

07.



Nuestros profesionales



6.414



Plantilla media

282



Promociones internas

+10,38%



Horas formación PRL
vs/2021

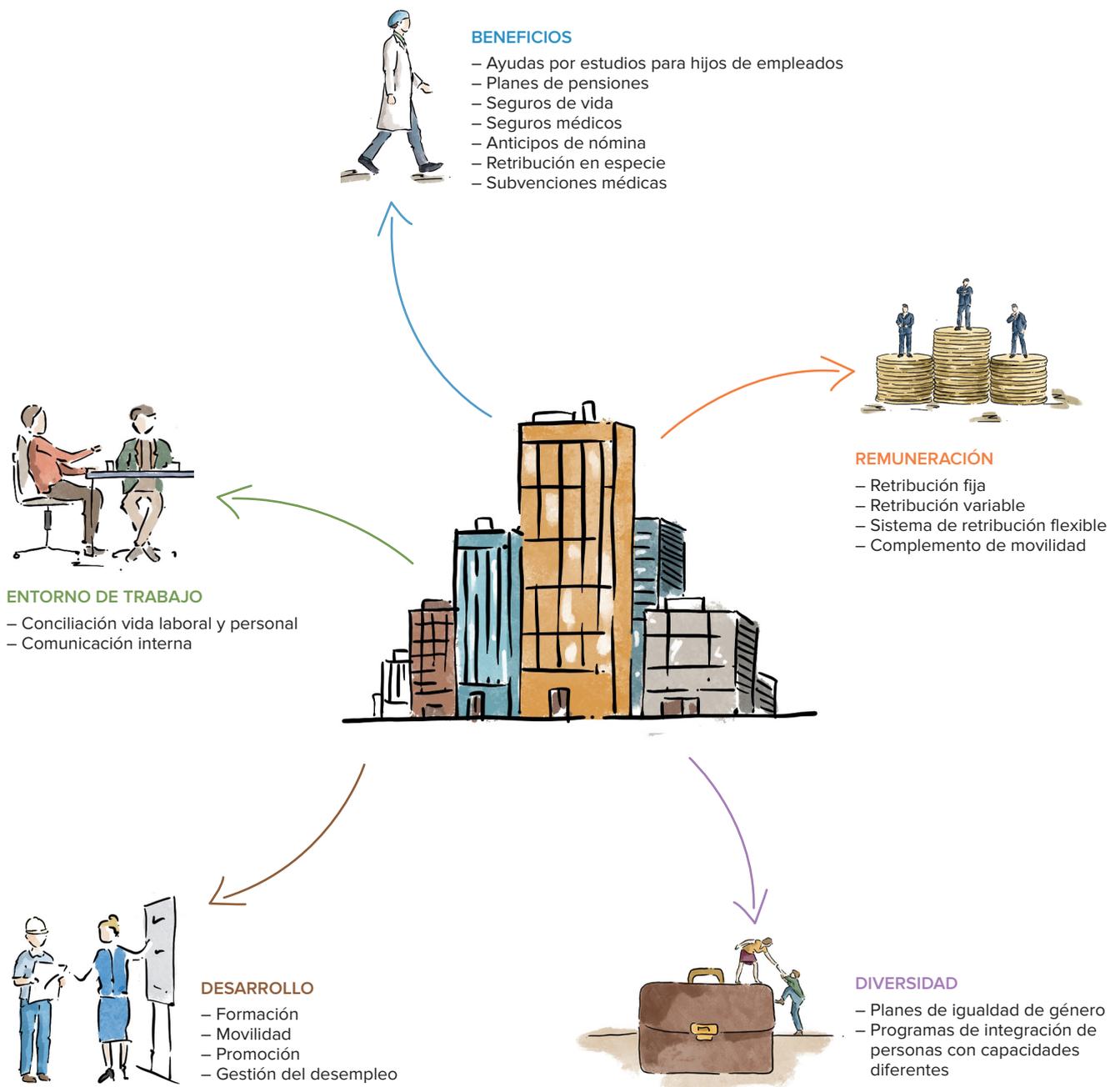
El activo de valor principal del Grupo Ebro reside en sus **6.414 profesionales, de los cuales 5.412 son empleados directos de la Compañía y 1.002 son contratados** a través de distintas agencias externas. Un equipo de trabajadores muy cohesionado, con un gran potencial de talento y alineado con la estrategia 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, reforzar sus capacidades y competencias, así como su 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.

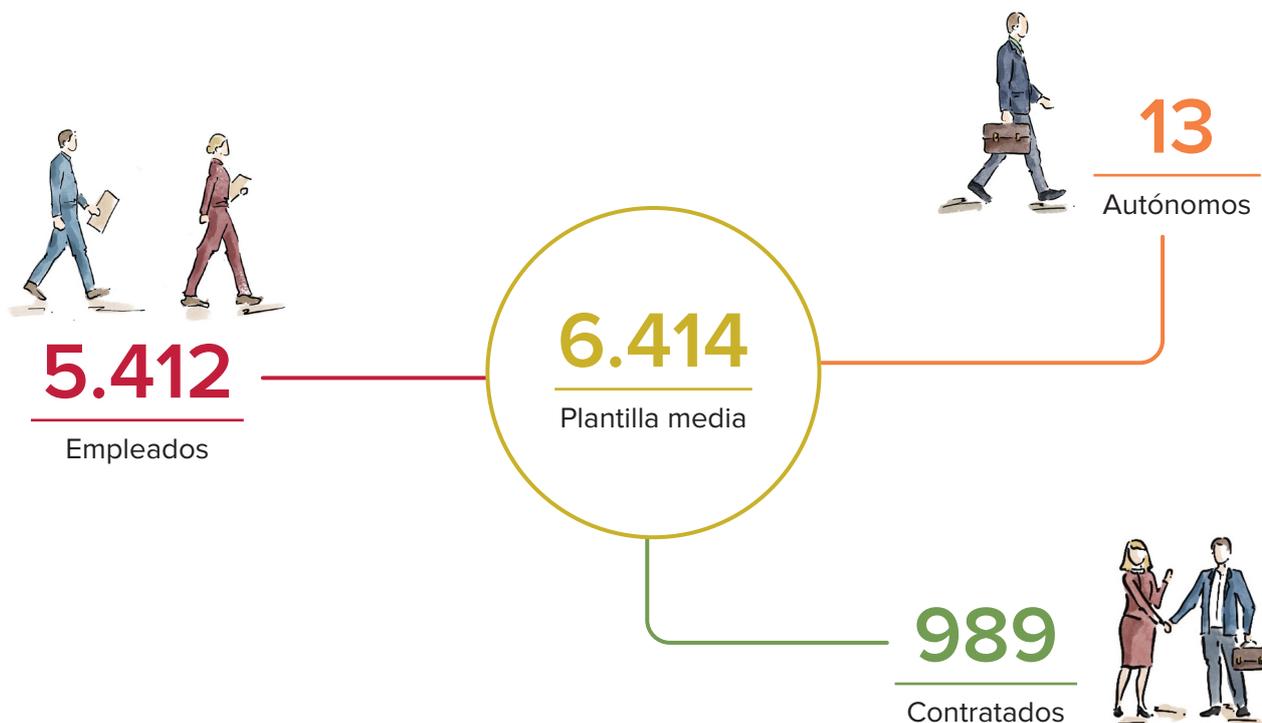
Por encima de todas, y sin perjuicio de lo dispuesto en las políticas específicas mencionadas anteriormente, existe un Código de Conducta que pretende garantizar no sólo el comportamiento ético y responsable de los profesionales de todas las compañías del Grupo Ebro en el desarrollo de su actividad, 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.



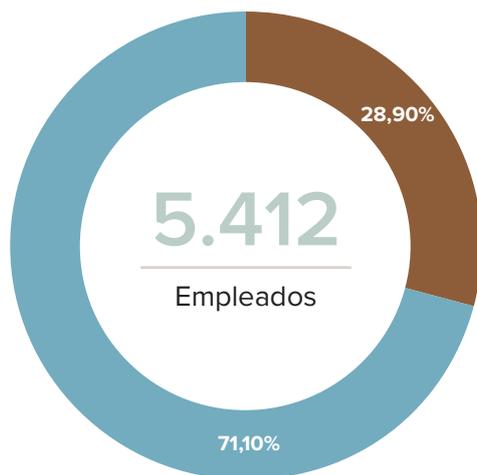
□ A. Empleo



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

CONTINENTE	TIPO TRABAJADOR	2022		2021	
		Nº TRABAJADORES	% TRABAJADORES/ TOTAL PLANTILLA GRUPO	Nº TRABAJADORES	% TRABAJADORES/ TOTAL PLANTILLA GRUPO
África	Empleados	254	3,96%	209	3,55%
	Contratados	2	0,03%	0	0,00%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ÁFRICA		256	3,99%	209	3,55%
Asia	Empleados	388	6,05%	385	6,53%
	Contratados	230	3,59%	238	4,04%
	Autónomos	6	0,09%	5	0,08%
TOTAL ASIA		624	9,73%	628	10,66%
Europa	Empleados	3.320	51,76%	3.106	52,71%
	Contratados	625	9,74%	551	9,35%
	Autónomos	7	0,11%	3	0,05%
TOTAL EUROPA		3.952	61,62%	3.660	62,11%
Norteamérica	Empleados	1.280	19,96%	1.142	19,38%
	Contratados	132	2,06%	97	1,65%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL NORTEAMÉRICA		1.412	22,01%	1.239	21,02%
Sudamérica	Empleados	170	2,65%	157	2,66%
	Contratados	0	0,00%	0	0,00%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL SUDAMÉRICA		170	2,65%	157	2,66%
TOTAL PLANTILLA		6.414		5.893	

INDICADORES RELATIVOS A EMPLEADOS PROPIOS



9,36

ANTIGÜEDAD MEDIA (años)



3.848

RANGO DE EDAD

<=30	15,64%
30-50	50,47%
>=50	33,89%

CONTRATOS INDEFINIDOS

3.552	92,31%
-------	--------

DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS

808	21,00%
-----	--------

CREACIÓN NETA DE EMPLEO

292	7,59%
-----	-------

ÍNDICE DE ROTACIÓN

7,59%

DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

64,03%

HAN RECIBIDO FORMACIÓN

2.753	71,54%
-------	--------

DISCAPACIDAD

67	1,74%
----	-------

8,21

ANTIGÜEDAD MEDIA (años)



1.564

RANGO DE EDAD

<=30	16,56%
30-50	52,56%
>=50	30,88%

CONTRATOS INDEFINIDOS

1.432	91,56%
-------	--------

DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS

361	23,08%
-----	--------

CREACIÓN NETA DE EMPLEO

195	12,47%
-----	--------

ÍNDICE DE ROTACIÓN

12,47%

DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

35,97%

HAN RECIBIDO FORMACIÓN

1.175	75,13%
-------	--------

DISCAPACIDAD

31	1,98%
----	-------

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR GÉNERO

	2022		2021	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
Hombres	3.848	71,10%	3.549	70,99%
Mujeres	1.564	28,90%	1.450	29,01%
TOTAL EMPLEADOS	5.412		4.999	

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 78% desarrollan su trabajo en fábricas.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	2022		2021	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
<=30	861	15,91%	733	14,66%
30 - 50	2.764	51,07%	2.607	52,15%
>= 50	1.787	33,02%	1.659	33,19%
TOTAL EMPLEADOS	5.412		4.999	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO

RANGO DE EDAD	2022				2021			
	HOMBRES	% S/TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER	HOMBRES	% TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER
<= 30	602	15,64%	259	16,56%	501	14,12%	232	16,00%
30 - 50	1.942	50,47%	822	52,56%	1.847	52,04%	760	52,41%
>= 50	1.304	33,89%	483	30,88%	1.201	33,84%	458	31,59%
TOTAL EMPLEADOS	3.848		1.564		3.549		1.450	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD, GÉNERO Y CONTINENTE

CONTINENTE	RANGO DE EDAD	2022			2021		
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
África	<= 30	40	9	49	17	10	27
	30 - 50	126	12	138	109	10	119
	>= 50	65	2	67	60	3	63
TOTAL ÁFRICA		231	23	254	186	23	209
Asia	<= 30	60	43	103	57	37	94
	30 - 50	202	51	253	204	57	261
	>= 50	30	2	32	27	3	30
TOTAL ASIA		292	96	388	288	97	385
Europa	<= 30	341	155	496	293	140	433
	30 - 50	1.179	536	1.715	1.131	489	1.620
	>= 50	822	287	1.109	783	270	1.053
TOTAL EUROPA		2.342	978	3.320	2.207	899	3.106
Norteamérica	<= 30	119	39	158	103	34	137
	30 - 50	359	200	559	324	181	505
	>= 50	372	191	563	319	181	500
TOTAL NORTEAMÉRICA		850	430	1.280	746	396	1.142
Suramérica	<= 30	42	13	55	31	11	42
	30 - 50	76	23	99	79	23	102
	>= 50	15	1	16	12	1	13
TOTAL SUDAMÉRICA		133	37	170	122	35	157
TOTAL EMPLEADOS		3.848	1.564	5.412	3.549	1.450	4.999

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR NEGOCIO Y GÉNERO

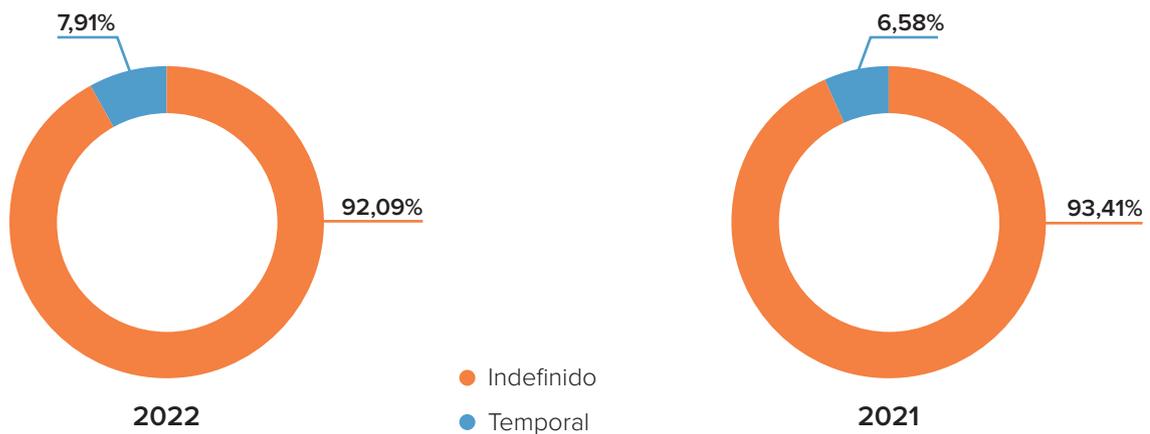
ÁREA	2022				2021			
	Nº EMPLEADOS		% S/TOTAL ÁREA DE NEGOCIO		Nº EMPLEADOS		% S/TOTAL ÁREA DE NEGOCIO	
	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Arroz	2.803	993	73,84%	26,16%	2.564	927	73,45%	26,55%
Pasta	982	525	65,16%	34,84%	925	480	65,84%	34,16%
Holding	35	23	60,34%	39,66%	36	24	60,00%	40,00%
Otros	28	23	54,90%	45,10%	24	19	55,81%	44,19%
TOTAL EMPLEADOS	3.848	1.564	71,10%	28,90%	3.549	1.450	70,99%	29,01%

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 92,09% de los puestos son de carácter indefinido (*contratos indefinidos más los contratos At-Will*).

TIPO DE CONTRATO	2022		2021	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Indefinido	3.695	68,27%	3.523	70,47%
Temporal	428	7,91%	329	6,58%
At-Will	1.289	23,82%	1.147	22,94%
TOTAL EMPLEADOS	5.412		4.999	

% Empleados por tipo de contrato



DESGLOSE DEL TIPO DE CONTRATO DE EMPLEADOS POR CONTINENTE

CONTINENTE	TIPO DE CONTRATO	2022		2021	
		Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE
África	Indefinido	109	42,91%	90	43,06%
	Temporal	145	57,09%	119	56,94%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ÁFRICA		254	4,69%	209	4,18%
Asia	Indefinido	388	100,00%	385	100,00%
	Temporal	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL ASIA		388	7,17%	385	7,70%
Europa	Indefinido	3.072	92,53%	2.919	93,98%
	Temporal	239	7,20%	182	5,86%
	At-Will	9	0,27%	5	0,16%
TOTAL EUROPA		3.320	61,35%	3.106	62,13%
Norteamérica	Indefinido	0	0,00%	0	0,00%
	Temporal	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	1.280	100,00%	1.142	100,00%
TOTAL NORTEAMÉRICA		1.280	23,65%	1.142	22,84%
Sudamérica	Indefinido	126	74,12%	129	82,17%
	Temporal	44	25,88%	28	17,83%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL SUDAMÉRICA		170	3,14%	157	3,14%
TOTAL EMPLEADOS		5.412		4.999	

DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO DE EMPLEADOS

MODALIDAD DE CONTRATO	2022		2021	
	Nº EMPLEADOS	% S/ TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/ TOTAL EMPLEADOS
Contrato escrito	3.782	69,88%	3.598	71,97%
Contrato verbal	341	6,30%	243	4,86%
Contrato At-will	1.289	23,82%	1.158	23,16%
TOTAL EMPLEADOS	5.412		4.999	

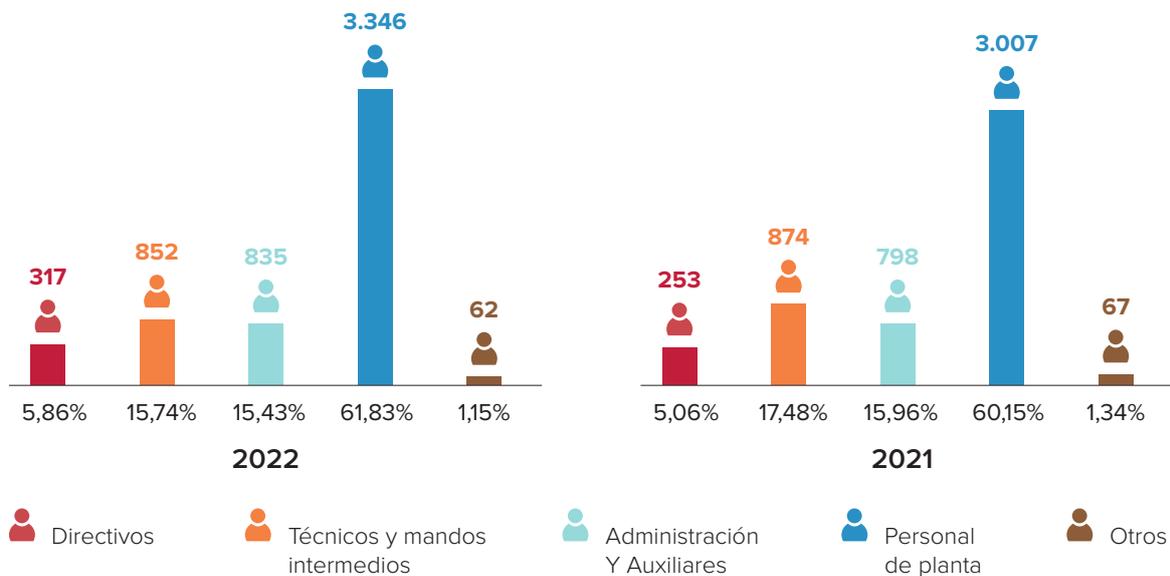
DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO PARA EMPLEADOS INDEFINIDOS POR GÉNERO

MODALIDAD DE CONTRATO	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contrato escrito	2.522	925	3.447	2.374	899	3.273
Contrato verbal	196	52	248	186	55	241
Contratos At-will	856	433	1.289	750	397	1.147
TOTAL EMPLEADOS	3.574	1.410	4.984	3.310	1.351	4.661

DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO PARA EMPLEADOS TEMPORALES POR GÉNERO

MODALIDAD DE CONTRATO	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contrato escrito	227	109	336	211	102	313
Contrato verbal	70	22	92	13	5	18
TOTAL EMPLEADOS	297	131	428	224	107	331

Distribución de empleados por categoría profesional



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022				2021			
	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA
Directivos	211	66,56%	106	33,44%	187	73,91%	66	26,09%
Técnicos y mandos intermedios	597	70,07%	255	29,93%	576	65,90%	298	34,10%
Administración y auxiliares	396	47,43%	439	52,57%	381	47,74%	417	52,26%
Personal de planta	2.606	77,88%	740	22,12%	2.364	78,62%	643	21,38%
Otros	38	61,29%	24	38,71%	41	61,19%	26	38,81%
TOTAL EMPLEADOS	3.848	71,10%	1.564	28,90%	3.549	70,99%	1.450	29,01%

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RANGO DE EDAD

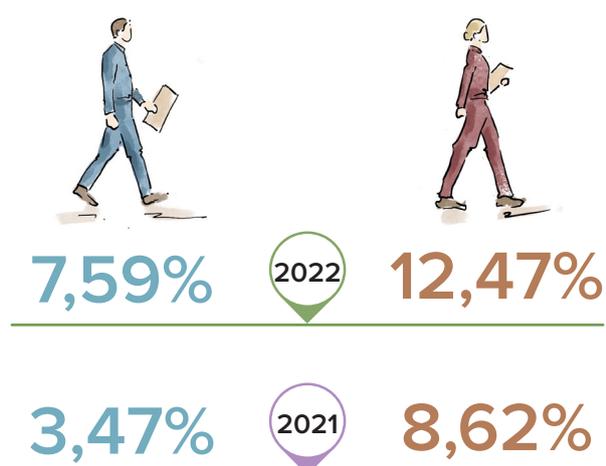
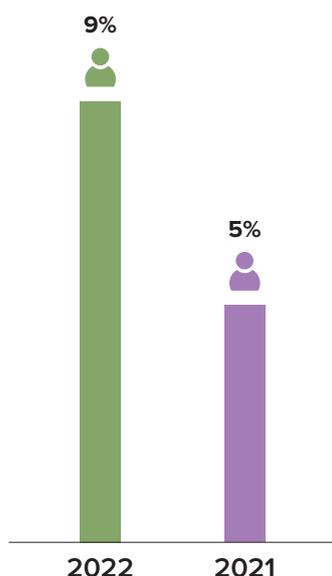
CATEGORÍA PROFESIONAL	2022				2021			
	<= 30	30 - 50	>= 50	TOTAL EMPLEADOS	<= 30	30 - 50	>= 50	TOTAL EMPLEADOS
Directivos	31	163	123	317	3	136	114	253
Técnicos y mandos intermedios	67	457	328	852	89	455	330	874
Administración y auxiliares	169	446	220	835	143	452	203	798
Personal de planta	586	1.679	1.081	3.346	491	1.541	975	3.007
Otros	8	19	35	62	6	24	37	67
TOTAL EMPLEADOS	861	2.764	1.787	5.412	732	2.608	1.659	4.999

ROTACIÓN DE EMPLEADOS Y CREACIÓN NETA DE EMPLEO

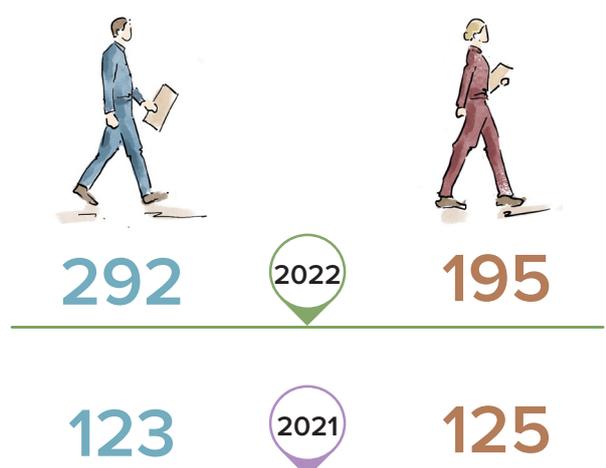
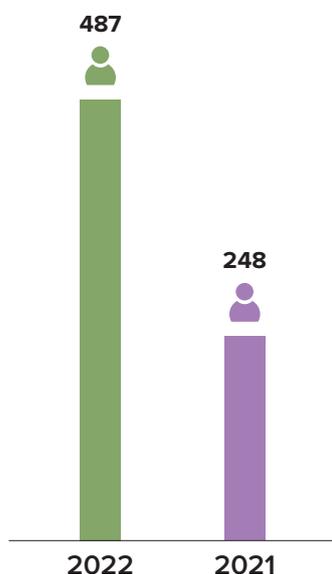
TIPO DE ROTACIÓN	Nº EMPLEADOS	
	2022	2021
Nuevas contrataciones	1.426	952
Bajas voluntarias	465	387
Despedidos	402	245
Jubilados	65	60
Incapacidad permanente	7	15
Fallecidos	7	12

TIPO DE ROTACIÓN	2022		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nuevas contrataciones	913	513	575	377
Bajas voluntarias	312	153	236	151
Despedidos	256	146	168	77
Jubilados	46	19	40	20
Incapacidad permanente	6	1	11	4
Fallecidos	7	0	8	4

Índice de rotación



Creación neta de empleo



NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022							2021						
	HOMBRES			MUJERES			TOTAL	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	<=30	30-50	>=50	<=30	30-50	>=50		<=30	30-50	>=50	<=30	30-50	>=50	
Directivos	1	1	8	3	2	1	16	0	2	4	0	0	0	6
Técnicos y mandos intermedios	4	9	9	6	9	8	45	4	5	8	2	3	2	24
Administración y auxiliares	8	3	1	4	3	7	26	4	3	2	1	4	2	16
Personal de planta	66	110	34	22	59	21	312	42	64	30	20	33	10	199
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NÚMERO DE DESPIDOS	79	123	52	35	73	37	399	50	74	44	23	40	14	245

Nota: El mayor número de despidos en 2022 respecto a 2021 se corresponde con la mayor rotación de personal habida en Estados Unidos como consecuencia de la situación de pleno empleo que vive el país y la reorganización de personal en Lustucru Frais tras la desinversión de Panzani.

PERSONAL PROMOCIONADO, DESGLOSADO POR GÉNERO

2022				2021			
PROMOCIONES INTERNAS		% S/DIVERSIDAD EMPLEADOS		PROMOCIONES INTERNAS		% S/DIVERSIDAD EMPLEADOS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
190	92	4,94%	5,88%	152	64	4,28%	4,41%

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS
Directivos	10,86	8,83	10,18	12,39	12,60	12,44
Técnicos y mandos intermedios	11,90	10,56	11,50	12,67	11,32	12,21
Administración y auxiliares	8,10	8,51	8,31	8,01	8,77	8,41
Personal de planta	8,78	7,06	8,40	9,86	7,75	9,41
Otros	14,14	10,27	12,64	12,85	11,55	12,34
ANTIGÜEDAD MEDIA	9,36	8,21	9,03	10,29	9,07	9,93

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 trabajadas al año se sitúa entre 44 y 52, en función de los centros de producción.

HORAS DE ABSENTISMO

A lo largo del año 2022 los empleados de las sociedades del Grupo han totalizado 353.441 horas de absentismo, un 3,62% más respecto al año anterior, en el que se registraron 341.102 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, estudios, etc.

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
Agromeruan	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Seguro Médico	Empleados con jornada completa
Arrozeiras Mundiarroz	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados con jornada completa
	Seguro Médico	
Bertagni	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	<i>Fuel cards</i>	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Ebro Foods	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Subvención estudios hijos de persona trabajadora	
	<i>Shopping vouchers</i>	
Ebro Foods Belgium	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Ebro Foods Netherlands	<i>ASR insurance</i>	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
Ebro India	UWV	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
Ebro Ingredients	Seguro Médico	Todos los empleados
	AG	
	Baja por maternidad o paternidad	
	DKV	
	Fondo de pensiones	
Garofalo	Seguro de vida	Todos los empleados
	Seguro Médico	
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
Geovita	Fondo de atención médica alimentaria	Todos los empleados

COMPAÑÍA	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS
Herba Bangkok	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados
	Fondo de pensiones	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados con jornada completa
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Herba Ricemills	Previsión Social	Todos los empleados
	Acciones	
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Seguro de vida	
Indo European Foods	Seguro Médico	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
La Loma Alimentos	Acciones	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
Lustucru Frais	Seguro Médico	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
Mundi Riso	Seguro Médico	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
Mundi Riz	Seguro Médico	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados con jornada completa
Riviana Foods	Seguro Médico	Empleados con jornada completa
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Seguro de vida	
Riviana Foods Canadá	Seguro Médico	Empleados con jornada completa
	Fondo de pensiones	
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Seguro de vida	

COMPAÑÍA	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS
S&B Herba Foods	Baja por maternidad o paternidad	Todos los empleados
	Asistencia psicológica	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
Tilda	Seguro Médico	Empleados con jornada completa
	Vacunación anual gripe	Todos los empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cheque restaurante	
	Bonos oculista	
	Subvenciones médicas	
Seguro de vida		
Transimpex	Seguro Médico	Empleados con jornada completa
	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 la implementación de medidas de conciliación que den respuesta a los distintos momentos y circunstancias vitales de sus profesionales, como la paternidad y maternidad, el cuidado de menores o familiares mayores a su cargo, sus inquietudes personales relacionadas con la práctica de acciones de voluntariado, la actualización de su formación, etc.

Entre las medidas de flexibilidad más destacadas de la Compañía se encuentra el teletrabajo, que en algunos casos se realiza mediante un procedimiento reglado y, en otros, forma parte de la flexibilidad ofrecida por las distintas sociedades para la realización del trabajo en remoto en días puntuales en los que los profesionales necesiten permanecer en casa. En este mismo contexto, la mayoría de los negocios tienen implementadas medidas de flexibilidad horaria que redundan en un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional de sus colaboradores.

Asimismo, en el marco de su compromiso con la conciliación, la matriz del Grupo ha establecido un protocolo de desconexión digital, con el objetivo de que sus empleados no trabajen fuera del horario establecido. Este protocolo será revisado y actualizado periódicamente ante cualquier eventual cambio en la organización y/o la actividad de la empresa y en atención a las sugerencias y propuestas de mejora que realicen los propios profesionales. Por otra parte, las sociedades francesas del Grupo tienen implementadas políticas de desconexión laboral para todos sus trabajadores.

EMPLEADOS CON TELETRABAJO CON PROCEDIMIENTO REGLADO

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	92	68	160	51	28	79
Técnicos y mandos intermedios	61	55	116	107	86	193
Administración y auxiliares	46	87	133	88	113	201
Personal de planta	2	3	5	2	1	3
Otros	1	0	1	0	0	0
TOTAL EMPLEADOS CON TELETRABAJO	202	213	415	248	228	476

PERMISO PARENTAL

	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tuvieron derecho a licencia	90	73	163	74	66	140
Ejercieron su derecho	88	73	161	73	66	139

	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
% Empleados disfrutaron baja s/tuvieron derecho	97,78%	100,00%	98,77%	98,65%	100,00%	99,29%

C. Salud y seguridad

Todas las sociedades del Grupo y sus respectivas plantas de producción 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 85,83% de la plantilla está representada en los Comités de Seguridad y Salud que existen en las mismas, siendo este porcentaje del 87,21% en el año 2021.

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

	2022	2021
Inversión	2.063.059,98	2.944.877,70
Horas de formación	21.046,75	19.067,75
Coste formación	490.238,77	369.842,84

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.

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.

	2022		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Número de accidentes (con baja)	137	47	100	19
Tasa Frecuencia	21,21	18,05	17,23	9,69
Tasa gravedad	0,88	0,81	0,64	0,52
Empleados con enfermedad profesional	1	2	2	3

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.

Durante el ejercicio 2022, se ha producido un accidente con resultado de muerte en la sociedad La Loma Alimentos (Argentina).

Por otro lado, cabe señalar que en el Grupo no se realizan actividades profesionales que supongan un alto riesgo de contraer enfermedades para los empleados.

D. Relaciones sociales

EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

El 63,58% 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 62,11% del año anterior.

El porcentaje restante corresponde al personal que compone el primer nivel directivo del Grupo, los profesionales de las Compañías norteamericanas y anglosajonas (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 una sociedad con un número de empleados inferior al que estipula la ley local. 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. Adicionalmente, en algunas de ellas se realizan periódicamente auditorías éticas de carácter externo.

HORAS DE HUELGA DE EMPLEADOS DEL GRUPO

A lo largo del ejercicio no hubo paros por huelgas en las sociedades del Grupo.

□ E. Formación

Uno de los principales objetivos del Grupo Ebro en materia de recursos humanos es fomentar el desarrollo de las capacidades y competencias de sus empleados, ofreciéndoles una oferta formativa que mejore la cualificación técnica que precisan tanto para el desempeño de sus funciones como para su promoción profesional.

Este compromiso queda recogido de manera explícita en el Apartado IV, punto 11 del Código de Conducta del Grupo.

Así, durante el ejercicio 2022 se han impartido 136.230 horas de formación, un 15% más que el año anterior, alcanzando aproximadamente al 73% de nuestros empleados.

	2022	2021
Coste	1.833.600 €	1.992.014 €
Horas	136.230	118.744
Nº empleados	3.928	3.455
% S/TOTAL EMPLEADOS	72,58%	69,11%

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	129	75	204	140	59	199
Técnicos y mandos intermedios	433	188	621	395	279	674
Administración y auxiliares	260	262	522	251	237	488
Personal de planta	1.916	642	2.558	1.710	561	2.271
Otros	15	8	23	20	11	31
TOTAL EMPLEADOS	2.753	1.175	3.928	2.516	1.147	3.663

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	2.343	1.441	3.784	1.520	957	2.477
Técnicos y mandos intermedios	9.344	3.072	12.417	11.274	4.334	15.607
Administración y auxiliares	3.231	3.580	6.812	3.189	3.138	6.327
Personal de planta	82.856	29.497	112.353	70.698	23.271	93.969
Otros	618	248	866	214	150	364
TOTAL HORAS DE FORMACIÓN	98.392	37.838	136.230	86.895	31.849	118.744

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directivos	11,10	13,59	8,13	14,50
Técnicos y mandos intermedios	15,65	12,05	19,57	14,54
Administración y auxiliares	8,16	8,16	8,37	7,53
Personal de planta	31,79	39,86	29,91	36,19
Otros	16,25	10,33	5,22	5,75
PROMEDIO HORAS	25,57	24,19	24,48	21,96

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.

Con el objetivo de fortalecer este compromiso, algunas Sociedades de Grupo han formulado políticas adicionales que amplían de manera específica las directrices del Código de Conducta corporativo. Así, por ejemplo, las filiales Riviana Foods y S&B Herba Foods disponen de una Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Y Ebro India, por su parte, cuenta con una Política contra la Discriminación.

En este mismo sentido, La sociedad matriz, Ebro Foods, ha culminado durante 2022 la elaboración de un Plan de Igualdad que configura el marco de actuación adecuado para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. El Plan ha sido enviado a la Autoridad Laboral Estatal competente para su registro, depósito y publicidad, estando a día de hoy pendiente la realización de este trámite por parte de dicha Autoridad. En este mismo contexto, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Ebro Foods, S.A. elaboró el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de Ebro Foods, que fue aprobado por la Dirección de la Compañía el 9 de enero de 2023.

Señalar también la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración de Ebro Foods, que establece, de forma concreta y verificable, los principios y criterios básicos que han de regir, tanto la selección de candidatos a consejeros de la Sociedad, como la diversidad en la composición del Consejo de Administración.

DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	2022		2021	
	NÚMERO	% S/TOTAL	NÚMERO	% S/TOTAL
Hombres	9	64,29%	8	57,14%
Mujeres	5	35,71%	6	42,86%

DIVERSIDAD DE EMPLEADOS	2022		2021	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
Hombres	3.848	71,10%	3.549	70,99%
Mujeres	1.564	28,90%	1.450	29,01%
TOTAL EMPLEADOS	5.412		4.999	

EMPLEADOS CON CAPACIDADES ESPECIALES

2022		2021	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
67	31	58	28

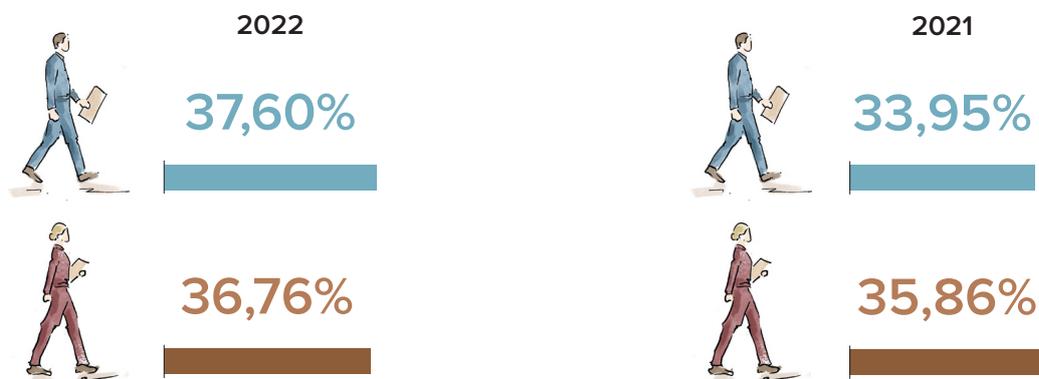
A lo largo de 2022 se han realizado en España distintas acciones dirigidas a la inclusión sociolaboral de personal con capacidades especiales mediante la contratación de determinados servicios con distintos centros especiales de empleo (CEE).

ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE
C.E.E. CADEMADRID	Trabajos de imprenta	1.948 €
C.E.E. INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS "IPD"	Limpieza oficina sede de Madrid	81.326 €
	TOTAL	83.275 €

En lo que respecta a la accesibilidad universal e integración de personas con capacidades especiales en entornos físicos, ejemplos de actuaciones desarrolladas por algunas sociedades del Grupo han sido (i) las labores de adaptación necesarias para la eliminación de barreras arquitectónicas, (ii) la aplicación de principios de ergonomía para adaptar el puesto de trabajo a la persona y (iii) limitar determinadas tareas, reducir y revisar continuamente la carga de trabajo.

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



EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN				EMPLEADOS CON EVALUACIÓN ASOCIADA A RETRIBUCIÓN VARIABLE			
2022		2021		2022		2021	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1.447	575	1.205	520	886	362	890	398

Un 23% 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 disfrutaban 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, 75 empleados del Grupo Ebro recibieron en acciones de Ebro Foods, S.A. la cantidad global de €631.384 durante el ejercicio 2022.

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)	1,23
Lustucru (Francia)	1,07
Riviana (USA)	2,11

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 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%
Lustucru (Francia)	97%
Riviana (USA)	81%

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	DIRECTIVOS NACIONALES
Ebro India (India)	92%
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 (€)

CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO
Directivos	105.423	83.353	94.388	107.902	85.266	96.584
Técnicos y mandos intermedios	60.094	50.379	55.236	50.130	51.459	50.795
Administración y auxiliares	37.618	32.128	34.873	43.933	38.086	41.010
Personal de planta	28.064	24.560	26.312	28.312	25.313	26.812
Otros	31.306	31.195	31.251	22.828	22.631	22.730

Notas:

- (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.
- (ii) La remuneración de la Alta Dirección está incluida en la información reportada en la categoría profesional "Directivos".

Remuneración media por rango de edad (€)

2022			2021		
<= 30	30 - 50	>= 50	<= 30	30 - 50	>= 50
34.357	52.392	58.486	30.726	50.941	61.091

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 (€)

2022			2021		
HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
52.501	44.323	0,16	50.621	44.551	0,12

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€)	2022		2021	
	HOMBRES ⁽²⁾	MUJERES ⁽¹⁾	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media Consejeros	252	178	267	172

Notas:

- (1) El 24 de marzo de 2022, el Consejero dominical y accionista de referencia Alimentos y Aceites, S.A.(SEPI) (representado por una mujer) presentó su dimisión como Consejero con efectos de 29 de marzo de 2022, pasando por lo tanto el número de miembros del Consejo (mujeres) de 6 al inicio del ejercicio a 5 al final del ejercicio. Por este motivo, no se ha tenido en cuenta la remuneración de la representante mujer de Alycesa (23 mil euros) a los efectos del cálculo de la remuneración media total anual por las 5 miembros del Consejo (mujeres) por el periodo 1/1/2022 a 31/12/2022.
- (2) El 30 de marzo de 2022, el Consejo de Administración acordó nombrar Consejero por el procedimiento de cooptación, para ocupar la vacante existente tras la dimisión presentada por Alimentos y Aceites, S.A. (SEPI) a don Jordi Xuclà Costa. El Sr. Xuclà Costa está categorizado como Consejero dominical de Alimentos y Aceites, S.A. La Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 29 de junio de 2022 acordó ratificar el nombramiento por el sistema de cooptación como Consejero de don Jordi Xuclà Costa. La duración del cargo de Consejero del Sr. Xuclà Costa se extiende hasta la terminación del plazo que restaba por cumplir Alimentos y Aceites, S.A. (Alimentos y Aceites, S.A. fue nombrada Consejero por el plazo estatutario de 4 años por la Junta General Extraordinaria de accionistas celebrada el 16 de diciembre de 2020).
- El 31 de enero de 2022, el Consejo de Administración acordó nombrar Consejero por el procedimiento de cooptación, para ocupar la vacante existente tras la dimisión presentada por el Sr. Zorrero Camas (31/12/2021) a don Marc Thomas Murtra Millar, quien asimismo fue nombrado miembro de las Comisiones Ejecutiva y de Auditoría, Control y Sostenibilidad.
- (3) Se ha tenido en cuenta la remuneración en 2022 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 2022 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.