

04

COMPROMISO CON NUESTRO EQUIPO

Una de las principales fuentes de generación de valor del Grupo Ebro reside en sus más de 5.800 profesionales. Un equipo de trabajadores muy cohesionado, con un gran potencial de talento y alineado con la estrategia de la organización al que, a través de las Direcciones de Recursos Humanos de las distintas filiales, el Grupo se preocupa de motivar, ofrecer un trabajo de calidad y reforzar sus capacidades, competencias y liderazgo personal y profesional.

La política descentralizada de gestión de personal llevada a cabo por el Grupo permite tener un alto nivel de conocimiento y contacto con la plantilla gracias a una estructura que comprende responsables de Recursos Humanos en todas las sociedades más importantes del Grupo y la implementación de políticas propias para cada una de ellas acordes a las particularidades de los países en los que operan. Dichas políticas incluyen no solo directrices generales para regular la relación empresa/trabajador, sino también directivas específicas de Salud y Seguridad en el Trabajo, Formación y Educación, Diversidad e Igualdad de Oportunidades e Igual Remuneración entre Hombres y Mujeres. Por otro lado, aquellas filiales que disponen de una estructura de personal pequeña (eminentemente sociedades comerciales con menos de 10 empleados) se rigen por la legislación laboral del país en el que desarrollan su actividad.

Por encima de todas y sin perjuicio de lo dispuesto en las políticas específicas mencionadas anteriormente, existe un Código de Conducta Corporativo (COC) que garantiza no sólo el comportamiento ético y responsable de los profesionales de todas las sociedades del Grupo en el desarrollo de su actividad sino que también sirve de referencia para definir los objetivos mínimos de la política y garantías de empleo, siendo los mismos:

1. La seguridad y salud en el trabajo.
2. La formación y el desarrollo profesional de todos los empleados.
3. Los principios para garantizar la no discriminación y la diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (incluyendo aquí la igualdad de género, la integración de personas con capacidades diferentes y la promoción de la multiculturalidad).
4. La libertad de sindicación.
5. Y el cumplimiento de los derechos colectivos.

Atendiendo al contenido de los distintos programas puestos en marcha por las unidades de negocio más significativas del Grupo, podemos agrupar la gestión de recursos humanos en cinco pilares, estableciendo dentro de cada uno de ellos distintas áreas de trabajo en función de la sociedad.



DESARROLLO

- Formación
- Movilidad
- Promoción
- Gestión del desempeño

ENTORNO DE TRABAJO

- Conciliación vida laboral y personal
- Comunicación interna

REMUNERACIÓN

- Retribución fija
- Retribución variable
- Sistema de retribución flexible
- Complemento de movilidad

BENEFICIOS

- Ayudas por estudios para hijos de empleados
- Planes de pensiones
- Seguros de vida
- Seguros médicos
- Anticipos de nómina
- Retribución en especie
- Subvenciones médicas

DIVERSIDAD

- Planes de igualdad de género
- Programas de integración de personas con capacidades diferentes

ALCANCE DEL INFORME

Para la elaboración de este Informe se han tenido en cuenta todas las sociedades que desarrollan los negocios principales del Grupo.

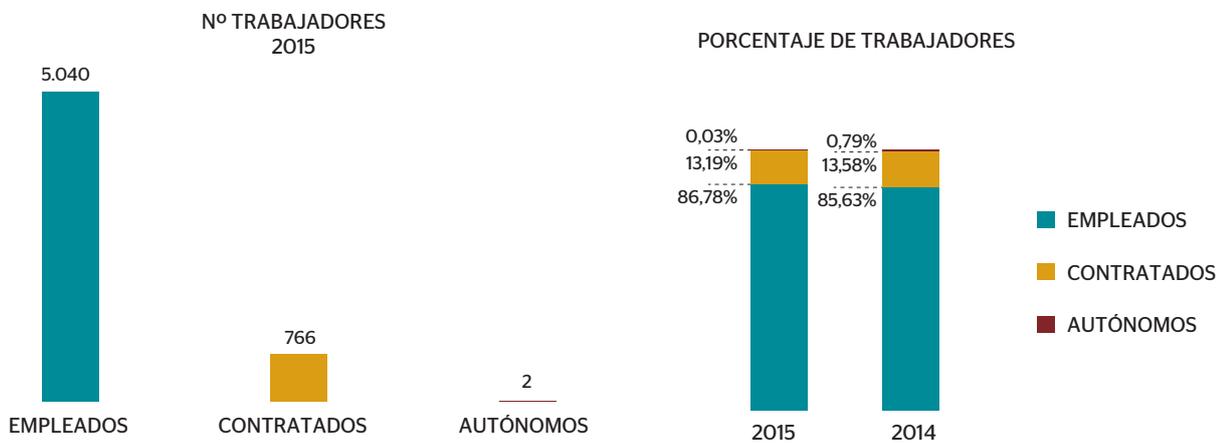
Los datos que se ofrecen han sido elaborados acorde a las guías G4 del *Global Reporting Initiative* (GRI).

Cabe señalar que puede existir alguna mínima discrepancia entre los datos contenidos en este Informe y la información relativa a personal presentada en las Cuentas Anuales Consolidadas debido a que este *reporting* de Recursos Humanos recoge la revisión final de la información reportada por las filiales, que ha sido posterior a la formulación de Cuentas Anuales.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4.10

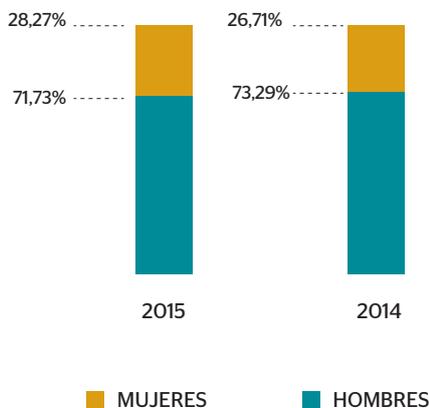
Plantilla media de trabajadores



Distribución de la plantilla por continente:

TIPO TRABAJADORES	TOTAL		% TRABAJADORES S/TOTAL PLANTILLA GRUPO	
	2015	2014	2015	2014
África	388	463	6,68%	8,67%
Empleados	358	335	6,16%	6,27%
Contratados	30	98	0,52%	1,84%
Autónomos	0	30	0,00%	0,56%
América Central	10	10	0,17%	0,19%
Empleados	7	7	0,12%	0,13%
Contratados	3	3	0,05%	0,06%
Autónomos	0	0	0,00%	0,00%
Asia	305	300	5,25%	5,62%
Empleados	164	146	2,83%	2,73%
Contratados	141	147	2,43%	2,75%
Autónomos	0	7	0,00%	0,13%
Europa	3.359	2.849	57,83%	53,36%
Empleados	2.974	2.527	51,20%	47,33%
Contratados	383	317	6,59%	5,94%
Autónomos	2	5	0,03%	0,09%
Norteamérica	1.746	1.717	30,06%	32,16%
Empleados	1.537	1.557	26,46%	29,16%
Contratados	209	160	3,60%	3,00%
Autónomos	0	0	0,00%	0,00%
Total Plantilla	5.808	5.339		

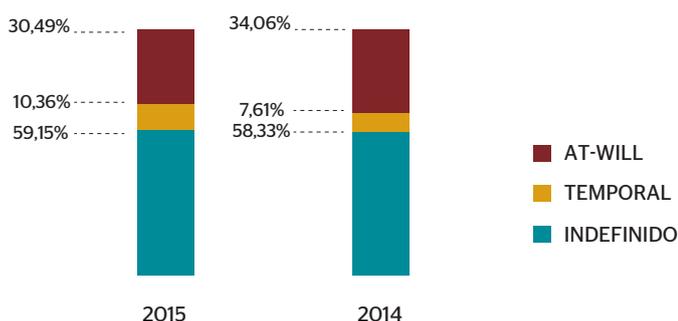
Distribución de empleados por diversidad



Distribución de empleados por área de negocio y diversidad

	TOTAL				% S/ TOTAL ÁREA DE NEGOCIO			
	HOMBRES		MUJERES		%HOMBRES		%MUJERES	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Arroz	1.867	1.781	482	481	79,48%	78,74%	20,52%	21,26%
Pasta	1.712	1.533	919	716	65,07%	68,16%	34,93%	31,84%
Holding	36	37	24	24	60,00%	60,66%	40,00%	39,34%
Total Área	3.615	3.351	1.425	1.221				

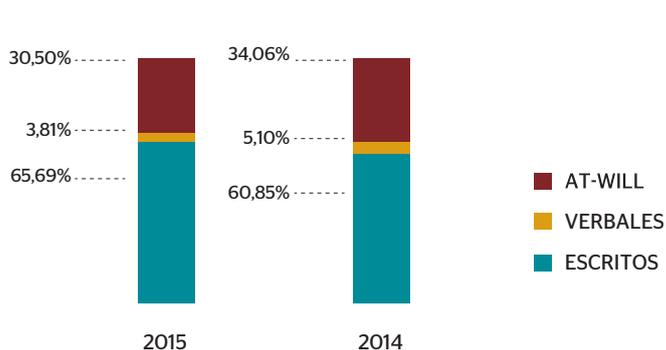
Distribución de empleados por tipo de contrato



Desglose del tipo de contrato de empleados por continente

TIPO CONTRATOS	TOTAL		% S/TOTAL EMPLEADOS POR CONTINENTE	
	2015	2014	2015	2014
África	358	335		
Indefinido	121	173	33,80%	51,64%
Temporal	237	162	66,20%	48,36%
AT-WILL	0	0	0,00%	0,00%
América Central	7	7		
Indefinido	7	7	100,00%	100,00%
Temporal	0	0	0,00%	0,00%
AT-WILL	0	0	0,00%	0,00%
Asia	164	146		
Indefinido	164	144	100,00%	98,63%
Temporal	0	2	0,00%	1,37%
AT-WILL	0	0	0,00%	0,00%
Europa	2.974	2.527		
Indefinido	2.689	2.343	90,42%	92,72%
Temporal	285	184	9,58%	7,28%
AT-WILL	0	0	0,00%	0,00%
Norteamérica	1.537	1.557		
Indefinido	0	0	0,00%	0,00%
Temporal	0	0	0,00%	0,00%
AT-WILL	1.537	1.557	100,00%	100,00%
Total empleados	5.040	4.572		

DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO
PARA EMPLEADOS



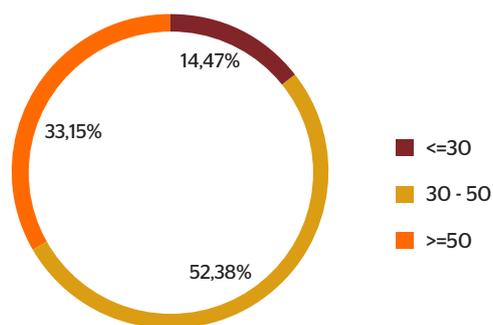
Desglose de modalidad de contrato para empleados por continente

	TOTAL		% S/TOTAL EMPLEADOS POR CONTINENTE	
	2015	2014	2015	2014
África	358	335		
Escritos	202	138	56,42%	41,19%
Verbales	156	197	43,58%	58,81%
América Central	7	7		
Escritos	7	7	100,00%	100,00%
Asia	164	146		
Escritos	164	146	100,00%	100,00 %
Europa	2.974	2.527		
Escritos	2.938	2.491	98,79%	98,58%
Verbales	36	36	1,21%	1,42%
Norteamérica	1.537	1.557		
At-Will	1.537	1.557	100,00%	100,00%
Total empleados	5.040	4.572		

Desglose de modalidad de contrato para empleados indefinidos por diversidad

EMPLEADOS CON CONTRATO INDEFINIDO	2015			2014		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Escritos	2.039	801	2.840	1.915	612	2.527
Verbales	125	16	141	127	12	139
At-Will	1.055	482	1.537	1.063	494	1.557
Total Empleados	3.219	1.299	4.518	3.105	1.118	4.223

Distribución de empleados por rango de edad



RANGO DE EDAD	TOTAL		% S /TOTAL EMPLEADOS GRUPO	
	2015	2014	2015	2014
<=30	729	572	14,47%	12,51%
30 - 50	2.640	2.475	52,38%	54,13%
>=50	1.671	1.525	33,15%	33,36%
Total empleados	5.040	4.572		

Total empleados por rango de edad y diversidad

RANGO DE EDAD	TOTAL				% S / TOTAL DIVERSIDAD GRUPO			
	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
<=30	473	394	256	178	13,09%	11,76%	17,96%	14,58%
30 - 50	1.944	1.839	696	636	53,77%	54,88%	48,84%	52,09%
>=50	1.198	1.118	473	407	33,14%	33,36%	33,19%	33,33%
Total	3.615	3.351	1.425	1.221				

Total empleados por rango de edad, diversidad y continente

	TOTAL HOMBRES		TOTAL MUJERES	
	2015	2014	2015	2014
África				
<=30	95	98	16	24
30 - 50	188	176	13	16
>=50	44	20	2	1
América Central				
<=30	1	1	1	1
30 - 50	4	4	0	0
>=50	1	1	0	0
Asia				
<=30	27	18	10	12
30 - 50	99	91	22	20
>=50	4	5	2	0
Europa				
<=30	246	172	175	96
30 - 50	1.164	1.068	452	358
>=50	687	634	250	199
Norteamérica				
<=30	104	105	54	45
30 - 50	489	500	209	242
>=50	462	458	219	207
Total Empleados	3.615	3.351	1.425	1.221

RELACIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS Y LA ORGANIZACIÓN

G4-11

Convenio Colectivo

El 100% de los empleados del Grupo están amparados por la legislación laboral nacional del país de origen de cada una de nuestras filiales. Adicionalmente el 70% de los mismos están cubiertos por los convenios colectivos de sus respectivas áreas de negocio u otro tipo de acuerdos laborales. Queda excluida de este tipo de convenios la Alta Dirección de la compañía.

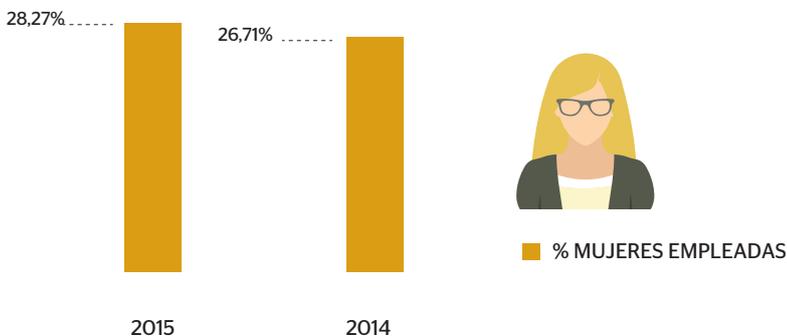
Nº de horas de huelga de empleados del Grupo

SOCIEDAD	Nº HORAS EN 2015
Mundi Riz	17.190*
Panzani Group	351
Total	17.541

* **Nota aclaratoria sobre la huelga llevada a cabo en Mundiriz.** Atendiendo a las reclamaciones planteadas por la representación sindical de trabajadores de fábrica (Confederación Democrática de Trabajadores, CDT - sindicato nacional representado en todo Marruecos), en el mes de abril la sociedad plantea una reunión con ellos en la Dirección del Ministerio de Trabajo de Larache, se tratan todos los puntos planteados y una vez resueltos y consensuados los términos de las reclamaciones por todas las partes se levanta acta y se firma por todos. A finales de agosto se forma una nueva directiva sindical en la sociedad (Unión General Marroquí de Trabajadores, UGMT- sindicato local que no opera en ningún otro sitio de Marruecos) dirigida por un ex trabajador de la compañía, un hecho que carece de toda legalidad. Este sindicato convoca una huelga indefinida que siguen 30 personas de fábrica y confecciona un listado de peticiones y reclamaciones que la compañía eleva a las administraciones públicas, con quienes celebran una reunión ambas partes en el mes de octubre (Gobernación de Larache, Caja Social de Larache y Ministerio de Trabajo de Larache). Dichas administraciones trasladan al sindicato la improcedencia y falta de veracidad de sus peticiones. En el mes de noviembre se lleva a cabo una nueva reunión en Rabat con representantes de distintos ministerios en la que se resuelve de idéntica forma a favor de la compañía. Finalmente los trabajadores han abandonado la huelga el 28 de febrero de 2016 y han sido reintegrados a sus puestos.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

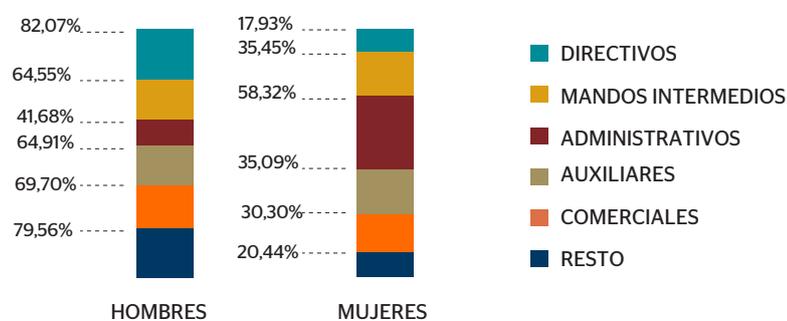
Ebro apuesta por la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad.



Desglose de empleados por categoría profesional, género, edad y otros indicadores de diversidad

CATEGORÍA PROFESIONAL	N° DE EMPLEADOS		% EMPLEADOS CATEGORÍA S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	
	2015	2014	2015	2014
Directivos	145	125	2,88%	2,73%
Mandos intermedios	584	567	11,59%	12,40%
Administrativos	703	666	13,95%	14,57%
Auxiliares	171	672	3,39%	14,70%
Comerciales	198	195	3,93%	4,27%
Resto	3.239	2.347	64,27%	51,33%
Total Empleados	5.040	4.572		

DETALLE DE DIVERSIDAD POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

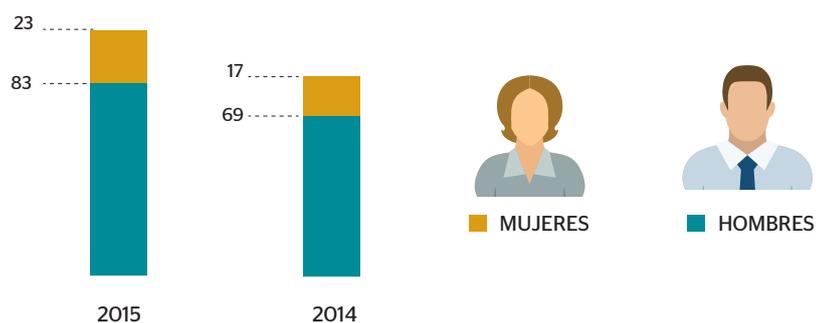


CATEGORÍA PROFESIONAL	N° HOMBRES	N° MUJERES	% HOMBRES S/ TOTAL CATEGORÍA	MUJERES S/ %TOTAL CATEGORÍA
Directivos	119	26	82,07%	17,93%
Mandos intermedios	377	207	64,55%	35,45%
Administrativos	293	410	41,68%	58,32%
Auxiliares	111	60	64,91%	35,09%
Comerciales	138	60	69,70%	30,30%
Resto	2.577	662	79,56%	20,44%
Total	3.615	1.425	71,73%	28,27%

CATEGORÍA PROFESIONAL	N° DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD			% S/TOTAL CATEGORÍA		
	<=30	30 - 50	>=50	<=30	30 - 50	>=50
Directivos	4	86	55	2,76%	59,31%	37,93%
Mandos intermedios	59	326	199	10,10%	55,82%	34,08%
Administrativos	108	352	243	15,36%	50,07%	34,57%
Auxiliares	41	86	44	23,98%	50,29%	25,73%
Comerciales	38	98	62	19,19%	49,49%	31,31%
Resto	481	1.691	1.067	14,85%	52,21%	32,94%
Total	731	2.639	1.670	14,50%	52,36%	33,13%

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES			MUJERES		
	<=30	30 - 50	>=50	<=30	30 - 50	>=50
Directivos	3	67	49	1	19	6
Mandos intermedios	18	208	151	41	118	48
Administrativos	45	141	107	63	211	136
Auxiliares	24	61	26	17	25	18
Comerciales	23	66	49	15	32	13
Resto	362	1400	815	119	291	252
Total	475	1.943	1.197	256	696	473

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD



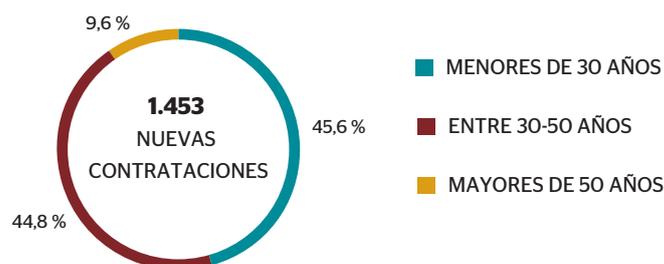
Dentro del ámbito de la inserción laboral de personal con discapacidad, Ebro Foods contrata en España determinados servicios con distintos centros especiales de empleo (CEE). Durante el ejercicio 2015 estas colaboraciones han ascendido a 81.176,76 euros.

ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE
C.E.E. Afanias	Trabajos de imprenta	5.065,30 €
C.E.E. Cademadrid	Trabajos de imprenta	498,50 €
Fundación Prodis	Christmas Navidad	3.078,24 €
C.E.E. Inserción Personal		
Discapacitados "IPD"	Limpieza oficina sede de Madrid	72.534,72 €
Total		81.176,76 €

EMPLEO

LA1

Rotación de empleados y creación neta de empleo



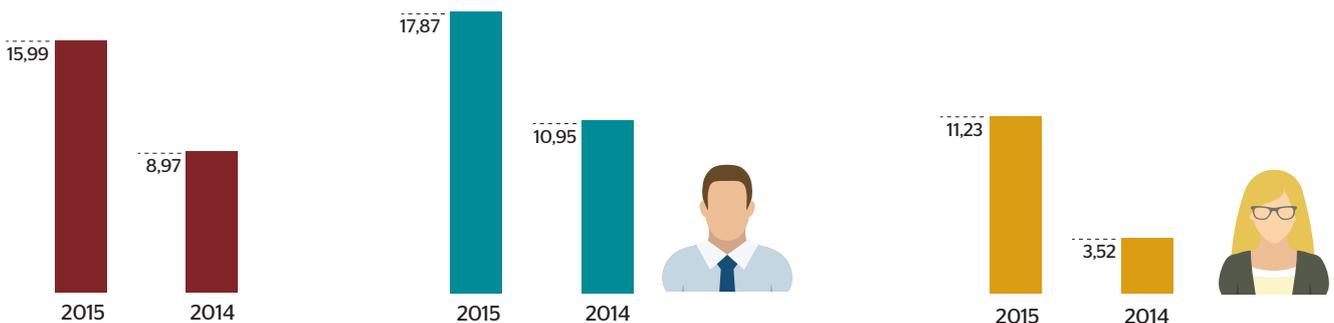


EMPLEADOS TIPO ROTACIÓN	Nº TOTAL		%TOTAL DE EMPLEADOS	
	2015	2014	2015	2014
Nuevas contrataciones	1.453	947	28,83%	20,71%
Bajas voluntarias	322	284	6,39%	6,21%
Despidos	239	187	4,74%	4,09%
Jubilados	72	52	1,43%	1,14%
Incapacidad permanente	13	7	0,26%	0,15%
Fallecidos	14	14	0,28%	0,31%

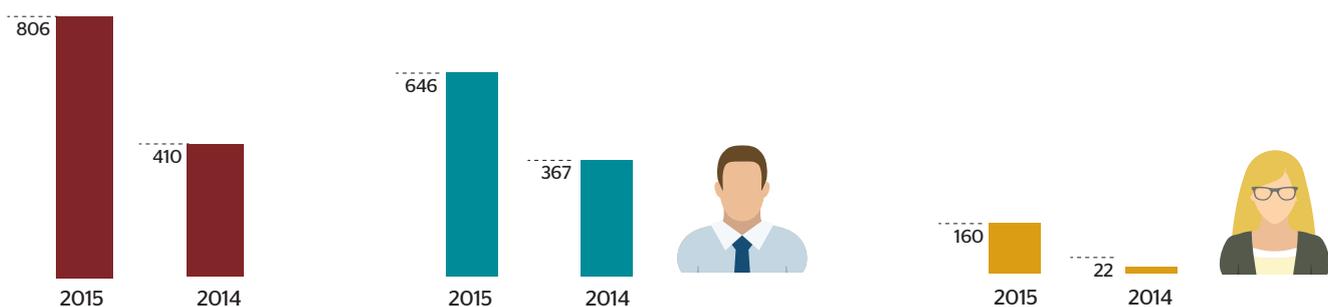
Rotación de empleados por diversidad

TIPO ROTACIÓN	Nº TOTAL			
	HOMBRES		MUJERES	
	2015	2014	2015	2014
Nuevas contrataciones	1.025	686	428	261
Bajas voluntarias	147	135	175	149
Despidos	172	138	67	49
Jubilados	51	33	21	19
Incapacidad permanente	9	7	4	0
Fallecidos	9	13	5	1

ÍNDICE DE ROTACIÓN (%)



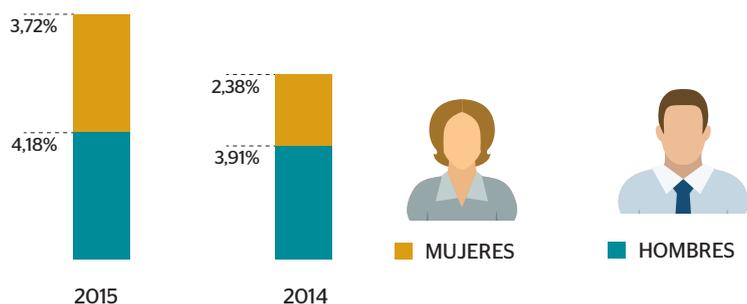
CREACIÓN NETA DE EMPLEO (Nº DE EMPLEADOS)



Personal promocionado durante el ejercicio, desglosado por género

CATEGORÍA	Nº PROMOCIONES INTERNAS		% SOBRE DIVERSIDAD EMPLEADOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
TOTALES	151	53	4,18%	3,72%

% PERSONAL PROMOCIONADO DIVERSIDAD



Antigüedad media de los empleados durante el ejercicio, desglosado por categorías profesionales y género

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO
Directivos	11,29	12,39	11,49
Mandos Intermedios	13,12	8,03	11,30
Administrativos	12,32	12,47	12,41
Auxiliares	10,19	14,93	11,80
Comerciales	11,89	9,26	11,08
Resto	12,29	12,12	12,25
Promedio	12,26	11,62	12,08

LA2

Prestaciones sociales para los empleados

La siguiente tabla recoge las prestaciones sociales que se ofrecen a los empleados en las principales sociedades del Grupo: Herba Ricemills, New World Pasta Group, Panzani Group y Riviana Group. Dichas sociedades engloban al 76% del total de empleados de la compañía.

PRESTACIONES	HERBA RICEMILLS	FILIALES		
		NEW WORLD PASTA	PANZANI	RIVIANA
Acciones	Todos los empleados	---	---	---
Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Empleados jornada completa
Cobertura por incapacidad/ invalidez	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Empleados jornada completa
Fondo de pensiones	---	Todos los empleados	Todos los empleados	Todos los empleados
Seguro de vida	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Empleados jornada completa
Seguro de médico	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Todos los empleados

Nota: bajo el concepto "todos los empleados" estamos englobando tanto a empleados a jornada completa como a empleados a jornada parcial

LA3

Bajas por maternidad/ paternidad



Reincorporaciones tras periodo de baja



Permanencia en la compañía 12 meses tras la reincorporación



Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad

CONCEPTOS	AÑO 2015			AÑO 2014		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tuvieron derecho a una baja de maternidad o paternidad	91	40	131	90	59	149
Ejercieron su derecho de baja por maternidad o paternidad	83	40	123	66	59	125
Se reincorporaron al trabajo después de finalizar la baja de maternidad o paternidad	83	32	115	66	54	120
Se reincorporaron al trabajo después de finalizar la baja de maternidad o paternidad y siguieron en su trabajo durante los doce meses siguientes	81	30	111	66	51	117

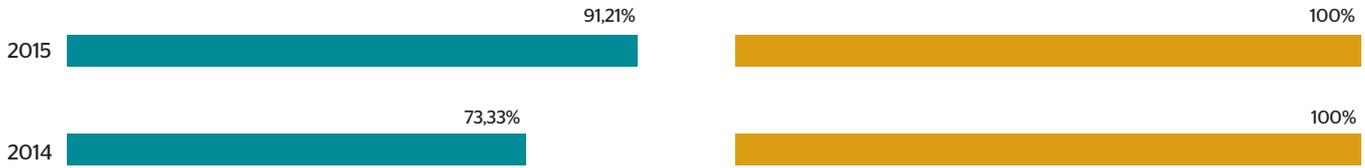


HOMBRES

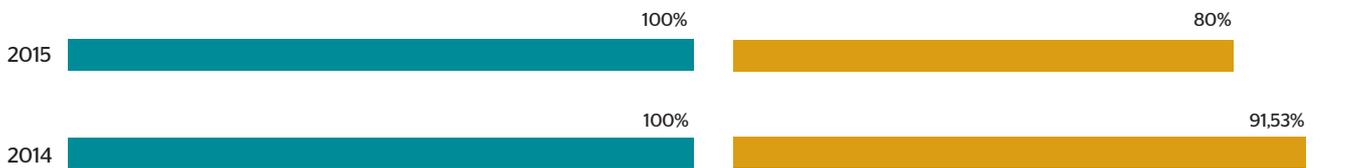


MUJERES

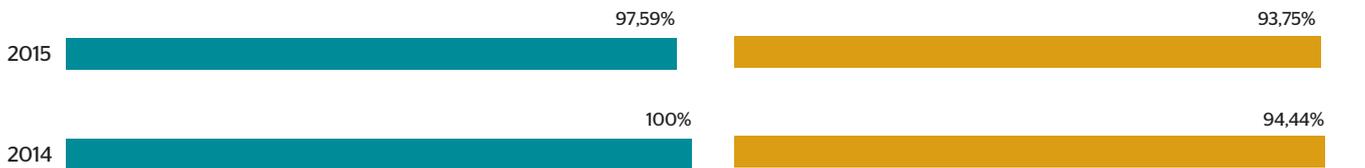
% DE EMPLEADOS QUE DISFRUTARON DE BAJA



ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN TRABAJO



ÍNDICE DE RETENCIÓN



Nota: el dato de retorno de empleados tras la licencia parental recoge información parcial ya que algunas bajas han finalizado o están pendientes de finalizar durante el ejercicio 2016.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

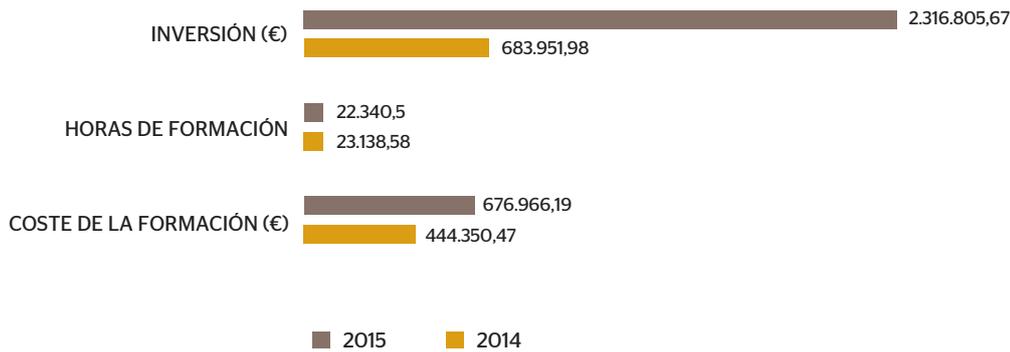
LA5

Comités de Seguridad

El 89,31% de la plantilla total del Grupo (5.808 trabajadores) está representada en los Comités Formales de Seguridad y Salud.

CONCEPTOS	% TRABAJADORES REPRESENTADOS
África	0,00%
Asia	74,71%
Europa	95,65%
Norteamérica	100,00%
Total	89,31%

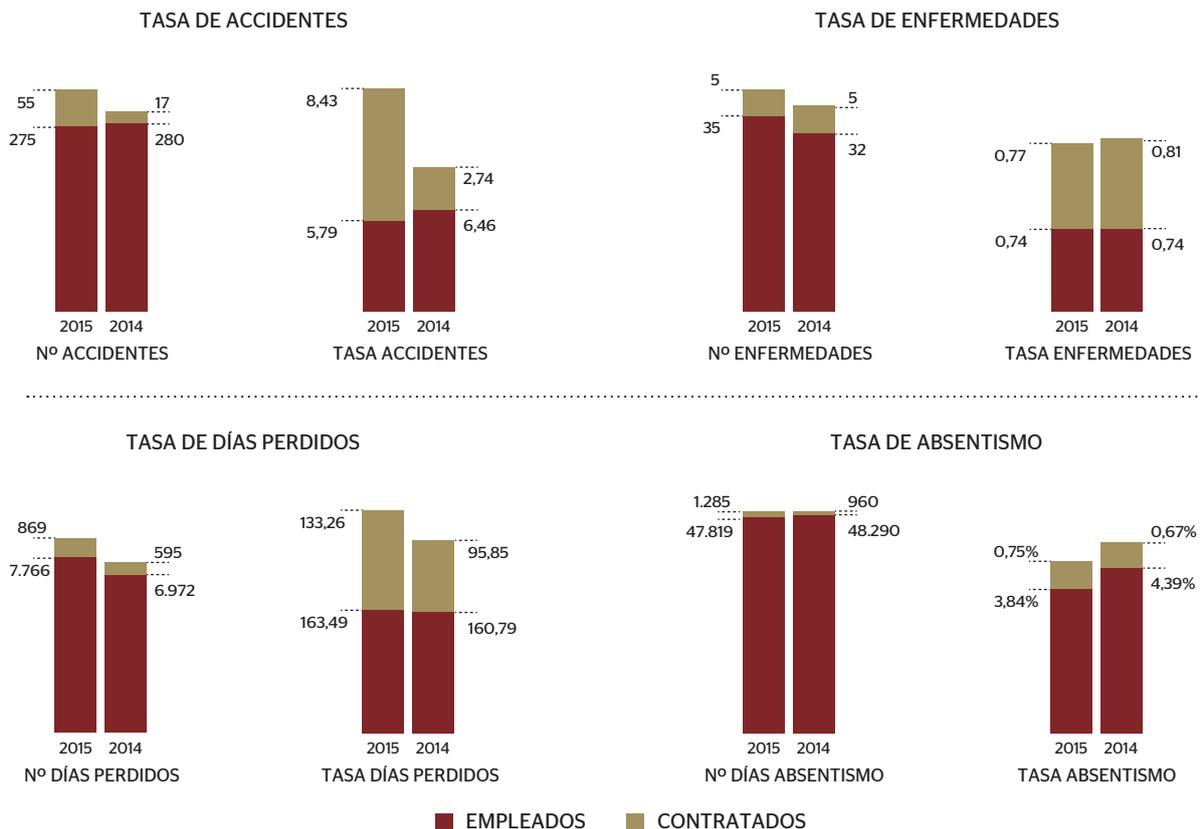
Inversión, horas de formación y coste en materia de prevención y riesgos laborales



LA6

Tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

- ❖ Nº de víctimas mortales de empleados: 0
- ❖ Nº de víctimas mortales del personal contratado: 0



Nota: para el cálculo de los índices y tasas se ha multiplicado por el factor 200.000 (50 semanas laborales de 40 horas por cada 100 empleados). Así la tasa resultante queda vinculada al número de trabajadores y no al número de horas.

No figuran datos sobre trabajadores autónomos porque durante 2015 no han tenido incidencia en ninguno de los ítems medidos

LA7

Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad

Ningún puesto de trabajo del Grupo supone un riesgo para la integridad física de nuestros trabajadores ni para el desarrollo de enfermedades.

LA8

Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

En la siguiente tabla se detallan las sociedades que tienen cubiertos los asuntos de salud y seguridad mediante acuerdos formales con sindicatos.

ACUERDOS A NIVEL LOCAL	SOCIEDADES	
Equipos de protección individual	Boost Nutrition Bosto Panzani Ebrofrost GMBH Herba Bangkok Mundi Riz	NWP Group Panzani Group Rivera del Arroz Riviana Group
Comités conjuntos de seguridad y salud	Boost Nutrition Bosto Panzani Ebrofrost GMBH Herba Bangkok Herba Ricemills Lassie	Mundi Riz NWP Group Panzani Group Rivera del Arroz Riviana Group
Participación de representantes de los trabajadores en las inspecciones, auditorías e investigaciones de accidentes relacionados con la seguridad y salud	Boost Nutrition Bosto Panzani Ebrofrost GMBH Herba Bangkok Herba Ricemills	Lassie NWP Group Panzani Group Riviana Group
Formación y educación	Boost Nutrition Bosto Panzani Ebrofrost GMBH Pastificio Lucio Garofalo Herba Bangkok	Herba Ricemills Lassie NWP Group Panzani Group Riviana Group
Derecho a rechazar el trabajo peligroso	Ebrofrost GMBH Herba Bangkok Herba Ricemills Mundi Riz	NWP Group Panzani Group Riviana Group
Inspecciones periódicas	Ebrofrost GMBH Herba Bangkok Herba Ricemills Mundi Riz	NWP Group Panzani Group Rivera del Arroz Riviana Group

ACUERDOS A NIVEL GLOBAL

SOCIEDADES

Conformidad con la OIT

Boost Nutrition
Bosto Panzani
Pastificio Lucio Garofalo

Herba Bangkok
Herba Ricemills
Mundi Riz

Acuerdos o estructuras para la resolución de problemas

Boost Nutrition
Bosto Panzani
Herba Bangkok

Panzani Group
Riceland Magyarorzag

Compromisos sobre los objetivos de resultados, o sobre el nivel de las prácticas a aplicar

Herba Bangkok

Panzani Group

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

	2015	2014
Coste total formación	1.946.161,66 €	1.434.454,52 €
Horas totales formación	117.717,00	108.237,95
Nº empleados que han recibido formación	3.392	3.362
% sobre el total de empleados	67,30%	73,53%



+35,67%

INVERSIÓN



+8,76%

HORAS DE FORMACIÓN

LA9

Total de empleados que han recibido planes de formación, desglosado por categoría profesional

% POR CATEGORÍA PROFESIONAL



CATEGORÍA	Nº EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN		% S/TOTAL EMPLEADOS POR CATEGORÍA	
	2015	2014	2015	2014
	Directivos	93	60	64,14%
Mandos intermedios	434	459	74,32%	80,95%
Administrativos	510	469	72,55%	70,42%
Auxiliares	101	592	59,06%	88,10%
Comerciales	111	71	56,06%	36,41%
Resto	2.143	1.711	66,16%	72,90%
Total	3.392	3.362	67,30%	73,53%

Número de empleados que han recibido formación, desglosado por sexo y categoría profesional

CATEGORÍA	Nº EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN		% S/TOTAL EMPLEADOS POR CATEGORÍA	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
	Directivos	73	20	61,34%
Mandos intermedios	281	153	74,54%	73,91%
Administrativos	225	285	76,79%	69,51%
Auxiliares	72	29	64,86%	48,33%
Comerciales	76	35	55,07%	58,33%
Resto	1.729	414	67,09%	62,54%
Total	2.456	936	67,94%	65,68%

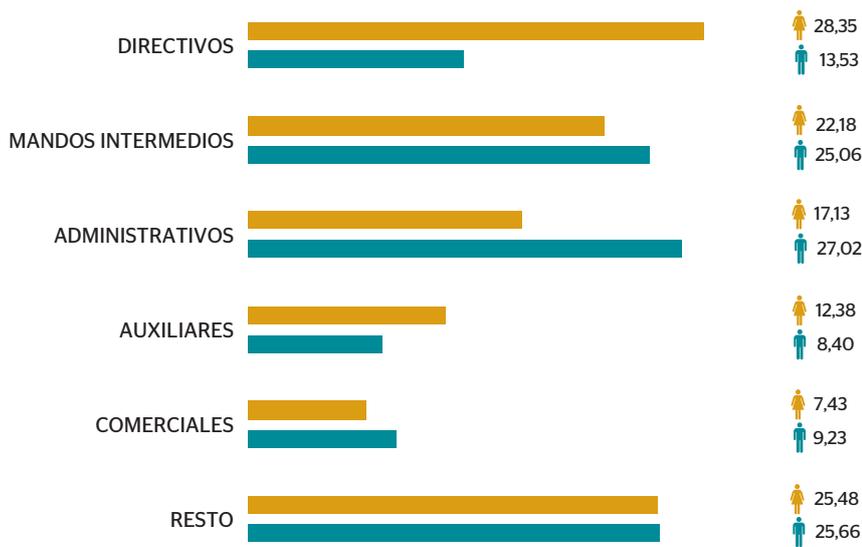
Horas de formación, desglosadas por año, sexo y categoría profesional:

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES	
	2015	2014	2015	2014
	Directivos	1.609,50	828,23	737,00
Mandos intermedios	9.447,50	7.808,00	4.591,00	4.731,63
Administrativos	7.915,50	8.075,20	7.023,00	6.262,39
Auxiliares	932,50	41.517,00	743,00	10.719,00
Comerciales	1.274,00	918,00	446,00	215,00
Resto	66.132,00	21.951,00	16.866,00	4.970,50
Total	87.311,00	81.097,43	30.406,00	27.140,52

Promedio de horas de formación de los empleados, desglosado por sexo y categoría profesional:

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES	
	2015	2014	2015	2014
	Directivos	13,53	8,12	28,35
Mandos intermedios	25,06	21,16	22,18	23,90
Administrativos	27,02	28,64	17,13	16,31
Auxiliares	8,40	81,57	12,38	65,76
Comerciales	9,23	6,70	7,43	3,71
Resto	25,66	11,25	25,48	12,58
Total	24,15	24,20	21,34	22,23

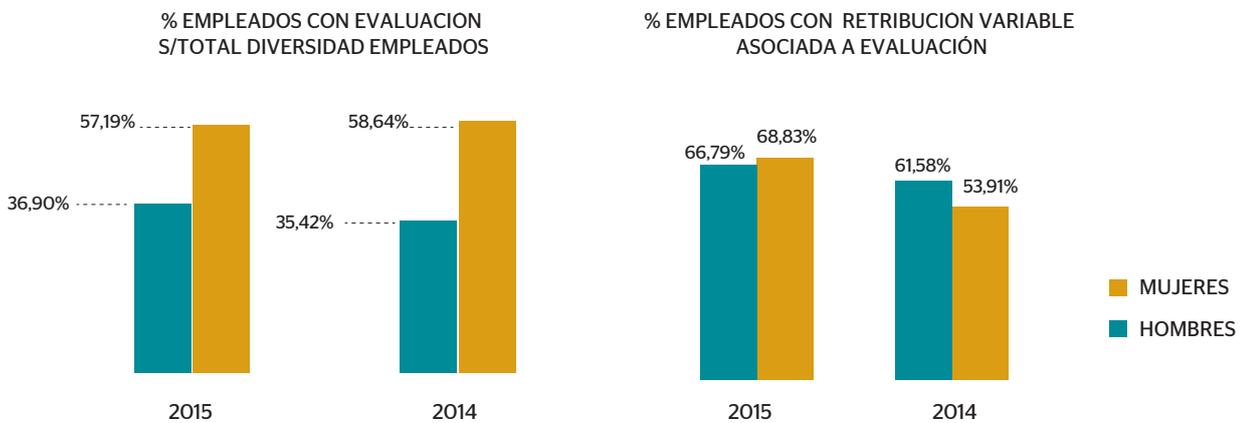
Promedio de horas de formación de los empleados, desglosado por sexo y categoría profesional:



Nota: Las principales materias sobre las que se ha impartido formación, han sido: calidad y medioambiente, idiomas, tecnologías de la información, prevención de riesgos laborales y seguridad laboral, producción y mantenimiento, desarrollo de habilidades comerciales y de marketing.

LA11

Empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional



	Nº DE EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN		Nº DE EMPLEADOS CUYA EVALUACIÓN SE ASOCIA A UNA RETRIBUCIÓN VARIABLE		% EMPLEADOS CON EVALUACIÓN S/TOTAL DIVERSIDAD EMPLEADOS		% EMPLEADOS CON RETRIBUCIÓN VARIABLE ASOCIADO A EVALUACIÓN	
	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Total	1.334	815	891	561	36,90%	57,19%	66,79%	68,83%

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por diversidad y continente.

CONTINENTE	Nº DE EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN		Nº DE EMPLEADOS CUYA EVALUACIÓN SE ASOCIA A UNA RETRIBUCIÓN VARIABLE		% EMPLEADOS CON EVALUACIÓN S/TOTAL DIVERSIDAD EMPLEADOS		% EMPLEADOS CON RETRIBUCIÓN VARIABLE ASOCIADO A EVALUACIÓN	
	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	%MUJERES
África	43	7	18	3	13,15%	22,58%	41,86%	42,86%
América Central	5	1	5	1	83,33%	100,00%	100,00%	100,00%
Asia	120	32	75	4	92,31%	94,12%	62,50%	12,50%
Europa	856	539	483	317	40,82%	61,46%	56,43%	58,81%
Norteamérica	310	236	310	236	29,38%	48,96%	100,00%	100,00%
Total	1.334	815	891	561	36,90%	57,19%	66,79%	68,83%

Un 28,81% de los empleados de las distintas sociedades del Grupo Ebro Foods están incluidos en un programa de retribución variable que toma en consideración para la determinación del salario variable anual, una serie de objetivos tanto de carácter colectivo (del Grupo en su conjunto y de las diferentes unidades de negocio) como de carácter específico del puesto de trabajo.

Asimismo, diversos empleados de la sociedad en España disfrutan del programa de retribuciones en especie, que permite optimizar el tratamiento fiscal del salario percibido a través de la recepción de determinadas prestaciones como seguro médico, vehículo de empresa o servicio de guardería.

Dentro de esta política retributiva se enmarca el plan de entrega de acciones de Ebro Foods, S.A. El plan está dirigido a todos los empleados del Grupo Ebro Foods, tanto de la sociedad matriz como de sus filiales españolas. La participación del plan es voluntaria y con cargo a la retribución variable y, en su caso, a la retribución fija del empleado. De acuerdo con la normativa fiscal vigente, se permite recibir hasta 12.000 euros en acciones de la compañía sin que tengan la consideración de retribución a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). En este sentido, 51 empleados del Grupo recibieron en acciones de la Compañía la cantidad global de 445.723€ durante el ejercicio 2015.



IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

LA13

Relación entre el salario base y la retribución media de las mujeres con respecto al de los hombres desglosado por unidades de negocio significativas y unidades de negocio en países en vías de desarrollo

El salario base en todas las sociedades del Grupo es el mismo para mujeres y hombres. Mostramos a continuación la relación en la retribución media.

- ❖ Solo se muestran aquellas categorías profesionales en que hay hombres y mujeres y por tanto puede establecerse la relación.

Unidades de negocio significativas

CATEGORÍAS DE LOS EMPLEADOS	RELACIÓN RETRIBUCIÓN MEDIA MUJER-HOMBRE
HERBA RICEMILLS	
a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial	
Nivel I.	0,90
Nivel II.	0,83
Nivel III.	0,90
Nivel IV.	no trabajadores
Nivel V.	0,99
b) Personal de Producción	
Nivel II.	0,87
Nivel III.	0,91
Nivel IV.	0,96
Nivel VI.	0,87
Nivel VII.	0,88
Nivel VIII.	0,90
c) Personal de Soporte	
c.2) Personal servicios generales.	
Nivel II.	1,18
PANZANI	
Ejecutivos	0,67
Técnicos y supervisores	0,86
Administrativos	0,78
Operarios	0,88
NEW WORLD PASTA	
Ejecutivos	0,47
Mandos Intermedios	0,83
Profesionales	0,90
Administrativos	1,06
Trabajadores cualificados	0,68
Operarios	1,01
Peones y ayudantes	0,99
Trabajadores de servicios	1,07

CATEGORÍAS DE LOS EMPLEADOS	RELACIÓN RETRIBUCIÓN MEDIA MUJER-HOMBRE
RIVIANA	
Ejecutivos	0,89
Mandos intermedios	1,16
Profesionales	0,82
Técnicos	0,74
Administrativos	0,99
Operarios	1,03
Peones y ayudantes	0,90

Unidades de negocio en países en vías de desarrollo

CATEGORÍAS DE LOS EMPLEADOS	RELACIÓN RETRIBUCIÓN MEDIA MUJER-HOMBRE
HERBA EGIPTO	
Contables	0,85
Coordinadores comerciales	0,96
Ayudantes de calidad	1
EBRO INDIA	
Responsables de contabilidad	1,90
MUNDI RIZ	
Mandos intermedios	0,73
Otro personal	0,94
RIVERA DEL ARROZ	
Mandos intermedios	0,73
Otro personal	0,94

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES

LA16

Quejas sobre prácticas laborales

Durante el ejercicio 2015 se han presentado 3 quejas en las Direcciones de Recursos Humanos de Riviana Foods, New World Pasta y Pastificio Lucio Garofalo, de las que 2 han sido resueltas durante el período.

FILIAL	PRESENTADAS	TRATADAS	RESUELTAS
Pastificio Lucio Garofalo	1	1	1
New World Pasta	1	1	0
Riviana Foods	1	1	1
Total quejas empleados	3	3	2