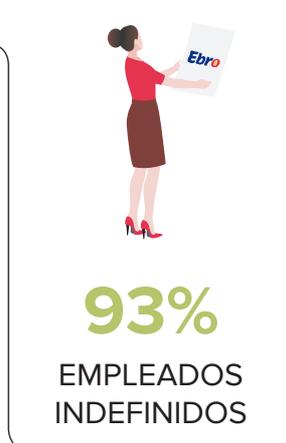




Nuestros profesionales

Ebro Foods, S.A.

NUESTROS PROFESIONALES



Una de las principales fuentes de generación de valor del Grupo Ebro reside en sus **7.834 profesionales**, **6.462 empleados directos de la Compañía** y **1.372 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 COC 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.



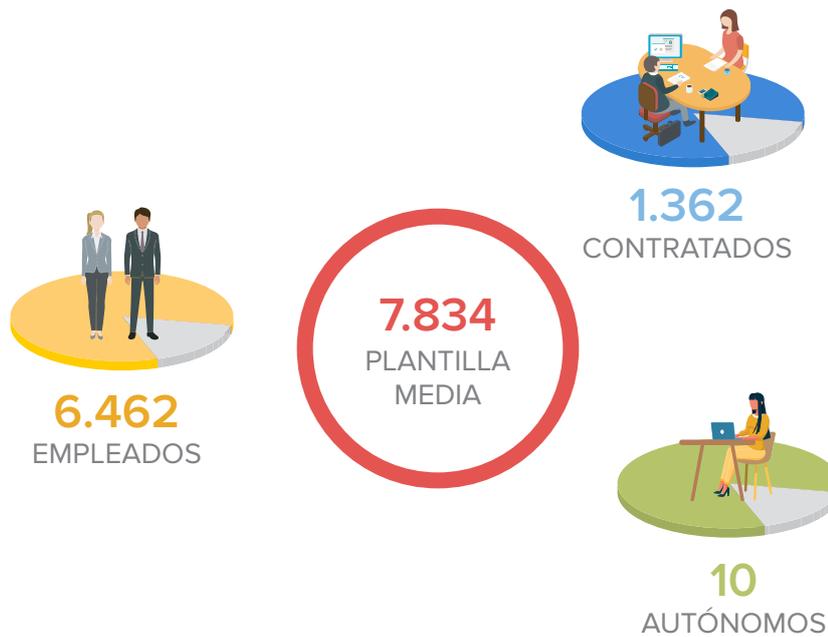
Durante el ejercicio 2020 nuestra prioridad ha sido proteger la salud de nuestros empleados. Para ello hemos actuado en:

1. El refuerzo de todos nuestros protocolos de salud y seguridad, la instalación de elementos de protección en nuestros centros, la reorganización de turnos de trabajo en fábricas para preservar las medidas de distanciamiento social, la realización de pruebas de detección del virus y seguimiento de la salud, la adquisición de EPIs, mascarillas y demás materiales sanitarios, etc
2. La priorización del teletrabajo: el 66% del personal de oficina, al que se le ha proporcionado el equipamiento tecnológico necesario, ha permanecido trabajando en remoto durante la pandemia. El regreso al modo presencial se está llevando a cabo de una manera gradual, con todas las garantías de seguridad y distintas medidas para conciliar la vida personal y profesional, como la flexibilización de horarios o la reducción de jornada.

NOTA ACLARATORIA SOBRE ESTE INFORME

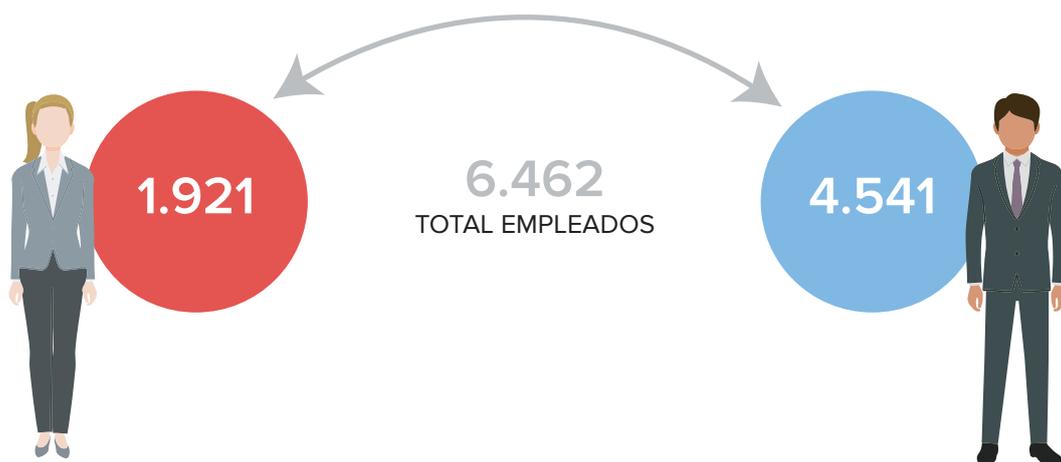
Durante el ejercicio 2020 hemos establecido un criterio de clasificación común para las categorías de todas las filiales del Grupo por lo que, al recalcularse los indicadores de 2019 conforme a esta nueva categorización, pueden apreciarse algunas diferencias respecto a la información presentada el año anterior.

A. Empleo

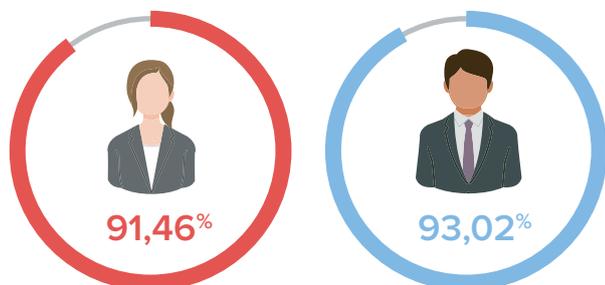


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

CONTINENTE	TIPO TRABAJADOR	2020		2019	
		Nº TRABAJADORES	% TRABAJADORES S/TOTAL PLANTILLA GRUPO	Nº TRABAJADORES	% TRABAJADORES S/TOTAL PLANTILLA GRUPO
África	Empleados	219	2,80%	258	3,57%
	Contratados	0	0,00%	0	0,00%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ÁFRICA		219	2,80%	258	3,57%
Asia	Empleados	388	4,95%	384	5,32%
	Contratados	305	3,89%	307	4,25%
	Autónomos	5	0,06%	5	0,07%
TOTAL ASIA		698	8,91%	696	9,64%
Europa	Empleados	4.128	52,69%	3.799	52,64%
	Contratados	807	10,30%	633	8,77%
	Autónomos	5	0,06%	4	0,06%
TOTAL EUROPA		4.940	63,06%	4.436	61,47%
Norteamérica	Empleados	1.602	20,45%	1.583	21,93%
	Contratados	174	2,22%	151	2,09%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL NORTEAMÉRICA		1.776	22,67%	1.734	24,03%
Sudamérica	Empleados	125	1,60%	93	1,29%
	Contratados	76	0,97%	0	0,00%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL SUDAMÉRICA		201	2,57%	93	1,29%
TOTAL PLANTILLA		7.834		7.217	



CONTRATOS INDEFINIDOS



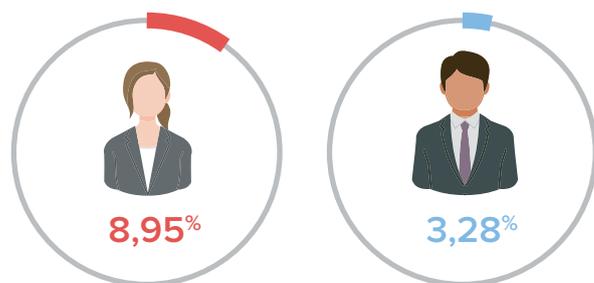
ANTIGÜEDAD (AÑOS DE MEDIA)



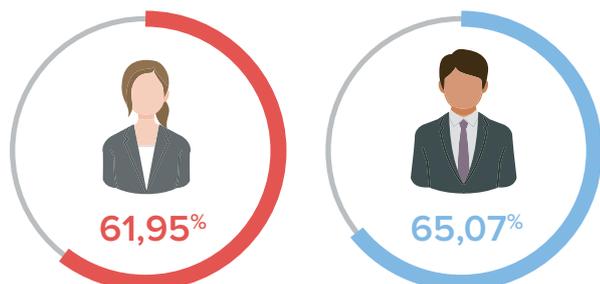
% DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS



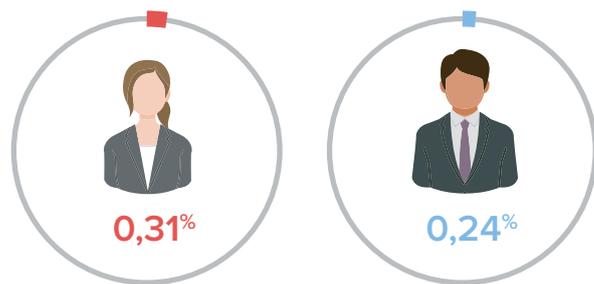
ÍNDICE DE ROTACIÓN



FORMACIÓN



DISCAPACIDAD



NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO

DIVERSIDAD	2020		2019	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Hombres	4.541	70,27%	4.315	70,54%
Mujeres	1.921	29,73%	1.802	29,46%
TOTAL EMPLEADOS	6.462		6.117	

Nota: La diferencia que existe entre el número de hombres y mujeres se debe fundamentalmente al importante carácter fabril del Grupo, ya que el trabajo en fábrica ha sido realizado tradicionalmente por hombres. En el global del Grupo Ebro, casi un 70% del personal son hombres, de los que un 80% desarrollan su trabajo en fábricas.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	2020		2019	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
<=30	981	15,18%	1.015	16,59%
30 - 50	3.283	50,80%	3.112	50,87%
>= 50	2.198	34,01%	1.990	32,53%
TOTAL EMPLEADOS	6.462		6.117	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO

RANGO DE EDAD	2020				2019			
	HOMBRES	% S/TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER	HOMBRES	% S/TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER
<= 30	641	14,12%	340	17,70%	646	14,97%	369	20,48%
30 - 50	2.311	50,89%	972	50,60%	2.225	51,56%	887	49,22%
>= 50	1.589	34,99%	609	31,70%	1.444	33,46%	546	30,30%
TOTAL EMPLEADOS	4.541		1.921		4.315		1.802	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD, GÉNERO Y CONTINENTE

CONTINENTE	RANGO DE EDAD	2020			2019		
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
África	<= 30	22	9	31	44	23	67
	30 - 50	111	15	126	120	19	139
	>= 50	59	3	62	49	3	52
TOTAL ÁFRICA		192	27	219	213	45	258
Asia	<= 30	61	49	110	68	60	128
	30 - 50	202	49	251	194	41	235
	>= 50	24	3	27	19	2	21
TOTAL ASIA		287	101	388	281	103	384
Europa	<= 30	375	215	590	366	221	587
	30 - 50	1.485	672	2.157	1.387	607	1.994
	>= 50	1.015	366	1.381	889	329	1.218
TOTAL EUROPA		2.875	1.253	4.128	2.642	1.157	3.799
Norteamérica	<= 30	156	60	216	149	60	209
	30 - 50	458	217	675	477	208	685
	>= 50	476	235	711	479	210	689
TOTAL NORTEAMÉRICA		1.090	512	1.602	1.105	478	1.583
Sudamérica	<= 30	27	7	34	19	5	24
	30 - 50	55	19	74	47	12	59
	>= 50	15	2	17	8	2	10
TOTAL SUDAMÉRICA		97	28	125	74	19	93
TOTAL EMPLEADOS		4.541	1.921	6.462	4.315	1.802	6.117

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR NEGOCIO Y GÉNERO

ÁREA	2020				2019			
	Nº EMPLEADOS		% S/TOTAL ÁREA DE NEGOCIO		Nº EMPLEADOS		% S/TOTAL ÁREA DE NEGOCIO	
	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Arroz	2.806	1.004	73,65%	26,35%	2.577	920	73,69%	26,31%
Pasta	1.675	881	65,53%	34,47%	1.678	840	66,64%	33,36%
Holding	37	24	60,66%	39,34%	36	24	60,00%	40,00%
Otros	23	12	65,71%	34,29%	24	18	57,14%	42,86%
TOTAL EMPLEADOS	4.541	1.921	70,27%	29,73%	4.315	1.802	70,54%	29,46%

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

El Grupo Ebro ofrece a sus trabajadores un empleo estable y de calidad, y una carrera profesional sólida, estructurada y atractiva, donde el 93% de los puestos son de carácter indefinido (*contratos indefinidos más los contratos At- Will*).

TIPO DE CONTRATO	2020		2019	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Indefinidos	4.371	67,64%	4.012	65,59%
Temporales	481	7,44%	515	8,42%
At-Will	1.610	24,91%	1.590	25,99%
TOTAL EMPLEADOS	6.462		6.117	

DESGLOSE DEL TIPO DE CONTRATO DE EMPLEADOS POR CONTINENTE

CONTINENTE	TIPO DE CONTRATO	2020		2019	
		Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE
África	Indefinidos	93	42,47%	99	38,37%
	Temporales	126	57,53%	159	61,63%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ÁFRICA		219	3,39%	258	4,22%
Asia	Indefinidos	387	99,74%	384	100,00%
	Temporales	1	0,26%	0	0,00%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ASIA		388	6,00%	384	6,28%
Europa	Indefinidos	3.777	91,50%	3.449	90,79%
	Temporales	343	8,31%	343	9,03%
	At-Will	8	0,19%	7	0,18%
TOTAL EUROPA		4.128	63,88%	3.799	62,11%
Norteamérica	Indefinidos	0	0,00%	0	0,00%
	Temporales	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	1.602	100,00%	1.583	100,00%
TOTAL NORTEAMÉRICA		1.602	24,79%	1.583	25,88%
Sudamérica	Indefinidos	114	91,20%	80	86,02%
	Temporales	11	8,80%	13	13,98%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL SUDAMÉRICA		125	1,93%	93	1,52%
TOTAL EMPLEADOS		6.462		6.117	

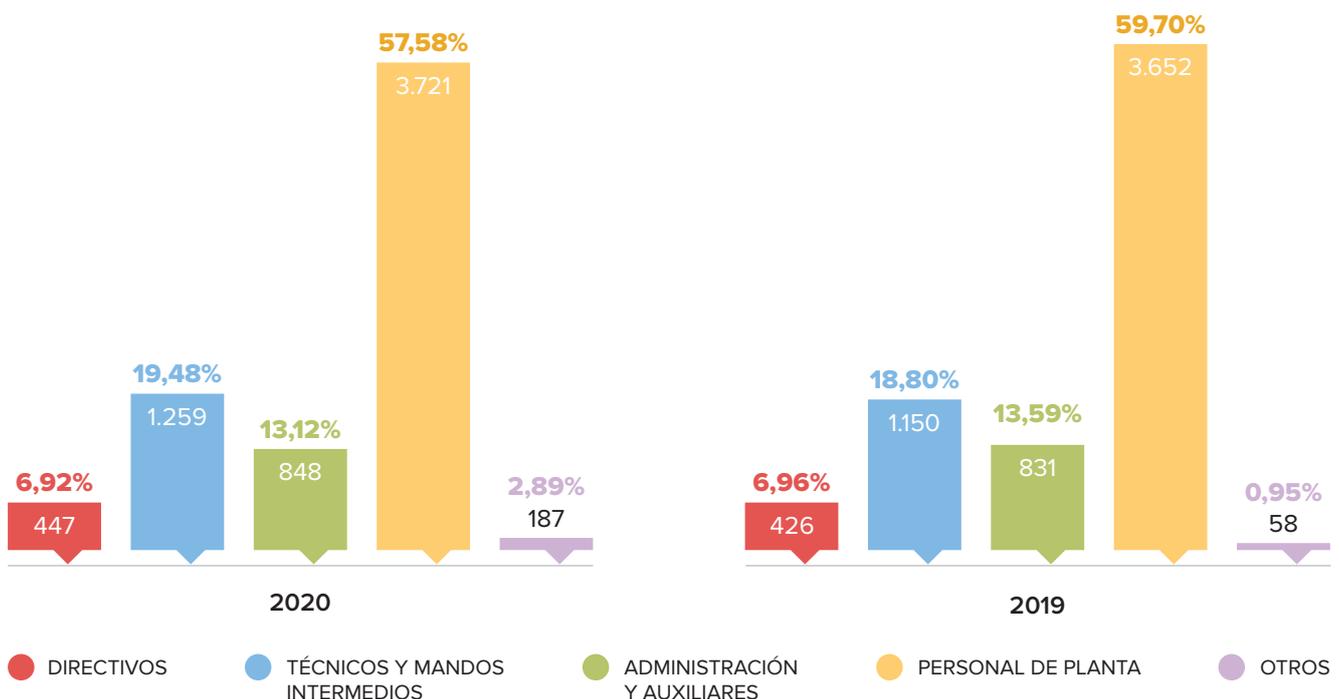
DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO DE EMPLEADOS

MODALIDAD DE CONTRATO	2020		2019	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
Contratos escritos	4.549	70,40%	4.195	68,58%
Contratos verbales	311	4,81%	339	5,54%
Contratos At-will	1.602	24,79%	1.583	25,88%
TOTAL EMPLEADOS	6.462		6.117	

DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO PARA EMPLEADOS INDEFINIDOS POR GÉNERO

MODALIDAD DE CONTRATO	2020			2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contratos escritos	3.021	1.211	4.232	2.681	1.107	3.788
Contratos verbales	113	26	139	183	45	228
Contratos At-will	1.095	515	1.610	1.109	481	1.590
TOTAL EMPLEADOS	4.229	1.752	5.981	3.973	1.633	5.606

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

CATEGORÍA PROFESIONAL	2020				2019			
	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA
Directivos	304	68,01%	143	31,99%	287	67,37%	139	32,63%
Técnicos y Mandos Intermedios	792	62,91%	467	37,09%	717	62,35%	433	37,65%
Administración y auxiliares	393	46,34%	455	53,66%	402	48,38%	429	51,62%
Personal de planta	2.918	78,42%	803	21,58%	2.875	78,72%	777	21,28%
Otros	134	71,66%	53	28,34%	34	58,62%	24	41,38%
TOTAL EMPLEADOS	4.541	70,27%	1.921	29,73%	4.315	70,54%	1.802	29,46%

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RANGO DE EDAD

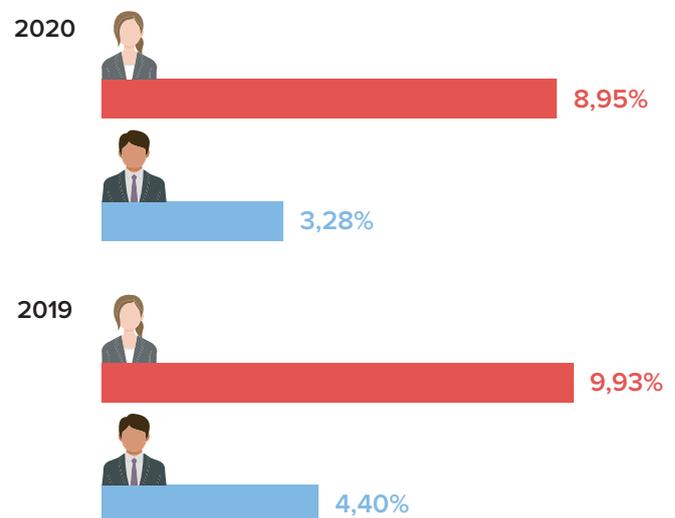
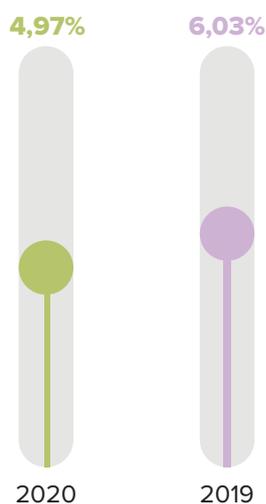
CATEGORÍA PROFESIONAL	2020				2019			
	<= 30	30 - 50	>= 50	TOTAL	<= 30	30 - 50	>= 50	TOTAL
Directivos	10	267	170	447	14	246	166	426
Técnicos y Mandos Intermedios	135	637	487	1.259	150	581	419	1.150
Administración y auxiliares	190	432	226	848	194	424	213	831
Personal de planta	624	1.860	1.237	3.721	650	1.835	1.167	3.652
Otros	21	88	78	187	7	26	25	58
TOTAL EMPLEADOS	980	3.284	2.198	6.462	1.015	3.112	1.990	6.117

ROTACIÓN DE EMPLEADOS Y CREACIÓN NETA DE EMPLEO

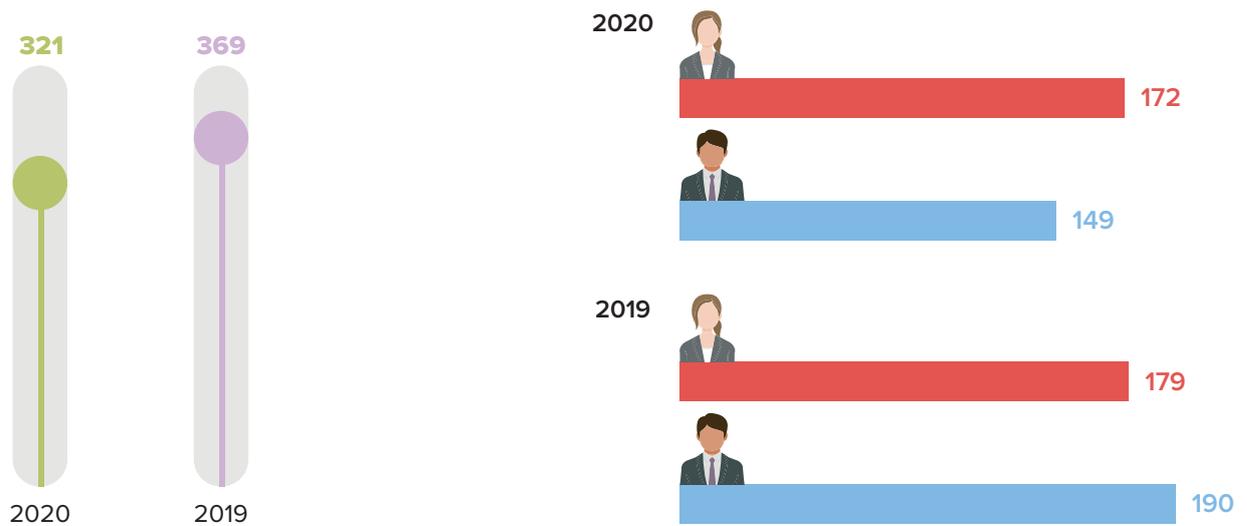
TIPO DE ROTACIÓN	Nº EMPLEADOS	
	2020	2019
Nuevas contrataciones	1.284	1.183
Bajas voluntarias	503	548
Despedidos	345	172
Jubilados	97	66
Incapacidad permanente	13	9
Fallecidos	18	28

TIPO DE ROTACIÓN	2020		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nuevas contrataciones	817	467	759	424
Bajas voluntarias	333	170	376	172
Despedidos	253	92	125	47
Jubilados	72	25	53	13
Incapacidad permanente	12	1	8	1
Fallecidos	10	8	15	13

ÍNDICE DE ROTACIÓN



CREACIÓN NETA DE EMPLEO



NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	2020							2019						
	HOMBRES			MUJERES			TOTAL	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	<=30	30 - 50	>=50	<=30	30 - 50	>=50		<=30	30 - 50	>=50	<=30	30 - 50	>=50	
Directivos	0	4	4	1	4	5	18	0	1	1	0	0	0	2
Técnicos y Mandos Intermedios	2	10	24	2	13	4	55	0	9	7	1	3	0	20
Personal de administración y auxiliares	1	6	2	6	3	2	20	4	12	2	1	3	6	28
Personal de planta	63	89	47	19	24	9	251	35	40	14	9	18	5	121
Otros	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL EMPLEADOS DESPIDIDOS	66	110	77	28	44	20	345	39	62	24	11	25	11	172

PERSONAL PROMOCIONADO, DESGLOSADO POR GÉNERO

2020				2019			
PROMOCIONES INTERNAS		% S/DIVERSIDAD EMPLEADOS		PROMOCIONES INTERNAS		% S/DIVERSIDAD EMPLEADOS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
226	93	4,98%	4,84%	141	57	3,27%	3,16%

ANTIGÜEDAD MEDIA DE LOS EMPLEADOS, DESGLOSADO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

CATEGORÍA PROFESIONAL	2020			2019		
	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS
Directivos	12,68	10,45	11,97	11,94	9,83	11,26
Técnicos y Mandos Intermedios	12,58	10,57	11,84	12,51	9,52	11,38
Administración y auxiliares	7,76	10,43	9,19	7,61	9,36	8,54
Personal de planta	9,76	8,88	9,57	9,75	8,62	9,52
Otros	10,17	9,32	9,93	11,95	8,41	10,42
ANTIGÜEDAD MEDIA	10,29	9,79	10,14	10,17	9,11	9,85

B. 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 con 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).

HORAS DE ABSENTISMO

Durante el 2020 se han totalizado 452.655 horas de absentismo en las sociedades del Grupo frente a las 442.208 horas que hubo en el 2019, lo que supone un 2,36% más respecto al año anterior; cabe señalar que este incremento ha sido mínimo teniendo en cuenta el impacto de la pandemia, lo que pone de manifiesto lo acertado de las medidas puestas en marcha por el Grupo.

Estas horas de absentismo corresponden a los empleados propios del Grupo, y contemplan conceptos como accidentes, enfermedades profesionales, bajas y visitas médicas, etc. Sin embargo, están excluidas aquellas ausencias autorizadas como los permisos por maternidad y paternidad, vacaciones o estudios.

PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS

La siguiente tabla recoge, ordenadas por sociedad, las prestaciones sociales que se ofrecen a los empleados:

SOCIEDAD	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS
Agomeruan	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
Arrozeiras Mundiarroz	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
Bertagni 1882	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Bienes en especie	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados

SOCIEDAD	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS
Boost Nutrition	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Catelli	Acciones	Empleados Jornada completa
	Baja por maternidad o paternidad	Empleados Jornada completa
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados Jornada completa
	Fondo de pensiones	Empleados Jornada completa
	Seguro de vida	Empleados Jornada completa
Ebro Foods	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Ebro India	Reembolso gastos abonados por empleado por gastos médicos y estudios hijos	Todos los Empleados
	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Garofalo	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Geovita	Fondo de atención médica alimentaria	Todos los Empleados
Herba Bangkok	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados Jornada completa
	Dental	Empleados Jornada completa
	Fondo de pensiones	Empleados Jornada completa
	Seguro de vida	Empleados Jornada completa
Herba Ingredients	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
Herba Ricemills	Seguro Médico	Todos los Empleados
	Acciones	Todos los Empleados
	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
Herba Ricemills Romania	Seguro Médico	Todos los Empleados
	Baja por maternidad o paternidad	Empleados Jornada completa
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados Jornada completa
	Seguro de vida	Empleados Jornada completa

SOCIEDAD	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS
Lassie	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
Lustucru	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Mundi Riso	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Mundi Riz	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
Panzani	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Riviana Arroz	Baja por maternidad o paternidad	Empleados Jornada completa
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados Jornada completa
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Empleados Jornada completa
	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
Roland Monerrat	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
S&B Herba Foods	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados
Tilda	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Seguro de vida	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
	Cheques restaurante	Todos los Empleados
	Subvenciones médicas	Todos los Empleados
Transimpex	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Seguro Médico	Todos los Empleados

Nota: el concepto "Todos los empleados" engloba los empleados a jornada completa y a jornada parcial.

CONCILIACIÓN

El Grupo sigue trabajando en facilitar la conciliación de sus empleados, a través del desarrollo de medidas que les permitan flexibilidad conforme a las circunstancias personales de sus profesionales, como pueden ser la paternidad y maternidad, atención a familiares, cuidado de menores, etc.

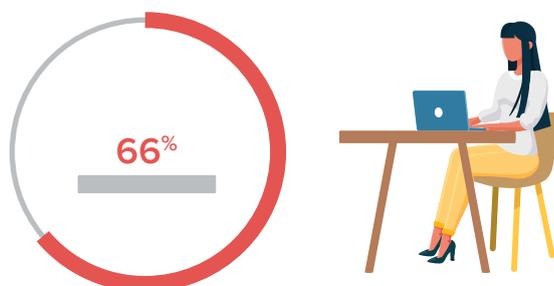
En este contexto, una de las medidas contempladas en el Plan de Sostenibilidad RUMBO A 2030, es la implementación progresiva del teletrabajo en aquellos puestos en que sea posible. Aunque prácticamente en todas nuestras sociedades esta medida ya es una realidad para días concretos en función de necesidades puntuales de los empleados, durante 2019 se dieron ya los primeros pasos en algunas de ellas para su implementación como un procedimiento reglado.

Durante 2020, como hemos mencionado al inicio de este capítulo, el teletrabajo ha sido una de las prioridades para garantizar la seguridad del personal de oficina.

EMPLEADOS CON TELETRABAJO DURANTE LA COVID-19

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL EMPLEADOS TELETRABAJO	TOTAL EMPLEADOS POR CATEGORÍA	% S/TOTAL CATEGORÍA
Directivos	202	145	347	447	77,63%
Técnicos y Mandos Intermedios	360	381	741	1.259	58,86%
Personal de administración y auxiliares	247	350	597	848	70,40%
Personal de planta	17	1	18	3.721	0,48%
Otros	3	4	7	187	3,74%
TOTAL	829	881	1.710	6.462	26,46%

% EMPLEADOS DE OFICINA CON TELETRABAJO



Al margen del carácter excepcional de este ejercicio, se ha continuado avanzando en la implementación de un procedimiento regulado de teletrabajo

EMPLEADOS CON TELETRABAJO CONFORME A UN PROCEDIMIENTO REGLADO

CATEGORÍA PROFESIONAL	2020			2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	60	67	127	24	35	59
Técnicos y Mandos Intermedios	104	156	260	30	49	79
Personal de administración y auxiliares	24	57	81	2	6	8
Personal de planta	1	0	1	0	0	0
Otros	2	0	2	0	0	0
TOTAL EMPLEADOS CON TELETRABAJO	191	280	471	56	90	146

PERMISO PARENTAL

	2020			2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tuvieron derecho a licencia	96	96	192	64	73	137
Ejercieron su derecho	94	96	190	59	73	132

	2020			2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
% Empleados disfrutaron baja s/tuvieron derecho	97,92%	100,00%	98,96%	92,19%	100,00%	96,35%

En lo que respecta a políticas de desconexión laboral, dos sociedades del Grupo, Panzani y Lustucru, han implantado las mismas dentro de su Plan de Acción de Calidad de la Vida Laboral.

C. 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, un 87% de la plantilla está representada en los Comités de Seguridad y Salud que existen en las mismas, frente al 91% del año anterior.

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.

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

	2020	2019
Inversión	3.211.400,89	2.079.381,57
Horas de formación	23.184,75	24.871,00
Coste formación	688.119,39	684.691,93

Este año, además de las inversiones realizadas periódicamente en nuestras sociedades para la compra de equipos de protección personal y protección de máquinas, inspecciones periódicas de los equipos de seguridad, formación y material de primeros auxilios y exámenes médicos, se ha realizado un esfuerzo adicional para el desarrollo de medidas de protección frente a la COVID-19.

SEGURIDAD LABORAL

El 100% de nuestros trabajadores están cubiertos en materia de prevención y riesgos laborales. La prevención se lleva a cabo tanto a través de medios internos como por empresas externas.

Los datos que a continuación se facilitan corresponden a empleados propios del Grupo.

	2020		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nº accidentes (con baja)	155	33	162	36
Tasa Frecuencia	20,54	10,91	22,88	13,43
Tasa gravedad	0,63	0,43	0,66	0,52
Nº empleados con enfermedad profesional	4	12	11	6

Notas:

- (i) El cálculo de las tasas se ha realizado de acuerdo con las siguientes fórmulas:
 $Tasa\ de\ frecuencia = (n^\circ\ total\ accidentes\ con\ baja / n^\circ\ total\ horas\ trabajadas) \times 1000000$
 $Tasa\ de\ gravedad = (n^\circ\ jornadas\ no\ trabajadas\ por\ accidente\ laboral\ con\ de\ baja / n^\circ\ total\ horas\ trabajadas) \times 1000$
- (ii) El concepto de "enfermedades profesionales" se corresponde con aquellas enfermedades derivadas de la actividad laboral.

Cabe señalar que no existen en el Grupo puestos profesionales que supongan un alto riesgo de contraer enfermedades derivadas del ejercicio de su actividad.

Destacar que durante el ejercicio 2020 no ha habido ningún accidente con resultado de muerte.

D. Relaciones sociales

EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

El 66% 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 porcentaje restante corresponde al personal que compone el primer nivel directivo del Grupo Ebro, los profesionales de las compañías norteamericanas y anglosajonas (el convenio colectivo es una figura en desuso en aquella zona geográfica desde hace más de 20 años), los de las sociedades Herba Bangkok, Herba Cambodia, Mundiriz, Agromeruan y Ebro India, países en los que tampoco está contemplada esta figura y los de Herba Ricemills Rumania y Riceland Magyarorzag, al ser sociedades con un número de empleados inferior al que estipula la Ley. 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 COC del Grupo Ebro. En todas ellas se realizan periódicamente auditorías éticas de carácter externo.

HORAS DE HUELGA DE EMPLEADOS DEL GRUPO



Nota: El motivo de las huelgas por filiales es el siguiente:

Geovita: Renovación del Convenio Colectivo de Industrias Alimentarias

Lustucru: Reforma de las pensiones del gobierno francés y revalorización salarial anual

Panzani: Reforma de las pensiones del gobierno francés

E. Formación

Desde el Grupo Ebro se fomenta el progreso de las capacidades y competencias de sus empleados, ofreciendo una oferta de formación que mejora la cualificación técnica que precisan para el desempeño de sus funciones, además de favorecer el crecimiento de actitudes y aptitudes para su desarrollo personal y profesional. En este contexto, este compromiso queda recogido en el Apartado IV, punto 11 del COC de la Sociedad.

Durante 2020, a pesar de la pandemia y el consiguiente tiempo de teletrabajo, se impartieron 148.654 horas de formación, un 2,45% más que el año anterior. Un 64% de nuestros empleados han participado en los planes de formación puestos en marcha por las distintas sociedades.

	2020	2019
Coste	2.033.225 €	2.127.992 €
Horas	148.654	145.095
Nº empleados	4.145	4.091
% S/TOTAL EMPLEADOS	64,14%	66,88%

NÚMERO DE EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN, DESGLOSADO POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	2020			2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	210	114	324	210	115	325
Técnicos y Mandos Intermedios	567	291	858	547	327	874
Personal de administración y auxiliares	263	290	553	310	294	604
Personal de planta	1.892	478	2.370	1.773	483	2.256
Otros	23	17	40	21	11	32
TOTAL EMPLEADOS	2.955	1.190	4.145	2.861	1.230	4.091

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN DE NUESTROS EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	2020			2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	2.465	1.566	4.032	3.686	2.081	5.767
Técnicos y Mandos Intermedios	10.213	4.604	14.818	11.587	5.545	17.132
Personal de administración y auxiliares	3.413	4.290	7.703	6.833	6.776	13.609
Personal de planta	95.238	26.488	121.726	84.139	24.103	108.241
Otros	165	211	375	261	85	346
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	111.495	37.159	148.654	106.505	38.590	145.095

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS, DESGLOSADO POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	2020		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directivos	8,11	10,95	12,84	14,97
Técnicos y Mandos Intermedios	12,90	9,86	16,16	12,81
Personal de administración y auxiliares	8,68	9,43	17,00	15,79
Personal de planta	32,64	32,99	29,27	31,02
Otros	1,23	3,98	7,66	3,54
PROMEDIO HORAS	24,55	19,34	24,68	21,41

Nota: Las principales materias sobre las que se ha impartido formación han sido entre otras: idiomas, office, calidad, 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, etc.

F. Igualdad

El COC 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, durante el ejercicio 2019 se comenzó a trabajar en la confección del Plan de Igualdad Corporativo, que estimamos esté concluido antes de 2021.

DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

DIVERSIDAD CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	2020		2019	
	TOTAL	S/TOTAL	TOTAL	S/TOTAL
Hombres	9	64,29%	8	61,54%
Mujeres	5	35,71%	5	38,46%

DIVERSIDAD EMPLEADOS	2020		2019	
	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	TOTAL	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Hombres	4.541	70,27%	4.315	70,54%
Mujeres	1.921	29,73%	1.802	29,46%
TOTAL EMPLEADOS	6.462		6.117	

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

2020		2019	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
88	37	81	33

En España, durante el ejercicio 2020, se han realizado 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).

ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE
C.E.E. CADEMADRID	Trabajos de imprenta	2.057
C.E.E. INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS "IPD"	Limpieza oficina sede de Madrid	82.328
TOTAL		84.385

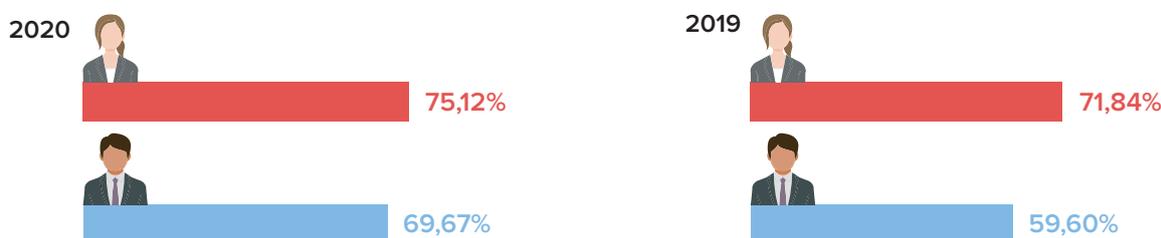
En lo que respecta a la accesibilidad universal e integración de personas con discapacidad en entornos físicos, algunas sociedades del Grupo han realizado ya las labores de adaptación necesarias para la eliminación de barreras arquitectónicas.

EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL

% EMPLEADOS CON EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN S/TOTAL DIVERSIDAD EMPLEADOS



% EMPLEADOS CON RETRIBUCIÓN VARIABLE ASOCIADA A EVALUACIÓN



EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN				EMPLEADOS CON EVALUACIÓN ASOCIADA A RETRIBUCIÓN VARIABLE			
2020		2019		2020		2019	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1.566	824	1.438	831	1.091	619	857	597

Un 26,46% 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, 69 empleados del Grupo Ebro recibieron en acciones de Ebro Foods, S.A. la cantidad global de €643.794 durante el ejercicio 2020.

Relación entre el salario mínimo inicial que paga el Grupo a sus empleados y el salario mínimo local estipulado por ley

UNIDADES DE NEGOCIO SIGNIFICATIVAS	RELACIÓN
Herba Ricemills (España)	1,3
Panzani (Francia)	1,1
Riviana (USA)	2

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	RELACIÓN
Ebro India (India)	1,04
Mundi Riz (Marruecos)	1

Nota. Para la obtención de esta relación se ha dividido el salario inicial de cada una de las sociedades de Ebro entre el salario mínimo legal

Porcentaje de directivos procedentes de la comunidad local

UNIDADES DE NEGOCIO SIGNIFICATIVAS	DIRECTIVOS NACIONALES
Herba Ricemills (España)	89%
Panzani (Francia)	99%
Riviana (USA)	85%

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	DIRECTIVOS NACIONALES
Ebro India (India)	100%
Mundi Riz (Marruecos)	100%

REMUNERACIONES

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

Remuneración media por categoría profesional

CATEGORÍAS PROFESIONALES	2020		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directivos	99.467	75.073	95.659	77.622
Técnicos y Mandos Intermedios	49.685	44.933	50.908	42.392
Personal de administración y auxiliares	39.946	35.481	45.105	33.678
Personal de planta	28.735	26.384	27.323	23.341
Otros	22.770	16.008	32.656	24.711

Nota:

- (i) 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.

Remuneración media por rango de edad

2020			2019		
<= 30	30 - 50	>= 50	<= 30	30 - 50	>= 50
30.413	45.956	55.175	32.870	45.673	57.476

Nota:

- (i) Para el cálculo de esta retribución media, hemos tomado como base la media de los salarios brutos anuales de los empleados (hombre y mujer) por rango de edad.

Remuneración media por género y brecha salarial

2020			2019		
HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
48.121	39.576	0,18	50.330	40.349	0,20

Notas:

- (i) Para el cálculo de esta retribución media, hemos tomado como base la media de los salarios brutos anuales de los empleados, que comprenden la suma del salario base más complementos tales como antigüedad, bonos y cualquier otra prestación social.
- (ii) Para calcular la brecha salarial utilizamos la siguiente fórmula (remuneración media hombres - remuneración media mujeres)/remuneración media hombres

Remuneración media de los consejeros, por género

(000€)	2020		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media consejeros	251	183	270	179

Nota: Se ha tenido en cuenta la remuneración en 2020 de los Consejeros y Consejeras 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 y Consejeras en su condición de tales figura individualizada para cada uno de ellos en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente 2020 que figura publicado en la web de CNMV (www.cnmv.es) y en la web corporativa (www.ebrofoods.es). Asimismo, se hace constar que la remuneración de los Consejeros y Consejeras en su condición de tales se establece sin tener en cuenta el sexo de la persona que ocupa el cargo.