

# Estado de información no financiera 2024



**Carpisa Foods, S.L. y  
sociedades dependientes**



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA</b> .....	4
2.1 Organización y entorno .....	4
2.2 Objetivos estratégicos .....	8
2.3 Modelo de negocio.....	11
2.4 Riesgos y oportunidades.....	13
<b>3. GOBERNANZA</b> .....	18
3.1 Política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración.....	18
3.2 Política en materia de respeto a los derechos humanos.....	18
3.3 Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno.....	18
<b>4. MEDIO AMBIENTE</b> .....	20
4.1 Política en materia medioambiental .....	20
4.2 Contaminación.....	20
4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	20
4.4 Uso sostenible de los recursos .....	23
4.5 Cambio climático .....	25
4.6 Protección de la biodiversidad .....	26
<b>5. PERSONAS</b> .....	27
5.1 Política en cuestiones sociales y relativas al personal.....	27
5.2 Empleo.....	28
5.3 Organización del trabajo .....	35
5.4 Salud y seguridad.....	36
5.5 Relaciones sociales .....	38
5.6 Formación.....	39
5.7 Igualdad .....	40
<b>6. SOCIEDAD</b> .....	42
6.1 Política en relación con la cadena de suministro .....	42
6.2 Subcontratación y proveedores .....	43
6.3 Políticas en relación con la comunidad .....	43
6.4 Clientes .....	44
6.5 Información fiscal .....	46
<b>7. ANEXO</b> .....	47

Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera

## 1. INTRODUCCIÓN

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, CARPISA FOODS S.L. (en adelante, “La Sociedad” o CARPISA”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, así como la lucha contra la corrupción, el soborno y sobre la propia sociedad que son relevantes para la Sociedad en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Asimismo, para su elaboración, se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 (CSRD) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI)

La información del Estado de Información no Financiera de la Sociedad está verificada por ILV SILVER TRANSACTIONS, en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

Finalmente, se manifiesta que la periodicidad irá en consonancia con los ejercicios fiscales.

El alcance del presente documento se centrará en CARPISA y se corresponde al ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2024 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2024.

El punto de contacto para cualquier asunto relacionado con el presente informe es a través de la dirección de correo electrónico [administracion@CARPISA.es](mailto:administracion@CARPISA.es)

## 2. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

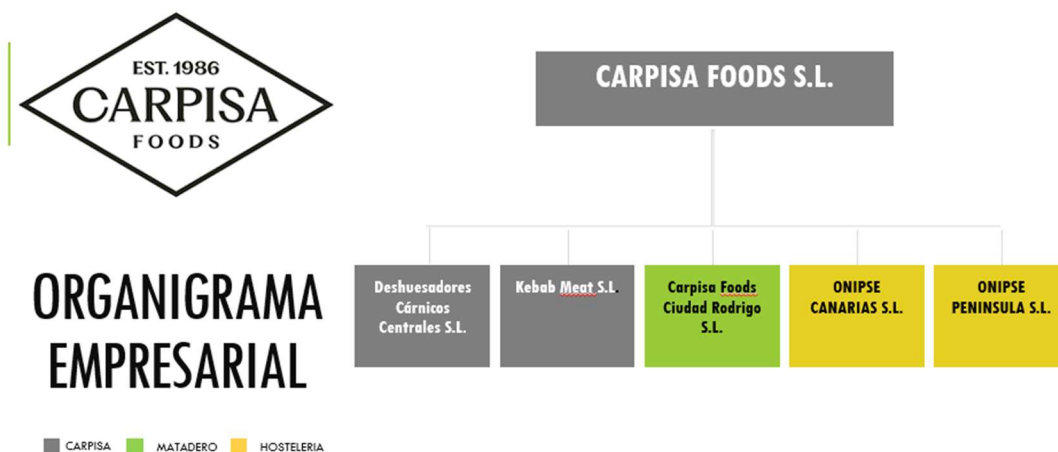
### 2.1 Organización y entorno

#### Descripción de la organización

El Grupo CARPISA FOODS S.L. (en adelante CARPISA) es un grupo agroalimentario con cerca de 40 años de trayectoria, integrado por 6 empresas que abarcan una parte fundamental de la cadena de valor del sector cárnico de vacuno. CARPISA tiene integradas las actividades de sacrificio de ganado vacuno, comercialización en canal, despiece, fabricación de picadas y elaborados, y comercialización de despieces y picadas. Desde 1986, CARPISA es un referente en la fabricación de Hamburguesas de Vacuno para grandes operadores de Restauración Organizada, a quienes ha acompañado como suministrador en su crecimiento, desde la implantación del segmento de restauración moderna en España, proporcionando a los consumidores alimentos seguros, nutritivos y de calidad.

El domicilio social del grupo, que coincide con el lugar donde realiza la actividad, se encuentra situado en la calle Noruega nº 3, Griñón, Madrid (C.P. 28971)

El objeto social y actividad principal que se desarrolla se clasifica en código CNAE 10.11 Procesado y conservación de carne. La actividad actual de la Sociedad Dominante coincide con su objeto social.



Las instalaciones principales de CARPISA están ubicadas en Griñón (Madrid) sobre una parcela de 16.000 m<sup>2</sup> con 12.100 m<sup>2</sup> de superficie construida. La actividad de sacrificio desempeñada por la sociedad CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO S.L. (antes MAJEFRISA S.L.) están en Ciudad Rodrigo (Salamanca) sobre una parcela de 45.200 m<sup>2</sup> con una superficie útil construida de 12.250 m<sup>2</sup>.

En el ejercicio 2024 el grupo CARPISA daba empleo directo a 259 personas, de las que 216 estuvieron afectas a su actividad principal en las instalaciones de Griñón, 33 en Ciudad Rodrigo y 10 en la división de hostelería y restauración.

Entre sus actividades de sacrificio, deshuese y transformación, el Grupo Carpisa ha procesado más de 52,5 mil toneladas de carne de vacuno.

## Distribución de las ventas

Según su ámbito geográfico, alrededor del 30% de las ventas se dirigen a mercados extranjeros UE y el 2% a exportaciones.

## Equipo de gestión



## **Descripción del entorno externo a la organización**

El ejercicio 2024 ha sido un año complejo por la inseguridad y la incertidumbre en el suministro de materias primas y por la volatilidad de sus precios. La limitada disponibilidad de animales, llevó al sector a implementar medidas para garantizarse el suministro necesario, lo que incluyó pagar precios significativamente elevados por lotes que necesitaron adquirir fuera de sus proveedores habituales. Los operadores del sector se enfrentaron a serias dificultades para trasladar los incrementos de la carne a producto final, aunque de forma gradual fueron reflejándose en los precios de venta.

Además, la cantidad de novedades regulatorias implementadas por los diferentes Organismos y Administraciones, hacen que el sector se encuentre en un periodo de adaptación y evolución a un entorno cambiante y cada vez más exigente.

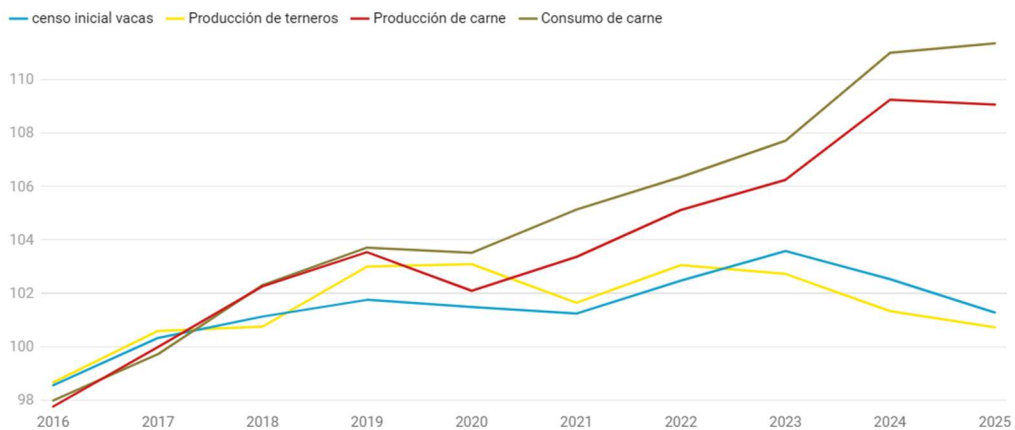
Para garantizar la sostenibilidad del sector, será clave la adaptación a las nuevas regulaciones, la inversión en ganadería propia, la apuesta por la innovación y la eficiencia en la producción. Participamos en importantes organizaciones sectoriales como ASEACAM y PROVACUNO.

## **Desafíos e incertidumbres**

En 2024 los mercados productores de Carne de vacuno en UE27+UK han estado muy ajustados, con una fuerte subida de precios a lo largo de todo el año. Las previsiones para 2025 son que la producción de carne de vacuno disminuya debido a la disminución del censo ganadero, especialmente de nodrizas y de animales jóvenes, lo que respaldará una presión alcista de los precios.

## Evolución mundial de los principales indicadores de ganado bovino

2016-2018=100.



Los datos de 2024 son de estimación y los de 2025 de proyección.

### Principales cuestiones sectoriales

#### Factores políticos

- **Regulación europea:** La empresa opera bajo estrictas normativas de la UE en seguridad alimentaria, bienestar animal (Reglamento 1/2005, 1099/2009), trazabilidad y etiquetado.
- **Políticas agrícolas y ganaderas:** Subvenciones de la PAC (Política Agraria Común) impactan costes de materia prima.
- **Relaciones comerciales internacionales:** Tensiones con países exportadores o importadores pueden afectar precios de la carne y acceso a mercados (ejemplos: aranceles, acuerdos como Mercosur)
- **Presión por políticas verdes:** El Pacto Verde Europeo y la estrategia "De la Granja a la Mesa" fomentan un cambio hacia modelos más sostenibles, que podría derivar en impuestos o restricciones.

#### Factores económicos

- **Costes de materias primas:** Volatilidad en precios de ganado, cereales y piensos afecta los márgenes. Sequías o tensiones geopolíticas (Ucrania) pueden afectar la cadena de suministro.
- **Inflación y costes energéticos:** La elaboración y el transporte son intensivos en energía. Aumentos de precios reducen competitividad.
- **Demanda dual:** El canal HORECA (hoteles, restaurantes y cafeterías) es sensible a ciclos económicos, mientras que el *retail* es más estable pero más competitivo en precio.
- **Cambio en patrones de consumo:** Mayor inclinación a marcas blancas o alternativas vegetales y/o otras carnes puede reducir cuota de mercado si no se adapta.

#### Factores sociales

- **Tendencias alimentarias:** Aumento del veganismo, vegetarianismo y flexitarianismo. Se exige más información sobre procedencia, calidad y condiciones de producción.
- **Preocupación por el bienestar animal:** El consumidor penaliza malas prácticas; se requiere certificación o buenas prácticas visibles.
- **Condiciones laborales:** Alta dependencia de mano de obra en mataderos y fábricas, a menudo con condiciones duras. Presión sindical y reputacional.
- **Salud y seguridad alimentaria:** Alta sensibilidad social ante escándalos por brotes o productos contaminados. Necesaria trazabilidad exhaustiva.

### Factores tecnológicos

- **Automatización y digitalización:** Aumenta la eficiencia y trazabilidad en mataderos y fábricas, pero requiere inversión (robots de despiece, control por sensores, IoT).
- **Blockchain y trazabilidad avanzada:** Cada vez más exigido por grandes superficies para garantizar origen y procesos.
- **I+D en producto:** Desarrollo de hamburguesas con fórmulas saludables (menos grasa, sin aditivos, etc.) o híbridas (cárnico + vegetal) como ventaja competitiva.
- **Innovación en envases:** Utilización de nuevos envases activos, envases sostenibles (reciclables, compostables, con menos plástico)
- **E-commerce y logística:** Crecimiento del canal online requiere adaptación en envasado, etiquetado y distribución directa.

### Factores medioambientales

- **Huella de carbono:** La ganadería es una fuente importante de emisiones (metano), lo que pone presión sobre toda la cadena. Tendencia a exigir compensación de emisiones o etiquetado ambiental.
- **Uso intensivo de agua y suelo:** La producción cárnica implica un gran consumo de agua y espacio. Restricciones en zonas afectadas por sequía.
- **Gestión de residuos:** Subproductos animales, envases plásticos y efluentes requieren tratamientos específicos y costosos.
- **Economía circular:** Se valoran prácticas como valorización de subproductos, *packaging* sostenible o reutilización de residuos orgánicos.
- **Calidad del aire y olores:** Las operaciones de matadero y ganaderas pueden generar olores y emisiones a la atmósfera, afectando a las comunidades locales.
- **Estrategias ESG obligatorias:** Empresas medianas y grandes están sujetas a reportes obligatorios sobre sostenibilidad (CSRD, Taxonomía Verde UE).

### Factores legales

- **Normativa alimentaria y de higiene:** Reglamento 178/2002, 852/2004 y 853/2004 (UE) obligan a mantener estándares muy estrictos.
- **Bienestar animal y sacrificio:** Legislación muy precisa que requiere formación, certificaciones y controles periódicos.
- **Etiquetado y publicidad:** Sanciones por *claims* falsos o engañosos sobre origen, sostenibilidad o salud.
- **Legislación ambiental:** Normativas sobre emisiones a la atmósfera, vertidos de aguas residuales, gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, contaminación de suelos, permisos ambientales.
- **Normativa laboral:** Legislación sobre contratos de trabajo, salarios, jornada laboral, prevención de riesgos laborales, derechos sindicales.
- **Ley de Envases y Residuos de Envases:** Obligaciones de reciclaje, reducción de plásticos, incorporación de material reciclado.
- **Ley sobre desperdicio alimentario:** Ley tiene como objetivo frenar el desperdicio de alimentos en toda la cadena alimentaria, desde los productores primarios, en la fase de cosecha y recolección, hasta los consumidores finales, tanto en los hogares como en bares y restaurantes.
- **Obligaciones ESG:** La Directiva CSRD impone nuevas reglas de reporte de sostenibilidad para empresas medianas y grandes desde 2024–2026.

## 2.2 Objetivos estratégicos

CARPISA es una empresa familiar constituida en 1986 bajo la denominación social INDUSTRIAS CARNICAS CARPISA SL que fue cambiada en 2016 a la actual de CARPISA FOODS SL. La sede social se encuentra en el Municipio de Griñón, Madrid, ubicación próxima a los principales centros de distribución para sus productos. Además, CARPISA cuenta con un punto de venta en MERCAMADRID, principal plataforma de distribución, comercialización y logística, de alimentos frescos de Europa. En 2022 CARPISA, tomó una posición mayoritaria en la sociedad MAJEFRISA (actualmente CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO S.L.) dedicada al sacrificio de ganado Vacuno en Ciudad Rodrigo, una de las más importantes áreas de concentración de bovinos de España, en la provincia de Salamanca. Con esta incorporación, CARPISA asegura una regularidad en el aprovisionamiento y en la calidad de sus Materias primas principales, en uno de los eslabones más sensibles de la cadena de valor del sector, potenciando, además, el desarrollo económico y social en las zonas rurales.

CARPISA se estructura en dos áreas de actividad, a saber:

- Sacrificio, Despiece, transformación y comercialización de productos de Vacuno y derivados. En este apartado opera con sus sociedades CARPISA FOODS S.L., DESHUESADORES CARNICOS CENTRALES S.L., KEBAB MEAT S.L. y CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO S.L. Esta es la principal área de actividad de CARPISA.
- Franquiciador de establecimientos de restauración organizada orientados al segmento del Kebab. Esta actividad es residual y apenas representa un 0,25% de la actividad global de CARPISA. Las sociedades con las que opera en esta área son ONIPSE CANARIAS S.L. y ONIPSE PENINSULA S.L.

Actualmente, el principal proyecto estratégico del Grupo está focalizado en las instalaciones de Ciudad Rodrigo, donde se espera en los próximos dos años, incrementar el volumen de reses sacrificadas en un 50% respecto a 2024.

### Principales objetivos

Trasladar la imagen al consumidor de la carne de vacuno como alimento sano y saludable, imprescindible dentro de una dieta equilibrada como alimento rico en proteínas de alta calidad, aminoácidos esenciales, minerales y vitaminas:

- Orientación al consumidor
  - Saludable: La carne de vacuno fresca y magra contiene varias vitaminas y minerales, sobre todo hierro y zinc, además de proteínas de alta calidad, por lo que puede recomendarse un consumo adecuado como parte de una dieta sana.
  - Seguro: La normativa europea impone rigurosas condiciones tanto a ganaderos como a mataderos y procesadores de carne de vacuno, con la finalidad de proteger la salud de los animales y las personas.
- Orientación al entorno
  - Respetuoso con el medioambiente. Precisamente, es el sector vacuno una de las áreas de ganadería donde se ha puesto un mayor foco y se ha generado una mayor consciencia de la adaptación y evolución de las técnicas de producción y consumo hacia una vía sostenible, debido a que a pesar de representar sólo el 3,75% de las emisiones de gases de efecto invernadero en España es un sector comprometido con el medio ambiente y con la lucha contra el calentamiento del planeta.
  - Compromiso con el bienestar animal. Cumplimiento estricto de la normativa existente en todas las fases de la producción: granjas, transporte y sacrificio.
  - Impulso del crecimiento rural. La incorporación de las instalaciones de Ciudad Rodrigo ha provocado un importante impulso en esa zona de características rurales generando

actividad tanto de manera directa como indirecta, reforzando nuestro compromiso con este aspecto.

### **Estrategias**

CARPISA incorpora consideraciones sociales y ambientales en la forma en las que toma sus decisiones y en el modo en que rendimos cuentas a la sociedad por los impactos de nuestra actividad.

Con el objetivo de mantener nuestro liderazgo en el sector cárnico en todos los ámbitos, la responsabilidad social forma parte de la estrategia fundamental de la empresa trabajando firmemente en alcanzar un desarrollo sostenible, sistemático y responsable. Por ello, investiga continuamente el desarrollo de los procesos, sistemas, productos y envases, actualizando y adecuando, sobre todo, las fases de fabricación con la última tecnología para poder seguir así avanzando en materia de sostenibilidad, ofreciendo la máxima calidad y seguridad alimentaria de manera eficiente.

### La Seguridad y salud alimentaria es nuestra prioridad

CARPISA es la primera empresa española en obtener las dos certificaciones internacionales con calificación, ambas Grado A y High Level y la primera empresa con certificado Halal en España



### Apostamos por la Calidad

La calidad es el eje de la política de empresa y seña de identidad.

- Se seleccionan las mejores carnes provenientes de nuestros mataderos homologados.
- Máximo control de calidad en origen garantizando la trazabilidad.
- Control de productos en línea en toda la cadena de producción.
- Los pedidos de exportación con certificado SAE han sido 41.

Para ello se dispone:

- De un departamento de calidad específico, formado por 17 personas
- Dos auditorías externas al mes y 1 interna trimestral
- Más de 3.500 analíticas internas fisicoquímicas y microbiológicas al mes, así como más de 8.500 analíticas externas de otros indicadores clave.

### Innovación para ofrecer las mejores soluciones

Desde 2018 se gestiona *The Beef kitchen lab*, un centro pionero en I+D+I aplicado al mundo de la carne con 3 áreas a disposición de los clientes:

- Área de producción con obrador propio
- Zona para pruebas de calidad y catas
- Cocina- laboratorio para el I+D+I de productos alimentarios

La empresa dispone de un chef ejecutivo propio para elaborar productos únicos en el mercado, alineados con las necesidades, preferencias y expectativas de los consumidores y de nuestros clientes.

Se realiza una inversión continua en mejoras de maquinarias y procesos de producción para ofrecer en cada momento las mejores soluciones a nuestros clientes.

### Cuidamos nuestro equipo

CARPISA reconoce el rol vital que juega el trabajo en la vida de las personas, tanto a nivel horario como a nivel económico. Además, poniendo al trabajador y su bienestar en el centro de la gestión, se entiende que el éxito de la empresa no es posible si no se cuida a quienes lo hacen posible. Por ello, desarrollamos políticas que incorporan, entre otros, los siguientes principios:

- Se proporciona un contrato escrito o carta oferta a los trabajadores y establece horarios justos y previsibles en el caso de que existan turnos variables, y se asegura que las personas trabajadoras conocen en todo mundo sus derechos y obligaciones que su empleo conlleva.
- Se transparentan las escalas salariales, en los convenios de aplicación, evalúa y remedia posibles brechas salariales entre colectivos, y no se solicita historiales salariales durante procesos de contratación.
- Se habilitan procesos regulares de escucha y cooperación y se canaliza esta participación a través de mecanismos formales de representación como comités de empresa o sindicatos.
- Se dispone de una cultura laboral positiva, que fomenta una mayor motivación de los equipos, el desarrollo de un sentido de pertenencia a la organización, y una mejora en la satisfacción personal.

### Minimizamos nuestro impacto en el medio ambiente

En su compromiso por mejorar la vida de las personas no sólo a través de la producción de alimentos de calidad, CARPISA inició hace años una política para la reducción de impacto medioambiental a través de la implementación de diferentes estrategias tanto internas:

- autoabastecimiento energético vía instalación de paneles fotovoltaicos,
- sustitución por luminarias led para ahorro energético,
- sistemas de recuperación de calor en los compresores de frío que permiten calentar el agua para los procesos de limpieza sin apenas consumo energético,
- implantación de condensación flotante en los condensadores evaporativos, lo que produce un ahorro energético en el sistema de refrigeración,
- mejora continua en el tratamiento de los residuos producidos en nuestras plantas para obtener mayores productos reciclables (separación en origen);

como externas:

- reducción del plástico de los envases comprados a proveedores (tanto en % en los materiales vírgenes como en reducción de micrajés),

- búsqueda de materiales con mayores porcentajes de reciclabilidad al final de su vida útil, Como hito para 2025, CARPISA está trabajando en la obtención de la norma UNE EN ISO 14001 lo que permitirá que el compromiso adquirido con la protección del medio ambiente sea más fuerte y extensible a toda la organización, así como a los colaboradores.

#### Nos preocupamos por el bienestar animal

La empresa asume que existe una preocupación creciente en la sociedad para que la elaboración de alimentos de origen animal sea obtenida con prácticas cada vez más respetuosas y por ello, integra el bienestar animal como pilar central de su cultura empresarial.

En el marco de esta política, en el proceso de homologación de los mataderos con los que trabajamos existe el requisito de que posean la certificación de Animal Welfare™. En el caso de no disponer de dicha certificación, se realiza una auditoría anual al proveedor para verificar que cumple con la legislación aplicable, aunque no sea poseedor de la citada certificación.

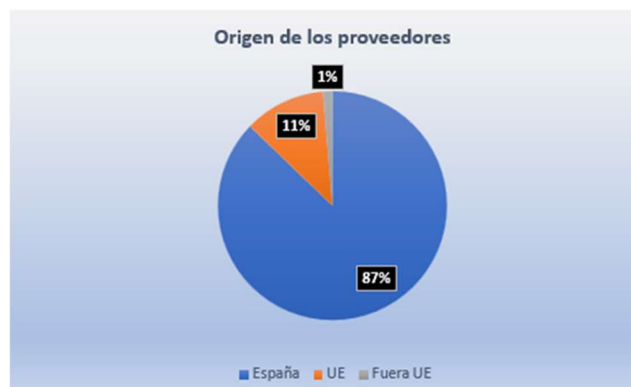
En paralelo, para nuestro propio matadero CARPISA Ciudad Rodrigo, se está en proceso de conseguir la certificación por un organismo independiente.

### **2.3 Modelo de negocio**

Nuestro valor añadido es la rigurosa gestión de la calidad, de la seguridad alimentaria y del bienestar animal, con el objetivo de ofrecer productos que satisfagan los más altos estándares a nivel nacional e internacional, así como la demanda de los clientes. Sus procesos y productos están reconocidos y avalados por prestigiosas entidades de certificación y auditoría.

#### **Entradas, factores productivos adquiridos y procesados**

Para su proceso productivo, CARPISA se nutre básicamente de materias primas (carne de vacuno, aditivos y otros ingredientes) y materiales de envase/embalaje. Siempre que sea posible, la empresa opta por proveedores nacionales para poder con ello reducir el impacto de la huella de carbono que el transporte desde el lugar de origen produce.



El flujo de entrada de carne de vacuno proviene de dos fuentes:

- carne con hueso (que pasará por un proceso previo de deshuese en sus instalaciones antes de la transformación en producto final)
- carne sin hueso (que entra directamente al proceso productivo)

Los proveedores de MP provienen son nacionales en un 87%, resto UE 11%, y no UE un 1% (Sudamérica)

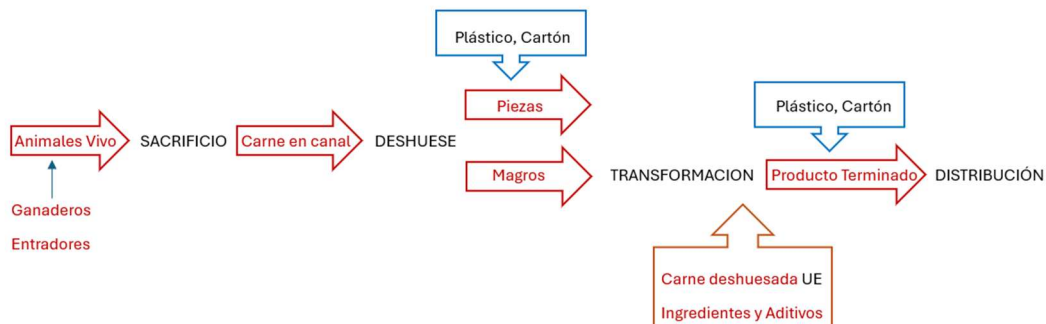
Respecto al resto de compras:

- aditivos – usados para aquellos productos Burger Meat (origen nacional en su mayoría)
- ingredientes – para nuestras hamburguesas listas para comer (origen 100% UE)
- envases y embalajes – se componen de cajas de cartón, plásticos para envasar productos al vacío, bandejas de plástico PET, precintos, etc., en su mayor parte, origen nacional.

### Actividades, procesos productivos

El matadero recibe los animales, realiza el sacrificio, faenado y oreo de la canal, generalmente, vende los cueros y despojos, gestiona los residuos y transporta la canal bien al mayorista o a la sala de despiece, que realiza el despiece, desgrasado y deshuesado de la canal, gestiona los residuos y subproductos y embolsa en vacío los cortes destinados a su comercialización. Por otra parte, los cortes destinados a picado, pasan directamente a las secciones de picado y formado para elaborados.

La fábrica procesa unas 500 toneladas de carne cada semana, que es distribuida a todos los clientes – mayoristas, importadores, supermercados y otras industrias de la alimentación – de acuerdo con sus necesidades de corte y presentación.



### Salidas, bienes y servicios producidos

CATEGORIAS DE PRODUCTOS

<b>HAMBURGUESAS</b>	<b>DESPIECE DE VACUNO</b>	<b>ALBÓNDIGAS</b>	<b>CARNES PICADAS</b>
			
<b>FRESCO Y CONGELADO</b> Hamburguesas 100% vacuno, artesanas y Burger Meat adaptadas a cualquier tipo de cliente y necesidad	<b>FRESCO Y CONGELADO</b> Selección de los mejores canales de vacuno, deshuesados a través de un sofisticado sistema de trazabilidad	<b>CONGELADO</b> Elaboradas con carnes picadas de gran calidad. Jugosidad y textura	<b>FRESCO Y CONGELADO</b> Elaboración a través de una selección de las mejores piezas cárnicas consiguiendo un producto sin apelmazamiento
<b>KEBAB</b>	<b>HAMBURGUESAS "LISTAS PARA COMER"</b>	<b>HALAL</b>	
			
<b>CONGELADO</b> Nuestros pinchos permiten su cocinado sin previa descongelación y con un tiempo reducido de cocinado.	<b>FRESCO Y CONGELADO</b> Hamburguesas "Listas para Comer" en 90s al microondas gracias a su exclusivo e innovador envase que permite que el producto quede como recién cocinado	<b>FRESCO Y CONGELADO</b> Cualquiera de nuestros productos de vacuno pueden ser elaborados bajo el rito Halal: Hamburguesas, albóndigas, carnes picadas, IQF elaboradas y todo el despiece vacuno tanto en fresco como en congelado con certificaciones	

## Nuestras marcas



### 2.4 Riesgos y oportunidades

#### Análisis de materialidad

Durante el ejercicio se realizó un análisis de materialidad, que permitió determinar los temas que se consideran de mayor relevancia para el éxito y gestión de largo plazo de la empresa, y que tienen importancia para los grupos de interés internos y externos.

La metodología se basa en:

- Análisis a alto nivel sobre las prácticas, impactos e iniciativas que están presentes y se están impulsando en el sector
- Análisis de los asuntos relevantes para su sector en materia de sostenibilidad, de acuerdo con estándares internacionales de referencia:
  - Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
  - S&P Global
  - Global Reporting Initiative (GRI) Topics
  - Asuntos recogidos en la Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)
- Reflexión interna por parte de las unidades organizativas de la empresa que han participado en la elaboración del presente informe.

También se han incorporado las demandas recogidas por los diferentes interlocutores de la empresa con los siguientes grupos de interés:

GRUPOS DE INTERÉS	
Propietarios	Administraciones Públicas y Organismos Reguladores
Clientes	ONG y Grupos de presión
Entidades financieras	Comunidad local
Miembros del equipo	Organizaciones Sectoriales y Asociaciones Empresariales
Ganaderos	Academia y centros de investigación
Suministradores de carne sin hueso	Medios de comunicación
Otros proveedores	

La lista de asuntos identificados como materiales:

<b>TEMAS MATERIALES</b>	
<b>GOBERNANZA</b>	<b>OPERACIONES</b>
Cultura corporativa	Privacidad
Bienestar animal	Salud y seguridad alimentaria
Compromiso político y actividades de los grupos de presión	Acceso a productos y servicios
Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago	Prácticas de marketing responsables
Corrupción y soborno y detección, incluida la formación. Prevención	<b>TRABAJADORES</b>
<b>MEDIO AMBIENTE</b>	Empleo seguro
Adaptación al cambio climático	Tiempo de trabajo
Mitigación del cambio climático	Salarios adecuados
Energía	Diálogo social
Contaminación del aire	Conciliación laboral
Contaminación del agua	Salud y seguridad laboral
Contaminación del suelo	Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor
Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios	Formación y desarrollo de capacidades
Consumo de agua	Empleo e inclusión de las personas con discapacidad
Vertidos de agua	Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo
Incidencias sobre los servicios ecosistémicos y dependencias de estos servicios	Diversidad
Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos	<b>SOCIEDAD</b>
Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios	Respeto a los DDHH
Residuos	Derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos

### **Detección, evaluación y acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos**

En CARPISA se abordan la identificación y evaluación de riesgos en el día a día de su operación y, según necesidad, implantan acciones y medidas concretas convenidas con los responsables de áreas, dirigidas a mitigar estos riesgos y potenciar las oportunidades. Se dispone de una matriz de riesgos en la que se han tenido en cuenta todas las actividades y las distintas áreas de negocio, así como la normativa aplicable. Además, el análisis de materialidad ha dado una visión de la perspectiva no financiera y se han identificado los riesgos relacionados Teniendo claro cuál es la visión y la misión de la empresa, así como el análisis de materialidad indicado anteriormente, se realizó el siguiente ejercicio de ponderación de probabilidad e impacto de los riesgos según los ámbitos materiales identificados, dejando ver las herramientas de gestión y las medidas adoptadas para su minimización.

Ámbito	Riesgo	Probabilidad	Impacto	Evaluación	Mitigación
Estratégico	Caída de la Demanda / Cambio en Preferencias del Consumidor	Media	Alto	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión en I+D+i para desarrollar nuevos productos</li> </ul>
Estratégico	Competencia de Importaciones / Mercados Globales	Media	Medio	Moderado	
Operacionales	Crisis Sanitarias Animales (Enfermedades)	Baja	Alto	Moderado	
Operacionales	Interrupciones en la Cadena de Suministro (excl. sanitarias)	Media	Medio	Moderado	
Operacionales	Escasez/Coste de Mano de Obra Cualificada	Media	Medio	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de formación</li> <li>• Reclutamientos</li> </ul>
Operacionales	Resistencia a los Antimicrobianos (RAM) y Presión por Reducción de Antibióticos	Media	Alto	Alta	
Operacionales	Cambio climático (sequías, temperaturas)	Media	Media	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de adaptación</li> </ul>
Operacionales	Barrera tecnológica	Alta	Alta	Alta	
Financieros	Volatilidad de Precios de Insumos y Producto Final	Alta	Alto	Alta	
Financieros	Aumento de Costes de Producción (no trasladables al precio)	Alta	Alto	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de energía de origen renovable y autoconsumo</li> <li>• Inversión en I+D+i para desarrollar procesos y tecnologías más eficientes</li> </ul>
Legales y regulatorios	Endurecimiento Regulatorio (Ambiental, Bienestar Animal, Seguridad)	Alta	Medio	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificaciones y acreditaciones</li> <li>• Auditoría de proveedores, ganaderos y mataderos</li> </ul>
Reputacionales	Impacto Ambiental Negativo y Presión Social/Reputacional	Alta	Alto	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de comunicación</li> </ul>

Ámbito	Riesgo ESG	Probabilidad	Impacto	Evaluación	Mitigación
Ambiental	Incumplimiento de Normativas Ambientales y Mayores Costes por Adaptación	Alta	Media	Alta	
Ambiental	Impacto de Eventos Climáticos Extremos en Cadena de Suministro y Operaciones	Media	Alta	Alta	
Ambiental	Pérdida de Biodiversidad y Degradación del Suelo Vinculada a la Cadena de Suministro	Media	Media	Moderado	
Ambiental	Escasez de Agua y Aumento de su Coste	Alta	Media	Alta	
Ambiental	Uso y contaminación del agua	Alta	Alta	Alta	
Ambiental	Emisiones de gases de efecto invernadero	Media	Media	Moderado	
Ambiental	Gestión de residuos y subproductos	Media	Alta	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de residuos</li> </ul>
Social	Incumplimiento de Estándares de Bienestar Animal y Rechazo del Consumidor	Media	Alta	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoría de granjas de proveedores</li> </ul>
Social	Condiciones Laborales Deficientes y Riesgos para la Salud y Seguridad (en plantas)	Media	Media	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de prevención</li> <li>• Formación</li> </ul>
Social	Salud y seguridad alimentaria	Media	Alta	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificaciones y acreditaciones</li> </ul>
Social	Impacto en comunidades locales	Media	Media	Moderado	
Gobernanza	Falta de Transparencia y Trazabilidad en la Cadena de Suministro (fraude, greenwashing)	Media	Alta	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoría de granjas de proveedores</li> </ul>
Gobernanza	Deficiencias en la Gobernanza Corporativa para Gestionar Riesgos ESG	Media	Media	Moderado	
Gobernanza	Incumplimiento de Regulaciones y Prácticas Éticas Cuestionables	Media	Media	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Conducta / Ético</li> </ul>
Gobernanza	Gestión de crisis y reputación	Media	Alta	Moderado	

## Oportunidades

El sector cárnico vacuno español se encuentra en una encrucijada donde los desafíos son significativos, pero también lo son las oportunidades para aquellas empresas y organizaciones que sepan adaptarse, innovar y responder a las demandas de un mercado en constante evolución. La sostenibilidad, la calidad diferenciada y la eficiencia serán claves para su competitividad futura.

Entre las oportunidades se destacan:

### 1. Valorización y Diferenciación:

- Potenciación de sellos de calidad diferenciada: Indicaciones Geográficas Protegidas (IGP), Denominaciones de Origen Protegidas (DOP), razas autóctonas, producción ecológica, carne de pasto.
- Desarrollo de productos con mayor valor añadido: cortes premium, maduraciones controladas, productos listos para consumir o de fácil preparación.

2. **Mercados Exteriores:**
  - Consolidación y expansión en mercados de exportación, aprovechando la imagen de calidad y seguridad alimentaria de la carne española.
  - Identificación de nuevos nichos de mercado internacionales para productos específicos.
3. **Sostenibilidad como Ventaja Competitiva:**
  - Adopción y promoción de prácticas de producción más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente y el bienestar animal como elemento diferenciador y generador de confianza.
  - Comunicación transparente de los avances en la reducción de la huella ambiental.
4. **Innovación Tecnológica y Digitalización:**
  - Implementación de tecnologías para mejorar la eficiencia en los procesos productivos (automatización, robótica), la trazabilidad (*Blockchain*) y la calidad (sensores, visión artificial)
  - Uso de datos para optimizar la gestión de la cadena de suministro y la toma de decisiones.
5. **Adaptación a las Nuevas Demandas del Consumidor:**
  - Desarrollo de formatos y presentaciones que se ajusten a los nuevos estilos de vida (menor tamaño de los hogares, búsqueda de conveniencia)
  - Mayor transparencia e información al consumidor sobre el origen, los métodos de cría y las características del producto.
6. **Economía Circular y Valorización de Subproductos:**
  - Optimización del aprovechamiento integral de la canal y los subproductos, buscando nuevas aplicaciones y mercados para reducir residuos y generar ingresos adicionales.
7. **Colaboración en la Cadena de Valor:**
  - Fortalecimiento de las relaciones y la colaboración entre los diferentes eslabones de la cadena (ganaderos, industria, distribución) para mejorar la planificación, la calidad y la respuesta al mercado.
8. **Promoción y Comunicación:**
  - Desarrollo de estrategias de comunicación para poner en valor los atributos de la carne de vacuno española (calidad, seguridad, tradición, beneficios nutricionales) y contrarrestar informaciones negativas o simplificadas.

### **3. GOBERNANZA**

#### **3.1 Política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración**

El gobierno corporativo de CARPISA, pilar fundamental de la empresa familiar, se distingue por su solidez y adaptabilidad. El Consejo de Administración es el órgano rector, garantizando una gestión transparente y eficaz.

En su composición, el Consejo refleja la armonía entre las dos ramas fundadoras de la familia, asegurando la continuidad de los valores y visión. Está integrado por seis consejeros, cinco hombres y una mujer, todos con una vasta experiencia acumulada, superando los 50 años de edad.

La estructura del Consejo se organiza para maximizar la eficiencia: dos de los consejeros son ejecutivos y ocupan los cargos de Directores Generales, impulsando la estrategia diaria de la empresa. El presidente ejerce su función como consejero no ejecutivo. Los tres consejeros restantes son dominicales, representando directamente los intereses de las ramas familiares.

Además, cuenta con un secretario, un abogado externo al Consejo, cuya profesionalidad asegura la legalidad y el buen funcionamiento de nuestras reuniones. El Consejo se reúne de forma ordinaria una vez al año, priorizando la agilidad y la toma de decisiones estratégicas. No obstante, se convocan reuniones adicionales a demanda cuando surgen asuntos de relevancia que requieren una atención inmediata, garantizando una respuesta proactiva ante cualquier desafío u oportunidad.

#### **3.2 Política en materia de respeto a los derechos humanos**

CARPISA apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia y se asegura de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

La organización utiliza, como punto de partida, los marcos internacionales de referencia: Pacto Mundial de Naciones Unidas, Principios Rectores de las Empresas y los DD.HH. de la ONU, Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT o la Declaración Internacional sobre Derechos Humanos de la UNESCO (2005)

El Código de Conducta recoge, expresamente, el respeto y la igualdad de trato como valores esenciales para la organización, y rechaza cualquier forma de discriminación, agresión o vulneración de derechos de cualquier trabajador, cliente, proveedor o tercero relacionado con él, incluyendo cualquier forma de trabajo forzado, esclavitud, trabajo infantil y cualesquiera otros que pudieran ser contrarios a los derechos de las personas.

CARPISA dispone de un canal de denuncias para informar sobre cualquier posible incumplimiento normativo o conducta inadecuada. En 2024 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con la vulneración de derechos humanos. No se han producido incidentes confirmados en la plantilla relacionados con el trabajo infantil, trabajo forzoso, tráfico de seres humanos, discriminación y otros, por lo que no ha sido necesario poner en marcha medidas de mitigación.

#### **3.3 Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno**

##### **Código de Conducta**

La adopción por parte de CARPISA de un Código de Conducta, además de establecer los principios éticos que forman la base de las relaciones entre la Empresa, sus empleados, clientes y proveedores,

brinda medios e instrumentos que garantizan la transparencia de los asuntos y problemas que puedan afectar la correcta administración de la Empresa.

Todos los empleados tienen la obligación de familiarizarse con los temas de conducta ética y de conformidad legal que se tratan en este documento, y de respetar estos principios y las políticas en todas las actividades y relaciones empresariales.

Así todos los empleados reciben a su incorporación el documento donde se detallan los principios éticos y cómo actuar en caso de conflicto.

### **Procedimientos de supervisión y lucha contra la corrupción y el soborno**

El sistema ERP de CARPISA es una herramienta esencial para la prevención del blanqueo de capitales, al proporcionar una visibilidad y trazabilidad de las operaciones financieras. Asimismo, refuerza los controles de liberación de fondos, asegurando que cada movimiento monetario cumpla con los principios éticos y de buena gobernanza incluidos en el Código ético. Todo esto, a su vez, facilita y fortalece los procesos de auditoría financiera, permitiendo una verificación rigurosa y transparente de la gestión económica.

En CARPISA, la integridad y la transparencia son valores fundamentales. Para asegurar que estos principios se mantengan, se ha implementado un canal de denuncias accesible a través del sitio web. Este sistema cumple rigurosamente con todos los requisitos legales establecidos, proporcionando un entorno seguro y confidencial para que empleados, colaboradores y terceros puedan comunicar cualquier irregularidad o preocupación de forma anónima.

Durante el ejercicio 2024, no se ha registrado ninguna denuncia a través de este canal. Este hecho es un reflejo del compromiso de todo el equipo con las buenas prácticas y el estricto cumplimiento de las políticas internas y la normativa vigente. CARPISA continuará promoviendo una cultura de ética y responsabilidad en todos los niveles de la organización.

Si bien la organización realiza acciones sociales, como se detalla en el apartado Sociedad, las aportaciones a las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con las que se colaboran no son relevantes.

## **4. MEDIO AMBIENTE**

### **4.1 Política en materia medioambiental**

Actualmente CARPISA no ha desarrollado formalmente una política medioambiental, aunque tiene implementados procesos cuyo objetivo es minimizar y reducir el impacto medioambiental de sus operaciones.

Como empresa dedicada a la producción cárnica, asume el compromiso de minimizar el impacto ambiental de sus actividades, productos y servicios, mediante una gestión responsable de los recursos naturales y el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables.

Es por ello que, siendo conocedores de la gran importancia que supone integrar esta política dentro de la organización a todos los niveles, la dirección de la empresa ha decidido dar el paso en conseguir la certificación UNE EN ISO 14001, proceso en el cual se está inmerso en este momento. Igualmente, se está en fase de obtención de la Autorización Medioambiental Integrada.

CARPISA ha adoptado el principio de precaución o principio precautorio, es decir, asumimos la adopción de medidas protectoras ante las sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías creen un riesgo grave para la salud pública o el medio ambiente, aunque no se cuente todavía con una prueba científica definitiva de tal riesgo.

### **4.2 Contaminación**

Como consecuencia de la actividad llevada a cabo en los procesos productivos, también se deben tener en cuenta otras emisiones atmosféricas, como el óxido de nitrógeno (NOx), el óxido de azufre (SOx), los contaminantes orgánicos volátiles (COV) y las partículas (PM). Estos gases se producen principalmente en las calderas de generación de vapor y en las de gas. Para su control y el cumplimiento de los límites realizamos mediciones periódicas.

De los casi 63 mil litros de agua consumidos en la fábrica, en torno al 74% se usa para la limpieza de las instalaciones mientras que el resto, no pasa por la sala de calderas al ir destinado a los condensadores evaporativos y otros usos sanitarios (lavabos, cisternas, ...) Tanto el agua de la limpieza como los otros usos tienen una primera fase a través del separador de grasas para retirar los residuos inertes, para posteriormente pasar a la red de alcantarillado.

Respecto al agua que pasa a los condensadores evaporativos, en torno a un 20% se evapora a través de estos para la refrigeración de la instalación frigorífica.

En cuanto a la instalación de Ciudad Rodrigo, toda el agua consumida se trata por la depuradora propia, mediante sistemas de tratamiento específicos, que reducen al máximo las posibles externalidades, en cumplimiento de los límites fijados por las ordenanzas de vertido de aguas residuales, antes de ser vertida a la red de alcantarillado municipal.

### **4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos**

CARPISA dispone de un protocolo de eliminación de residuos orientado a que mantener un sistema adecuado para la separación selectiva, recogida y eliminación de los residuos en función de las categorías generadas. Cuenta por ello con un portfolio de gestores autorizados para todas las diferentes fases.

En el mismo, se establecen las responsabilidades de todos los agentes implicados, así como la descripción de los diferentes tipos de residuos generados en el proceso productivo y el proceso que siguen para su tratamiento o eliminación.

Siempre que el residuo lo permita, se busca la posible reutilización del mismo en un proceso posterior, de tal forma que se pueda valorizar y genere un perjuicio menor al medio ambiente.

Se pueden catalogar 3 tipos de residuos:

- MER (tanto del matadero como de la sala despiece. En este caso, el 59% de los residuos son valorizables)
- NO PELIGROSOS: en este caso, hay productos que pueden ser reciclados y utilizados en procesos posteriores (como el cartón, metal, algún tipo de plástico) y otros que son para destruir. En este último caso, trabajamos activamente para minimizar estos volúmenes e implementar medidas destinadas a la reducción de los mismos.
- PELIGROSOS: en este caso, se generan aquellos que por su naturaleza son difíciles de reemplazar (envases contaminados).

En cuanto al desperdicio alimentario, analizadas cada una de las etapas del diagrama de flujo de las actividades realizadas en la empresa, se determina que, en condiciones normales, no se genera desperdicio alimentario, solo residuos. De estos residuos, una gran parte pueden valorizarse según la categorización de SANDANCH al ser gestionados por empresas fabricantes de materias primas para piensos de animales.

En caso de que existan excesos de producción, que siendo aptas para el consumo humano no se puedan reprocesar en la propia Industria, son donadas al Banco de Alimentos.

Otra medida que llevamos a cabo para promover la economía circular es la utilización de diferentes pools de cajas y pallets en nuestra relación tanto con clientes como proveedores. Esto permite la reducción de materiales de un solo uso, por lo que el consumo de cartón y madera es sustancialmente menor.

Los lodos y estiércol generados en el matadero actualmente son enviados al centro gestor que posee ENUSA en la mina de uranio situada en Saelices el Chico (que se encuentra a 15km de las instalaciones de Ciudad Rodrigo), cuyo uso es el reacondicionamiento de los suelos degradados.

Total de residuos peligrosos generados (masa): 1.555,5 kg

Total de residuos no peligrosos generados (masa): 1.569.145 kg

Total de residuos generados (masa): 1.570.700,5 kg

#### Detalle en la fábrica

Tipo de residuo peligroso	Residuo dirigido al desecho (masa)	Total de Residuos dirigidos al reciclaje, reutilización o desecho (masa)
	t	t
150110 Envases plásticos vacíos contaminados	0,368	0,368
130208 Otros aceites de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	0,8	0,8

Tipo de residuo no peligroso	Residuo dirigido al reciclaje o reutilización (masa)	Residuo dirigido al desecho (masa)	Total de Residuos dirigidos al reciclaje, reutilización o desecho (masa)
	t	t	t
170405 Hierro y acero	11,3		11,3
200101 Papel y cartón	306,92		306,92
200139 Plásticos	12,72		12,72
190809 Mezclas de grasas y aceites procedentes de la separación de agua/sustancias aceitosas que contienen solamente aceites y grasas comestibles		127,83	127,83
200301 Mezcla residuos municipales		416,4	416,4

Detalle en el matadero

Tipo de residuo no peligroso	Residuo dirigido al reciclaje o reutilización (masa)	Residuo dirigido al desecho (masa)	Total de Residuos dirigidos al reciclaje, reutilización o desecho (masa)
	t	t	t
200139 Plásticos		0,175	0,175
020204 Lodos del tratamiento "in situ" de efluentes	693,8		693,8

Tipo de residuo peligroso	Residuo dirigido al desecho (masa)	Total de Residuos dirigidos al reciclaje, reutilización o desecho (masa)
	t	t
140603 Aerosoles	0,0315	0,0315
150202 Material contaminado	0,2175	0,2175
130208 Otros aceites de motor, de transmisión mecánica y lubricantes (ESQ)	0,1385	0,1385

#### 4.4 Uso sostenible de los recursos

##### Agua

La industria cárnica es extensiva en el consumo de agua dado los altos niveles de limpieza exigidos. Teniendo en cuenta que, el agua es un recurso cada vez más escaso, se intenta hacer un consumo responsable de agua en nuestros procesos. La fábrica cuenta con un pozo propio del que se obtiene el 7% del consumo global.

	Consumo de agua (m <sup>3</sup> )		
	Total	Fuente renovable	Fuente no renovable
Matadero	53.130	8.168	44.962
Fábrica/Oficinas	62.681	0	62.681
<b>Total</b>	<b>115.811</b>	<b>8.168</b>	<b>107.643</b>

Igualmente, se intentan implementar medidas que vayan ayudando a hacer un consumo de agua cada vez más responsable. En este sentido, en 2023 y 2024, se han montado lavadora de cuchillos y de jumbos que han ayudado a reducir el consumo de agua.

En el año 2025, está previsto que se implante un sistema de Condensación Flotante que reducirá el consumo de agua en las torres de refrigeración.

##### Materias primas y auxiliares

A continuación, se presenta el desglose de las principales materias primas y materiales auxiliares utilizados en los procesos.

Materias primas	Miles tn
Carne vacuno	30,40
Carne no vacuno	0,35
Aditivos+ingredientes	0,51

Materiales auxiliares	kgs
Materiales no renovables	228.000
Plásticos	228.000
Vidrio	-
Metales	-
Materiales renovables	1.417.231
Papel y cartón	1.287.519
Plásticos compostables	-
Madera	129.712

Dentro de los compromisos con la sostenibilidad se enmarcan la sustitución de los materiales por otros de origen más sostenible, con menores gramajes de plástico virgen o mayores porcentajes de cartón reciclado. En este sentido, podemos aportar que nuestras bandejas PET para el envasado de carne fresca son monomaterial y tienen un mínimo del 85% de PET reciclado. Así mismo, el origen del cartón de nuestras cajas es sostenible, siendo más del 60% de origen reciclado.

## Energía

En sintonía con el compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua se busca la máxima eficiencia energética, fomentando iniciativas encaminadas a reducir el consumo energético y promoviendo el uso de energías más limpias.

Con el fin de mejorar la eficiencia, también realizan un control y seguimiento de los consumos energéticos (electricidad, gas natural y combustibles) y se traslada este compromiso a los empleados por medio de acciones de sensibilización en buenas prácticas de ahorro energético y lucha contra el cambio climático.

Medidas adoptadas de para mejorar la eficiencia energética:

- Instalación de sistema de recuperación de calor en los compresores de FRIO. CAEs
- Instalación de nuevos compresores de aire de mayor eficiencia.
- Uno de los 2 nuevos compresores de aire incorpora también un sistema de recuperación de calor para su aprovechamiento en agua de limpieza. CAEs
- Implantación de condensación flotante en los condensadores evaporativos. CAEs
- Instalación equipo deshumidificador en Cámara Congelado 1, esto ayuda en el consumo de frío en esta cámara al reducir los desescarches.

CARPISA cuenta con instalaciones fotovoltaicas en sus centros productivos con las siguientes características

## Fábrica

Tabla resumen planta FV	
Marca módulos fotovoltaicos	Trina Solar
Modelo módulos fotovoltaicos	TSM DE19 555 Wp
Nº de módulos fotovoltaicos	1.778
Potencia del campo solar	986,80 kWp
Inclinación de los módulos	6º
Azimut	-41º, -131º, 49º, 139º
Superficie poligonal que encierran los módulos	4.445 m <sup>2</sup>

## Matadero

	CUBIERTAS SUR+NORTE
Potencia Nominal, kWn	330
Potencia instalada, kWp	425,1
Energía fotovoltaica estimada, kWh	603.049
Horas equivalentes	1.419
Demanda actual, kWh	1.526.339
Cobertura de la demanda (Producción/Demanda)	39,5%
Autoconsumo Bruto, kWh	489.305
Autoconsumo Bruto (%)	81,1%
Autoconsumo (Regulación Antivertido), kWh	470.289
Excedentes (Excedentes/Producción)	22,0%
Emisiones CO2 evitadas, ton/año	144,73

Y los consumos de energía:

<u>Fabrica</u>	Consumo de energía (MWh)		
	Total energía renovable y no renovable	Energía renovable	Energía no renovable
Energía eléctrica	10.244	5.194	5.050
Energía eléctrica autogenerada	1.297	1.297	0
Energía procedente de combustibles fósiles	4.402,2	0	4.402,2
<b>Total</b>	<b>15.943,2</b>	<b>6.491</b>	<b>9.452,2</b>

<u>Matadero</u>	Consumo de energía (MWh)		
	Total energía renovable y no renovable	Energía renovable	Energía no renovable
Energía eléctrica red	1.236,1	626,7	609,4
Energía eléctrica autogenerada	484,2	484,2	0
Energía procedente de combustibles fósiles	201,6		201,6
<b>Totales</b>	<b>1.921,9</b>	<b>1.110,9</b>	<b>811,0</b>

#### 4.5 Cambio climático

Actualmente, sólo se dispone de mediciones del CO<sub>2</sub> en la fábrica mediante la huella de Carbono en alcance 1 y alcance 2. Se ha fijado, como objetivo para 2025, medir también el alcance 3.

Aunque este alcance no se tiene aún medido, ya se está en continuo contacto con las asociaciones empresariales para conseguir los objetivos de reducción de emisiones provenientes de la industria cárnica, habiendo identificado varias palancas de actuación en las que se trabajará de forma intensiva durante los próximos años:

- Deforestación – para cumplir con la nueva normativa europea al respecto que entrará en vigor a Principios de 2026
- Pienso con bajas emisiones de metano – pudiendo recomendar a nuestros proveedores el traspaso a este tipo de alimentación
- Agricultura regenerativa
- Mejora en la gestión de los procesos de abono y estiércol

Los datos se muestran a continuación:

	Emisiones (tCO <sub>2</sub> e)		
	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Alcance 1 (GEI)	859,12	879,78	917,9
Alcance 2 (GEI)	3.056,56	2.615,01	2.888,50
<b>Total Alcance 1 y Alcance 2 (GEI)</b>	<b>3.915,68</b>	<b>3.494,79</b>	<b>3.806,40</b>
<b>Alcance 3 (GEI)</b>	No se ha calculado		

Entre 2023 y 2022 las emisiones totales se han reducido un 11%. Sin embargo, el dato de 2024 es menos favorable que el ejercicio anterior, debido fundamentalmente a dos razones:

- Aunque el consumo energético se ha reducido en un 3% vs 2023, el cambio del valor en el factor mix del suministrador eléctrico ha afectado negativamente al cálculo de la emisión puesto que se ha incrementado de los 0.241 kg CO<sub>2</sub>/kWh de 2023 a 0.275 en 2024, lo que supone un incremento de más de 350 tCO<sub>2</sub>e.
- En el cálculo global de 2024 se han tenido en cuenta las emisiones derivadas de los consumos de combustible de vehículos propios, cuando en 2023 no se incluyeron. Esto supone unas 100 tCO<sub>2</sub>e adicionales.

Estas reducciones de los consumos energéticos (no reflejadas en la huella de carbono de 2024) se han conseguido a través de las medidas tales como:

- Instalar recuperadores de calor en compresores de amoníaco
- Cambiar la condensación flotante por un condensador evaporativo
- Instalar un nuevo compresor de aire más óptimo energéticamente
- Implantar mejoras en las puertas frigoríficas y en la deshumidificación en las cámaras

Las medidas de reducción de emisiones para los próximos años se basan en:

- Cambio de la motorización de la flota de vehículos de diésel/gasolina a híbridos o 100% eléctricos
- Ampliación de la superficie de paneles fotovoltaicas tanto en la planta de Griñón como en Ciudad Rodrigo
- Implantación de un sistema de gestión energética
- Contratación de energía eléctrica con garantía de origen renovable

	<b>Metas de reducción voluntarias (tCO<sub>2</sub>e)</b>	
	<b>Año base</b>	<b>Año objetivo</b>
	<b>2022</b>	<b>2030</b>
Alcance 1 (GEI)	859,12	410
Alcance 2 (GEI)	3.056,56	1.445
<b>Total Alcance 1 y Alcance 2 (GEI)</b>	<b>3.915,68</b>	<b>1.855</b>
<b>Alcance 3 (GEI)</b>	No medido	No fijado

#### 4.6 Protección de la biodiversidad

CARPISA no tiene ubicaciones situadas en áreas protegidas por lo que el riesgo e impacto de sus actividades no es relevante en relación con la biodiversidad. No obstante, se aplica el principio de precaución con adopción de medidas protectoras ante sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías creen un riesgo grave para la biodiversidad.

## 5. PERSONAS

### 5.1 Política en cuestiones sociales y relativas al personal

El equipo humano de CARPISA es uno de los principales factores del éxito como empresa. Por ello, desde RRHH, se tiene como prioridad la captación y retención del talento en todas las fases del proceso: selección, formación y desarrollo.

Se trabaja el fomento de los valores de la empresa, como base del desarrollo de la cultura:

- **COMPROMISO:** Comprometidos con los objetivos de nuestros clientes.
- **ACTITUD:** Actitud y esfuerzo en la innovación para afrontar nuevas necesidades.
- **RESPONSABILIDAD:** Responsabilidad en la calidad de nuestros productos.
- **PASIÓN:** por nuestros proyectos, clave de nuestro crecimiento.
- **INTEGRIDAD:** integridad, transparencia y honestidad guían nuestras actividades.
- **SUPERACIÓN:** superación y trabajo en equipo son nuestras máximas en el día a día.
- **AMBICIÓN:** ambición y competitividad orientada a la excelencia en el servicio.

### Promoción de la igualdad de Oportunidades

En materia de selección, se gestionan todos los procesos de forma rigurosa y profesional, dando absoluta prioridad a la adecuación persona-puesto. Así, se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, raza, edad, religión, etc.



### Política de desconexión digital

CARPISA ha adoptado una política de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD- GDD) que es de aplicación tanto a trabajadores ordinarios como a directivos que presten sus servicios en régimen laboral en favor del empleador.

Los principales objetivos a alcanzar con la implantación de política son esencialmente los siguientes:

- Evitar la fatiga informática del trabajador, por un uso excesivo o fuera de la jornada laboral, de los dispositivos digitales facilitados por el empleador.
- Contribuir a las normas de buen uso de los dispositivos digitales mencionados con anterioridad.

- Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador.
- Preservar la intimidad personal y familiar de los empleados.
- Garantizar el cumplimiento íntegro de los tiempos de descanso, permiso y vacaciones del trabajador.

### **Política de prevención de riesgos laborales**

CARPISA cuenta con una política de prevención de riesgos laborales dinámica y proactiva, que prioriza la sensibilización constante de todo el personal a través de su participación e implicación en todo el proceso. Las características de la política preventiva son:

1. Orientación al cliente, compromiso con los acuerdos alcanzados en tiempo y forma. Escucha activa de nuevas necesidades para ofrecer soluciones adaptadas.
2. Velar por la motivación y preparación técnica de los equipos, con el fin de conseguir un desarrollo profesional y personal que permita el alcance de sus objetivos.
3. Evolucionar los procesos con las innovaciones tecnológicas necesarias para mejorar nuestra eficiencia.
4. Planificar e integrar la Prevención de riesgos laborales en la gestión de la organización, asegurando la protección de la salud de nuestros equipos en todas sus actividades y procesos. Tomando las siguientes medidas entre otras:
  - a. Evitar los riesgos y evaluar los inevitables de forma continua.
  - b. Solucionar los riesgos en el origen.
  - c. Adaptar correctamente los puestos a las personas.
  - d. Tener en cuenta las evoluciones tecnológicas
  - e. Invertir para eliminar peligros y sustituirlos.
  - f. Priorizar la protección colectiva a la individual
5. Formar, informar y sensibilizar a todos los trabajadores sobre los riesgos y medidas de protección específicas de sus puestos.
6. Fomentar la participación activa de las personas en la mejora del sistema de prevención.
7. Crear los canales de comunicación adecuados para resolver cualquier incidente y evitar accidentes.
8. Cumplir y hacer cumplir la normativa aplicable en el negocio.

## **5.2 Empleo**

### **Evolución de la Plantilla**

A continuación, se proporcionan datos respecto a la plantilla al cierre de ejercicio dividido, en tres bloques de actividad: CARPISA (CF), CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO (CFcr), y división Hostelería (DH)

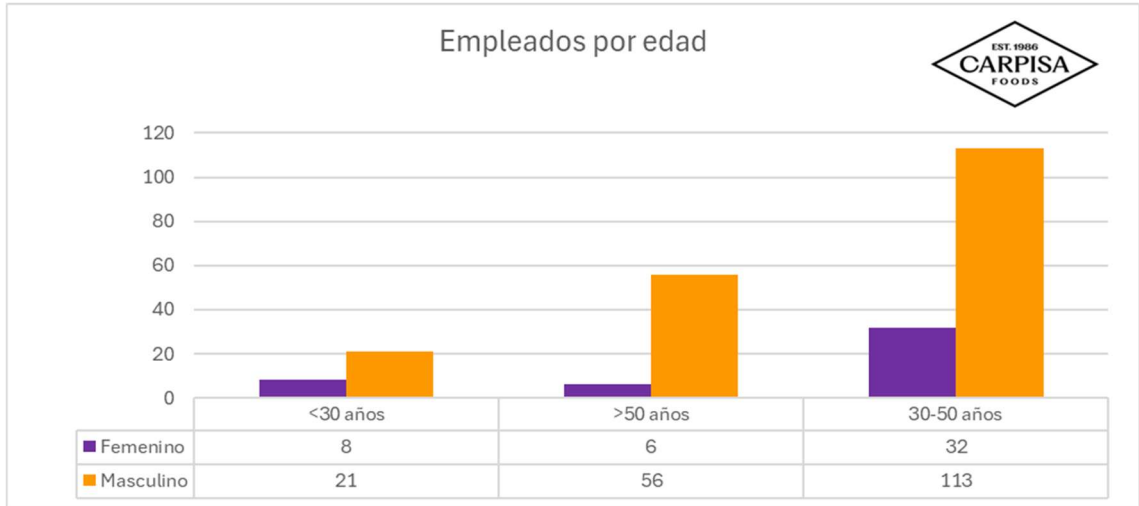
### **Número total y distribución de empleados por sexo, edad y categoría profesional**

#### CARPISA (CF)

En los últimos cinco años la plantilla de CARPISA Foods se ha incrementado en un 34%, llegando en 2024 a un promedio de 236 empleados.

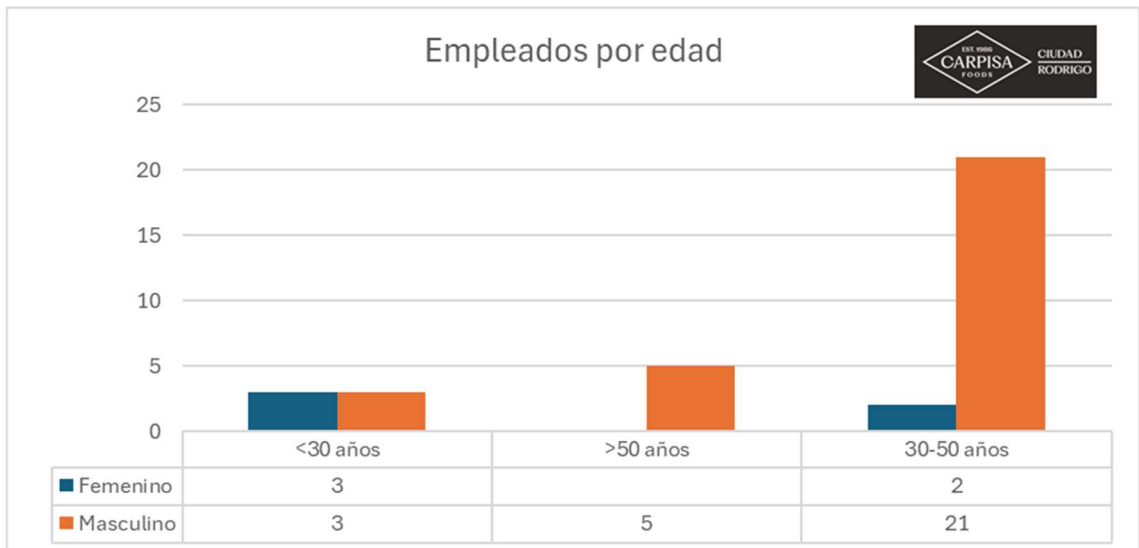
Durante esta fase de crecimiento, se ha dado prioridad a las candidaturas del sur de Madrid, contribuyendo así a disminuir la tasa de desempleo de la zona. Asimismo, se colabora activamente con la bolsa de empleo de Griñón, centros de formación profesional y universidades de la Comunidad de Madrid.

CARPISA	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	1	7	20	1	21	8
30-50	2	1	13	3	11	13	87	15	113	32
>50	7	1	5	0	3	3	41	2	56	6
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>148</b>	<b>18</b>	<b>190</b>	<b>46</b>



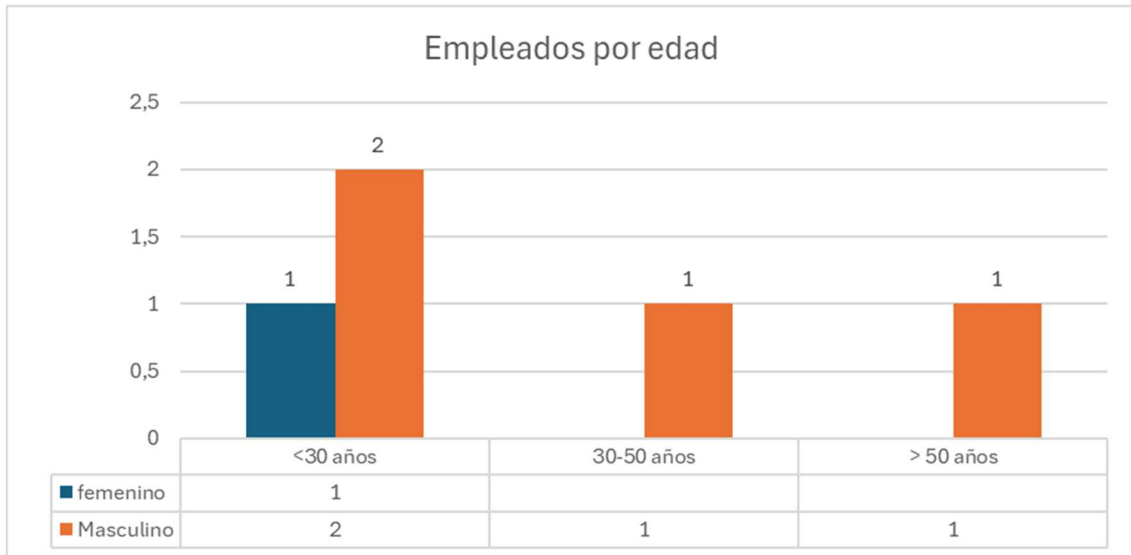
**CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO (CFcr)**

CARPISA Ciudad Rodrigo	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3
30-50	0	0	0	1	1	0	20	1	21	2
>50	1	0	0	0	0	0	4	0	5	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>5</b>



### Hostelería (DH)



















D. Hostelería	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
30-50	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
>50	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>



### Distribución de la plantilla por nacionalidad

La diversidad en nuestro equipo es sin duda uno de los pilares fundamentales de valor para nuestro éxito. Así, nuestra plantilla está integrada con más de 15 nacionalidades diferentes.

### CARPISA (Grupo)

España		80,0%
Marruecos		5,5%
Rumanía		4,7%
Venezuela		1,5%
Nigeria		1,1%
Portugal		1,1%
Brasil		0,7%
Francia		0,7%
Colombia		0,7%
Federación Rusa		0,7%
Turquía		0,7%
República Dominicana		0,4%
Ecuador		0,4%
Líbano		0,4%
Paraguay		0,4%
Gambia		0,4%
Bolivia		0,4%
Italia		0,4%
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>

## Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregado por sexo, edad y categoría profesional

CARPISA cuenta con una plantilla muy especializada y cualificada en el sector cárnico. Más del 60% de nuestro personal es especialista en el sector cárnico, desde nuestro equipo Comercial, Calidad, Directivos hasta Técnicos y Oficiales.

### CARPISA (Grupo)



### Modalidades de contrato

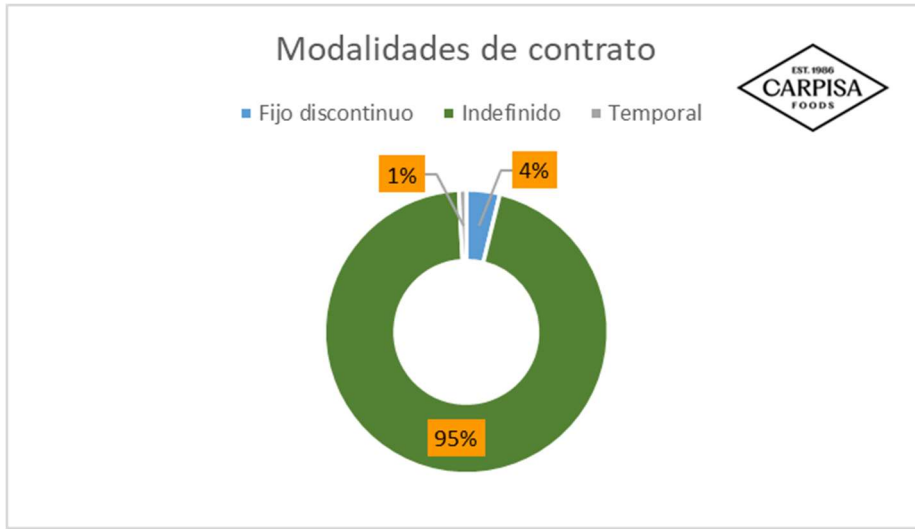
Nuestro compromiso con el empleo es firme, así dejamos constancia en nuestro convenio colectivo asumiendo responsabilidades y velando día a día por crear empleo estable. En 2024 más del 95% de nuestra plantilla es indefinida.

### CARPISA (CF)

Indefinido	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	1	7	17	0	18	7
30-50	2	1	13	3	11	13	82	14	108	31
>50	7	1	5	0	3	3	40	2	55	6
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>139</b>	<b>16</b>	<b>181</b>	<b>44</b>

Temporal	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	3	1	3	1
30-50	0	0	0	0	0	0	5	1	5	1
>50	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Total	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	1	7	20	1	21	8
30-50	2	1	13	3	11	13	87	15	113	32
>50	7	1	5	0	3	3	41	2	56	6
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>148</b>	<b>18</b>	<b>190</b>	<b>46</b>

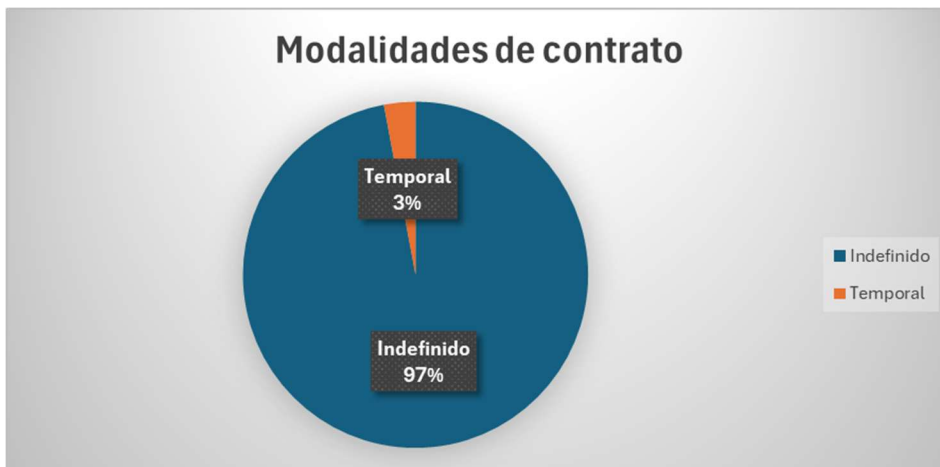


**CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO (CFcr)**

Indefinido	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3
30-50	0	0	0	1	1	0	19	1	20	2
>50	1	0	0	0	0	0	4	0	5	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

Temporal	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Total	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3
30-50	0	0	0	1	1	0	20	1	21	2
>50	1	0	0	0	0	0	4	0	5	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>5</b>



Hostelería (DH)

Indefinido	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
30-50	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
>50	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Temporal	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Total	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
30-50	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
>50	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>



Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

CARPISA (CF)

CARPISA	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	1	1	1	6	0	7	2
>50	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO (CFcr)

CARPISA Ciudad Rodrigo	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## Hostelería (DH)

D. Hostelería	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## Remuneraciones medias segregadas por sexo, edad y categoría profesional

### CARPISA (Grupo)

CARPISA	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
			41.805 €	42.252 €	42.709 €	35.048 €	31.003 €	29.566 €	38.506 €	35.622 €
<b>Brecha Salarial</b>			<b>1,07%</b>		<b>-17,94%</b>		<b>-4,64%</b>		<b>-7,49%</b>	

Como se puede observar hay diferencias en las medias y medianas de los salarios anuales de mujeres y hombres que no superan el 25%. Aunque no exista obligación legal, la empresa está interesada en identificar las causas de estas para poder proponer y supervisar medidas de corrección de estas diferencias, que son incluidas en su Plan de Igualdad.

Posibles causas de las diferencias observadas:

Como se analizó en el Diagnóstico Cualitativo realizado dentro de la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa, existen factores sociológicos, históricos y formativos que predisponen sesgos de desigualdad previos a la existencia de la empresa y ajenos a su desarrollo.

Para entender los datos aportados por el registro retributivo, es imprescindible reconocer primero la baja representatividad de las mujeres en las profesiones pertenecientes y/o propias de este sector de actividad, especialmente en las áreas de producción y deshuese.

Esta tendencia está marcada por un sesgo de género de múltiples factores, históricos, culturales, etc., lo que ha llevado a establecer un sistema de creencias que impregna a la sociedad de la idea de falta de capacidad o de interés de las mujeres en estas profesiones.

Por tanto, esta realidad sociológica ha provocado que la empresa, como todas las del sector, haya tenido desde el inicio de su actividad desequilibrios al contratar personal femenino. Esto ha marcado el desarrollo profesional del personal empleado, de mayoría masculina, que ha ido alcanzando puestos especializados en áreas de producción y deshuese.

La empresa en su compromiso por la igualdad y no discriminación se ha propuesto cambiar esta situación con la adaptación de puestos, la contratación de mujeres y la formación y entrenamiento para todos los puestos, que permitan la ocupación y la promoción de las mujeres a todas las áreas de la empresa.

## Remuneraciones Consejo y Directivos

Los miembros del Consejo de Administración de CARPISA, no han percibido remuneración alguna por razón de dicho cargo. Se indica a continuación la remuneración media de los Directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones o cualquier otro pago realizado:

CARPISA	Dirección		Responsable		Técnico		Empleado		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	91.752 €	66.099 €							91.752 €	66.099 €
<b>Brecha Salarial</b>	<b>-27,96%</b>								<b>-27,96%</b>	

Por último, indicar que la empresa no realiza ningún pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

### 5.3 Organización del trabajo

#### Jornada de trabajo

##### CARPISA (Grupo)

CARPISA desea crecer de una forma continuada y sostenible como plantilla, y por ello genera oportunidades de empleo sólidas y mejora el nivel de vida impulsando la conciliación de la vida profesional y personal. Así fomenta, en los departamentos que así lo posibilitan, horarios de entrada y salida flexibles, teletrabajo y ampliación de permisos.

	Mujeres	Hombres	N.º Empleados
<b>Jornada Completa</b>	50	221	<b>271</b>
<b>Jornada Parcial</b>	2	2	<b>4</b>

Con objeto de adaptar el tiempo de trabajo a las exigentes necesidades de los clientes haciendo compatible todo ello con la capacidad productiva de las instalaciones de Griñón, se habilitó una bolsa individual de horas que afecta al 90% de nuestro equipo productivo. Dicha bolsa de horas permite adaptarnos a los ciclos del negocio, manteniendo la estabilidad en el empleo.

#### Absentismo

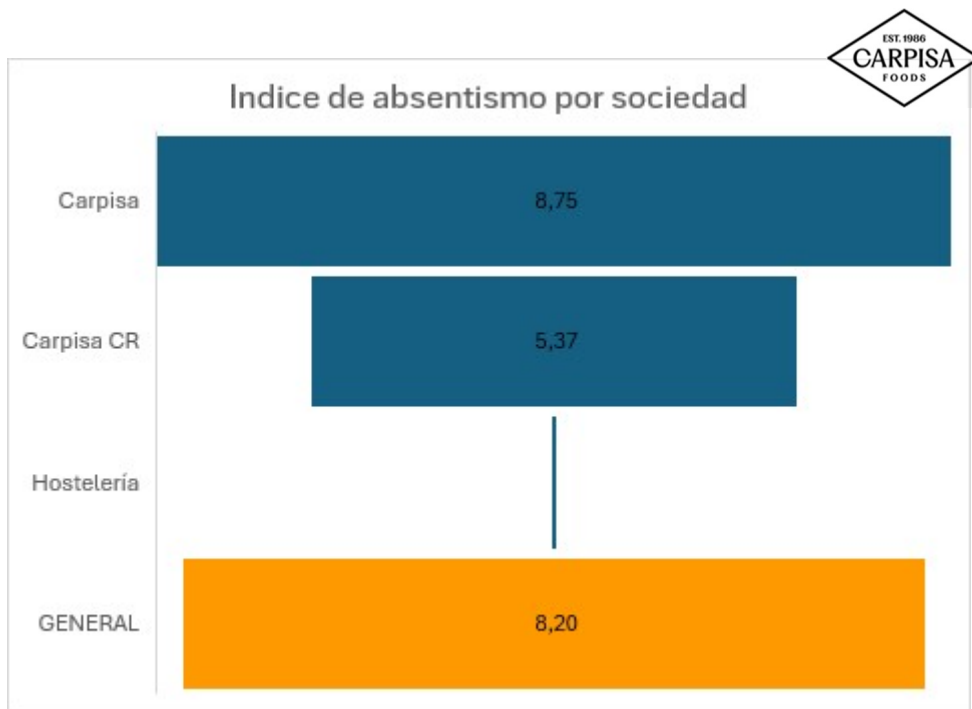
##### CARPISA (Grupo)

Horas totales teóricas (horas): 1.760 h/trabajador \* 272 trabajadores= 478.720 h

Número de horas de absentismo (horas): 39.270 h

Índice de absentismo Grupo: 8,20%

La tasa de absentismo en España durante el 2024 se situó en el 7,5%.



#### 5.4 Salud y seguridad

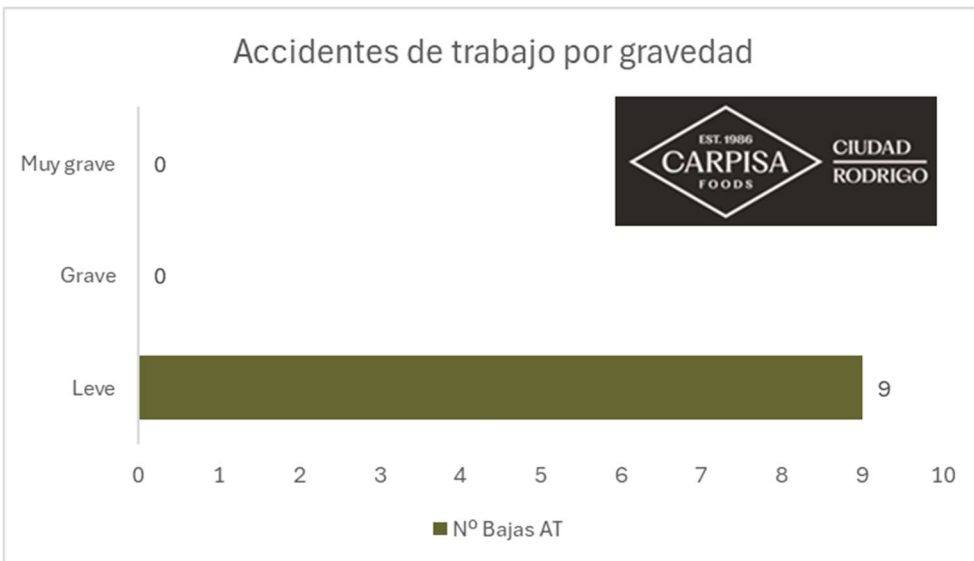
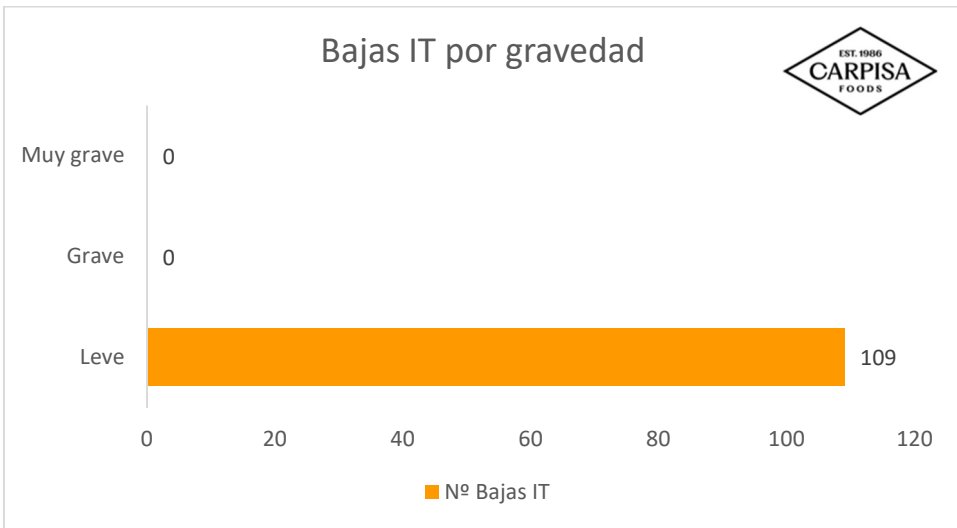
CARPISA, en su compromiso con la Seguridad y salud en el trabajo, tiene como prioridad proporcionar a sus empleados un entorno seguro y estable, manteniendo actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales y respetando la normativa aplicable en esta materia.

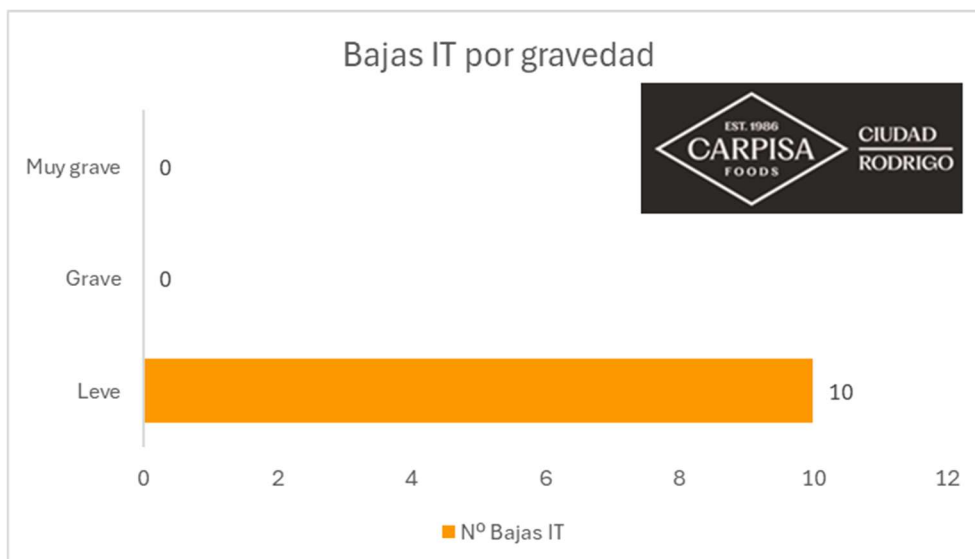
Asimismo, vela porque todos los empleados sean responsables del cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad con el fin de protegerse a sí mismos y a otros empleados o terceros.

Este compromiso, unido al valor de los equipos y al respeto por las personas, está integrado en la estrategia empresarial y en las decisiones que se toman en procesos técnicos, así como en la organización del trabajo.

Para analizar la siniestralidad ocurrida en 2024, se detalla a continuación los principales índices y datos del ejercicio.

	ACCIDENTE TRABAJO		ENFERMEDAD COMUN	
	CARPISA	Mercado	CARPISA	Mercado
Índice de absentismo	0,82	1,07	4,14	5,73
Duración media	19,88	35,78	30,39	32,45
Índice de incidencia	15,07	10,36	49,77	61,87





### Planificación preventiva

Una vez identificados los riesgos, calificados según su gravedad y determinadas las prioridades en cuanto a su corrección, se establece en base a ello una programación/planificación de las acciones a realizar y cuyos objetivos generales, con independencia de los particulares asociados a cada una de las acciones preventivas planificadas, son:

- Cumplir con las obligaciones legales impuestas a empresarios y trabajadores, por la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Eliminar, sustituir o minimizar los riesgos para evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Reducir los índices de accidentabilidad de la empresa.
- Crear una actitud prevencionista en los trabajadores; a fin de procurar la propia protección de su salud.
- Mejorar el clima laboral.
- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los centros de trabajo.

### 5.5 Relaciones sociales

#### Convenio Colectivo del Grupo

En el año 2019, tras un año de negociaciones internas, se firmó el primer convenio colectivo del grupo. Dicho convenio regula las relaciones entre CARPISA Foods SL, Deshuesadores Cárnicos Centrales SL y Kebab Meat SL, y su personal, respondiendo a la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos públicos. Dicho Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto consejeros y personal de Alta Dirección. CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO (matadero) se rige actualmente por el Convenio Estatal de Industria Cárnica. Tiene dos objetivos clave:

- a) Modernizar las bases de la organización del tiempo de trabajo para adaptar el marco laboral de las empresas afectadas a la realidad actual del entorno cambiante. El objetivo de dicha modernización es dar respuesta a las necesidades de flexibilidad de nuestra actividad productiva y de dinamismo en la actividad comercial, al objeto de conseguir ser una empresa

más competitiva, teniendo en cuenta que gran parte de las empresas del sector cárnico ya han realizado dicha modernización.

- b) La transición hacia una estructura salarial moderna, adaptada a la concreta realidad de nuestra organización, con respeto y reconocimiento a los trabajadores con cuyo esfuerzo hemos llegado hasta aquí, pero con la incorporación de una retribución variable objetiva y moderna que nos permita mirar el futuro con esperanza y que haga participe a la plantilla de los éxitos de las empresas afectadas.

### Representatividad sindical del grupo

	Masculino	Femenino
CARPISA Foods	10	0
CF Ciudad Rodrigo	3	0
Div. Hostelería	0	0
Total RLT	<b>13</b>	<b>0</b>

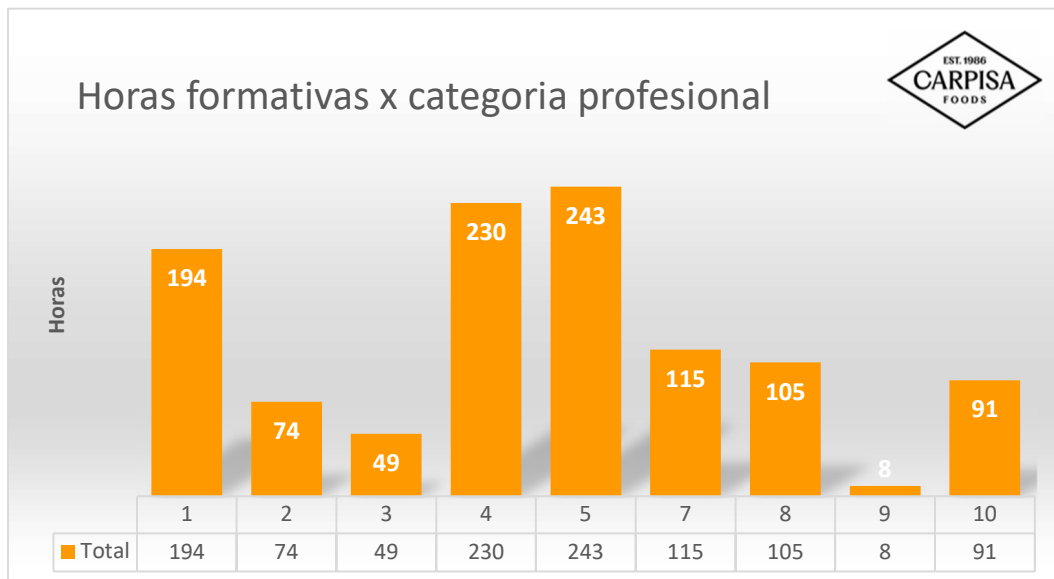
### Comisión paritaria

Con el objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del convenio, se creó una Comisión Mixta paritaria que se encargará de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La comisión mixta está formada por tres miembros de la representación de los trabajadores, tres miembros de la representación de la Empresa. Para que exista acuerdo se requiere el voto acorde de la mayoría de las representaciones. De las reuniones celebradas por la comisión se levanta acta en las que figuran las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas dichas actas por la totalidad de los miembros asistentes. La Comisión está domiciliada en la sede de "CARPISA Foods SL" sita en Griñón (Madrid), calle Noruega número 3. La comisión se reúne cuando lo solicita un miembro de esta.

### 5.6 Formación

Con el objetivo de desarrollar las competencias profesionales de los empleados, CARPISA ofrece formación continua, poniendo el foco tanto en los recordatorios formativos anuales como en la necesidad de especialización de los profesionales de la empresa. A continuación, se indica el número de horas formativas realizadas por categorías profesionales. Uno de los objetivos fundamentales es incrementar el volumen de horas de formación cada año, así como la especialización y adecuación de los cursos a las nuevas realidades y necesidades empresariales.



- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1.- T.T. Superior  | 6.- Auxiliar Adm.  |
| 2.- T.T. Medio     | 7.- Encargado área |
| 3.- T. no titulado | 8.- Oficial 1ª     |
| 4.- Oficial 1ª Adm | 9.- Oficial 2ª     |
| 5.- Oficial 2ª Adm | 10.-Operario 1ª    |

### 5.7 Igualdad

Gran parte del éxito de CARPISA depende de las personas que conforman la Empresa, que son las que aportan esta diversidad y las que con su actitud y trabajo hacen excelente la organización. Por todo ello se entiende como una obligación valorar a las personas trabajadoras, según su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación con su raza, sexo, idioma, religión, diversidad funcional, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social.

#### Plan de igualdad

El Plan de Igualdad persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa en materias como el acceso al empleo, la selección, la promoción y representación femenina; la formación, la clasificación profesional y las condiciones de trabajo incluidas las retributivas; además de otras medidas específicas relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de CARPISA tiene como fin dar cumplimiento a la normativa y reflejar en un texto todos los esfuerzos que la empresa y su plantilla vienen desarrollando en esta materia durante los últimos años y los retos que se plantean a futuro.

Asimismo, y como objetivos fundamentales del Plan de igualdad se han establecido los siguientes:

- Aumentar la presencia del talento femenino en la Empresa, implementando mecanismos eficaces en la captación, desarrollo y retención, especialmente en aquellas áreas en que tanto a nivel sectorial como de empresa se encuentre más subrepresentada.
- Consolidar una cultura de Empresa inclusiva, apoyada por la Dirección, que entienda la diversidad como un valor y permite que todas las personas tengan las mismas oportunidades, sin discriminación alguna.
- Eliminar las posibles discriminaciones o irregularidades que se puedan dar en las medidas de conciliación y en la organización del tiempo de trabajo.
- Dotar a las personas de las herramientas necesarias para una gestión adecuada de la diversidad y contar con procesos basados en la igualdad de oportunidades.
- Contar con medidas preventivas para evitar casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, elaborando un protocolo de actuación para estos casos.
- Fortalecer la actual cultura de igualdad existente en la organización, a través de pautas, protocolos y actuaciones de público conocimiento para toda la plantilla.

Para ello se adoptan medidas dirigidas a seguir evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se han negociado, y en su caso, acordado, con la representación legal de la plantilla de conformidad con las pautas y reglas que se fijaron en el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad constituido con fecha 11 de mayo de 2022.

#### **Permisos paternidad /maternidad**

A continuación, detallamos los datos sobre la utilización de los permisos de paternidad y maternidad del ejercicio 2024 en el grupo de empresas:

- 3 permisos de paternidad
- 2 permisos de maternidad

#### **Empleados con discapacidad**

Durante el proceso de reclutamiento del nuevo personal la empresa cuenta con el apoyo y colaboración de empresas de selección y ETT. En los procesos de selección siempre se han tenido en cuenta tanto los requisitos técnicos del perfil, como el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de discapacidad. No obstante, a pesar de intentar una discriminación positiva en estos casos, no se ha logrado cubrir el número suficiente de vacantes.

Trabajar para las grandes superficies con productos perecederos ha supuesto un incremento importante en las exigencias productivas y los ritmos de las cadenas. Lo que ha incrementado la dificultad en la selección de los perfiles a nivel competencial, requiriendo perfiles con gran capacidad de adaptación a los ritmos productivos de cada cliente, así como agilidad en la curva de aprendizaje.

Las dificultades técnicas de los perfiles a seleccionar pasan por un entorno de trabajo con condiciones adversas en determinadas circunstancias:

- Temperatura en planta entre 0 y 5 grados
- El 100% de los puestos requieren bipedestación prolongada
- Más del 80% de los puestos requieren movimientos repetitivos
- Manipulación manual de cargas por encima de los 5kg en el 75% de los casos
- Manipulación manual de cargas por encima de los 20kg en el 40% de los casos

- Acceso a planta obligatorio por paso sanitario: dicho acceso no es adaptable a personal con discapacidad motora.

A todo lo anterior, se une otro elemento ajeno a la empresa, que dificulta la selección de perfiles en todos los casos, no solo en los de discapacidad. Los enclaves productivos tienen un complejo acceso en transporte público, no cuenta con cercanías ni metro. En Griñón, por ejemplo, el único medio de transporte público es una única línea de autobús, con horarios incompatibles a las jornadas de la empresa y con una parada a más de 400 metros de distancia a las instalaciones. Este hecho hace que en todos los anuncios que se publican para la captación de talento, se indique que la persona debe disponer de carnet de conducir y vehículo propio.

En consecuencia, con todo lo anterior, la empresa ha optado por implementar medidas alternativas con la finalidad de dar cumplimiento a la normativa de la cuota de reserva de personal con discapacidad, mientras continuamos trabajando en la implementación activa para dar cumplimiento 100% a la contratación directa de personal con discapacidad. Estas medidas alternativas se han materializado en contratos con centros especiales de empleo para determinadas labores del proceso.

## 6. SOCIEDAD

### 6.1 Política en relación con la cadena de suministro

La cadena de suministro de CARPISA y los diferentes agentes que participan en ella (proveedores, contratistas, intermediarios, etc.) desempeñan un papel fundamental en el impacto ambiental, social y ético de sus operaciones. Existe, por tanto, una política que guía estas relaciones que se basan en los principios a continuación indicados:

1. **Cumplimiento legal y normativo:** Todos nuestros proveedores deben cumplir con la legislación aplicable en materia laboral, fiscal, medioambiental, calidad y de derechos humanos. Se les realiza cuestionarios de homologación para conocer cuáles son las certificaciones de las que disponen, priorizando BRC e IFS.
2. **Respeto a los derechos humanos y laborales:** Exigimos el respeto a los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente, incluyendo la prohibición del trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y acoso, así como la garantía de condiciones laborales seguras y justas.
3. **Compromiso medioambiental:** la búsqueda de prácticas sostenibles es cada vez más prioritario, motivo por el cual se intentarán implementar medidas por las cuales se seleccionen proveedores que promuevan el uso responsable de recursos, reduzcan su huella de carbono, ...
4. **Evaluación y mejora continua:** colaboración de forma continua para mejorar los materiales y procesos suministrados buscando incrementos de beneficios mutuos, reducciones de consumos energéticos y materiales más sostenibles.
5. **Proximidad:** siempre que sea posible se fomenta la búsqueda de proveedores locales o lo más cercanos posible.
6. **Ética e integridad:** no se toleran sobornos, prácticas corruptas o poco éticas dentro de la cadena de suministro.

## 6.2 Subcontratación y proveedores

El grupo Carpisa cuenta con una amplia red de proveedores clasificados en distintas categorías en función del producto/servicio suministrado y el lugar de origen.

Actualmente, el criterio con mayor relevancia por el que se homologan a los proveedores es el sistema de calidad que pueda acreditar. En el caso de proveedores de materias primas el disponer de BRC / IFS + Welfare supone una homologación directa. En caso contrario, deberá someterse a una auditoría externa que nos certifique que cumple con los requisitos necesarios para su homologación.

Durante el año 2025, se tiene previsto ir incorporando criterios ambientales y sociales en los procesos de homologación de proveedores.

A lo largo de 2024, no se detectó ningún problema grave en las relaciones con los distintos proveedores y contratistas con los que CARPISA tuvo relación (más de 740 interlocutores)

La mayor parte de los problemas ocurridos se debieron a fallos en las entregas, problemas de calidad de producto o no adecuación de los servicios solicitados.

Se han contabilizado 42 incidentes en las relaciones con los proveedores NON FOOD, todos resueltos.

El periodo medio de pago a proveedores se muestra en la siguiente tabla, desglosado por sociedad:

Resumen ratios de periodos de pago a proveedores	2024						
	CF	MJ	DCC	KM	OC	OP	Total
Importe total pagos realizados	145.514.416	10.596.470	1.532.344	117.399	155.422	525.003	158.441.053
Ratio operaciones pagadas (nº días)	38	5	17	16	30	14	35
Importe total operaciones pendientes pago	22.597.866	365.768	158.398	15.062	4.467	4.650	23.146.211
Ratio operaciones pendientes (nº días)	35	27	11	2	55	28	35
<b>PMP proveedores (nº días)</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>35</b>

### **CARPISA**

**CF** Carpisa Foods S.L.

**DCC** Deshuesadores Cárnicos Centrales S.L.

**KM** Kebab Meat S.L.

### **CARPISA Ciudad Rodrigo (Matadero)**

**MJ:** Carpisa Foods Ciudad Rodrigo S.L.

### **DIVISION HOSTELERIA**

**OP** Onipse Peninsula S.L.

**OC** Onipse Canarias S.L.

## 6.3 Políticas en relación con la comunidad

CARPISA mantiene un compromiso con la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las acciones de asociación o patrocinio:

- Apoyando la iniciativa solidaria “Pedalea contra el cáncer”, con la Fundación Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), cuyo objetivo fue conseguir recaudación y ayuda a la investigación de esta enfermedad.

- Prestando apoyo a los afectados por la DANA en Valencia, mediante la donación de más de 2.800 kg de carne picada, hamburguesas, verduras congeladas y materiales de protección.
- Colaborando con Sandival, un centro especial de empleo, que preparó las cestas de Navidad.
- Uniéndose a la Alianza para la vacunación infantil de la Fundación Gavi, cuya misión se centra en proteger la salud de la población aumentando el acceso a las vacunas en los países más pobres.



Noticias  
**Carpisa Foods dona mil hamburguesas a la ONG San Ricardo Pampuri para ayudar a familias en exclusión social**

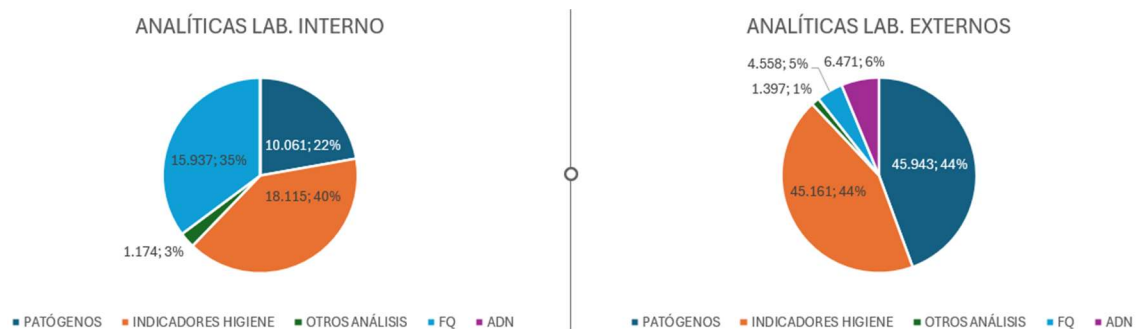
**Carpisa Foods se une a Food4Heroes para ayudar en la lucha contra el COVID-19**



## 6.4 Clientes

### Procedimiento de análisis de producto

Además de los controles internos, CARPISA contratado los servicios de laboratorios acreditados según la norma UNE-EN ISO 17025, para realizar análisis microbiológicos y químicos, que aseguren la seguridad, legalidad y calidad del producto (Materia prima y fabricados), así como las especificaciones de nuestros clientes, conforme a la norma BRC.

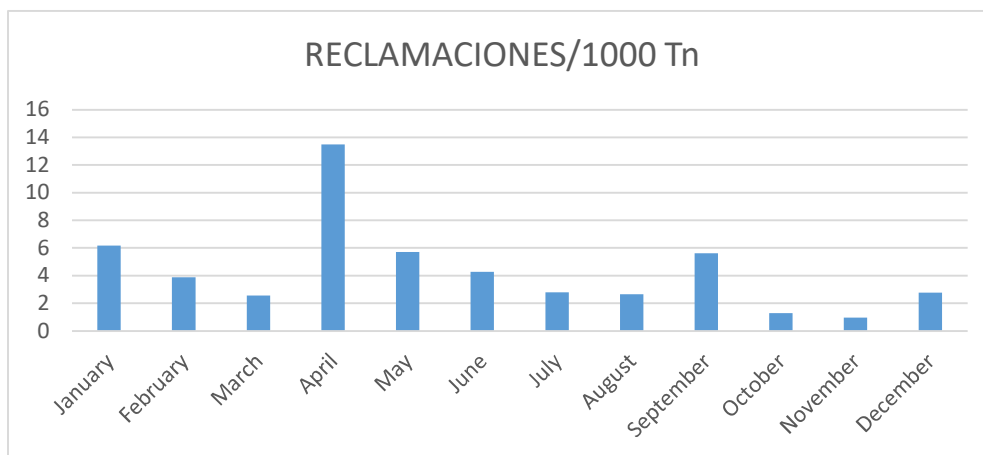


### Procedimiento de gestión de reclamaciones

Cuando los centros de distribución o clientes tienen una reclamación lo notifican a CARPISA bien directamente a la persona de su cuenta o al Departamento de Calidad.

- El Responsable de Calidad o en quien delegue hace acuse de la reclamación
- El Responsable de Calidad o en quien delegue comunica con quien ha originado la reclamación con la mayor brevedad posible, para dejar constancia del acuse de recibo.
- El Departamento de Calidad analiza con los Departamentos implicados las causas de cada caso, quedando registro en Impresos tipo de clientes o en el impreso interno correspondiente
- Se llevarán a cabo las correcciones adecuadas para actuar rápidamente sobre la reclamación recibida
- Se establecerán las acciones correctivas adecuadas para intentar que no se repita la reclamación en, así como el responsable y la fecha
- Se procederá a la verificación de la acción correctiva con plazo y persona responsable

Las reclamaciones serán evaluadas mediante la realización de un análisis de tendencias, con el fin de valorar el progreso en este ámbito, que además es objetivo de calidad del sistema. La dirección, además de estar informada del progreso de cada reclamación, anualmente se le expone en la revisión por la dirección las tendencias del último año con el fin de valorar el progreso de estas. Las mismas serán clasificadas por tipología para poder evaluar más pormenorizada y eficazmente los resultados.



#### **Procedimiento de retirada de producto**

Carpisa tiene definido en su Manual de Calidad, un sistema de control de incidencias y un procedimiento de retirada de producto efectivo, para asegurar que todos los riesgos potenciales relativos a calidad, seguridad, legalidad, autenticidad o cliente son controlados. Este sistema es aplicable conforme a la Norma BRC Safety e IFS Food vigentes, a:

- Todo el producto expedido por CARPISA FOODS al Cliente que por un error o factor nuevo no previsto pueda ser ilegal o inseguro.
- Todo producto ilegal o inseguro originado en una reclamación del Cliente o del Distribuidor.

Toda situación de emergencia que afecte a la calidad, legalidad o seguridad del producto.

## 6.5 Información fiscal

Todo el beneficio (BAI) obtenido por la empresa, que en el ejercicio 2024 ascendió a 4.447.287 €, tributa en España ya que, aunque las ventas se producen en diferentes mercados además del nacional, el resultado de las exportaciones, por la venta del producto, tributa en España al no tener el grupo filiales o sucursales en otros países. El beneficio neto del grupo consolidado, ascendió en 2024 a 3.259.556 €.

El grupo de empresas aporta al sistema fiscal español a través de diferentes impuestos, a saber:

- Impuesto de sociedades: el grupo está acogido a régimen de consolidación fiscal, y ha liquidado por este concepto 1.187.731 € en 2024
- Tasas y tributos locales: 60.878 €
- Impuesto sobre el Valor añadido: ingresos/solicitudes de devolución (-) realizados en la AEAT como vehículo recaudador del IVA: -1.056.246 €. Por IGIC derivado de sus actividades en Canarias se han ingresado 13.750 €
- Retenciones a cuenta del IRPF: la empresa ha gestionado en favor de la AEAT la recaudación de las retenciones practicadas a asalariados y a profesionales independientes por valor de 2.446.028 €.

## Subvenciones públicas recibidas

ORGANISMO	DEFINICIÓN	CARPISA	CARPISA ciudad rodrigo
COMUNIDAD DE MADRID CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA E INTERIOR	Ayuda a Inversiones en transformación, comercialización y/o desarrollo de productos agrarios. Cofinanciado por el FEADER.	478.796,76 €	
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO	Apoyo financiero a actuaciones de fortalecimiento industrial del sector agroalimentario dentro del PERTE agroalimentario. Financiado por la UE NextGeneration	890.366,00 €	
JUNTA DE CASTILLA Y LEON CONSEJERIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO	Retirada y sustitución cubiertas de amianto		27.383,80 €

**Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027**  
COMUNIDAD DE MADRID

PROYECTO: INVERSIONES PARA LA MEJORA DE LA ORIENTACIÓN AL MERCADO DE PRODUCTOS CÁRNICOS

INVERSIÓN: 2.417.291,01 €

AYUDA: 478.796,76 € ( 23 % FEADER; 17,5 % AGE; 59,5 % CM)

Operación financiada por:

Otras ayudas orientadas a mejoras en la eficiencia energética de ejercicios anteriores



### SUSTITUCIÓN MOTORES ELÉCTRICOS DE COMPRESORES

Proyecto acogido a la línea de ayudas de ahorro y eficiencia energética en PYME y gran empresa del sector industrial, cofinanciada por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), coordinada por el IDAE y gestionada por las Autonomías, con cargo al Fondo Nacional de Eficiencia Energética, con el objetivo de conseguir una economía más limpia y sostenible.

"Una manera de hacer Europa"

### MEJORA ACCIONAMIENTOS DEL COMPRESOR FRÍO CÁMARA CONGELADO Y DEL SISTEMA DE BOMBEO DE AGUA GLICOLADA

Proyecto acogido a la línea de ayudas de ahorro y eficiencia energética en PYME y gran empresa del sector industrial, cofinanciada por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), coordinada por el IDAE y gestionada por las Autonomías, con cargo al Fondo Nacional de Eficiencia Energética, con el objetivo de conseguir una economía más limpia y sostenible.

"Una manera de hacer Europa"

## 7. ANEXO

Ley 11/2018 INF		Materialidad	Página	Estándar utilizado
<b>Modelo de Negocio</b>				
Descripción del modelo de negocio del grupo	• Descripción del modelo de negocio.	-	11	GRI 2-6, GRI 2-1
	• Presencia geográfica.		4	
	• Objetivos y estrategias.		8	
	• Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.		5	
<b>Políticas y Gestión de Riesgos</b>				
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	-	13	GRI 3-3
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos.	-	15	GRI 2-12, GRI 2-23
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>				
General	• Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	Sí	20	GRI 2-12
	• Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		20	GRI 3-3, GRI 2-12
	• Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		20	GRI 2-12
	• Aplicación del principio de precaución.		20	GRI 2-23
	• Provisiones y garantías para riesgos ambientales.		20	GRI 307-1
Contaminación	• Medidas para prevenir la contaminación.	Sí	20	GRI 3-3, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5, GRI 305-7
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	• Medidas de prevención y gestión de residuos	Sí	20	GRI 3-3, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3
	• Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		21	
Uso sostenible de los recursos	• Consumo de agua.	Sí	23	GRI 303-1
	• Consumo de materias primas.		23	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3
	• Consumo, directo e indirecto de energía.		25	GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5
	• Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		24	
Cambio Climático	• Uso de energías renovables.	Sí	24	
	• Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).		25	GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4
	• Medidas para adaptarse al Cambio Climático		26	GRI 3-3, GRI 201-2, GRI 305-5
Protección de la biodiversidad	• Metas de reducción de emisiones GEI.	No	26	GRI 3-3
	• Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.		26	GRI 3-3, GRI 304-3
	• Impactos causados por la actividad.		26	GRI 304-2

Ley 11/2018 INF		Materialidad	Página	Estándar utilizado
<b>Información sobre cuestiones relativas al personal</b>				
Políticas	• Enfoque de gestión.	-	27	GRI 3-3
Empleo	• Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		28	
	• Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		31	GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 2-8,
	• Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		31	GRI 401-1, GRI 405-1
	• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		33	
	• Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Sí	34	
	• Brecha Salarial.		34	
	• Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		34	GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 201-3, GRI 202-1, GRI 405-2
	• Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		34	
	• Medidas de desconexión laboral		27	GRI 3-3
	• Empleados con discapacidad.		41	GRI 405-1
Organización del trabajo	• Organización del tiempo de trabajo.		35	GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 3-3
	• Número de horas de absentismo.	Sí	35	GRI 403-2
	• Medidas para facilitar la conciliación.		28, 35, 41	GRI 3-3
Salud y seguridad	• Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.		36	GRI 3-3
	• Indicadores de siniestralidad.	Sí	36	GRI 403-2, GRI 403-3
	• Enfermedades profesionales.		36	GRI 403-2, GRI 403-3
Relaciones Sociales	• Organización del diálogo social.		38	GRI 2-29, GRI 402-1, GRI 403-1
	• Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	Sí	38	GRI 2-30
	• Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.		38	GRI 403-1, GRI 403-4
Formación	• Políticas de formación.		39	GRI 3-3, GRI 404-2
	• Horas totales de formación por categorías profesionales.	Sí	40	GRI 404-1
Accesibilidad	• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Sí	41	GRI 3-3
Igualdad	• Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.		40	
	• Planes de igualdad.		40	
	• Medidas para promover el empleo.		40	
	• Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Sí	40	GRI 3-3
	• Medidas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		41	

Ley 11/2018 INF		Materialidad	Página	Estándar utilizado
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.</li> </ul>	Sí	18	GRI 3-3, GRI 406-1
<b>Información sobre el respeto de los Derechos Humanos</b>				
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque de gestión.</li> </ul>	-	18	GRI 3-3 GRI 412-2
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de procedimientos de debida diligencia.</li> <li>Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.</li> <li>Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos.</li> <li>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.</li> </ul>	Sí	18	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 419-1
			18	
			18	
			18	
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>				
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque de gestión.</li> </ul>	-	18	GRI 3-3, GRI 205-2
Corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas para prevenir la corrupción y el soborno</li> <li>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.</li> <li>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</li> </ul>	Sí	19	GRI 3-3  GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 203-3, GRI 415-1
			19	
			19	
<b>Información sobre la sociedad</b>				
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enfoque de gestión.</li> </ul>	-	43	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.</li> <li>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.</li> <li>Relaciones mantenidas las comunidades locales.</li> <li>Acciones de asociación o patrocinio.</li> </ul>	Sí	44	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2  GRI 2-29, GRI 413-1  GRI 2-28, GRI 203- 1, GRI 201-1
			44	
			44	
			44	
Subcontratación y proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.</li> <li>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.</li> <li>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.</li> </ul>	Sí	43	GRI 2-6, GRI 3-3, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-2
			43	
			43	
Consumidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.</li> <li>Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.</li> </ul>	Sí	45	GRI 3-3, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1  GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 418-1
			45	
Información fiscal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficios obtenidos por país.</li> <li>Impuestos sobre beneficios pagados.</li> <li>Subvenciones públicas recibidas.</li> </ul>	No	46	GRI 201-1  GRI 201-4
			46	
			47	

