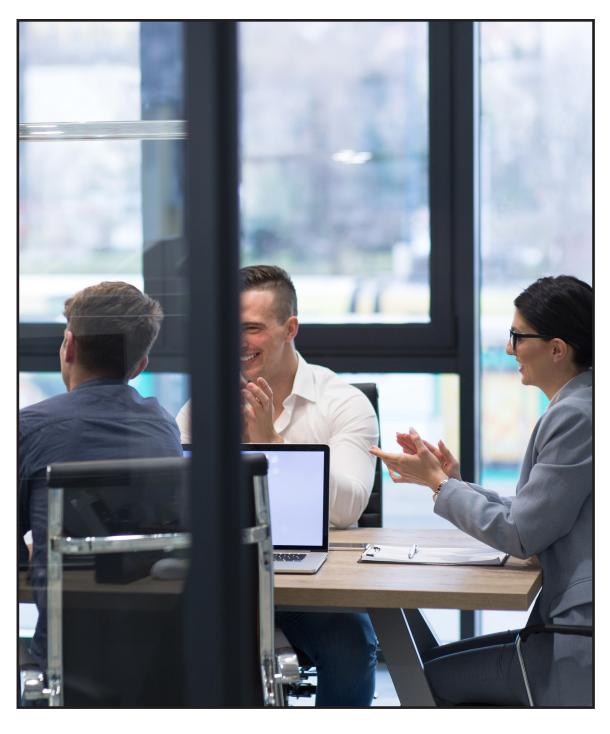
# 66 NUESTROS **PROFESIONALES**





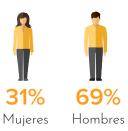


## Nuestros profesionales











Rango de edad

## Alcance del reporte

Tras las desinversiones de los negocios de pasta seca en Francia y Norteamérica acontecidas durante los ejercicios 2020 y 2021, hemos recalculado todos los indicadores del ejercicio 2020 conforme al nuevo perímetro del Grupo, con el objetivo de establecer la comparativa correcta entre ambos ejercicios.

## Enfoque de gestión

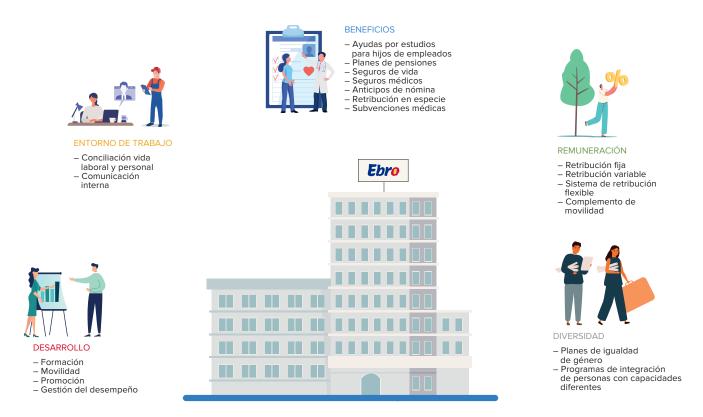
El activo de valor principal del Grupo Ebro reside en sus 6.374 profesionales, de los cuales 5.306 son empleados directos de la Compañía y 1.068 son contratados a través de distintas agencias externas. Un equipo de trabajadores muy cohesionado, con un gran potencial de talento y alineado con la estrategia 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 conforme a las particularidades de los países en los que operan. Dichas políticas incluyen además de directrices generales para regular la relación empresa/trabajador, 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.



Durante el ejercicio 2021 hemos continuado poniendo el foco en proteger la salud de nuestros empleados frente a las sucesivas oleadas COVID, reforzando 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 y la priorización del teletrabajo en las fases más agudas de 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.

## A. Empleo





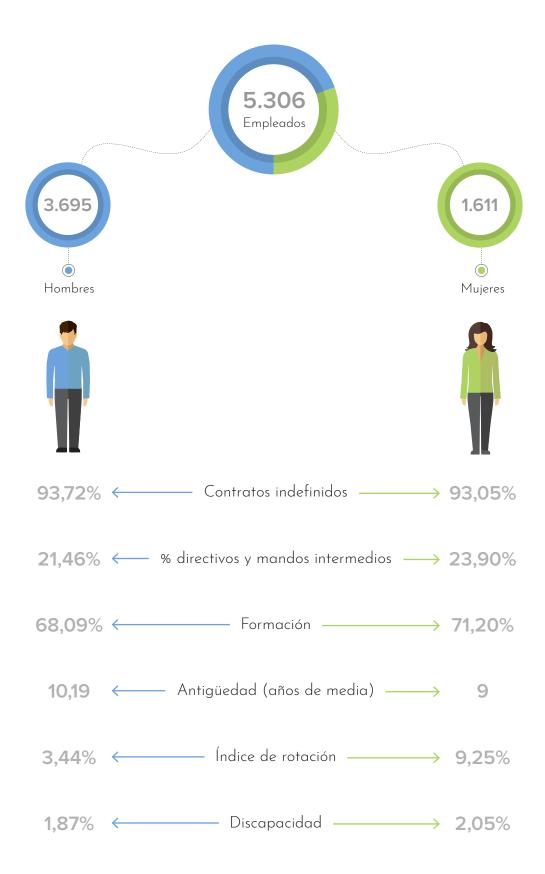




Autónomos

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

		:	2021		2020
CONTINENTE	TIPO TRABAJADOR	N° TRABAJADORES	% TRABAJADORES/ TOTAL PLANTILLA GRUPO	N° TRABAJADORES	% TRABAJADORES/ TOTAL PLANTILLA GRUPO
	Empleados	209	3,28%	219	3,37%
África	Contratados	0	0,00%	0	0,00%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ÁFRICA		209	3,28%	219	3,37%
	Empleados	385	6,04%	388	5,97%
Asia	Contratados	238	3,73%	305	4,69%
Autónomos		5	0,08%	5	0,08%
TOTAL ASIA		628	9,85%	698	10,74%
	Empleados	3.413	53,55%	3.342	51,41%
Europa	Contratados	725	11,37%	732	11,26%
	Autónomos	3	0,05%	5	0,08%
TOTAL EUROPA		4.141	64,97%	4.079	62,74%
	Empleados	1.142	17,92%	1.137	17,49%
Norteamérica	Contratados	97	1,52%	167	2,57%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL NORTEAMÉR	RICA	1.239	19,44%	1.304	20,06%
	Empleados	157	2,46%	125	1,92%
Sudamérica	Contratados	0	0,00%	76	1,17%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL SUDAMÉRICA	A	157	2,46%	201	3,09%
TOTAL PLANTILLA		6.374		6.501	



## NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO

	20	)21	2020			
	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS		
Hombres	3.695	69,64%	3.624	69,55%		
Mujeres	1.611	30,36%	1.587	30,45%		
TOTAL EMPLEADOS	5.306		5.211			

Nota: Conviene mencionar que 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 76% desarrollan su trabajo en fábricas.

### DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	20	21	2020			
KANGO DE EDAD	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS		
<=30	788	14,85%	830	15,93%		
30 - 50	2.781	52,41%	2.694	51,70%		
>= 50	1.737	32,74%	1.687	32,37%		
TOTAL EMPLEADOS	5.306		5.211			

#### DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO

		20	21		2020			
RANGO DE EDAD	HOMBRES	% S/TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER	HOMBRES	% TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER
<= 30	521	14,10%	267	16,57%	534	14,74%	296	18,65%
30 - 50	1.933	52,31%	848	52,64%	1.881	51,90%	813	51,23%
>= 50	1.241	33,59%	496	30,79%	1.209	33,36%	478	30,12%
TOTAL EMPLEADOS	3.695		1.611		3.624		1.587	

## DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD, GÉNERO Y CONTINENTE

CONTINENTS	RANGO DE		2021			2020	
CONTINENTE	EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	<= 30	17	10	27	22	9	31
África	30 - 50	109	10	119	111	15	126
	>= 50	60	3	63	59	3	62
TOTAL ÁFRICA		186	23	209	192	27	219
	<= 30	57	37	94	61	49	110
Asia	30 - 50	204	57	261	202	49	251
	>= 50	27	3	30	24	3	27
TOTAL ASIA		288	97	385	287	101	388
Europa	<= 30	313	175	488	320	184	504
	30 - 50	1.217	577	1.794	1.188	551	1.739
	>= 50	823	308	1.131	803	296	1.099
TOTAL EUROPA	*	2.353	1.060	3.413	2.311	1.031	3.342
	<= 30	103	34	137	104	47	151
Norteamérica	30 - 50	324	181	505	325	179	504
	>= 50	319	181	500	308	174	482
TOTAL NORTEAMÉI	RICA	746	396	1.142	737	400	1.137
	<= 30	31	11	42	27	7	34
Suramérica	30 - 50	79	23	102	55	19	74
	>= 50	12	1	13	15	2	17
TOTAL SUDAMÉRIC	:A	122	35	157	97	28	125
TOTAL EMPLEADOS	;	3.695	1.611	5.306	3.624	1.587	5.211

### DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR NEGOCIO Y GÉNERO

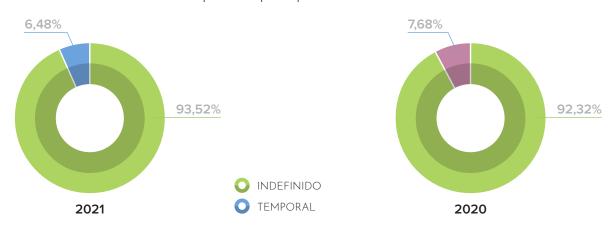
		20	)21		2020				
ÁREA	N° EMPLEADOS		1	% S/TOTAL ÁREA DE NEGOCIO		N° EMPLEADOS		% S/TOTAL ÁREA DE NEGOCIO	
	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	
Arroz	2.564	927	73,45%	26,55%	2.568	937	73,27%	26,73%	
Pasta	1.071	641	62,56%	37,44%	37	24	60,66%	39,34%	
Holding	36	24	60,00%	40,00%	23	12	65,71%	34,29%	
Otros	24	19	55,81%	44,19%	996	614	61,86%	38,14%	
TOTAL EMPLEADOS	3.695	1.611	69,64%	30,36%	3.624	1.587	69,55%	30,45%	

## 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 93,52% de los puestos son de carácter indefinido (contratos indefinidos más los contratos At- Will).

	20	21	2020			
TIPO DE CONTRATO	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO		
Indefinido	3.815	71,90%	3.666	70,35%		
Temporal	344	6,48%	400	7,68%		
At-Will	1.147	21,62%	1.145	21,97%		
TOTAL EMPLEADOS	5.306		5.211			

## % empleados por tipo de contrato



## DESGLOSE DEL TIPO DE CONTRATO DE EMPLEADOS POR CONTINENTE

			2021		2020
CONTINENTE	TIPO DE CONTRATO	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADO: CONTINENTE
	Indefinido	90	43,06%	93	42,47%
África	Temporal	119	56,94%	126	57,53%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ÁFRICA		209	3,94%	219	4,20%
	Indefinido	385	100,00%	387	99,74%
Asia	Temporal	0	0,00%	1	0,26%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ASIA		385	7,26%	388	7,45%
Europa	Indefinido	3.211	94,08%	3.072	91,92%
	Temporal	197	5,77%	262	7,84%
	At-Will	5	0,15%	8	0,24%
TOTAL EUROPA		3.413	64,32%	3.342	64,13%
	Indefinido	0	0,00%	0	0,00%
Norteamérica	Temporal	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	1.142	100,00%	1.137	100,00%
TOTAL NORTEAMÉR	ICA	1.142	21,52%	1.137	21,82%
	Indefinido	129	82,17%	114	91,20%
Sudamérica	Temporal	28	17,83%	11	8,80%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL SUDAMÉRICA	7	157	2,96%	125	2,40%
TOTAL EMPLEADOS		5.306		5.211	

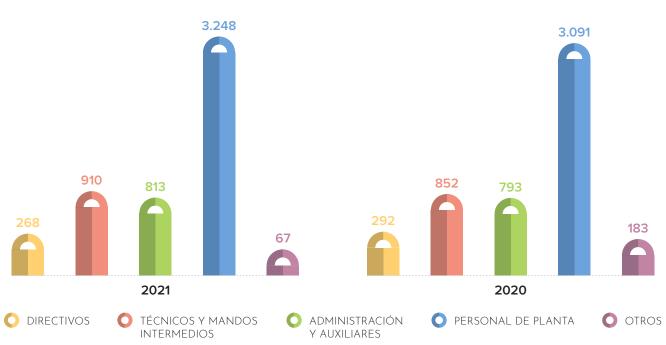
### DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO DE EMPLEADOS

	20	21	2020			
MODALIDAD DE CONTRATO	N° EMPLEADOS	% S/ TOTAL EMPLEADOS	N° EMPLEADOS	% S/ TOTAL EMPLEADOS		
Contrato escrito	3.905	73,60%	3.763	72,21%		
Contrato verbal	243	4,58%	311	5,97%		
Contrato At-will	1.158	21,82%	1.137	21,82%		
TOTAL EMPLEADOS	5.306		5.211			

## DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO PARA EMPLEADOS INDEFINIDOS POR GÉNERO

MODALIDAD DE CONTRATO		2021		2020			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Contrato escrito	2.513	1.052	3.565	2.513	1.015	3.528	
Contrato verbal	186	55	241	113	26	139	
Contratos At-will	750	397	1.147	742	403	1.145	
TOTAL EMPLEADOS	3.449	1.504	4.953	3.368	1.444	4.812	

## Distribución de empleados por categoría profesional



## DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

		20	21		2020				
CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA	
Directivos	196	73,13%	72	26,87%	206	70,55%	86	29,45%	
Técnicos y Mandos Intermedios	597	65,60%	313	34,40%	550	64,55%	302	35,45%	
Administración y auxiliares	381	46,86%	432	53,14%	370	46,66%	423	53,34%	
Personal de planta	2.480	76,35%	768	23,65%	2.368	76,61%	723	23,39%	
Otros	41	61,19%	26	38,81%	130	71,04%	53	28,96%	
TOTAL EMPLEADOS	3.695	69,64%	1.611	30,36%	3.624	69,55%	1.587	30,45%	

## DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RANGO DE EDAD

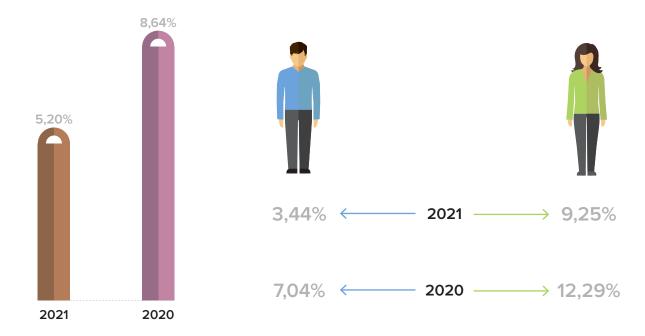
			2021		2020			
CATEGORÍA PROFESIONAL	<= 30	30 - 50	>= 50	N° EMPLEADOS	<= 30	30 - 50	>= 50	N° EMPLEADOS
Directivos	5	147	116	268	7	175	110	292
Técnicos y Mandos Intermedios	100	477	333	910	96	438	318	852
Administración y auxiliares	150	457	206	813	168	419	206	793
Personal de planta	526	1.677	1.045	3.248	538	1.577	976	3.091
Otros	6	24	37	67	21	85	77	183
TOTAL EMPLEADOS	787	2.782	1.737	5.306	830	2.694	1.687	5.211

## ROTACIÓN DE EMPLEADOS Y CREACIÓN NETA DE EMPLEO

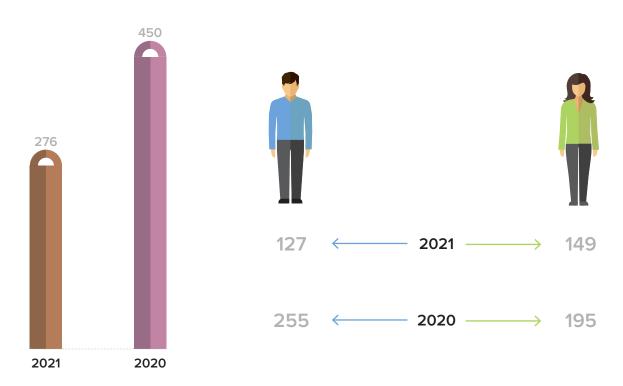
TIPO DE ROTACIÓN	N° EMPLEADOS				
TIPO DE ROTACION	2021	2020			
Nuevas contrataciones	1.037	1.030			
Bajas voluntarias	426	310			
Despedidos	254	190			
Jubilados	62	64			
Incapacidad permanente	15	11			
Fallecidos	19	16			

TIPO DE ROTACIÓN	20	21	2020			
TIPO DE ROTACION	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES		
Nuevas contrataciones	614	423	647	383		
Bajas voluntarias	260	166	204	106		
Despedidos	175	79	133	57		
Jubilados	42	20	46	18		
Incapacidad permanente	11	4	10	1		
Fallecidos	10	9	9	7		

## Índice de rotación



## Creación neta de empleo



### NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

		2021					2020							
CATEGORÍA PROFESIONAL		HOMBRES			MUJERES		TOTAL		HOMBRES			MUJERES		TOTAL
	<=30	30 - 50	>=50	<=30	30 - 50	>=50	TOTAL	<=30	30 - 50	>=50	<=30	30 - 50	>=50	TOTAL
Directivos	0	2	4	0	0	0	6	0	2	1	1	1	3	8
Técnicos y Mandos Intermedios	4	5	8	2	3	2	24	2	4	7	1	5	2	21
Administración y auxiliares	4	3	2	1	4	2	16	1	6	2	6	3	0	18
Personal de planta	43	67	33	20	35	10	208	39	49	20	15	17	3	143
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EMPLEADOS DESPEDIDOS	51	77	47	23	42	14	254	42	61	30	23	26	8	190

## PERSONAL PROMOCIONADO, DESGLOSADO POR GÉNERO

2021					20	20	
PROMOCIONE	S INTERNAS	% S/DIVERSIDAD EMPLEADOS		PROMOCIONES INTERNA		% S/DIVERSIDA	D EMPLEADOS
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
159	75	4,30%	4,66%	164	81	4,53%	5,10%

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

		2021		2020			
CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS	
Directivos	12,23	11,71	12,09	11,48	11,44	11,47	
Técnicos y Mandos Intermedios	12,47	11,21	12,04	12,01	10,06	11,32	
Administración y auxiliares	8,01	8,78	8,42	7,68	10,29	9,07	
Personal de planta	9,78	7,79	9,31	9,48	8,35	9,22	
Otros	12,85	11,55	12,34	10,12	9,32	9,88	
ANTIGÜEDAD MEDIA (AÑOS)	10,19	8,96	9,82	9,82	9,39	9,69	

## 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 del Grupo desarrollan su actividad. Así, la jornada laboral puede oscilar entre 35 y 48 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días a la semana. El total de semanas trabajado al año se sitúa entre 44 y 52, en función de los centros de producción.

#### **HORAS DE ABSENTISMO**

A lo largo del año 2021 los empleados de las sociedades del Grupo han totalizado 419.683 horas de absentismo un 4,34% menos respecto al año anterior, en el que se registraron 438.729 horas.

Estas horas contemplan los siguientes conceptos: accidentes, enfermedades profesionales, bajas y visitas médicas, etc. quedando 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:

COMPAÑÍA	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS		
	Baja por maternidad o paternidad	Tadas las amplandas		
Agromeruan	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los empleados		
	Seguro Médico	Empleados con jornada completa		
	Baja por maternidad o paternidad	T- d l d		
Arrozeiras Mundiarroz	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los empleados		
	Seguro Médico	Empleados con jornada completa		
	Acciones	Linpleados con jornada completa		
	Baja por maternidad o paternidad			
	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Bertagni	Fondo de pensiones	Todos los empleados		
	Bienes en especie			
	Seguro de vida			
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad			
B	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Boost Nutrition	Seguro de vida	Todos los empleados		
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad			
E. E	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Ebro Foods	Reembolso gastos estudios hijos	Todos los empleados		
	Reembolso gastos médicos			
	Baja por maternidad o paternidad			
Eleve leedte	Fondo de pensiones	To do a los accordos do a		
Ebro India	Seguro de vida	Todos los empleados		
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad			
	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Garofalo	Fondo de pensiones	Todos los empleados		
	Seguro de vida			
	Seguro Médico			
Geovita	Fondo de atención médica alimentaria	Todos los empleados		

COMPAÑÍA	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS		
	Baja por maternidad o paternidad	Todos los amplandos		
	Fondo de pensiones	Todos los empleados		
Harba Danakak	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Herba Bangkok	Seguro de vida	Francisco de la composição de la composição		
	Seguro Médico	Empleados con jornada completa		
-	Previsión Social			
	Baja por maternidad o paternidad			
	Fondo de pensiones	<del>-</del>		
Herba Ingredients	Seguro de vida	Todos los empleados		
	Seguro Médico			
	Acciones			
	Baja por maternidad o paternidad			
Herba Ricemills	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los empleados		
	Seguro de vida			
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad			
<del> </del>	Cobertura por incapacidad/invalidez			
La Loma Alimentos	Fondo de pensiones	Todos los empleados		
-  -  -	Seguro de vida			
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad			
Foods Netherland BV (Lassie)	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los empleados		
	Fondo de pensiones			
	Acciones			
	Baja por maternidad o paternidad			
	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Lustucru	Fondo de pensiones	Todos los empleados		
	Seguro de vida			
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad			
	Cobertura por incapacidad/invalidez			
	Fondo de pensiones	<del>-</del>		
Mundi Riso	Seguro de vida	Todos los empleados		
	Seguro Médico			
	Welfare Bit			
	Baja por maternidad o paternidad			
Mundi Riz	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los empleados		
<del> </del>	Seguro Médico	Empleados con jornada completa		
	Baja por maternidad o paternidad			
	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Riviana Foods Canadá	Fondo de pensiones	Empleados con jornada completa		
<del> </del>	Seguro de vida			
	Seguro Médico			

COMPAÑÍA	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS		
	Baja por maternidad o paternidad			
	Cobertura por incapacidad/invalidez			
Riviana Foods USA	Seguro de vida	Empleados con jornada completa		
	Seguro Médico			
	Fondo de pensiones	Todos los empleados		
	Acciones			
	Baja por maternidad o paternidad			
Dalam d Mantannat	Cobertura por incapacidad/invalidez	To do a los acordos do a		
Roland Monterrat	Fondo de pensiones	Todos los empleados		
	Seguro de vida			
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados		
	Cobertura por incapacidad/invalidez			
S&B Herba Foods	Fondo de pensiones			
	Seguro de vida			
	Seguro Médico			
	Baja por maternidad o paternidad			
	Cheques restaurante	Tadaalaaawalaadaa		
Tilda	Subvenciones médicas	Todos los empleados		
	Seguro de vida			
	Seguro Médico	Empleados con jornada completa		
Transimpex	Baja por maternidad o paternidad	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 la flexibilidad es una realidad para días concretos en función de necesidades puntuales de los empleados, el objetivo del Grupo es la implementación gradual del teletrabajo como un procedimiento reglado.

Como consecuencia de las circunstancias excepcionales derivadas de la pandemia, el teletrabajo ha sido la norma general durante el ejercicio para garantizar la seguridad del personal de oficina y sus familias.

Al margen del carácter excepcional de este ejercicio, algunas sociedades han continuado avanzando en la implementación de un procedimiento regulado de teletrabajo.

#### EMPLEADOS CON TELETRABAJO CON PROCEDIMIENTO REGLADO

CATEGORÍA PROFESIONAL		2021			2020			
CATEGORIA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		
Directivos	51	28	79	29	29	58		
Técnicos y Mandos Intermedios	107	86	193	43	59	102		
Administración y auxiliares	88	113	201	24	57	81		
Personal de planta	2	1	3	1	0	1		
Otros	0	0	0	0	0	0		
TOTAL EMPLEADOS CON TELETRABAJO	248	228	476	97	145	242		

#### PERMISO PARENTAL

		2021		2020		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tuvieron derecho a licencia	77	77	154	78	75	153
Ejercieron su derecho	76	77	153	76	75	151

	2021			2020			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
% Empleados disfrutaron baja s/tuvieron derecho	98,70%	100,00%	99,35%	97,44%	100,00%	98,69%	

Ebro Foods ha establecido en el 2021 un protocolo de desconexión digital para sus empleados. Por otra parte, las sociedades francesas del Grupo tienen implementadas políticas de desconexión laboral para todos sus trabajadores.

## 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 88,2% de la plantilla está representada en los Comités de Seguridad y Salud que existen en las mismas (año anterior 87,5%).

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.

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, exámenes médicos, se ha realizado un esfuerzo adicional para el desarrollo de medidas de protección frente a la COVID-19.

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

	2021	2020
Inversión	2.981.877,70	2.262.154,60
Horas de formación	19.277,75	17.619,75
Coste formación	382.678,84	456.848,73

Las sociedades del Grupo realizan inversiones 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. Durante este año se ha continuado invirtiendo en 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.

	2021		2020	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Número de accidentes (con baja)	107	35	128	31
Tasa Frecuencia	17,76	16,01	21,38	12,52
Tasa gravedad	0,67	0,85	0,63	0,49
Empleados con enfermedad profesional	2	3	4	11

#### Notas:

- (i) El cálculo de las tasas se ha realizado de acuerdo con las siguientes fórmulas: Tasa de frecuencia = (nº total accidentes con baja/nº total horas trabajadas) x1000000 Tasa de gravedad = (nº jornadas no trabajadas por accidente laboral con de baja/nº total horas trabajadas) x1000
- (ii) El concepto de "enfermedades profesionales" se corresponde con aquellas enfermedades derivadas de la actividad laboral.

Cabe señalar que no existen en el Grupo actividades profesionales que supongan un alto riesgo de contraer enfermedades para los empleados.

Destacar también que durante el ejercicio 2021 no ha habido ningún accidente con resultado de muerte.

## D. Relaciones sociales

#### **EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO**

El 64,3% de los empleados del Grupo Ebro están cubiertos por los convenios colectivos de sus respectivas áreas de negocio u otro tipo de acuerdos laborales, frente al 66% del año anterior.

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 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 Código de Conducta del Grupo Ebro. En algunas de ellas se realizan periódicamente auditorías éticas de carácter externo.

#### HORAS DE HUELGA DE EMPLEADOS DEL GRUPO

	AGROMERUAN	LUSTUCRU
Horas	800	35

Nota: El motivo de las huelgas ha sido el siguiente:

Agromeruan: Cambio de gerencia.

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

## E. Formación

Uno de los principales objetivos del Grupo Ebro en materia de recursos humanos es fomentar el progreso de las capacidades y competencias de sus empleados, ofreciéndoles una oferta formativa que mejore 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 Código de Conducta del Grupo.

Durante el ejercicio 2021 se han impartido 120.322 horas de formación, un 8% más que el año anterior, alcanzando al 69% de nuestros empleados.

	2021	2020
Coste	2.082.303 €	1.214.616 €
Horas	120.322	111.368
Nº empleados	3.663	3.299
% S/TOTAL EMPLEADOS	69,04%	63,31%

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

CATEGORÍA PROFESIONAL		2021			2020		
CATEGORIA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Directivos	140	59	199	127	63	190	
Técnicos y Mandos Intermedios	395	279	674	412	203	615	
Administración y auxiliares	251	237	488	251	266	517	
Personal de planta	1.710	561	2.271	1.525	416	1.941	
Otros	20	11	31	19	17	36	
TOTAL EMPLEADOS	2.516	1.147	3.663	2.334	965	3.299	

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	20	)21	2020		
CATEGORIA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Directivos	1.716	1.030	1.428	790	
Técnicos y Mandos Intermedios	11.476	4.490	7.510	3.547	
Administración y auxiliares	3.189	3.152	3.058	2.919	
Personal de planta	71.069	23.837	70.234	21.566	
Otros	214	150	104	211	
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	87.664	32.658	82.335	29.033	

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	20	)21	2020		
CATEGORIA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Directivos	8,76	14,31	6,93	9,19	
Técnicos y Mandos Intermedios	19,22	14,34	13,65	11,75	
Administración y auxiliares	8,37	7,30	8,26	6,90	
Personal de planta	28,66	31,04	29,66	29,83	
Otros	5,22	5,75	0,80	3,98	
PROMEDIO HORAS	23,72	20,27	22,72	18,29	

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 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 que 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 2021 se ha comenzado a trabajar en el Plan de Igualdad de la sociedad matriz, Ebro Foods, S.A.

#### DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

DIVERSIDAD CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	20	21	2020		
DIVERSIDAD CONSESO DE ADMINISTRACION	NÚMERO	% S/TOTAL	NÚMERO	% S/TOTAL	
Hombres	8	57,14%	9	64,29%	
Mujeres	6	42,86%	5	35,71%	

	20	21	2020		
DIVERSIDAD EMPLEADOS	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	N° EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	
Hombres	3.695	69,64%	3.624	69,55%	
Mujeres	1.611	30,36%	1.587	30,45%	
TOTAL EMPLEADOS	5.306		5.211		

#### **EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD**

	21		20
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
69	33	68	36

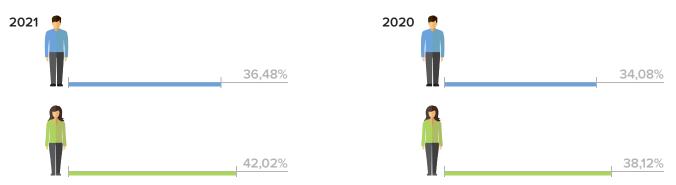
A lo largo de 2021 se han realizado en España distintas acciones dirigidas a la inclusión sociolaboral de personal con capacidades especiales mediante la contratación de determinados servicios con distintos centros especiales de empleo (CEE).

ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE
C.E.E. CADEMADRID	Trabajos de imprenta	2.110 €
C.E.E. INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS "IPD"	Limpieza oficina sede de Madrid	99.260 €
TOTAL		101.371 €

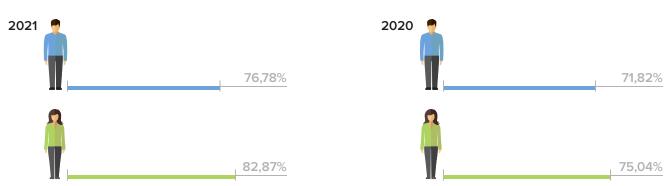
En lo que respecta a la accesibilidad universal e integración de personas con discapacidad en entornos físicos, algunas sociedades del Grupo han realizado ya las labores de adaptación necesarias para la eliminación de barreras arquitectónicas.

## 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			ЕМГ	PLEADOS CON EVA A RETRIBUCI		ADA	
20	21	2020		2021		20	20
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1.348	677	1.235	605	1.035	561	887	454

Un 30% 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, 70 empleados del Grupo Ebro recibieron en acciones de Ebro Foods, S.A. la cantidad global de €614.924 durante el ejercicio 2021.

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

1.0	
1,3	
1	
2,1	
	2,1

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

Nota. Para la obtención de esta relación se ha dividido el salario inicial de las sociedades del Grupo Ebro Foods más representativas, ya sea por su materialidad o ubicación geográfica, entre el salario mínimo legal de sus respectivos países.

#### Porcentaje de directivos procedentes de la comunidad local

UNIDADES DE NEGOCIO SIGNIFICATIVAS	DIRECTIVOS NACIONALES		
Herba Ricemills (España)	89%		
Lustucru (Francia)	97%		
Riviana (USA)	79%		

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	DIRECTIVOS NACIONALES
Ebro India (India)	83%
Mundi Riz (Marruecos)	100%

#### **REMUNERACIONES**

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

### Remuneración media por categoría profesional

	20	)21	2020	
CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directivos	106.009	80.985	100.406	83.098
Técnicos y Mandos Intermedios	49.628	50.320	52.128	47.061
Administración y auxiliares	43.933	37.501	40.178	37.024
Personal de planta	28.086	25.003	29.033	26.612
Otros	22.828	22.631	21.972	16.008

#### 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

2021				2020	
<= 30	30 - 50	>= 50	<= 30	30 - 50	>= 50
30.196	50.014	59.868	29.916	48.456	57.685

#### 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

2021				2020	
HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
50.097	43.288	0,14	48.743	41.961	0,14

#### 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

(2000)	2021		2020	
(000€)	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media Consejeros	267	172	251	183

\* Nota: Se ha tenido en cuenta la remuneración en 2021 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 2021 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.