



COMPROMISO
con nuestro equipo

EBRO FOODS, S.A.

Compromiso con nuestro equipo

Una de las principales fuentes de generación de valor del Grupo Ebro reside en sus 7.189 profesionales, 6.041 empleados directos de la compañía y 1.148 contratados a través de distintas agencias externas. 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 Ebro 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 Ebro 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 compañías más importantes del Grupo y la implementación de políticas propias, adicionales a la propia legislación laboral, 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 compañías que disponen de una estructura de personal pequeña (eminentemente compañías comerciales con menos de 10 empleados) se rigen exclusivamente 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 que pretende garantizar no sólo el comportamiento ético y responsable de los profesionales de todas las compañías del Grupo Ebro en el desarrollo de su actividad, sino que también sirve de referencia para definir los objetivos mínimos de la política y garantías de empleo, que son:

1. La seguridad y salud en el trabajo.
2. La formación y el desarrollo profesional de todos los empleados.
3. 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 Ebro, podemos agrupar la gestión de Recursos Humanos del Grupo Ebro en cinco pilares, estableciendo dentro de cada uno de ellos distintas áreas de trabajo en función de la compañía del Grupo Ebro de que se trate.



El Grupo Ebro en la actualidad no cuenta con políticas específicas de desconexión laboral.



RADIOGRAFÍA DE NUESTRA PLANTILLA EN EL 2018



DESGLOSE DE EMPLEADOS PROPIOS



MUJERES	
Edad	
<=30	17,99%
30 - 50	52,56%
>=50	29,45%
Media antigüedad	
	9,74
Contratos indefinidos	
1543	89,81%
Directivos y mandos intermedios	
343	19,97%
Creación Neta de Empleo	Índice de rotación
172	10,01%
De las nuevas contrataciones	
	34,47%
Total formación	
983	57,22%
Con discapacidad	
33	1,92%

HOMBRES	
Edad	
<=30	14,90%
30 - 50	52,95%
>=50	32,15%
Media antigüedad	
	10,53
Contratos indefinidos	
3939	91,12%
Directivos y mandos intermedios	
668	15,45%
Creación Neta de Empleo	Índice de rotación
271	6,27%
De las nuevas contrataciones	
	65,53%
Total formación	
2820	65,23%
Con discapacidad	
78	1,80%



EMPLEO

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO

TOTAL EMPLEADOS	2018		2017	
	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Hombres	4.323	71,56%	3.849	70,49%
Mujeres	1.718	28,44%	1.611	29,51%
TOTAL EMPLEADOS	6.041		5.460	

Nota: El amplio gap existente entre hombres y mujeres obedece fundamentalmente al importante carácter fabril del Grupo. A nivel general, tradicionalmente los trabajos en fábricas han sido realizados fundamentalmente por hombres. En este contexto, en el global de las plantas productivas del Grupo Ebro, más de un 70% del personal empleado es del género masculino. El personal masculino de fábrica representa algo más de un 51% del total de la plantilla de hombres empleados del Grupo. La presencia de la mujer en puestos de oficina está más equilibrada, superando en algunas categorías al ratio masculino, como por ejemplo en Administrativos, donde las profesionales femeninas prácticamente duplican a los masculinos. La apuesta por la diversidad de género es uno de los compromisos que conforman las directrices de Recursos Humanos en el Grupo.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR NEGOCIO Y DIVERSIDAD DE GÉNERO

ÁREA	2018				2017			
	TOTAL		% S/ TOTAL ÁREA DE NEGOCIO		TOTAL		% S/ TOTAL ÁREA DE NEGOCIO	
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES
Arroz	2.452	782	75,82%	24,18%	1.985	651	75,30%	24,70%
Pasta	1.637	807	66,98%	33,02%	1.698	861	66,35%	33,65%
Holding	36	24	60,00%	40,00%	39	23	62,90%	37,10%
Bio	163	89	64,68%	35,32%	94	59	61,44%	38,56%
Otros	35	16	68,63%	31,37%	33	17	66,00%	34,00%
TOTAL	4.323	1.718	71,56%	28,44%	3.849	1.611	70,49%	29,51%

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	2018		2017	
	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
<=30	953	15,78%	815	14,93%
30 - 50	3.192	52,84%	2.931	53,68%
>= 50	1.896	31,39%	1.714	31,39%
TOTAL EMPLEADOS	6.041		5.460	

Nº TOTAL DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD Y DIVERSIDAD

RANGO DE EDAD	2018				2017			
	TOTAL HOMBRES	% TOTAL DIVERSIDAD HOMBRES	TOTAL MUJERES	% TOTAL DIVERSIDAD MUJERES	TOTAL HOMBRES	% TOTAL DIVERSIDAD HOMBRES	TOTAL MUJERES	% TOTAL DIVERSIDAD MUJERES
<= 30	644	14,90%	309	17,99%	547	14,21%	268	16,64%
30 - 50	2.289	52,95%	903	52,56%	2.070	53,78%	861	53,45%
>= 50	1.390	32,15%	506	29,45%	1.232	32,01%	482	29,92%
TOTAL	4.323		1.718		3.849		1.611	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS

PAÍS	2018		2017	
	TOTAL EMPLEADOS	%TOTAL EMPLEADOS PAÍS	TOTAL EMPLEADOS	%TOTAL EMPLEADOS PAÍS
Alemania	88	1,46%	84	1,54%
Bélgica	96	1,59%	93	1,70%
Cambodia	6	0,10%	0	0,00%
Canadá	368	6,09%	359	6,58%
Dinamarca	47	0,78%	0	0,00%
EEUU	1.274	21,09%	1.253	22,95%
Egipto	53	0,88%	53	0,97%
España	978	16,19%	943	17,27%
Francia	1.647	27,26%	1.651	30,24%
Hungría	5	0,08%	6	0,11%
India	123	2,04%	104	1,90%
Italia	580	9,60%	205	3,75%
Marruecos	266	4,40%	291	5,33%
Países Bajos	127	2,10%	115	2,11%
Portugal	67	1,11%	64	1,17%
Reino Unido	119	1,97%	101	1,85%
Rumanía	9	0,15%	10	0,18%
Tailandia	188	3,11%	128	2,34%
EMPLEADOS	6.041		5.460	





DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	2018		2017	
	NÚMERO DE EMPLEADOS	%TOTAL EMPLEADOS GRUPO	NÚMERO DE EMPLEADOS	%TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Directivos	168	2,78%	141	2,58%
Mandos Intermedios	843	13,95%	792	14,51%
Administrativos	737	12,20%	680	12,45%
Auxiliares	1.256	20,79%	1.214	22,23%
Comerciales	263	4,35%	253	4,63%
Resto de Personal	2.774	45,92%	2.380	43,59%
TOTAL EMPLEADOS	6.041		5.460	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y DIVERSIDAD

CATEGORÍA PROFESIONAL	2018			
	Nº HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	Nº MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA
Directivos	125	74,40%	43	25,60%
Mandos Intermedios	543	64,41%	300	35,59%
Administrativos	284	38,53%	453	61,47%
Auxiliares	963	76,67%	293	23,33%
Comerciales	180	68,44%	83	31,56%
Resto de Personal	2.228	80,32%	546	19,68%
TOTAL	4.323	71,56%	1.718	28,44%

DESGLOSE DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD			% S/TOTAL CATEGORÍA		
	<30	30 - 50	>50	<30	30 - 50	>50
Directivos	3	101	64	1,79%	60,12%	38,10%
Mandos Intermedios	86	483	274	10,20%	57,30%	32,50%
Administrativos	122	394	221	16,55%	53,46%	29,99%
Auxiliares	193	559	504	15,37%	44,51%	40,13%
Comerciales	43	133	87	16,35%	50,57%	33,08%
Resto de Personal	506	1.521	747	18,24%	54,83%	26,93%
TOTAL	953	3.191	1.897	15,78%	52,82%	31,40%





DESGLOSE DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD Y DIVERSIDAD

2018

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES			MUJERES		
	<30	30 - 50	>50	<30	30 - 50	>50
Directivos	2	67	56	1	34	8
Mandos Intermedios	36	296	211	50	187	63
Administrativos	50	152	82	72	242	139
Auxiliares	149	438	376	44	121	128
Comerciales	25	89	66	18	44	21
Resto de Personal	382	1.247	599	124	274	148
TOTAL	644	2.289	1.390	309	902	507

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

2018

2017

TIPO DE CONTRATO	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Nº Indefinidos o permanentes	3.840	63,57%	3.339	61,15%
Nº Temporales o duración determinada	559	9,25%	509	9,32%
At-Will*	1.642	27,18%	1.612	29,52%
TOTAL EMPLEADOS	6.041		5.460	

DESGLOSE TIPO DE CONTRATO DE LOS EMPLEADOS POR CONTINENTE

2018

2017

CONTINENTE	TIPO DE CONTRATO	TOTAL	% TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE	TOTAL	% TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE
África	Nº Indefinidos o permanentes	110	34,48%	141	40,99%
	Nº Temporales o duración determinada	209	65,52%	203	59,01%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ÁFRICA		319	5,28%	344	6,30%
Asia	Nº Indefinidos o permanentes	317	100,00%	232	100,00%
	Nº Temporales o duración determinada	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ASIA		317	5,25%	232	4,25%
Europa	Nº Indefinidos o permanentes	3.413	90,70%	2.966	90,65%
	Nº Temporales o duración determinada	350	9,30%	306	9,35%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL EUROPA		3.763	62,29%	3.272	59,93%
Norteamérica	Nº Indefinidos o permanentes	0	0,00%	0	0,00%
	Nº Temporales o duración determinada	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	1.642	100,00%	1.612	100,00%
TOTAL NORTEAMÉRICA		1.642	27,18%	1.612	29,52%
TOTAL EMPLEADOS		6.041		5.460	

(*) La modalidad At-Will corresponde en USA al contrato indefinido en Europa.



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y DIVERSIDAD

2018

CONTINENTE	TIPO DE CONTRATO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
		JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA	JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA	JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA
África	Nº Indefinidos o permanentes	105	0	5	0	110	0
	Nº Temporales o duración determinada	174	0	35	0	209	0
	At-Will	0	0	0	0	0	0
Asia	Nº Indefinidos o permanentes	229	0	88	0	317	0
	Nº Temporales o duración determinada	0	0	0	0	0	0
	At-Will	0	0	0	0	0	0
Europa	Nº Indefinidos o permanentes	2.390	63	867	93	3.257	156
	Nº Temporales o duración determinada	208	2	133	7	341	9
	At-Will	0	0	0	0	0	0
Norteamérica	Nº Indefinidos o permanentes	0	0	0	0	0	0
	Nº Temporales o duración determinada	0	0	0	0	0	0
	At-Will	1.143	15	475	9	1.618	24
TOTAL		4.249	80	1.603	109	5.852	189

2018

2017

MODALIDAD DE CONTRATO	TOTAL	% S/ TOTAL EMPLEADOS	TOTAL	% S/ TOTAL EMPLEADOS
Nº Contratos escritos	4.159	68,85%	3.575	65,48%
Nº Contratos verbal	240	3,97%	273	5,00%
Nº Contratos At-will	1.642	27,18%	1.612	29,52%
TOTAL EMPLEADOS	6.041		5.460	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS INDEFINIDOS POR SEXO Y RANGO DE EDAD

2018

	HOMBRES			MUJERES			TOTAL		
	< 30	>30 Y <50	> 50	< 30	>30 Y <50	> 50	< 30	>30 Y <50	> 50
Nº Indefinidos o permanentes	344	1.593	844	165	604	290	509	2.197	1.134
At-Will	138	508	512	45	233	206	183	741	718
TOTAL EMPLEADOS INDEFINIDOS	482	2.101	1.356	210	837	496	692	2.938	1.852



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS TEMPORALES POR SEXO Y RANGO DE EDAD

	2018								
	HOMBRES			MUJERES			TOTAL		
	< 30	>30 Y <50	> 50	< 30	>30 Y <50	> 50	< 30	>30 Y <50	> 50
Nº Temporales o duración determinada	162	188	34	99	65	11	261	253	45

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO

	EMPLEADOS A MEDIA JORNADA		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TOTAL EMPLEADOS	80	109	189

ROTACIÓN DE EMPLEADOS Y CREACIÓN NETA DE EMPLEO

TIPO DE ROTACIÓN	2018		2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nº nuevas contrataciones	863	454	631	394
Nº empleados baja voluntaria	355	197	326	182
Nº empleados despedidos	169	51	134	58
Nº empleados jubilados	57	20	37	21
Nº empleados incapacidad permanente	15	3	10	1
Nº empleados fallecidos	11	14	8	4

ÍNDICE DE ROTACIÓN

2018		2017	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
6,27%	10,01%	3,27%	8,01%

ÍNDICE DE ROTACIÓN TOTAL

2018	2017
7,33%	4,67%

CREACIÓN NETA DE EMPLEO

2018	2017
443	255



NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	< 30	>30 Y <50	> 50	< 30	>30 Y <50	> 50	
Directivos		1	1				2
Mandos Intermedios	1	3	7	2	3	3	19
Administrativos	1	4	1	1	6	2	15
Auxiliares	43	52	27	10	16	4	152
Comerciales		3			1	2	6
Resto de Personal	10	7	8		1		26
TOTAL	55	70	44	13	27	11	220

PERSONAL PROMOCIONADO DURANTE EL EJERCICIO, DESGLOSADO POR GÉNERO

Nº PROMOCIONES INTERNAS		% SOBRE DIVERSIDAD EMPLEADOS	
Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES
160	68	3,70%	3,96%

ANTIGÜEDAD MEDIA DE EMPLEADOS DESGLOSADO POR CATEGORÍAS Y GÉNERO

CATEGORÍA	2018			2017		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	11,26	6,99	10,17	10,92	9,85	10,72
Mandos Intermedios	11,67	8,45	10,52	13,97	8,40	12,09
Administrativos	11,50	10,95	11,16	11,69	11,13	11,34
Auxiliares	9,82	10,18	9,90	11,11	10,27	10,87
Comerciales	9,18	7,81	8,74	9,80	7,84	9,13
Resto de Personal	10,50	9,72	10,35	11,39	10,86	11,29
TOTAL	10,53	9,74	10,30	11,62	10,21	11,20





ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo varía en función del país en el que las distintas sociedades filiales del Grupo desarrollan su actividad. De acuerdo a esto la jornada laboral puede oscilar entre 35 o 48 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días a la semana. El total de semanas trabajado al año se sitúa entre 47 (oficinas) y 52 (algunos centros de producción).

DÍAS DE ABSENTISMO

El total de días de absentismo en todas las sociedades del Grupo ha ascendido a 49.118 días.

PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS

La siguiente tabla recoge, ordenadas por sociedad, las prestaciones sociales que se ofrecen a los empleados en seis de las filiales que mayor peso tienen en el Grupo (el conjunto de las seis representa casi un 70% de la cifra de ventas del Grupo y más de un 81% del EBITDA):

PRESTACIONES	SOCIEDAD					
	HERBA RICEMILLS	RIVIANA	PANZANI	LUSTUCRU	BERTAGNI	GAROFALO
Plan Retributivo en acciones	Todos los empleados	-	-	-	-	-
Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Todos los empleados	Todos los empleados	Todos los empleados
Cobertura por incapacidad/ invalidez	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Todos los empleados	-	Todos los empleados
Fondo de pensiones	-	Todos los empleados	Todos los empleados	Todos los empleados	-	Todos los empleados
Seguro de vida	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Todos los empleados	-	Todos los empleados
Seguro de médico	Todos los empleados	Empleados jornada completa	Todos los empleados	Todos los empleados	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.

El Grupo está trabajando en la adopción de medidas que contribuyan a fomentar la conciliación de la vida personal y profesional de sus empleados, tales como el teletrabajo.



En lo que respecta a los permisos parentales y períodos gestacionales se cumplen conforme a la legislación vigente y se facilita su aplicación en función de las necesidades de los empleados.

	2018			2017		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tuvieron derecho a una baja maternidad o paternidad	102	67	169	77	50	127
Ejercieron su derecho de baja por maternidad o paternidad	98	67	165	74	50	124
Se reincorporaron al trabajo después de finalizar la baja maternidad o paternidad	97	53	150	74	39	113
Se reincorporaron al trabajo después de finalizar la baja maternidad o paternidad y siguieron en su trabajo durante los doce meses después de volver al trabajo	88	55	143	60	44	104

	2018			2017		
	% HOMBRES	% MUJERES	%TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	%TOTAL
% Empleados disfrutaron baja s/ tuvieron derecho	96,08%	100,00%	97,63%	96,10%	100,00%	97,64%
Índice de reincorporación al trabajo	98,98%	79,10%	90,91%	100,00%	78,00%	91,13%
Índice de retención	90,72%	103,77%	95,33%	81,08%	112,82%	92,04%

Nota: El índice de retención está calculado según la fórmula indicada por GRI: n° de empleados que conservar su puesto 12 meses después de reincorporarse tras la baja/n° de empleados que se reincorporan tras la baja en el periodo objeto de la memoria.

SALUD Y SEGURIDAD

Todas las sociedades del Grupo y sus respectivas plantas disponen de un sistema de gestión y prevención de riesgos laborales. Este sistema se lleva a cabo tanto a través de medios internos como por empresas externas. Además, aproximadamente un 90% de la plantilla está representada en los Comités de Seguridad y Salud que existen en las mismas.

INVERSIÓN, HORAS DE FORMACIÓN Y COSTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES

	2018	2017
Inversión	3.026.525,98 €	2.361.540,17 €
Horas de formación	27.001	30.560
Coste de la formación	686.508,47 €	488.032,52 €

Las inversiones que se han realizado a lo largo del ejercicio por este concepto han consistido principalmente en adecuar los lugares y equipos de trabajo a las disposiciones establecidas en los RD, se han realizado auditorías de seguridad, mejoras en la protección de equipos para el personal, inspecciones periódicas de los equipos, formación y material de primeros auxilios, sistemas contra incendios, etc.



ASUNTOS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON SINDICATOS

Los asuntos de salud y seguridad cubiertos mediante acuerdos formales con sindicatos son los siguientes:

- ▶ **Acuerdos a nivel global:** conformidad con los principios promulgados por la OIT, estructuras organizativas para la resolución de problemas, compromisos sobre los objetivos de resultados o sobre el nivel de prácticas a aplicar.
- ▶ **Acuerdos a nivel local:** equipos de protección individual, comités conjuntos de seguridad y salud, representación de los trabajadores en auditorías, inspecciones e investigaciones sobre salud y seguridad, formación y capacitación y derecho a rechazar el trabajo peligroso.

NÚMERO DE ACCIDENTES, FRECUENCIA Y GRAVEDAD, NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

Las siguientes tablas recogen la información de las sociedades que aglutinan el grueso del peso del negocio: Herba Ricemills, Lustucru, Panzani, Riviana Foods, Pastificio Lucio Garofalo y Bertagni.

NÚMERO DE ACCIDENTES

2018		
	HOMBRES	MUJERES
Nº accidentes (con baja)	98	22

TASA DE FRECUENCIA

2018		
	HOMBRES	MUJERES
Tasa de frecuencia	20	12

TASA DE GRAVEDAD

2018		
	HOMBRES	MUJERES
Tasa de gravedad	0,53	0,51

Cabe señalar que durante el ejercicio se ha registrado en una de las filiales del Grupo un accidente con resultado de muerte.

Nota: el cálculo de las tasas se realizado de acuerdo a las siguientes fórmulas:

Tasa de frecuencia = (nº total de accidentes con baja / nº total de horas trabajadas) x1000000

Tasa de gravedad = (nº de jornadas no trabajadas por accidente en horario laboral con resultado de baja/nº total horas trabajadas) x1000

ENFERMEDADES PROFESIONALES

2018		
	HOMBRES	MUJERES
Nº Empleados enfermedad profesional	3	1



RELACIONES SOCIALES

EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

El 65% de los empleados del Grupo Ebro están cubiertos por los convenios colectivos de sus respectivas áreas de negocio u otro tipo de acuerdos laborales.

El 35% restante se corresponde con el personal que compone el primer nivel directivo del Grupo Ebro, los profesionales de las compañías norteamericanas (el convenio colectivo es una figura en desuso en aquella zona geográfica desde hace más de 20 años) y los de la sociedad Herba Egypt, Mundiriz, Herba Bangkok y Herba Ingredients, países en los que tampoco está contemplada esta figura. En dichos casos, todos los profesionales están amparados por la legislación nacional en materia laboral de su país de origen, sus respectivas políticas de personal y las directrices del Código de Conducta del Grupo Ebro. En todas ellas se realizan periódicamente auditorías éticas de carácter externo.

FORMACIÓN

El Grupo Ebro asume en su Código de Conducta el compromiso de promover el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, fomentando la mejora de sus propias capacidades y competencias. En este contexto, un 63% de los empleados del Grupo han participado en los planes de formación que han puesto en marcha las diferentes compañías del Grupo durante el ejercicio 2018, completando un total de 72.759 horas de formación.

	2018	2017
Coste total formación	2.093.367 €	1.818.164 €
Horas total formación	72.759	130.220
Nº empleados que han recibido formación	3.803	3.699
% SOBRE EL TOTAL DE EMPLEADOS	62,95%	67,75%

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN

CATEGORÍA	2018	
	HOMBRES	MUJERES
Directivos	1.029	826
Mandos Intermedios	8.571	3.996
Administrativos	4.430	6.915
Auxiliares	19.376	6.698
Comerciales	1.219	593
Resto de Personal	16.778	2.328
TOTAL	51.403	21.356



CATEGORÍA	2018		2017	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directivos	8,23	19,21	12,89	15,33
Mandos Intermedios	15,78	13,32	21,67	16,01
Administrativos	15,60	15,27	19,23	16,43
Auxiliares	20,12	22,86	60,62	67,97
Comerciales	6,77	7,14	15,41	9,25
Resto de Personal	7,53	4,26	9,72	5,63
TOTAL	11,89	12,43	23,77	24,04

Nota. Las principales materias sobre las que se ha impartido formación han sido entre otras: idiomas, calidad y seguridad alimentaria, salud y seguridad en el trabajo, prevención de riesgos laborales, tecnologías de la información, desarrollo de habilidades comerciales y de marketing, medioambiente, mantenimiento correctivo y preventivo, igualdad de género, manipulación de alimentos, protección de datos, etc.

IGUALDAD

El Código de Conducta de Ebro Foods especifica en su apartado IV, punto 9.5 que el Grupo promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para sus Profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de Profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los Profesionales.

De modo adicional y con independencia de que alguna de las sociedades que forman parte del Grupo tienen formulados planes o directrices en materia de igualdad, uno de los objetivos del Plan de Sostenibilidad “Rumbo a 2030” es la redacción del Plan de Igualdad Corporativo a lo largo del ejercicio 2019.

DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

TOTAL EMPLEADOS	2018		2017	
	TOTAL	% S/ TOTAL EMPLEADOS GRUPO	TOTAL	% S/ TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Hombres	4.323	71,56%	3.849	70,49%
Mujeres	1.718	28,44%	1.611	29,51%
TOTAL EMPLEADOS	6.041		5.460	

	2018			
	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	% HOMBRES S/TOTAL	% MUJERES S/TOTAL
Consejo de Administración	8	5	61,54%	38,46%

EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL

	% EMPLEADOS CON EVALUACIÓN S/TOTAL DIVERSIDAD EMPLEADOS		% EMPLEADOS CON RETRIBUCIÓN VARIABLE ASOCIADA A EVALUACIÓN	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
2017	38,63%	51,09%	66,31%	70,84%
2018	38,14%	51,92%	64,22%	73,99%

2018

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 ASOCIADA A EVALUACIÓN	
Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES
1.649	892	1.059	660	38,14%	51,92%	64,22%	73,99%

Un 28,5% de los empleados de las distintas compañías del Grupo Ebro 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 Ebro en su conjunto y de las diferentes unidades de negocio) como de carácter específico del puesto.

Asimismo, diversos empleados del Grupo Ebro 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 con residencia fiscal en España, tanto de la compañía matriz como de sus filiales españolas. La participación en el 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 al empleado que lo desee hasta 12.000 euros en acciones de Ebro Foods, S.A. sin que tengan la consideración de retribución a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). En este sentido, 65 empleados del Grupo Ebro recibieron en acciones de Ebro Foods, S.A. la cantidad global de €592.856 durante el ejercicio 2018.

Relación entre el salario mínimo inicial que paga el Grupo a sus empleados y el salario mínimo local estipulado por ley (desglosado por unidades de negocio significativas y unidades de negocio en vías de desarrollo)

UNIDADES DE NEGOCIO SIGNIFICATIVAS	RELACIÓN
Bertagni	1,07
Garofalo	1,07
Herba Ricemills	1,69
Lustucru	1,01
Panzani	1,09
Riviana	1,96

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	RELACIÓN
Herba Egypt	1,00
Ebro India	1,13
Mundi Riz	1,00





Porcentaje de directivos procedentes de la comunidad local

(desglosado por unidades de negocio significativas y unidades de negocio en países en vías de desarrollo)

UNIDADES DE NEGOCIO SIGNIFICATIVAS	DIRECTIVOS NACIONALES
Bertagni	100%
Garofalo	100%
Herba Ricemills	90%
Lustucru	100%
Panzani	100%
Riviana	56%

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	DIRECTIVOS NACIONALES
Herba Egypt	50%
Ebro India	82%
Mundi Riz	100%

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

2018		2017	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
78	33	77	23

El Grupo Ebro ha impulsado en España diferentes acciones vinculadas a la inclusión sociolaboral de personal con capacidades especiales, a través de la contratación de determinados servicios con distintos centros especiales de empleo (CEE).

Durante el ejercicio 2018 estas colaboraciones han ascendido a 76.137,18 euros.

ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE
C.E.E. CADEMADRID	Trabajos de imprenta	1.901,07 €
FUNDACIÓN PRODIS	Trabajos imprenta varios	540,87 €
C.E.E. INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS " IPD"	Limpieza oficina sede de Madrid	73.695,24 €
	TOTAL	76.137,18 €

REMUNERACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD

Al existir una amplia diversidad de categorías profesionales y países en las distintas filiales de la Compañía, es imposible ofrecer una media consolidada que refleje fielmente la realidad de la política de remuneraciones del Grupo. Por tanto, como en otros indicadores anteriores, ofrecemos el detalle de seis de las principales sociedades que desarrollan el grueso del negocio del Grupo Ebro: Herba Ricemills, Lustucru, Panzani, Riviana Foods, Pastificio Lucio Garofalo y Bertagni.

Relación entre el salario base y la retribución media de las mujeres con respecto al de los hombres

El salario base en todas las compañías del Grupo Ebro es el mismo para mujeres y hombres.

Relación hombre y mujer en retribución media

En las tablas siguientes se refleja la relación de la retribución media entre hombres y mujeres, mostrándose sólo aquellas categorías profesionales en las que existen ambos géneros y por tanto puede establecerse la relación.

Para el cálculo de esta retribución media, hemos tomado como base la media de los salarios brutos anuales de los empleados (hombre y mujer) pertenecientes a una misma categoría. Dicho salario bruto comprende la suma del salario base más complementos tales como la antigüedad, los bonos en forma de efectivo y patrimonio (por ejemplo, acciones), horas extra y cualquier otra prestación social como transporte, gastos de vivienda, ayudas por hijo, etc.

SOCIEDAD	CATEGORÍA	REMUNERACIONES MEDIAS HOMBRES	REMUNERACIONES MEDIAS MUJERES	RELACIÓN MUJERES/ HOMBRES
BERTAGNI	Personal de oficina	31.648	29.583	0,93
	Personal de fábrica	24.727	22.728	0,92
GAROFALO	Administrativo Nivel contractual 2	43.085	39.752	0,92
	Administrativo Nivel contractual 3	24.769	27.589	1,11
	Administrativo Nivel contractual 3A	37.264	31.923	0,86
	Administrativo Nivel contractual 4	22.845	26.919	1,18
HERBA RICEMILLS	a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial			
	Nivel I	42.103	38.796	0,92
	Nivel II	35.317	30.845	0,87
	Nivel III	28.813	23.913	0,83
	Nivel V	18.628	18.628	1,00
	b) Personal de Producción			
	Nivel I	35.593	32.405	0,91
	Nivel II	33.410	27.090	0,81
	Nivel IV	29.158	28.760	0,99
	Nivel VI	26.679	21.619	0,81
	Nivel VIII	21.094	21.094	1,00
	c) Personal de Mantenimiento			
	Nivel III	19.500	19.500	1,00
	d) Personal de Dirección			
Nivel II	87.012	73.509	0,84	
LUSTUCRU	Ejecutivos	59.541	54.167	0,91
	Técnicos y supervisores	39.609	39.841	1,01
	Personal de oficinas	37.959	30.656	0,81
	Personal de fábrica	29.883	26.760	0,90
PANZANI	Ejecutivos	82.865	57.917	0,70
	Técnicos y supervisores	44.542	37.970	0,85
	Personal de oficinas	36.587	32.716	0,89
	Personal de fábrica	35.393	31.914	0,90
RIVIANA	Ejecutivos	436.293	312.971	0,72
	Mandos Intermedios	110.546	102.221	0,92
	Profesionales	74.531	66.781	0,90
	Técnicos	44.871	39.024	0,87
	Administrativos	42.046	43.913	1,04
	Peones y ayudantes	35.966	36.738	1,02
	Personal de fábrica	43.754	43.328	0,99

Nota: Los empleados de estas sociedades representan un 62% del total de empleados del Grupo. La fórmula utilizada para calcular la media ha sido dividir la remuneración media de las mujeres entre la remuneración media de los hombres.

Remuneración media de los consejeros por sexo

	HOMBRE	MUJER
Remuneración media (1)	256 miles de euros	197 miles de euros

(1) Se ha tenido en cuenta la remuneración en 2018 de los Consejeros en su condición de tales y se ha excluido la remuneración que percibe el Presidente ejecutivo por el desarrollo de sus funciones ejecutivas. El Presidente es el único Consejero ejecutivo que desarrolla funciones ejecutivas y percibe remuneración por ello. La remuneración de los Consejeros en su condición de tales figura individualizada para cada uno de ellos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente 2018 que figura publicado en el web de CNMV (www.cnmv.es) y en la web corporativa (www.ebrofoods.es). Pueden existir posibles diferencias debido a redondeos.

Remuneración media de los directivos por sexo

	DIRECTIVO	DIRECTIVA
Remuneración media (2)	85.503	66.525

(2) Para el cálculo de esta retribución media, hemos tomado como base la media de los salarios brutos anuales de todo el personal directivo del Grupo Ebro. Dicho salario bruto comprende la suma del salario base más complementos tales como la antigüedad, los bonos en forma de efectivo y patrimonio (por ejemplo, acciones) y cualquier otra prestación social como transporte, gastos de vivienda, ayudas por hijo, etc. La fórmula utilizada ha sido suma de las retribuciones medias por sexo entre el número de las diferentes categorías de directivos por sexo

