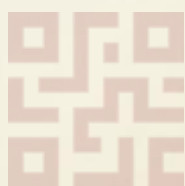




LA MAGDALENA 2020 S. L. EINF

LA MAGDALENA 2020, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
DEL EJERCICIO ECONÓMICO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024





ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ÍNDICE

1. ALCANCE DEL INFORME	4
2. MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS	4
3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	13
4. GESTIÓN DE RIESGOS	15
5. ASPECTOS MEDIAMBIENTALES	16
6. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO	24
7. DERECHOS HUMANOS	36
8. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	37
9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD	38
10. TABLA DE CONTENIDOS GRI DEL EINF	42



1. ALCANCE DEL INFORME

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

Este Estado de Información no Financiera (en adelante, EINF) incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de La Magdalena 2020, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al equipo humano, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. **Este EINF cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.**

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

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

2. MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS

Misión y Modelo de Negocio

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

Los Principios Rectores de Seguridad, Calidad y Coste son los filtros básicos de la operación. PROSIGUE (Sistema Integrado de Gestión) ha dotado un filtro de análisis de la relación de estos Principios con el servicio a los Stakeholders y un mapa cognitivo que permite entender las atribuciones de decisión básicas de cada nivel profesional.

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

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

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

El Grupo elabora catorce millones de tazas de café y productos de café al día y los exporta a más de 30 países desde nuestras instalaciones en Palencia y con el apoyo de nuestra oficina de Sao Paulo.



Propiedad, modelo de gobierno y organización

La Sociedad Dominante del Grupo cuenta con dos Administradores Solidarios, socios fundadores y que ostentan la práctica totalidad de la propiedad (Dña. Rocío Hervella Durántez y D. Julián Espejel Alonso); en el resto de las empresas del Grupo es Dña. Rocío Hervella Durántez quien desempeña las funciones de primer ejecutivo y Administrador de las mismas. **La visión a largo plazo es la de liderar los mercados de café con un mayor potencial en el segmento de la marca privada**, y de ese modo garantizar que se cumple con la misión del Grupo.

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

Por último, **el Grupo tiene un Comité de Dirección, que es el órgano superior de dirección, comunicación y coordinación** para implementar las decisiones estratégicas y tácticas con el fin de alcanzar los objetivos marcados. Al cierre del ejercicio 2024 el Comité de Dirección estaba conformado por los siguientes roles:

Dirección de Operaciones; Dirección Comercial, Marketing y Desarrollo Negocio; Dirección de Transformación Digital; y Dirección Económico-Financiero, Legal y RRHH.



Nuestro café: desde el origen hasta la taza

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

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

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

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

Exigencia y calidad

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

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

PRINCIPIOS RECTORES



SEGURIDAD · CALIDAD · COSTE

Modelo de gestión sostenible



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

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

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





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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

Tendencias y perspectivas del sector

Sostenibilidad y Consumo Responsable. Los consumidores europeos muestran una creciente preferencia por productos que promuevan las prácticas ecológicas y éticas. Esto incluye la demanda de cafés certificados y envases más sostenibles, junto con procesos de producción que minimicen el impacto ambiental.

Innovación Tecnológica en la Preparación. La tecnología está revolucionando la experiencia del café, por ejemplo, con las cafeteras inteligentes, que son controladas mediante aplicaciones móviles que permiten a los usuarios personalizar cada taza según sus preferencias. Además, la inteligencia artificial se está utilizando para analizar gustos y ofrecer recomendaciones personalizadas, mejorando la precisión en la preparación y asegurando una calidad constante.

Aumento del Café de Especialidad y Origen Único. Existe una tendencia creciente hacia el consumo de cafés de alta calidad y de origen único. Los consumidores buscan experiencias más exclusivas y sabores distintivos, valorando la trazabilidad y las historias detrás de cada café. Esto ha llevado a un auge de los microtostadores, a una mayor oferta de variedades poco comunes, métodos de preparación especializados y a sistemas de trazabilidad desde el origen a la taza.

Experiencias Personalizadas y Cultura del Café en Casa. Desde la pandemia por el virus de la COVID-19 se ha observado como los consumidores invierten en equipos de alta calidad para recrear la experiencia de una cafetería en sus hogares. Por ejemplo, máquinas de café espresso, molinos de café de precisión y espumadores de leche están en alta demanda, permitiendo a los entusiastas del café disfrutar de bebidas de calidad barista sin salir de casa. Además, las cafeterías están ofreciendo experiencias más personalizadas, adaptándose a las preferencias individuales de sus clientes.

Desafíos en la Cadena de Suministro y Precios. El mercado del café se enfrenta a desafíos significativos debidos a factores como las condiciones climáticas adversas en países productores, las complicaciones logísticas y una creciente demanda global. Estos elementos han llevado a fluctuaciones en los precios y a una disminución de las reservas de café en Europa, lo que podría impactar en la disponibilidad y el precio de producto final.



Respecto a los **productos de café fabricados y comercializados por el Grupo a través de su empresa PROSOL** observamos las siguientes tendencias:

1. Café soluble aglomerado, liofilizado y espresso. Se trata de una categoría madura con poca variabilidad en cuanto a su tamaño de mercado, y con productos que buscan innovar para adaptarse a segmentos de consumidores más jóvenes. En la categoría de aglomerado y espresso, se viene observando como empiezan a penetrar en toda Europa referencias de café aromatizado que hasta ahora veíamos casi exclusivamente en mercados anglosajones y de algunos países del este de Europa.

2. Mezclas de café, bebidas tipo cappuccino. Es de una de las categorías con mayor margen de innovación por la versatilidad en formatos y en sabores que puede ofrecer al consumidor. Durante los próximos años se espera una mayor penetración de estos productos de indulgencia con tendencia a etiquetados limpios e ingredientes certificados.

3. Cápsulas de café compatibles con Nespresso®. Las cápsulas de café representan la categoría que en los últimos años ha venido presentando un mayor crecimiento por la juventud de la misma y por la innovación que ha representado, revolucionando la manera de tomar café entre los consumidores. En el último año y para el futuro próximo, esperamos un crecimiento más contenido de esta categoría por dos motivos: su madurez, que conlleva curvas de crecimiento más planas, y el aumento del precio del café, que supone incrementos en el coste y el precio de venta de un producto ya de por sí más caro, en general, que otras categorías de café.

Marca de Distribución. La MDD sigue incrementando su cuota en aquellos países donde está perfectamente establecida desde los últimos años y continúa con su penetración en aquellos en los que aún tiene una menor presencia. La crisis presupuestaria de muchos hogares causada por las tensiones inflacionistas en la cesta de la compra, junto con la consolidación de las líneas de producto de MDD centradas en ofrecer calidad a precios competitivos, propician un cambio en el posicionamiento de la mente del consumidor, y, donde antes se veía la MDD como un producto de baja calidad, ahora se identifica la MDD con productos innovadores y al mismo nivel de calidad que marcas de fabricante bien establecidas.

Adicionalmente, durante 2024 se ha observado de nuevo una disgregación de la MDD en distintas gamas de calidad para atender a la capacidad económica de todos los hogares, y durante el próximo 2025 se espera que se mantenga esta tendencia de la MDD de contar con distintas gamas de calidad.



Principales magnitudes 2023

En 2024 el Grupo ha facturado casi 148 millones de euros, con 294 personas empleadas en su equipo y dos unidades de negocio en Venta de Baños (Palencia) más el apoyo comercial de nuestra oficina en Sao Paulo.

Durante el ejercicio 2024 **las inversiones en inmovilizado material e intangible han ascendido a casi 10 millones de euros**. Adicionalmente se han acometido inversiones en otros **activos inmobiliarios y financieros por un importe de unos 0,3 millones de euros**.



3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

Identificación

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

Por ello, en el ejercicio 2024 la Dirección del Grupo ha realizado un análisis de materialidad, identificando el impacto que tiene nuestra actividad en nuestros principales grupos de interés y, al mismo tiempo, el que tienen sus actividades y requerimientos en nuestras operaciones.

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

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

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

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

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

Conclusiones del análisis de Materialidad

¿Qué aspectos son relevantes para el Grupo? ¿Y qué asuntos son importantes desde la perspectiva de los grupos de interés? Esta primera definición de la materialidad del Grupo parte de un análisis y valoración inicial del grado de influencia del Grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al equipo humano, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como también de las materias y/o aspectos más importantes para los grupos de interés, partiendo de la información disponible en la actualidad.

Tras el citado análisis, los asuntos materiales definidos por el Grupo para el ejercicio 2024 son los que se detallan a continuación, si bien esta matriz evolucionará a medida que se obtengan más datos como consecuencia del avance en el diálogo con nuestros principales grupos de interés.

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

4.GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

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

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

Compromisos:



1.Promover una cultura de riesgo-oportunidad en la gestión del Grupo a través del Sistema de Gestión de Riesgos.

2.Incluir los resultados del análisis y valoración del riesgo dentro de la estrategia y la toma de decisiones del Grupo.

3.Asegurar la consecución de objetivos de negocio dentro del nivel de tolerancia al riesgo aceptado.

4.Utilizar una infraestructura común para la gestión de riesgos: lenguaje, tecnología y procesos.

5.Actualizar y tratar los riesgos coordinando los flujos de información con las líneas de negocio de forma eficiente.

6. Implicar y exigir a la organización la actualización y gestión de todo lo relativo a la gestión de riesgos.

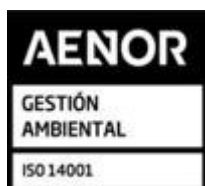
7. Establecer y cumplir unos objetivos anuales de riesgos enfocados en la disminución de los costes de control.

5. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

Gestión medioambiental



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



El compromiso del Grupo con la protección del Medioambiente y con una gestión medioambiental más eficiente y sostenible se ha materializado en el ejercicio 2024, un año más desde 2006, con la auditoría de seguimiento de la certificación de la norma **ISO 14001:2015** de la fábrica de café soluble y cápsulas compatibles en Venta de Baños (Palencia, España) superada satisfactoriamente, un estándar internacional que nos proporciona un marco con el que preservar y

proteger el Medioambiente y nos permite asegurar que cumplimos nuestros objetivos anuales en este ámbito.



Las empresas que forman parte del Grupo no se encuentran recogidas en el Anexo 111 de la Ley 26/2007 de 23 de octubre de Responsabilidad Medioambiental y, por tanto, no están obligadas a formalizar la correspondiente garantía financiera obligatoria que establece la normativa legal. Sin embargo, y como se ha comentado en puntos anteriores, **el Grupo tiene implantada y certificada la norma ISO 14001:2015**, que le permite identificar los riesgos ambientales derivados de la actividad y el establecimiento de medidas preventivas acordes a dichos riesgos.

Entre las principales medidas adoptadas durante el 2024 en materia de gestión medioambiental destacan las impulsadas dentro del Proyecto de Eficiencia Energética y en materia de descarbonización, y en concreto:

1. **La finalización del proyecto y puesta en marcha de la caldera de biomasa**, que se está alimentando con el marro de café (principal residuo resultante del proceso productivo de café soluble) junto con astilla de madera, con el fin de generar el vapor necesario en los procesos productivos del Grupo, y simultáneamente promover la Economía Circular.



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

Uso sostenible de los recursos

Una de las necesidades que requieren las actividades industriales del Grupo, es la utilización de **agua**, que, como recurso escaso y costoso, trata de ser optimizado al máximo por el Grupo en todos sus procesos productivos. La ratio de consumo de agua por el Grupo durante el ejercicio 2024 se sitúa en 72,6 m³ por tonelada fabricada (83,9 m³ por tonelada fabricada en 2023).

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

Por un lado, **el consumo de energía eléctrica del Grupo en el ejercicio 2024 ha sido de 577 kWh por tonelada** producida y/o envasada (577 kWh por tonelada producida y/o envasada en 2023), y por otro lado **el consumo de energía gas natural por las empresas del Grupo durante el ejercicio 2024 ha ascendido a 5.418 kWh** por tonelada fabricada (7.713 kWh por tonelada fabricada en 2023). Adicionalmente, en los ejercicios 2024 y 2023 **el Grupo ha eliminado el consumo de gasóleo** que hasta hace unos años se venía utilizando de manera secundaria en sus actividades.

Desde el ejercicio 2024 las empresas del Grupo han sustituido parcialmente el consumo de energía de gas natural por energía generada por biomasa de astilla de madera que complementa el marro de café necesario para el funcionamiento de la caldera de biomasa del Grupo. En el ejercicio 2024 el consumo de biomasa de astilla de madera por las empresas del Grupo ha ascendido a 0,44 TN por tonelada fabricada.

Las empresas del Grupo a través de sus proveedores **pueden garantizar la existencia de una cadena de custodia y demostrar el acatamiento con criterios de sostenibilidad para la biomasa de astilla consumida, y además garantizar el origen sostenible** de la biomasa de astilla de madera suministrada en sus procesos industriales.

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

En el ejercicio 2024 el foco principal de actuación en materia de mejora de eficiencia energética se ha centrado en la **finalización y puesta en marcha de la caldera** de biomasa que combustiona el marro de café resultante de los procesos de fabricación del Grupo, junto con otras biomásas externas, con el doble objetivo de reducir sensiblemente las emisiones de gases de efecto invernadero en los próximos años (al minorarse el consumo de gas natural en los procesos fabriles del Grupo) y, al mismo tiempo, mitigar el riesgo de exposición a los eventuales incrementos de costes energéticos en el futuro.

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

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



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

Economía circular y gestión de residuos



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

En este sentido, cabe reseñar que la empresa del Grupo PROSOL fue la primera del sector agroalimentario en España en obtener la **Certificación de Residuo 0** emitida por AENOR, que acredita que las organizaciones valorizan sus fracciones de residuos, evitando que estos tengan como destino final el vertedero. En 2024 PROSOL ha superado satisfactoriamente la auditoría de seguimiento de la certificación, en vigor hasta finales del año 2027.



En el ejercicio 2024 la empresa del Grupo PROSOL se ha adherido y comprometido con el **Pacto de Economía Circular de Castilla y León** promovido desde la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León dentro de la Estrategia de Economía Circular de Castilla y León 2021-2030, alineada con el Plan de Acción para la Economía Circular de la Unión Europea.

La composición del total de residuos, peligrosos y no peligrosos, generados por la actividad del Grupo durante los ejercicios 2024 y 2023 ha sido la siguiente:

Residuos no peligrosos	2024	2023
Materia orgánica y lodos de depuradora (Kg)	9.355.150	13.264.810
Envases mezclados (Kg)	437.130	385.740
Papel y cartón, vidrio, aluminio y plástico (Kg)	370.240	347.860
Residuo de big-bags y sacos de yute (Kg)	133.330	132.190
Otros residuos (Kg)	88.727	90.149
Total (Kg)	10.384.577	14.220.749

Residuos peligrosos	2024	2023
Env. plásticos contaminados (Kg)	977	1.267
RAEES (Kg)	529	794
Otros residuos (Kg)	691	692
Total (Kg)	2.197	2.753

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

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



Entre las **principales medidas adoptadas en el ejercicio 2024 en materia de economía circular y gestión de residuos** destacan:

1. **La valorización de los residuos generados en la actividad del Grupo alcanza un 99,6%**, convirtiéndolos en recursos como compost, biogás y nuevos materiales reciclados para incorporarse como materia prima en otros procesos productivos.
2. **La consolidación de la eliminación del residuo de solución acuosa**, gracias a la optimización y mejora de las limpiezas especiales y a la eliminación de los equipos lavavajillas. Adicionalmente, ha permitido la reducción de los residuos peligrosos totales en un 20% respecto al ejercicio anterior.
3. **Estudio de reducción de productos químicos peligrosos** en el tratamiento de aguas residuales generadas por el Grupo en sus actividades industriales.
4. En materia de envases y fruto del compromiso en minimizar su impacto, el Grupo continua con las acciones incluidas en el Proyecto Packaging Sostenible que inició en 2020 sobre los principios de economía circular y que se ha materializado, en 2023, **en la reducción de gramaje de uno de los formatos de frascos PET**, como continuación de las acciones ya iniciadas en los ejercicios 2020 y 2021 con el resto de los formatos PET del Grupo.

Una vez más, en 2024 cabe subrayar, en materia de economía circular, que, bajo el paraguas de la Asociación Española del Café (AECafé), la empresa del grupo PROSOL ha mantenido su impulso junto a otras 23 empresas del sector cafetero para promover **CIRCULARCAPS**, organización sin ánimo de lucro constituida en 13 de julio de 2021 con el objetivo de consolidar un único sistema colectivo de reciclaje de cápsulas de café, de aluminio y plástico, que garantice una solución integral para el sector cafetero en España. Las compañías emplean, como base, el sistema de reciclaje que NESTLÉ puso en marcha en España en 2010. Asimismo, CIRCULARCAPS trabaja para expandir el sistema actual a través de la ampliación de los puntos de recogida, facilitando un mejor y más amplio acceso al consumidor, tanto a nivel local como nacional. De esta manera, se asegura la circularidad de las cápsulas de café como residuo.

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

Contaminación

En los ejercicios 2024 y 2023 las **emisiones de gases de efecto invernadero** generadas a consecuencia de la actividad industrial del Grupo han ascendido a:

	Emisiones 2024	Ejercicio 2023
Alcance 1 (gas natural y gasóleo)	10.653 TN CO ₂ eq.	13.513 TN CO ₂ eq.
Alcance 2 (energía eléctrica)	2.465 TN CO ₂	2.831 TN CO ₂

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

En el ejercicio 2024 la **principal medida en materia de contención de las emisiones de gases de efecto invernadero ha sido la puesta en marcha de la caldera de biomasa**, que ha comenzado a sustituir parte del consumo de gas natural en los procesos fabriles del Grupo.

Adicionalmente, en el ejercicio 2024 se han puesto en marcha otras acciones de menor calado, pero igualmente necesarias para la **mejora de las emisiones de gases de efecto invernadero**, entre las que destacan:

1. **Verificación del cálculo de Huella de Carbono en su Alcance 1 y 2 en el trienio 2021-2023** respecto del trienio 2020-2022 de la empresa del grupo PROSOL.
2. Se ha comenzado a desarrollar **una herramienta para calcular a partir de 2024 la Huella de Carbono en su Alcance 3** de la empresa del grupo PROSOL.



En este sentido, la empresa del grupo **PROSOL ha obtenido en el ejercicio 2024 el sello CALCULO Y REDUZCO 2023** emitido por el **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico** por la **reducción de emisión de gases de efecto invernadero en el trienio 2021-2023** respecto del trienio 2020-2022 para el alcance 1 +2.

Respecto al ruido, como foco de emisión atmosférica, no es considerado por el Grupo como un aspecto ambiental relevante, si bien cabe reseñar que el último informe de comprobación se ha realizado en el ejercicio 2023, de acuerdo con la Ley 5/2009, de 4 de junio, del Ruido de Castilla y León, que regula una periodicidad de control de 3 años.

En cuanto a la contaminación lumínica, no es considerado aspecto ambiental significativo por el Grupo dado que las instalaciones fabriles llevan a cabo su actividad en un entorno industrial. En este sentido, de conformidad con el artículo 12 -sobre régimen horario del alumbrado exterior- de la Ley 15/201 O, de 10 de diciembre, de Prevención de la Contaminación Lumínica y del Fomento del Ahorro y Eficiencia Energéticos Derivados de Instalaciones de Iluminación de Castilla y León, las actividades industriales del Grupo respetan la franja horaria de alumbrados exteriores atendiendo a criterios de seguridad y vialidad, además de carecer de sistemas de iluminación de fachadas o infraestructuras con motivos estéticos, comerciales u ornamentales y de luminosos comerciales.

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

Protección de la biodiversidad

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



6. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO

Gestión del talento

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



Desde el ejercicio 2012 en el Grupo **estamos certificados como Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, con una calificación nivel B+ en el ejercicio 2024, **y aplicamos 60 medidas de conciliación de la vida personal y profesional**. Ya en el momento de la certificación inicial definimos conciliación como *"equilibrio de la vida personal, familiar y*

profesional, la flexibilidad mutua empresa-personas para el cumplimiento de las necesidades y objetivos de todos los implicados y el logro de un mayor bienestar global". Esta definición la mantenemos hoy, y esperamos que trabajar en la mejora del equilibrio de la vida personal y profesional suponga una serie de impactos positivos tanto en externo, con la mejora de la imagen del Grupo como empleador responsable, que garantiza la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras, así como en interno, garantizando la eficiencia y productividad del Grupo, a través de la atracción y retención del talento y la satisfacción de las personas, con múltiples programas que fomentan la vida saludable, la formación y el desarrollo de los miembros del Equipo. El Modelo EFR se basa en la mejora continua. Por ello, anualmente se realiza un proceso de revisión por la Dirección, para identificar posibles riesgos y oportunidades, que suponen la puesta en marcha las acciones pertinentes, como cambios en la gestión del Modelo EFR o nuevas medidas de conciliación.

Contamos con varios proyectos específicos para la mejora constante de las condiciones laborales y el impulso de la carrera profesional:



1. Un modelo de liderazgo (**MODELID**) que ayuda a que los profesionales tengan un marco estable y motivador para desarrollar sus relaciones laborales.



2. Una Escuela Corporativa, **PROSCHOOL**, que se encarga de potenciar la formación y el desarrollo de los miembros del Equipo PROSOL.



3. Un completo programa de impulso de la salud, **PROSALUD**, que tiene el objetivo de ayudar al equipo a tener una vida más saludable mediante programas de prevención y formación.



4. Un completo programa de aseguramiento de Prevención de Riesgos Laborales, **PROTEGE**, que está en constante evolución y mejora.



5. Los nuevos profesionales cuentan con el apoyo de un **WELCOME PACK** que les ayuda a integrarse en la cultura de superación de PROSOL

Empleo

La plantilla media y distribución de empleados en los ejercicios 2024 y 2023 por **sexo, edad y clasificación profesional** es la siguiente:

Ejercicio 2024:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos	0,00	0,00	0,00	0,00	5,51	2,00	7,51
Mandos intermedios y técnicos	4,46	33,07	2,95	3,77	17,19	6,71	68,15
Personal de operaciones	6,72	52,40	12,62	29,13	81,35	36,20	218,42
Total	11,18	85,47	15,57	32,90	104,05	44,91	294,08

Ejercicio 2023:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos	0,00	0,00	0,00	0,00	5,43	1,83	7,26
Mandos intermedios y técnicos	6,27	33,48	2,00	2,68	17,53	6,70	68,66
Personal de operaciones	7,02	52,94	12,89	14,03	83,26	32,39	202,53
Total	13,29	86,42	14,89	16,71	106,22	40,92	278,45

La plantilla media y distribución de empleados de los ejercicios 2024 y 2023 atendiendo a las distintas **modalidades de contratos de trabajo, por sexo y edad** es la siguiente:

Ejercicio 2024:

<	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Contrato indefinido	6,90	78,13	13,91	15,69	97,03	41,90	253,56
Contrato temporal	4,28	7,34	1,66	17,21	7,02	3,01	40,52
Total	11,18	85,47	15,57	32,90	104,05	44,91	294,08

Ejercicio 2023:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Contrato indefinido	9,49	78,36	13,05	11,83	98,36	39,83	250,92
Contrato temporal	3,80	8,06	1,84	4,88	7,86	1,09	27,53
Total	13,29	86,42	14,89	16,71	106,22	40,92	278,45

La plantilla media de los ejercicios 2024 y 2023 según el país de origen es la siguiente:

	2024	2023
España	283,0	266,9
Francia	2,0	2,0
Resto de la Unión Europea	1,9	2,9
Resto del Mundo	7,2	6,7
Total	294,1	278,5

La tasa promedio anual durante los ejercicios 2024 y 2023 de la plantilla media de **contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y clasificación profesional** es la siguiente:

Ejercicio 2024:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Contrato indefinido	2,4%	26,5%	4,7%	5,3%	33,0%	14,3%	86,2%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,7%	2,6%
Mandos intermedios y técnicos	1,4%	11,2%	1,0%	1,1%	5,8%	2,3%	22,8%
Personal de operaciones	1,0%	15,3%	3,7%	4,2%	25,3%	11,3%	60,8%
Contrato temporal	1,4%	2,5%	0,6%	5,9%	2,4%	1,0%	13,8%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%
Personal de operaciones	1,3%	2,5%	0,6%	5,7%	2,4%	1,0%	13,5%
Total	3,8%	29,0%	5,3%	11,2%	35,4%	15,3%	100,0%

Ejercicio 2023:

	Mujeres			Hombres			Total
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Contrato indefinido	3,4%	28,1%	4,7%	4,3%	35,3%	14,3%	90,1%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,7%	2,6%
Mandos intermedios y técnicos	1,8%	11,6%	0,7%	0,9%	6,3%	2,4%	23,7%
Personal de operaciones	1,6%	16,5%	4,0%	3,4%	27,1%	11,2%	63,8%
Contrato temporal	1,4%	2,9%	0,7%	1,7%	2,8%	0,4%	9,9%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,5%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Personal de operaciones	0,9%	2,5%	0,7%	1,7%	2,8%	0,4%	9,0%
Total	4,8%	31,0%	5,4%	6,0%	38,1%	14,7%	100,0%

Por otra parte, en el ejercicio 2024 se han producido 9 despidos en el Grupo, 5 mujeres y 4 hombres (en 2023 fueron 8 despidos, 4 mujeres y 4 hombres), mientras que atendiendo a la categoría profesional han sido 2 en directivos, mandos intermedios y técnicos, y otros 7 en personal de operaciones. En términos de edad en 2024 3 de los despidos han correspondido a la horquilla de menores de 30 años, otros 4 a la horquilla de 30-50 años y otros 2 a la horquilla de mayores de 50 años (en 2023 2 de los despidos fueron 2 en la horquilla de menores de 30 años, otros 3 en la horquilla 30-50 años y otros 3 en la horquilla de mayores de 50 años).

La tasa de rotación del personal durante los ejercicios 2024 y 2023 por sexo, edad y clasificación profesional es la siguiente:

Ejercicio 2024:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	22,4%	15,1%	0,0%	26,5%	11,6%	0,0%	13,2%
Personal de operaciones	29,8%	3,8%	0,0%	10,3%	6,1%	0,0%	5,5%
Total	26,8%	8,2%	0,0%	12,2%	6,7%	0,0%	7,1%

Ejercicio 2023:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,4%	54,6%	27,5%
Mandos intermedios y técnicos	15,9%	6,0%	0,0%	37,3%	17,1%	0,0%	10,2%
Personal de operaciones	14,2%	5,7%	7,8%	49,9%	4,8%	0,0%	7,9%
Total	15,0%	5,8%	6,7%	47,9%	7,5%	2,4%	9,0%

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

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



La retribución media en el ejercicio 2024 (en términos de retribución fija) ha ascendido a 28,2 miles de euros, siendo de 25,6 miles de euros en el caso de las mujeres y de 29,9 miles de euros en el caso de los hombres. En términos de edad, la retribución media en el ejercicio 2024 se sitúa en 18,4 miles de euros para menores de 30 años, 29,3 miles de euros para la horquilla 30-50 años, y 32 miles de euros para mayores de 50 años. Y, por último, atendiendo a la categoría profesional, la retribución media en el ejercicio 2024 ha sido de 22,5 miles de euros para el personal de operaciones, 39,5 miles de euros para mandos intermedios y técnicos, y 92 miles de euros para directivos.

La brecha salarial, entendida como diferencia entre la retribución media de todas las mujeres empleadas en el Grupo y la retribución media de todos los hombres empleados en el Grupo, sin consideración de su formación, categoría profesional, tipo de contrato, edad, antigüedad, duración de la jornada laboral, peligrosidad, horas extras, etc., **asciende en el ejercicio 2024 al 14,3%** (en 2023 fue del 19,2%). La política retributiva del Grupo promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, de modo que se establecen niveles salariales ligados al puesto y/o categoría ocupados, con independencia del sexo, raza, religión y otros factores, y por ello no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres si comparamos datos homogéneos (es decir, puestos y/o categorías profesionales iguales). La puntualización es pertinente **porque hay que señalar que el hecho de que haya hasta 31 reducciones de jornada, de las que 30 corresponden a mujeres del Equipo PROSOL, tiene un efecto estadístico en el cálculo salarial.**

En lo que respecta a la retribución de Administradores, en el ejercicio 2024 el importe devengado por los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad Dominante ascendió a 925 miles de euros (407 miles de euros en 2023). No se facilita esta información desglosada por género, porque con la conformación del órgano de administración supondría la publicación de la retribución individualizada de las mujeres que lo componen.

En 2024 no existen anticipos ni créditos concedidos a los miembros del Órgano de Administración de la Sociedad Dominante, así como tampoco operaciones garantizadas ni obligaciones contraídas en materia de pensiones ni de seguros de vida. Asimismo, el Grupo ha satisfecho la cantidad de 5 miles de euros (mismo importe en 2023), correspondiente a la prima del seguro de responsabilidad civil de la totalidad de los Administradores por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo.



Organización del trabajo

La tasa de empleados a jornada completa y parcial por sexo, edad y clasificación profesional durante los ejercicios 2024 y 2023 es la siguiente:

Ejercicio 2024:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Tiempo completo	3,8%	23,3%	5,3%	11,1%	35,4%	14,9%	93,8%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,7%	2,6%
Mandos intermedios y técnicos	1,5%	9,4%	1,0%	1,2%	5,8%	2,3%	21,2%
Personal de operaciones	2,3%	13,9%	4,3%	9,9%	27,7%	11,9%	70,0%
Tiempo parcial	0,0%	5,7%	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%	6,2%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	1,8%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	1,9%
Personal de operaciones	0,0%	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	4,3%
Total	3,8%	29,0%	5,3%	11,2%	35,4%	15,3%	100,0%

Ejercicio 2023:

	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Tiempo completo	4,5%	25,0%	5,3%	6,0%	38,0%	14,4%	93,2%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,6%	2,6%
Mandos intermedios y técnicos	2,3%	9,9%	0,7%	1,0%	6,3%	2,4%	22,6%
Personal de operaciones	2,2%	15,1%	4,6%	5,0%	29,7%	11,4%	68,0%
Tiempo parcial	0,3%	6,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	6,8%
Directivos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mandos intermedios y técnicos	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
Personal de operaciones	0,3%	4,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	4,7%
Total	4,8%	31,1%	5,3%	6,0%	38,1%	14,7%	100,0%





Respecto a las **medidas destinadas a fomentar la conciliación y el equilibrio entre la vida profesional y personal**, el Grupo está certificado como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) desde el año 2012, y ha alcanzado ya las 60 medidas a estos efectos.

Estas medidas se agrupan dentro del Catálogo de Medidas EFR del Grupo, y se clasifican en cinco bloques: (i) **calidad en el empleo**-retribución flexible, bonus por cumplimiento de objetivos, complementos en situaciones especiales, ... -; (ii) **flexibilidad temporal y especial-jornada flexible** y horario de trabajo de jornada intensiva en verano para el personal con horario partido, calendarios anuales,... -; (iii) **apoyo a la familia** -acumulación del tiempo de lactancia, licencias retribuidas, ... -; (iv) **desarrollo personal y profesional** -programa de inducción, evaluación de desempeño, formación, ... -; e (v) **igualdad de oportunidades** -integración laboral de colectivos de difícil inserción, exclusión de lenguaje sexista, ... -. Asimismo, se ponen a disposición de los miembros del #EquipoPROSOL diferentes canales para solicitar dichas medidas, así como mecanismos formales para canalizar quejas, reclamaciones o incidencias.

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

En este sentido, y como consecuencia de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal del Equipo, **31 empleados del Grupo han disfrutado de un contrato con jornada reducida en 2024** (30 en 2023). Asimismo, durante el ejercicio 2024, **16 profesionales (15 en 2023) del Grupo han disfrutado de permisos de maternidad, paternidad o lactancia**, con reincorporación de la totalidad de éstos a su puesto de trabajo a la finalización de este. A este respecto debemos señalar que la tasa de fecundidad de las mujeres con hijos que conforman la plantilla del Grupo al cierre del ejercicio 2024 se ha situado en una ratio de 1,66 hijos por cada mujer empleada con hijos (muy por encima de la media regional de Castilla y León -1,11 hijos- y también por encima de la media nacional en España -1,16 hijos-).

En relación con la **evaluación de los resultados de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal**, cada año se realiza un seguimiento de estos por parte del Área de Recursos Humanos del Grupo y los resultados más importantes se elevan al Comité de Dirección del Grupo, que realiza anualmente la revisión. En el ejercicio 2024 las conclusiones más significativas han sido que **no se consideran necesarios cambios en la orientación estratégica ni a nivel organizativo ni de recursos**; las oportunidades de mejora detectadas han sido analizadas y convenientemente aprovechadas; y las potenciales amenazas (derivadas de la situación del mercado y de la macroeconomía) son convenientemente gestionadas.



El seguimiento de las medidas de la conciliación de la vida laboral y personal se realiza con la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, compartiendo la evaluación de los objetivos marcados anualmente, que **en 2024 se han alcanzado en su totalidad en la materia de igualdad**. Esto supone una mejora de los objetivos de igualdad efectiva en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, que se han materializado a través de la negociación del Plan de Igualdad de Oportunidades, formalizado a comienzos del año 2023.

La cifra total de absentismo en 2024 ha ascendido a 27.983 horas, **resultando en una tasa de absentismo (TAS) agregada para el total del Grupo del 5,5%** (en 2023 fueron 33.042 horas y una tasa del 6,7%).



En cuanto a la desconexión laboral, el Grupo **firmó en enero de 2021 por unanimidad con la representación sindical el primer Protocolo de Desconexión Digital**. El protocolo, como otros en vigor para mejorar el servicio al #EquipoPROSOL, es de aplicación constante.

Salud y seguridad laboral de las personas

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



Indicadores de salud y seguridad laboral

En relación con la siniestralidad laboral, **el número total de profesionales que han sufrido accidentes de trabajo con baja en 2024 ha sido de 10, de los cuales fueron 2 mujeres y 8 hombres** (en 2023 fue de 4, de los cuales 1 mujeres y 3 hombres). No obstante, la totalidad de bajas por accidente laboral ha revestido carácter leve. Asimismo, un único empleado del Grupo (mujer) recibió la baja durante el ejercicio 2023 por enfermedad profesional (ninguno en 2024). De estas cifras se derivan los siguientes indicadores de siniestralidad:

Indicador	Dato 2024	Dato 2023	Método de cálculo
Índice de frecuencia	18,33	7,70	N.º accidentes x 1.000.000 / N.º horas trabajadas
Mujeres	8,53	4,31	
Hombres	25,7	10,44	
Índice de gravedad	0,51	0,46	N.º jornadas perdidas x 1.000 / N.º horas trabajadas
Mujeres	0,07	0,06	
Hombres	0,84	0,78	



Los **puestos de trabajo, instalaciones y procesos son permanentemente objeto de acciones para eliminar y minimizar factores de riesgo**. Durante el 2024 las unidades de negocio han superado más de 100 auditorías, inspecciones y seguimientos internos para evaluar la seguridad y aplicar mejoras a los procesos.

Adicionalmente durante el ejercicio 2024 **buena parte del Equipo ha participado en programas y acciones formativas asociadas a su puesto de trabajo y a las tareas que desempeñan**. Un total de 169 personas ha participado en alguno de los programas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) implementados y se han llevado a cabo 16 cursos, que han supuesto cerca de 361 horas de formación (en 2023 fueron 220 asistentes, 19 cursos y 762 horas).



Entre las acciones formativas más reseñables en materia de PRL del ejercicio 2024 cabe destacar la formación en cursos básicos en prevención de riesgos laborales, cursos de primeros auxilios, refresco en el uso del desfibrilador para asegurar que las instalaciones del Grupo son espacios cardio-protegidos, consignación de equipos, extinción de incendios, seguridad en almacenajes, ...

Relaciones sociales

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

El 100% de los empleados del Grupo se encuentran cubiertos por un convenio colectivo, siendo esencialmente de aplicación el Convenio Colectivo de Productos Solubles, S.A. (que se formalizó en el mes de diciembre de 2024 con el acuerdo unánime de la representación sindical y con vigencia 2024/2026).

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

Formación y promoción interna

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

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



Durante el ejercicio 2024 el Grupo ha contribuido a la mejora de conocimientos y habilidades del Equipo invirtiendo en más de 195 programas y cursos, que se han traducido en 5.782 horas de formación (en 2023 fueron 5.484 horas) en áreas tan diversas como herramientas de digitalización (programación, Project, Excel, ...), mantenimiento (termografías, consignación de equipos, mantenimiento digital, ...), idiomas, cultura de seguridad alimentaria, diferentes aspectos relativos a calidad y seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, o mejora de habilidades (programa de liderazgo, instrumentos y de gestión de compras de café, ...). Las citadas horas de formación en 2024 se han traducido en 20 horas al año por empleado, y se han distribuido por categoría profesional en 309, 2.347 y 3.126 horas, respectivamente, para Directivos, Mandos intermedios y técnicos, y Personal de operaciones.

Asimismo, el Grupo apuesta por el talento interno y, por ello, sólo en el ejercicio 2024 se materializaron 9 oportunidades de promoción interna, de las cuales 2 fueron mujeres y los otros 7 hombres (en 2023 fueron 7 promociones internas, 3 mujeres y 4 hombres).

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

A 31 de diciembre de 2024, el Grupo contaba con **12 personas con diversidad funcional en plantilla**, de los cuales 4 son mujeres y 8 son hombres (al 31 de diciembre de 2023 eran 9 personas, 3 mujeres y 6 hombres).

El Grupo promueve la contratación de trabajadores con capacidades diferentes gestionando la búsqueda de personas que puedan adaptarse a los perfiles profesionales requeridos para cada puesto, y de hecho se recoge como una de las 60 medidas que se impulsan desde el Catálogo de Medidas EFR.

Igualdad



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

En relación con el marco legal vigente en materia de igualdad, el Grupo dispone de un **Plan de Igualdad** en cumplimiento de lo previsto por la Ley Orgánica 3/2007, para lo que se contó en todo momento con la colaboración y negociación del Comité de Empresa. La actualización de este Plan de Igualdad se inscribió en abril de 2023 en la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, y junto a sus anexos y demás desarrollos, es de aplicación para todos los miembros del Equipo y estará vigente hasta el año 2027. Este Plan de Igualdad ha recogido y complementado las acciones que se venían realizando durante los ejercicios anteriores, y ha añadido alguna actuación adicional que tiene en cuenta la diversidad de género y otras variables.

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



Adicionalmente, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Grupo, a través de PROSOL, ha obtenido en el ejercicio 2024 la concesión del **Distintivo Optima de la Junta de Castilla y León**, que reconoce a aquellas entidades que voluntariamente han adoptado políticas y buenas prácticas de igualdad entre mujeres y hombres y conciliación

entre vida personal, laboral y familiar, constatando que estas entidades han implantado medidas de acción positiva para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

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

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



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

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



7.DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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



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

8. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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

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

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

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



9. CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD

Compromiso social

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

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



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

Un ejemplo entre muchos es la apuesta por el patrimonio de Palencia a través del patrocinio de EPOP, la **Escuela Provincial de Órgano de Palencia**, que da formación musical a los habitantes de los pueblos de la provincia para que toquen los maravillosos órganos ibéricos que se reparten por todo el territorio: se defiende así el patrimonio inmaterial, pues vuelven a sonar piezas clásicas, y el material, pues los órganos se mantienen mejor si son utilizados. La Escuela ofrece conciertos por toda la provincia. Dentro de las iniciativas en 2024 de la EPOP cabe destacar el ciclo de conciertos celebrado en verano en varios municipios de la provincia, el segundo ciclo de conciertos "Música por Mil Tubos" en colaboración con el Conservatorio de Música de Palencia, su ya tradicional concierto de Navidad (que en 2024 se ha celebrado en la Iglesia de Santa María en Paredes de Nava) y especialmente destacable es la gestión y mantenimiento por la EPOP del "Hydraulis" (reproducción de un órgano romano operado por agua) de la Villa Romana de La Olmeda.



En el marco de PROMUEVE, **se ha mantenido el compromiso con entidades que apoyan a los más desfavorecidos. Hemos donado 764 miles de tazas de café durante 2024 a entidades como Banco de Alimentos, Cruz Roja o Asociación Española Contra El Cáncer**, destinadas principalmente a hogares desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión. Además, el Grupo ha realizado en el 2024 otras donaciones por un importe cercano a 16 miles de euros a entidades sin ánimo de lucro que ayudan a canalizar las aportaciones a fines sociales, culturales y educativos concretos.

Por otra parte, el Grupo **ha patrocinado diversas iniciativas dirigidas a la promoción de una vida más saludable a través de eventos deportivos como el "Cross de Venta de Baños"**, prueba cuyo circuito es considerado como uno de los mejores del mundo en su disciplina; y también **iniciativas vinculadas a la cultura como el Premio PROARTE**, cuya cuarta edición ha sido entregada en 2024 por el Presidente de la Junta de Castilla y León (dentro del acto de inauguración de la nueva caldera de biomasa de PROSOL, que tuvo lugar el 17 de octubre en las instalaciones de PROSOL), y que mantiene sus especiales características mediante el apoyo de la única Facultad de Bellas Artes de Castilla y León, la de la Universidad de Salamanca, que planteó de nuevo a sus alumnos el desafío de transformar en una pieza artística nueve cafeteras utilizadas como banco de pruebas que, de otra manera, hubieran terminado en el reciclaje. El ganador del Premio PROARTE en 2024 ha sido el joven artista asturiano Carlos González y con su obra "Bolsos", una atrevida intervención artística sobre una vieja cafetera para transformarla en un nuevo objeto.

Adicionalmente, el Grupo **ha mantenido el fomento de sus programas de empleo y desarrollo local mediante el apoyo por un lado a la Formación Profesional Dual**, que se ha concretado en 2024 con la incorporación a PROSOL de 2 alumnos de FP DUAL, otros 14 alumnos que han cursado prácticas en diferentes Áreas en PROSOL, otros 10 contratos formativos dentro del Programa PRODUAL y, por último, la conversión en indefinidos de 2 contratos formativos (en 2023 fueron 1 alumno de FP DUAL y otros 12 alumnos en prácticas), como parte de un ambicioso programa con vocación de permanencia en el tiempo: PRODUAL. El Grupo ha mantenido en 2024 su participación en el Aula del Café con el acuerdo firmado con el Ayuntamiento de Palencia y el Centro Tecnológico de Cereales de Castilla y León, con el objeto de potenciar el conocimiento sobre el sector cafetero y la generación de personal experto, que ha posibilitado la formación en el Aula del Café de otros 15 alumnos (de los cuales 7 alumnos han cursado sus prácticas en PROSOL) en la nueva edición del curso celebrada en 2024.



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

Proveedores

El Grupo entiende el vínculo con los proveedores y colaboradores externos como una relación basada en parámetros de transparencia, equidad y responsabilidad. Los proveedores son uno de los stakeholders del Grupo y suponen una pieza fundamental para el ecosistema de innovación, la proveeduría, la sostenibilidad y la mejora de la comunidad de talento del Grupo. La gestión de la relación con los proveedores debe llevarse a cabo de modo que se alcancen los requerimientos de los Principios Rectores y del Sistema Integrado de Gestión PROSIGUE, que incluye un modelo de Gestión de Proveedores.

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

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



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

Clientes y consumidores

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

En un mercado cada vez más competitivo, **asegurar la calidad de los productos y procesos es una exigencia que asumimos como propia.** El Grupo cree en el control y en ajustar sus procesos a los más altos estándares de calidad. Eso nos permite exportar a los cinco continentes con la confianza de lo bien hecho.



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

Adicionalmente, el Grupo gestiona la totalidad de las reclamaciones recibidas de clientes y consumidores, ofreciendo un servicio de atención garantizado todos los días del año. **No se ha detectado durante el ejercicio 2024 ninguna reclamación relevante a nivel de seguridad alimentaria {tampoco en 2023}**.

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

Información fiscal

Los beneficios del Grupo en el ejercicio 2024, después de impuestos, asciende a 929 miles de euros, y el importe pagado en concepto de impuesto sobre beneficios durante el 2024 ha ascendido a 6 miles de euros.

En el capítulo de subvenciones públicas recibidas, durante el ejercicio 2024 el Grupo no ha cobrado ningún importe procedente de subvenciones de capital, si bien se han cobrado una subvención de explotación por importe de 20 miles de euros y adicionalmente se han percibido 108 miles de euros en concepto de bonificaciones de la Seguridad Social.

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

10. TABLA DE CONTENIDOS GRI DEL EINF

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

MODELO DE NEGOCIO, GOBIERNO Y PRODUCTOS	N.º de página
GRI 2-1: Detalles organizacionales GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 3-3: Gestión de los temas materiales GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición	4-12
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	13-14
GESTIÓN DE RIESGOS	15
ASPECTOS MEDIAMBIENTALES	
GRI 303-5 Consumo de agua GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización GRI 302-4: Reducción del consumo energético GRI 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI por generación de energía (alcance2)	16-23
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EQUIPO	
GRI 401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados temporales o a tiempo parcial GRI 2-7: Empleados GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva GRI 403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado	24-35
DERECHOS HUMANOS	36
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	37
CONTRIBUCIONES A LA SOCIEDAD	
GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	38-41
INFORMACIÓN FISCAL	
GRI 201-1: Valor económico generado y distribuido	41

LA MAGDALENA 2020 S. L. EINF



PROSOL
PRODUCTOS SOLUBLES S.A.

MEJOR CAFÉ PARA UN MUNDO MEJOR