran suscitarse en el futuro se

analizan caso por caso, de forma que se pueden evitar o reducir los impactos negativos en el personal, con observancia de los procedimientos establecidos en la legislación de cada jurisdicción.

A continuación, se detallan los convenios colectivos de aplicación en las distintas sociedades del GRUPO PADESA así como el porcentaje de sujeción de sus empleados y la indicación, en el caso que las hubiere, de las secciones sindicales existentes.

Plan de igualdad:

El grupo PADESA está totalmente comprometido con la igualdad, la no discriminación de la vida profesional y familiar.

La empresa cuenta con un Plan de igualdad, cuya última actualización se produjo en el año 2019, donde se hace una diagnosis completa de la situación de la empresa desde la perspectiva de género y se imponen varias obligaciones, así como protocolos y medidas para asegurar un entorno de trabajo con igualdad de oportunidades.

El plan de igualdad incluye protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo cuyo objetivo es facilitar una protección rápida y eficaz en caso de que sea necesario, garantizando la máxima confidencialidad.

Convenios de aplicación:

-Convenio de matadero de aves y conejos (100%)

-Secciones sindicales de CCOO y UGT en el centro de trabajo de Amposta y de UGT en el de Roquetes.

A continuación, se detallan los aspectos sociales y de personal, de cada empresa de las que forman grupo.

PADESA

Recursos humanos:

La empresa cuenta con una plantilla de 1007 empleados al cierre del ejercicio de 2021.

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	1
Administración	47,20
Producción y logística	959,75
TOTAL	1007,95

Número medio de empleados por sexo:

Categorías	Ejercicio 2021	
	Hombres	Mujeres
Consejeros	1	0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	11	13
Empleados de tipo administrativo	8	10
Comerciales, vendedores y similares	3	1
Resto de personal cualificado	34	8
Trabajadores no cualificados	627	334
Total al cierre	684	366

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Numero	Porcentaje
Eventuales	241,74	23,98
Indefinidos + jubilaciones parciales	764,10	75,80
A tiempo parcial	2,11	0,22

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	58,46	17,16	63,70	15,93	0	0	122,16	33,03
31 a 45 años	189,15	97,55	78,57	49,56	0	0	267,72	147,11
46 a 60 años	205,76	143,93	21,81	11,05	0	0	227,57	154,98
>60 años	31,79	19,42	1,11	0	1,95	1,06	34,85	20,48
Total	485,15	278,05	165,20	76,55	1,95	1,06	652,3	355,65

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	1	0	0	0	0	0	1	0
Administración	23,03	19,65	0,64	3,51	0,37	0	24,04	23,16
Producción y logística	461,12	258,40	164,56	73,04	1,58	1,06	627,26	332,49
Total	485,15	278,05	165,20	76,55	1,95	1,06	652,30	355,65

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	0	0	0	0	2	0
31 a 45 años	0	0	0	0	4	1
46 a 60 años	0	0	0	0	1	9
>60 años	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	7	1

Remuneraciones y brecha salarial:

Etiquetas de fila	Administración			Dirección			Producción		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
2.- 31 a 45 años	49.674	21.044	58%		66.786		20.856	19.603	6%
3.- 46 a 60 años	32.483	22.874	30%	56.597			23.548	21.819	7%
1.- <30años	23.852						18.763	18.191	3%
4.- >60 años	40.705						24.938	22.502	10%

Empleados con discapacidad: A lo largo de 2021, se contaba con un total de 21 empleados que han comunicado su discapacidad.

Organización del empleo y políticas de flexibilidad:

TOTAL	Horas de absentismo
Enfermedad	132.442'96
Accidente laboral 184 por covid	13.864'86
Otras causas	34.026'57

Seguridad y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 38 accidentes laborales (25 hombres y 13 mujeres). El 97.37% de accidentes han sido calificados como leves. Se ha detectado 0 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio (0 hombres y 0 Mujeres)

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 3.990'5 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	0
Administración	951.5
Producción y logística	3039

Convenio de aplicación

-Convenio Nacional de Mataderos de Aves y Conejos.

UPASA**Recursos humanos:**

La empresa cuenta con una plantilla de 38 empleados al cierre del ejercicio 2021.

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	2
Administración	3
Producción y logística	33
TOTAL	38

Número medio de empleados por sexo:

	2021	2021
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	1	1
Administración	0	3
Producción y logística	26	7
TOTAL	27	11

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Numero	Porcentaje
Eventuales	3	7.89
Indefinidos + jubilaciones parciales	32	84.22
A tiempo parcial	3	7.89

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	5	0	1	0	0	0	6	0
31 a 45 años	13	4	2	0	0	0	15	4
46 a 60 años	6	7	0	0	0	0	6	7
>60 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	27	11	0	0	0	0	27	11

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	1	1	0	0	0	0	1	1
Administración	0	3	0	0	0	0	0	3
Producción y logística	23	7	3	0	0	0	26	7
Total	24	11	3	0	0	0	27	11

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	0	0	0	0	0	0
31 a 45 años	0	0	0	0	0	0
46 a 60 años	0	0	0	0	0	9
>60 años	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Remuneraciones y brecha salarial: remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional

	Consejeros y directivos		Brecha salarial	Administración		Brecha salarial	Producción y logística		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
<30 años	0	0		0	0		21198	0	
31 a 45 años	0	0		0	14814		27841	21186	23.90
46 a 60 años	88497	78512	11.29	0	12182		33635	18704	44.39
>60 años	0	0		0	0				

Empleados con discapacidad: A lo largo de 2021, se contaba con un total de 1 empleados que han comunicado su discapacidad

Organización del empleo y políticas de flexibilidad:

TOTAL	Horas de absentismo
Enfermedad	1376
Accidente laboral 184 por covid	232
Otras causas	0

Seguridad y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 1 accidentes laborales (1 hombres y 0 mujeres). El 100% de accidentes han sido calificados como leves. Se ha detectado 0 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio (0 hombres y 0 Mujeres)

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 8.518 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	80
Administración	0
Producción y logística	155

Protección de los consumidores:

En 2021 se han registrado un total de 0 quejas. Todas han sido resueltas de acuerdo con el protocolo establecido sin que ningún caso haya revestido especial gravedad.

Convenio de aplicación:

-Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos (100%).

Plan de Igualdad

La empresa no está obligada a tener un plan de igualdad por tener menos de 250 trabajadores. No obstante, tiene confeccionado uno, en base al cual de momento se han tomado las siguientes medidas:

-Se ha informado a los trabajadores y trabajadoras de todos los departamentos de la elaboración de dicho plan, así como su importancia para promover y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

-Se ha invitado a realizar aportaciones y sugerencias para el mejor funcionamiento y seguimiento de las directrices y principios que establece el plan.

-Se va a poner en marcha la implantación de un protocolo de actuación ante el acoso laboral en la empresa.

ALGARRA Y ORTEGA

Cuestiones sociales y relativas al personal

Recursos humanos: plantilla media del 2021: 23

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	1
Administración	3
Producción y logística	19
TOTAL	23

Número medio de empleados por sexo:

	2021	2021
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	1	
Administración	3	

Producción y logística	17	2
TOTAL	21	2

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Numero	Porcentaje
Eventuales	2	10%
Indefinidos + jubilaciones parciales	21	90%
A tiempo parcial		

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	6	-	2	-	-	-	8	-
31 a 45 años	5	-	-	-	-	-	5	-
46 a 60 años	7	2	1	-	-	-	8	2
>60 años	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	18	2	3	0	0	0	21	2

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	-	-	-	-	4	1

31 a 45 años	-	-	2	-	17	8
46 a 60 años	1	-	2	-	15	9
>60 años	-	-	-	-	2	0
Total	1	0	4	0	38	18

Remuneraciones y brecha salarial

	Consejeros directivos y Brecha salarial		Administración		Brecha salarial		Producción logística y Brecha salarial		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
<30 años	-	-	-	23.881€	-	-	20.769€	-	-
31 a 45 años	-	-	-	-	-	-	24.626€	-	-
46 a 60 años	55.056€	-	-	28.322€	-	-	26.301€	20.769€	-
>60 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Empleados con discapacidad

A lo largo de 2021, se contaba con un total de 2 empleados que han comunicado su discapacidad

Organización del empleo y políticas de flexibilidad

TOTAL	Horas de absentismo
Enfermedad	-
Accidente laboral	-
Otras causas (Covid)	-

Seguridad y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 2 accidentes laborales (2 hombres y 0 mujeres). El 100% de accidentes han sido calificados como leves. Se han detectado 0 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio.

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 160 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	0
Administración	150
Producción y logística	10
Total	160

Protección a los consumidores:

En 2021 se han registrado un total de 0 quejas. En el caso de detectarse cualquier queja, se resuelven siempre con el protocolo establecido en la empresa al respecto.

Convenio de aplicación:

-Convenio colectivo del sector comercio de la provincia de Granada (100%)

AVES NOBLES Y DERIVADOS**Cuestiones sociales y relativas al personal**

Recursos humanos: plantilla media del 2021: 404

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	10

Administración	74	
Producción y logística	320	
TOTAL	404	
	Numero	Porcentaje
Eventuales	41	10%
Indefinidos + jubilaciones parciales	354	88%
A tiempo parcial	9	2%

Número medio de empleados por sexo:

Categorías	Hombres	Mujeres
	2021	2021
Directores generales	3	0
Resto de directores y gerentes	7	1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9	9
Empleados contables y administrativos	7	8
Comerciales y vendedores	3	1
Resto de personal cualificado	35	11
Ocupaciones elementales	198	137
Total al cierre	262	167

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	48	17	20	14	0	0	68	31

31 a 45 años	126	111	5	2	0	0	131	113
46 a 60 años	45	15	0	0	0	0	45	15
>60 años	0	0	0	0	1	0	1	0
Total	219	143	25	16	1	0	245	159

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	7	2	0	0	1	0	8	2
Administración	39	20	9	6	0	0	48	26
Producción y logística	173	121	16	10	0	0	189	131
Total	219	143	25	16	1	0	245	159

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	0	0	0	0	4	1
31 a 45 años	0	0	0	1	6	7
46 a 60 años	0	0	0	0	3	0

>60 años	0	0	0	0		
Total	0	0	0	1	13	8

Remuneraciones y brecha salarial: remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional

	Consejeros y directivos		Brecha salarial	Administración		Brecha salarial	Producción y logística		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres	+15%	Hombres	Mujeres	+22%	Hombres	Mujeres	+21%
<30 años	0	0	0	11	6	-15%	53	29	+35%
31 a 45 años	3	1	-16%	25	14	+33%	107	120	+19%
46 a 60 años	4	1	+29%	12	6	+23%	29	10	+1%
>60 años	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Empleados con discapacidad

A lo largo de 2021, se contaba con un total de 9 empleados que han comunicado su discapacidad.

Organización del empleo y políticas de flexibilidad

TOTAL	Horas de absentismo
Enfermedad	37.654
Accidente laboral	8.595
Otras causas	6.385

Seguridad y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 37 accidentes laborales (21 hombres y 16 mujeres). El 100 % de accidentes han sido calificados como leves. Se ha detectado 2 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio (2 hombres)

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 2.403 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	220
Administración	1.087
Producción y logística	1.096

Convenio de aplicación:

-Convenio colectivo de mataderos y conejos (88%).

Plan de igualdad:

La empresa cuenta con Plan de Igualdad.

AVIFOOD**Cuestiones sociales y relativas al personal**

Recursos humanos: plantilla media del 2021: 24

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	1
Administración	3
Producción y logística	20
TOTAL	24

Número medio de empleados por sexo:

	2021	2021
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	1	-
Administración	-	3
Producción y logística	20	-
TOTAL	21	3

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Numero	Porcentaje
Eventuales	-	0%
Indefinidos + jubilaciones parciales	24	100%
A tiempo parcial	-	0%

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	1	-	-	-	-	-	1	-
31 a 45 años	13	3	-	-	-	-	13	3
46 a 60 años	7	-	-	-	-	-	7	-
>60 años	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	21	3	0	0	0	0	21	3

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	1	-	-	-	-	-	1	-
Administración	-	3	-	-	-	-	-	3
Producción y logística	20	-	-	-	-	-	20	-
Total	21	3	0	0	0	0	21	3

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	-	-	-	-	-	-
31 a 45 años	-	-	-	-	-	-
46 a 60 años	-	-	-	-	-	-
>60 años	-	-	-	-	-	-
Total	0	0	0	0	0	0

Remuneraciones y brecha salarial

	Consejeros y directivos		Brecha salarial	Administración		Brecha salarial	Producción y logística		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
<30 años	-	-	-	-	-	-	23.301€	-	-
31 a 45 años	-	-	-	-	25.677€	-	24.936€	-	-
46 a 60 años	50.647€	-	-	-	-	-	29.203€	-	-

>60 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Empleados con discapacidad

A lo largo de 2021, se contaba con un total de 0 empleados que han comunicado su discapacidad.

Organización del empleo y políticas de flexibilidad

TOTAL	Horas de absentismo
Enfermedad	118
Accidente laboral	0
Otras causas (Covid)	32

Seguridad y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 0 accidente laboral (0 hombres y 0 mujeres). Se ha detectado 0 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio (0 hombres y 0 Mujeres).

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 250 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	0
Administración	0
Producción y logística	0

Convenio de aplicación:

- Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas (100%)
- **Plan de igualdad:** Actualmente la empresa AVIFOOD se encuentra trabajando conjuntamente con una consultora especializada en materia de igualdad para elaborar un plan de igualdad.

KOVO

Cuestiones sociales y relativas al personal

Recursos humanos: plantilla media del 2021: 64,41 personas

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	1
Administración	16
Producción y logística	46
TOTAL	63

Número medio de empleados por sexo:

	2021	2021
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	1	0
Administración	8	8
Producción y logística	38	8
TOTAL	47	16

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Numero	Porcentaje
Eventuales	7	11

Indefinidos + jubilaciones parciales	56	89
A tiempo parcial	-	-

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	3	1	0	0	0	0	3	1
31 a 45 años	12	6	5	0	0	0	17	6
46 a 60 años	23	8	0	0	0	0	23	8
>60 años	4	1	0	0	0	0	4	1
Total	42	16	5	0	0	0	47	16

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	1							
Administración	8	8						
Producción y logística	38	8						

Total	47	16						
-------	----	----	--	--	--	--	--	--

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	0	0	0	0	3	0
31 a 45 años	0	0	0	1	2	0
46 a 60 años	0	0	0	0	0	0
>60 años	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	1	5	1

Remuneraciones y brecha salarial:

Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional:

	Consejeros y directivos		Brecha salarial	Administración		Brecha salarial	Producción y logística		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
<30 años					3	-100%	6		100%
31 a 45 años				3	5	-30%	10	2	80%

46 a 60 años				2	1	74%	19	7	73%
>60 años	1		100%	2		100%	2	1	66%

Empleados con discapacidad

A lo largo de 2021, se contaba con un total de 3 empleados que han comunicado su discapacidad.

Organización del empleo y políticas de flexibilidad

TOTAL	Horas de absentismo
Enfermedad	2860
Accidente laboral	288
Otras causas	5820

Seguridad y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 5 accidentes laborales (5 hombres). El 100% de accidentes han sido calificados como leves. Se ha detectado 79 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio (36 hombres y 43 Mujeres)

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 840 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	
Administración	840
Producción y logística	

Protección de los consumidores:

En 2021 se ha registrado alguna queja que ha sido resuelta de acuerdo con el protocolo establecido sin que ningún caso haya revestido especial gravedad.

Convenio de aplicación:

-Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos (100%)

MARTÍN Y SANTIAGO**Cuestiones sociales y relativas al personal**

Recursos humanos: plantilla media del 2021: 19.50

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	2
Administración	1
Producción y logística	16.50
TOTAL	19.50

Número medio de empleados por sexo:

	2021	2021
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	2	-
Administración	1	-
Producción y logística	16.08	0.42
TOTAL	19.08	0.42

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Numero	Porcentaje
Eventuales	2.16	10.71
Indefinidos + jubilaciones parciales	18	89.29
A tiempo parcial	20.16	97

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	1		0.93				1.93	
31 a 45 años	8		0.57				8.57	
46 a 60 años	6						6	
>60 años	2		1			1	3	1
Total	17		2.50			1	19	1

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	2						2	
Administración	1						1	

Producción y logística	14		2.50			1	16.50	1
Total	17		2.50			1	19.50	1

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	0	0	0	0	0	0
31 a 45 años	0	0	0	1	0	0
46 a 60 años	0	0	0	0	0	0
>60 años	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Remuneraciones y brecha salarial: remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional

	Consejeros directivos		Brecha salarial	Administración		Brecha salarial	Producción y logística		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
<30 años							24.000€		
31 a 45 años							27.000€		

46 a 60 años	42.000€			45.000€			28.000€	28.000€	
>60 años	63.000€						36.000€		

Empleados con discapacidad

A lo largo de 2021, se contaba con un total de 0 empleados que han comunicado su discapacidad.

Organización del empleo y políticas de flexibilidad

TOTAL	Horas de absentismo
Enfermedad	0
Accidente laboral	0
Otras causas	0

Seguridad y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 0 accidentes laborales. Se ha detectado 1 enfermedad profesional a lo largo del ejercicio (1 mujer).

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 0 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	0
Administración	0
Producción y logística	0

Protección a los consumidores:

En 2021 se han registrado un total de 0 quejas. En caso de haberse planteado, su resolución se acuerda conforme al protocolo establecido al respecto por la empresa.

Convenio de aplicación:

-Convenio colectivo de mayoristas de alimentación (100%)

PIENSOS PROCASA

Recursos humanos:

La empresa cuenta con una plantilla de 56 empleados al cierre del ejercicio 2021, distribuidos todos ellos por el Estado español.

Número medio de empleados:

	2021	2020
Dirección		
Administración	6.45	7.48
Producción y logística	51.09	46.62
TOTAL	57.54	54.1

Número medio de empleados por sexo:

	HOMBRES		MUJERES	
	2021	2020	2021	2020
Dirección				
Administración	2.00	3.18	4.45	4.31
Producción y logística	40.70	38.13	10.38	8.49
TOTAL	42.70	41.34	14.83	12.8

Empleados según las modalidades de contrato de trabajo

	Numero	Porcentaje
Eventuales	12	16.67
Indefinidos + jubilaciones parciales	52	72.22
A tiempo parcial	8	11.11

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	3	1	5	3	0	0	8	4
31 a 45 años	16	6	3	0	0	0	19	6
46 a 60 años	17	4	1	4	0	0	18	8
>60 años	4	2	0	0	3	0	7	2
Total	40	13	9	7	3	0	52	20

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
Administración	2	4	0	2	0	0	2	6
Producción y logística	38	9	9	5	3	0	50	14

Total	40	13	9	7	3	0	52	20
-------	----	----	---	---	---	---	----	----

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

TOTAL	Dirección		Administración		Producción y logística	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30 años	0	0	0	0	0	0
31 a 45 años	0	0	0	0	1	0
46 a 60 años	0	0	0	0	1	9
>60 años	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	2	0

Empleados con discapacidad: A lo largo de 2021, no se contaba con ningún empleado que hubiera comunicado su discapacidad.

Organización del empleo y políticas de flexibilidad

Existen en algunos departamentos de contratación de personal con un tipo de contrato con horario intensivo con la finalidad de contribuir en la medida de lo posible a la conciliación familiar.

TOTAL	Horas de absentismo	% de absentismo
Enfermedad	5.696	88.77
Accidente laboral	720	11.23
Otras causas	6.416	

Durante el año 2021 se han detectado un total de 8 bajas por COVID-19 (positivos) y 12 bajas de confinamiento por contacto estrecho.

Seguridad y salud laboral:

El sistema de prevención está externalizado a ACTIVA MUTUA en el caso de los centros de trabajo de Reus y Tortosa, y a ASPY en el centro de trabajo de Teruel.

Se realizan revisiones médicas anuales a los trabajadores de la empresa.

A lo largo del año 2021 se han producido 3 accidentes laborales de muy poca relevancia.

Formación de los empleados:

La empresa tiene la misión de la misión organizar y facilitar las acciones formativas que garanticen que las personas disponen de los conocimiento y habilidades necesarias para el correcto desarrollo de su puesto de trabajo actual, así como promover las acciones necesarias para que puedan lograr su máximo desarrollo profesional y personal.

Anualmente se elabora un plan de formación donde se programan las acciones adecuadas.

En 2021 se ha impartido un total de 200 horas de formación, que se desglosan del siguiente modo:

	Horas
Dirección	0
Administración	8
Producción y logística	192
Total	200

Respecto a la diversidad y a la igualdad de oportunidades:

La empresa está totalmente comprometida con la igualdad, la no discriminación y la conciliación de la vida profesional y familiar.

Protección de los consumidores:

Las empresas del grupo cuentan con el servicio de atención al consumidor y cliente, cuya misión es atender satisfactoriamente a los clientes y a los consumidores en aquello que requieran sus peticiones (reclamaciones, consultas, solicitud de documentación, etc) sobre los productos comercializados.

Subcontratación y proveedores:

Uno de los objetivos del grupo consiste en la optimización de las relaciones que mantiene con sus proveedores y la globalización de las compras de las distintas áreas. Ésta es la misión del departamento de compras, que desarrolla la estrategia de compras con la vocación de convertir a los proveedores en aliados de nuestro proyecto empresarial.

La política de compras del PIENSOS PROCASA, SA valora especialmente la responsabilidad social y ambiental de proveedores y subcontratistas. PIENSOS PROCASA dispone de un plan de control de proveedores dentro del sistema APPCC, en el que se piden todos los permisos correspondientes, se realizan análisis tanto internos como externos, se piden fichas de seguridad y boletines analíticos de proveedor, entre otros datos para sí llevar a cabo el seguimiento de los mismos.

Compromiso con el territorio

En 2021, la empresa no ha realizado ninguna aportación significativa a fundaciones u organizaciones sin ánimo de lucro.

Otros compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

No ha habido.

Convenio colectivo:

La empresa se rige por los convenios colectivos siguientes:

- Convenio colectivo del sector industrias y alimentos compuestos para animales.
- Convenio colectivo del sector agropecuario de la provincia de Teruel, para los trabajadores del centro de trabajo de Teruel.

Del total de la plantilla del grupo, el 100% está sujeto a convenio colectivo.

PIENSOS PROCASA dispone para sus centros de trabajo de un consejero de seguridad y un técnico en prevención.

Plan de igualdad

Actualmente no tienen plan de igualdad, pero se prevé su implantación para el año 2022.

POLLOS PLANES**Cuestiones sociales y relativas al personal:**

Recursos humanos: plantilla media del 2021: 418

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	1
Administración	23
Producción y logística	394
TOTAL	418

Número medio de empleados por sexo:

	2021	2021
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	1	0
Administración	12	11
Producción y logística	51	343
TOTAL	64	354

La empresa cuenta con 418 trabajadores, de los cuales 64 son Hombres y 354 Mujeres. De manera que la plantilla se ha visto aumentada durante al año 2021, en 17 trabajadores.

Empleados con discapacidad:

A lo largo de 2021, se contaba con 9 empleados que han comunicado su discapacidad.

Otros:

Se ha contratado y facilitado permiso de trabajo a dos extranjeros.

Formación:

Se han dedicado 5.100 a formación de dependientas

Representación sindical:

Actualmente se mantiene un entendimiento alto con los representantes sindicales

Seguridad e higiene:

-Evaluación de Riesgos y planificación de actividades preventivas indicando la propuesta de medidas correctoras a ejecutar por la empresa.

-Formación de los trabajadores. Formación artículo 19 de la LPRL y formaciones específicas

- Programación anual de las actividades a realizar por el SPA.

-Memoria anual de las actividades desarrolladas por Gabinete SME y Prevención que incluye la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión general de LA EMPRESA, a través de la implantación y aplicación que haga la misma del Plan de Prevención de riesgos laborales en relación a las actividades preventivas concertadas.

- Documentación relativa a Información sobre los riesgos y las medidas preventivas para que LA EMPRESA informe a los trabajadores.

- Asesoramiento a la empresa para el desarrollo del documento denominado Plan de Prevención de riesgos laborales según se establece en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de riesgos laborales, en adelante LPRL.

-Propuesta de medidas de emergencia a implantar por la empresa en los términos a los que se refiere el artículo 20 de la LPRL. Planes de emergencias de los centros de la empresa. Formaciones emergencias y simulacros.

- Seguimientos de las medidas preventivas establecidas por la empresa

-Investigación y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales previa comunicación del acontecimiento del mismo por parte de LA EMPRESA a Gabinete SME y

Prevención, incluyéndose, únicamente aquellos daños de interés preventivo calificados como graves, muy graves, mortales.

Vigilancia de la salud:

Desde una perspectiva colectiva:

-Diseño del Plan de Vigilancia de la salud individualizada de los trabajadores mediante la elaboración de los protocolos específicos en función de los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador y su perfil personal.

- Estudios epidemiológicos de las incidencias de salud en la empresa con el objeto de analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud.

-Información sanitaria y colaboraciones con el Sistema Nacional de Salud.

- Elaboración de la Memoria anual de Vigilancia de la Salud según exigencias de normativa aplicable.

-Participación en la investigación de accidentes.

Desde una perspectiva individual:

-Análisis (periódico, inicial y tras baja prolongada) del estado de salud de los trabajadores de la empresa mediante la realización del preceptivo reconocimiento médico anual con aplicación de todos los protocolos específicos necesarios consistente en: Elaboración de la Historia Clínico-Laboral, Exploración física completa, Analítica (Básica) de sangre y orina (consistente en hematimetría completa con VSG, creatinina, glucosa, colesterol, HDL colesterol, ác. Úrico, GPT, GGT y orina: anormales y sedimento urinario), Elaboración de informe médico confidencial para cada trabajador con los resultados del examen realizado.

- Informe de aptitud para cada trabajador

Plan de igualdad:

Se ha elaborado un plan de igualdad.

Sociedad:

En el año 2021 se han realizado ventas por 40.198.052,47 € lo que supone el 0.73 % de incremento frente al año anterior.

A continuación expondremos los datos globales más ejemplificativos y relevantes, comunes a todas las sociedades que forman el GRUPO PADESA:

Recursos humanos:

El GRUPO PADESA cuenta con una plantilla media de 2054.99 empleados/as al cierre de 2021, distribuidos todos ellos por el Estado español.

La dirección fomenta el compromiso y la diversidad como fuente de talento, creatividad y experiencia. El respeto a los derechos humanos y a la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como un entorno de trabajado adecuado son principios esenciales en la actividad del grupo y se encuentran recogidos en el Código Ético de PADESA.

Número medio de empleados:

2021	
Dirección	19
Administración	176.65
Producción y logística	1859.34
TOTAL	2054.99

Número medio de empleados por sexo:

	2021	2021
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	16	3

Administración	98.09	78.61
Producción y logística	1025.04	834.25
TOTAL	1139.09	915.9

Empleados con discapacidad

El GRUPO cuenta a finales de 2021, con 45 personas que hayan comunicado su discapacidad.

Seguridad, higiene y salud laboral:

A lo largo del año 2021 se han producido un total de 83 accidentes laborales (54 hombres y 29 mujeres). Entre el 97 y el 100% de accidentes han sido calificados como leves. Se ha detectado 80 enfermedades profesionales a lo largo del ejercicio (38 hombres y 44 Mujeres).

Formación de los empleados:

En 2021 se ha impartido un total de 12.943.5 horas de formación, que se desglosan según departamentos de Dirección, Administración y Producción y Logística, según se detalla más arriba para cada una de las empresas.

5. Ética empresarial: derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno

El GRUPO PADESA está plenamente comprometido con el comportamiento ético en el desarrollo de todas sus actividades. Algunas de sus sociedades han materializado este compromiso con la elaboración e implementación de sistemas de cumplimiento normativo o *compliance*.

El *compliance* penal supone en la empresa la implantación de los planes de prevención de riesgos penales, y demás documentación necesaria, con la finalidad de establecer un verdadero sistema de cumplimiento normativo en la empresa. Tales planes de prevención se ajustan a las disposiciones del artículo 31 bis del Código Penal y demás normativa concordante en la materia.

En este sentido, el Consejo de Administración de PADESA aprobó en fecha 30 de junio de 2018 su Plan de Prevención de Riesgos Penales y su Código ético, en el cual se recogen los principios de integridad ética, respeto a los derechos humanos y respeto a la legalidad. Asimismo, se concretan una serie de criterios de comportamiento que evidencian nuestra cultura ética empresarial. Dichos documentos son revisados anualmente.

El grupo tiene como referentes en la actuación ética la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y los documentos que de ella se derivan, en especial los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

El Código ético es el pilar fundamental en el que se basa el comportamiento natural de PADESA así como el Plan de prevención de riesgos penales implantado desde 2018 como consecuencia de las sucesivas reformas del Código Penal que establecieron la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Sobre la base de este Plan, PADESA trabaja la gestión de los riesgos penales de la empresa, entre ellos los que hacen referencia al respeto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el cohecho.

El cumplimiento del Código ético es obligatorio para todos los empleados de PADESA y la infracción de cualquier criterio allí establecido puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, de acuerdo con lo que establecen los artículos 54 y 58 del Estatuto de los trabajadores. Con el objetivo de que todos los trabajadores y demás personas que deben relacionarse con la empresa, se encuentre debidamente informados del sistema de *compliance* penal adoptado por la misma, se introduce en todas las modalidades contractuales, la llamada "cláusula de *compliance*" donde se hace referencia al conocimiento del Código Ético por parte del trabajador y a la obligación de respetarlo.

Respecto al contenido ético en materia de respeto a los derechos humanos, cabe destacar que PADESA no permite ni tolera la discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus miembros, y promueve la igualdad de oportunidades.

Asimismo, se promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres y rechaza cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, violencia o cualesquiera otras conductas que generen un entorno de trabajo intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus miembros.

En PADESA se lucha contra la discriminación en todas sus formas y se asume el compromiso de salvaguardar y reforzar los derechos laborales y humanos, promover la seguridad y salud en el trabajo y brindar a los empleados oportunidades de aprendizaje.

El Código ético es fácilmente accesible a través de la página web corporativa (<https://www.padesa.es/compromiso-social/>). En la misma página se puede acceder al buzón de denuncias, gestionado de forma externa, a través del cual se puede alertar sobre cualquier incumplimiento del Código. Este mecanismo está en manos de empleados, socios, clientes, proveedores y cualquier persona que tenga contacto con la empresa, y constituye una medida de control de primer orden para gestionar los riesgos empresariales y, en especial, aquellos que hacen referencia al respeto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción, el cohecho y el blanqueo de capitales. En 2021 no se ha registrado ninguna denuncia.

Información sobre la lucha contra la corrupción y el soborno

PADESA tiene un firme compromiso con la actuación ética y responsable en el ejercicio de su actividad, que se traduce en la exigencia de que sus trabajadores actúen dentro de la legalidad y se abstengan de realizar cualquier actuación o asesoramiento que pudiera considerarse cuestionable desde una perspectiva ética.

Por ello PADESA, en su sistema de *Compliance*, en el que se integra el Sistema Normativo de PADESA, que recoge las normas, políticas, procedimiento y pautas de conducta exigibles a los empleados, incluye el Protocolo Anticorrupción, pendiente de aprobación en el año 2022, sin perjuicio de que algunas de las empresas que forman el grupo, como UPASA o AVES NOBLES, lo hayan implantado ya, con éxito, en el año 2021.

En definitiva, el citado Sistema de *compliance* penal, está formado por el Código Ético al que ya nos hemos referido y en el que se establecen los principios y pautas básicas de actuación, el Plan

de Prevención de Riesgos Penales, y el Protocolo Anticorrupción, que recoge la normativa interna de prevención de corrupción y fraude.

A través del Protocolo Anticorrupción, PADESA rechaza cualquier comportamiento reprochable o cuestionable, tanto desde la perspectiva legal, como desde la ética o deontológica. En particular, y entre otras conductas, PADESA rechaza cualquier forma de corrupción, cohecho o tráfico de influencias, y defiende la necesidad de proteger la competencia libre y leal dentro del mercado, así como de garantizar que los servicios públicos funcionen con el máximo nivel de objetividad e imparcialidad. En el citado documento se hace referencia a las relaciones de PADESA con las Administraciones Públicas, cabe destacar que, junto con la exigencia del cumplimiento estricto de la legalidad, se requiere evitar cualquier conducta que pueda interpretarse de forma errónea como un intento de obtener ilícitamente alguna contrapartida o beneficio indebido, velando en todo caso por la imagen y reputación de la empresa.

Se velará igualmente en la empresa porque la actividad profesional no se vea influenciada por vinculaciones económicas, familiares y de amistad con los clientes.

Por su parte, y en relación con los proveedores, en la citada Política se insiste especialmente en que su evaluación, selección y contratación debe realizarse garantizándose la transparencia, la igualdad de trato y la aplicación de criterios objetivos y ponderados, actuando con total independencia y al margen de cualquier vinculación personal, familiar o económica, que pueda poner en duda los criterios seguidos en la selección.

El Protocolo Anticorrupción, que se pronuncia expresamente sobre medidas contra la corrupción, el cohecho y el tráfico de influencias, establece unas reglas específicas en relación con posibles regalos e invitaciones, concretando los criterios y pautas de actuación que al respecto se establecen en el Código Ético.

En el año 2021 se ha actualizado la referida Política, incorporando medidas preventivas adicionales y aclarando el procedimiento a seguir en caso de duda sobre la aplicación de algunos aspectos de la misma.

Además del sistema de *compliance* ya mencionado, PADESA dispone de otros controles más específicos, como las auditorías externas que se encargan a un tercero independiente para revisar que los estados financieros del grupo respetan en todos los aspectos significativos la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la compañía, así como de los resultados de sus operaciones y de sus flujos de efectivo correspondientes al ejercicio. Otros controles son la

restricción solo a usuarios autorizados del uso de claves bancarias y firma digital, así como el control de accesos a los sistemas de contabilidad.

Todos los controles son revisados periódicamente por la *compliance officer* con el apoyo de los directores de departamento y de la asesoría externa especializada.

También la filial UPASA se ha dotado de un sistema *compliance* análogo al de la matriz. El 31 de mayo de 2019 el consejo de administración de la sociedad aprobó su Plan de prevención de riesgos penales, así como el Código ético. El Código y el enlace al buzón de denuncias son accesibles a través de la página web corporativa (<https://uniondepollerosdearagon.com/empresa/compromiso>).

AVES NOBLES Y DERIVADOS ha confeccionado asimismo su propio sistema *compliance*. En fecha 23 de febrero de 2021 la administradora única acordó el inicio de la redacción del plan y a fecha 9 de junio de 2021 se aprobó el mismo. Igualmente se dota de un código ético y un buzón de denuncia que se encuentra, asimismo, gestionado de forma externa.

A través de siguientes enlaces es posible acceder a los sistemas de *compliance*, integrantes del Plan de Prevención de Riesgos penales, mapa de riesgos, código ético y enlace al canal de denuncias de la matriz (PADESA) y filiales (AVES NOBLES y UPASA).

PADESA: [Compromiso social – Padesa](#)

AVES NOBLES: [COMPROMISO SOCIAL - Aldelís \(aldelis.com\)](#)

UPASA: [COMPROMISO \(uniondepollerosdearagon.com\)](#)

Se trata de sistemas de prevención dinámicos y basados en la mejora continua de las organizaciones. El objetivo es instaurar los mecanismos necesarios para lograr el más perfecto cumplimiento y en especial, abogar por una verdadera ética de cumplimiento.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Este aspecto aparece estudiado en el código ético y en el Protocolo Anticorrupción que se está confeccionando para ser instaurado en cada una de las empresas.

6. Sociedad

Protección de los consumidores

Las empresas del grupo cuentan con protocolos específicos para atender a consumidores y clientes, cuya misión es atender satisfactoriamente sus peticiones (reclamaciones, consultas, solicitud de documentación, etc.) sobre los productos comercializados. Las incidencias y no conformidades se gestionan de la siguiente forma:

1. Cuando recibimos la queja por parte de un cliente ésta se transmite al departamento de calidad, el cual realiza un seguimiento de todo el proceso.
2. Se analizan las posibles causas y una vez encontrada la raíz del problema se gestiona adecuadamente para subsanarla en coordinación con los departamentos involucrados.
3. Algunas disconformidades obligan a realizar un seguimiento que se prolonga durante varios días.
4. Al finalizar el año se hace una revisión de las incidencias por parte de la dirección donde, si es necesario, se establecen medidas de cara al año próximo.
5. Durante todo el proceso el representante comercial presta especial atención al consumidor afectado para velar por la resolución satisfactoria de la incidencia.

En 2021 se han registrado un total de **(SUMA DE TODAS)**. Todas han sido resueltas de acuerdo con el protocolo establecido sin que ningún caso haya revestido especial gravedad.

Periódicamente se realizan encuestas de satisfacción sobre distintos aspectos relacionados con el aspecto comercial, administrativos y de diversos productos.

Clientes

PADESA trabaja para un número importante de clientes y exporta a más de 10 países.

En este sentido, PADESA dispone de una política para la adecuada identificación, prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto de interés que pueden suscitarse.

Uno de los principales objetivos es contar con la confianza de los clientes y conseguir su satisfacción con los servicios prestados. Por ello PADESA cuenta con las principales certificaciones que aseguran la máxima calidad de sus productos:

-IFS, norma internacional de Seguridad Alimentaria

- Certificación Halal
- Certificación Welfair Quality por AENOR en la pollos y pavos
- Certificación en etiquetaje Facultativo en Cane de Pollo
- Certificación de Pollo Groc Català.
- Certificación SAE

Subcontratación y proveedores

Uno de los objetivos del grupo consiste en la optimización de las relaciones que mantiene con sus proveedores y la globalización de las compras de las distintas áreas. Ésta es la misión de los departamentos de compras, que desarrollan la estrategia de compras con la vocación de convertir a los proveedores en aliados de nuestro proyecto empresarial.

La política de compras del GRUPO PADESA tiene en cuenta cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales, y se valora especialmente la responsabilidad social y ambiental de proveedores y subcontratistas.

Siguiendo con los planes de control de proveedores fijados en el seno del sistema APPCC, previamente a la contratación con un proveedor se solicitan todos los permisos correspondientes, se realizan análisis tanto internos como externos, se solicitan las fichas de seguridad y boletines analíticos, entre otros datos para llevar a cabo el seguimiento continuo de los mismos. En algunos casos se articula un cuestionario de evaluación de proveedores.

Compromiso con el territorio

El GRUPO PADESA está firmemente comprometido con los territorios en los que tiene establecidos sus centros de trabajo. Este compromiso se materializa en acciones de asociación o patrocinio que se detallan a continuación.

AVES NOBLES Y DERIVADOS

AVES NOBLES Y DERIVADOS tiene un fuerte arraigo en Aragón, tierra que nos ha visto nacer y crecer, por lo que nos sentimos fuertemente comprometidos con este entorno. Este compromiso se manifiesta en la generación continua de empleo de calidad por encontrarse en continuo crecimiento y tener proyectos de ampliación para los próximos años, como:

- Iniciativas sociales con el Banco de Alimentos y otras colaboraciones puntuales con ONGs, rastrillos solidarios y asociaciones sin ánimo de lucro y proyectos sociales
- Ámbito educativo e I+D (Cátedra ALDELÍS)
- Actividades deportivas para promover hábitos saludables
- Participamos en la campaña solidaria 'Gran Recogida', impulsada por la Federación Española de Bancos de Alimentos (Fesbal)

Pero esto es sólo una pequeña muestra de las actuaciones desarrolladas en este ámbito. A continuación, detallamos algunas de las iniciativas más exitosas:

Patrocinadores Quebrantahuesos

ALDELÍS estuvo presente en la popular marcha cicloturista Quebrantahuesos, que se celebró el pasado 23 de junio de 2019 y de la que forman parte como patrocinadores oficiales.

La Quebrantahuesos cuenta cada año con ex deportistas destacados como el pentacampeón del Tour de Francia Miguel Indurain, Edurne Pasabán, Abraham Olano, Alberto Puig, David Albelda, Joseba Beloki, Melcior Mauri o Luis Pasamontes.

De esta forma, la Quebrantahuesos se ha consolidado como el evento líder del país en ciclismo popular, con más de más de 10.000 participantes cada año y unas 14.000 solicitudes de participación.

La noche de los investigadores

ALDELÍS estuvo presente en septiembre del año 2019 en la Noche de los Investigadores, un proyecto europeo que se ha convertido en una cita imprescindible para todos nuestros pequeños amantes de la ciencia en Aragón.

Parte de nuestro equipo se trasladó hasta el CaixaForum de Zaragoza para hacer un taller con niños de 6 a 12 años, pequeños científicos que conocieron las posibilidades de la conservación de alimentos y que protagonizaron una cata del Pulled Chicken Mayonesa, nuestra conserva de hebras de pechuga de pollo cocinadas a baja temperatura y salsa de mayonesa ligera.

Colaboración con ATADES

Firma de un convenio de colaboración con Atades, la Asociación Tutelar Asistencial de Discapacitados Intelectuales con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

El objetivo de este convenio es instrumentar la colaboración entre ambas instituciones y contribuir de manera activa a la mejora social y económica de la asistencia y tutela de las personas con discapacidad intelectual en Aragón que lleva a cabo Atades. A su vez, dicha actuación se enmarca en el deseo de Aves Nobles y Derivados de profundizar en su relación con entidades de la sociedad civil, asociaciones y ONGs, dentro del ámbito de su Responsabilidad Social Corporativa.

AVIFOOD

En 2019, la sociedad, después del consenso entre todos los trabajadores, realizó una aportación de 1.500 euros a la Associació Trastorn Espectre Autista Terres de l'Ebre.

KOVO

La empresa colabora con entidades de interés social de la localidad donándoles mercancías que no es posible vender pero que se encuentran en óptimas condiciones de consumo reduciendo además la producción de residuos.

Asimismo, realiza el pago de una cuota mensual de 135 euros a la asociación del polígono industrial donde nos encontramos la cual realiza labores que redundan en la mejora del entorno en el que se encuentra la delegación.

Desde el año 2015 venimos participando en la iniciativa "GENERANDO CAMBIOS" promovida por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid de la cual contamos con una acreditación de cara a la promoción de nuestra delegación frente a visitas de clientes y proveedores. Sin embargo, desde la Administración Pública no se han vuelto a generar más acciones.

Otros compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

Premio Sostenibilidad y Medio Ambiente

La Asociación Nacional de Industrias de la Carne de España (ANICE) celebró el 22 de marzo su Asamblea 2018 en una jornada en la que, además de presentar los datos del sector cárnico español, hizo entrega de los III Premios ANICE, otorgándole el premio en la categoría "Sostenibilidad y Medio Ambiente" a AVES NOBLES Y DERIVADOS, por su orientación empresarial a estos criterios.

Los Premios ANICE reconocen el trabajo de personalidades, empresas e instituciones, en diversos ámbitos, en favor del sector cárnico y su relevancia socioeconómica. Dentro de los criterios que han apoyado el premio otorgado a AVES NOBLES Y DERIVADOS, destaca la ampliación de sus

nuevas instalaciones, proyecto declarado de interés autonómico por el Consejo de Gobierno de Aragón.

Parque Nacional Ordesa

Aves Nobles y Derivados es patrocinador del Centenario del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido. La adhesión a este Acontecimiento de Excepcional Interés Público (AEIP) fue rubricada entre el consejero de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, Joaquín Olona, y el director general de AVES NOBLES Y DERIVADOS, David Botaya. De este modo, la empresa aragonesa ratifica su firme compromiso con Aragón y su entorno.

Proyecto INDUCE

AVES NOBLES Y DERIVADOS se ha sumado como empresa piloto al proyecto europeo INDUCE, financiado por la Comisión Europea a través del programa H2020, con el objetivo de desarrollar sus capacidades en eficiencia energética. El proyecto, liderado en España por el Centro de Investigación de Recursos y Consumos Energéticos (CIRCE) y la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas (FIAB), busca desarrollar una cultura empresarial energéticamente eficiente así como la sostenibilidad de la industria agroalimentaria para avanzar en los objetivos de eficiencia energética de estas empresas con el horizonte puesto en el año 2020.

En este sentido, el proyecto cuenta con un equipo compuesto por científicos consolidados, profesores, ingenieros y miembros de organizaciones de la industria agroalimentaria.

Anexo: Tabla de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
1. MODELO DE NEGOCIO		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) Su entorno empresarial, 2.) Su organización y estructura, 3.) Los mercados en los que opera, 4.) Sus objetivos y estrategias, 5.) Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7, 102-14	2.1, 2.2, 2.3, 2.4
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:	103	2.4
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permita: 1.) El seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103	2.4
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y <ul style="list-style-type: none"> • Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, • Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. 	103, 102-15	2.5

<ul style="list-style-type: none"> • Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. 		
2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Global Medio Ambiente		
1.) 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, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	103, 102-11	3.1
2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;		
3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		
Contaminación		
1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;	103	3.1, 3.2
2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.		
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Economía circular	103	3.2
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103, 306-2	3.2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103	3.2
Uso sostenible de los recursos		

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	3.3
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	3.3
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103, 302-1, 302-4	3.3
Cambio Climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	103, 305-1, 305-2	3.1
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103	3.1, 3.2, 3.3
Las 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.	103	No
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103	3.3

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	No
3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	103, 102-8, 405-1	4.1, 4.2
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	102-8	4.2
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8, 405-1	4.2
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	4.2
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	405-2	4.3
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	103,405-2 103	No
Implantación de políticas de desconexión laboral.	103	4.5
Empleados con discapacidad.	405-1	4.4
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	103	4.5
Número de horas de absentismo	403-2	4.5
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de amos progenitores.	103	4.5
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103	4.6
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,	403-2	4.6
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3	4.6

Relaciones sociales		
Organización del dialogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;		4.7
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;		4.7
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		4.7
Formación		
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103	4.8
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	4.8
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	4.4
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre;	103	4.9
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;		
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
4. ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	103, 102-16,102-17	5
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205,2	5
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	6.3
5. SOCIEDAD		

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103	6.3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	103	6.3
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos;	102-43	
Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12, 102-13	6.3
Subcontratación y proveedores		
* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	103,102-9,308-1	6.2
* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103	6.1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	6.1
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	103	2.1
Impuestos sobre beneficios pagados	103	2.1

Subvenciones públicas recibidas	201-4	2.1
6. DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humano Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	103,102-16,103-17	5
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	No
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales	407-1	5
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	103,406-1	5
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	5
La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	5

NOTA INFORMATIVA

A través de este Informe se trata de consolidar y presentar la información relativa al Estado de Información no Financiera (en adelante EINF).

PADESA se compromete a dar la publicidad necesaria, conforme al artículo 49.9 del CCo, con las consideraciones en él hechas por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica, entre otras normas, el Código de Comercio, en materia de información no financiera y diversidad.

Por ello, PADESA pone a disposición del público, de forma de gratuita dicho EINF, siendo fácilmente accesible en la página web, en concreto, a través de la página web corporativa: www.padesa.es

El EINF se mantendrá publicado durante 5 años.

Lamentablemente, no se ha podido tener finalizado el EINF en la fecha que se hubiese deseado, dado que la situación de pandemia derivada del COVID-19, ha perjudicado el normal desarrollo de las reuniones de seguimiento, así como la posible presentación de los datos necesarios para su elaboración por parte de los auditores de cuentas.