



Nuestros
profesionales

7. Nuestros profesionales

Las personas, su bienestar personal y su desarrollo profesional, son uno de los principales objetivos del Grupo Ebro en materia de Responsabilidad Social.

El activo de valor principal del Grupo Ebro reside en sus **6.457 profesionales, de los que 5.496 son empleados directos de la Compañía y 961 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.



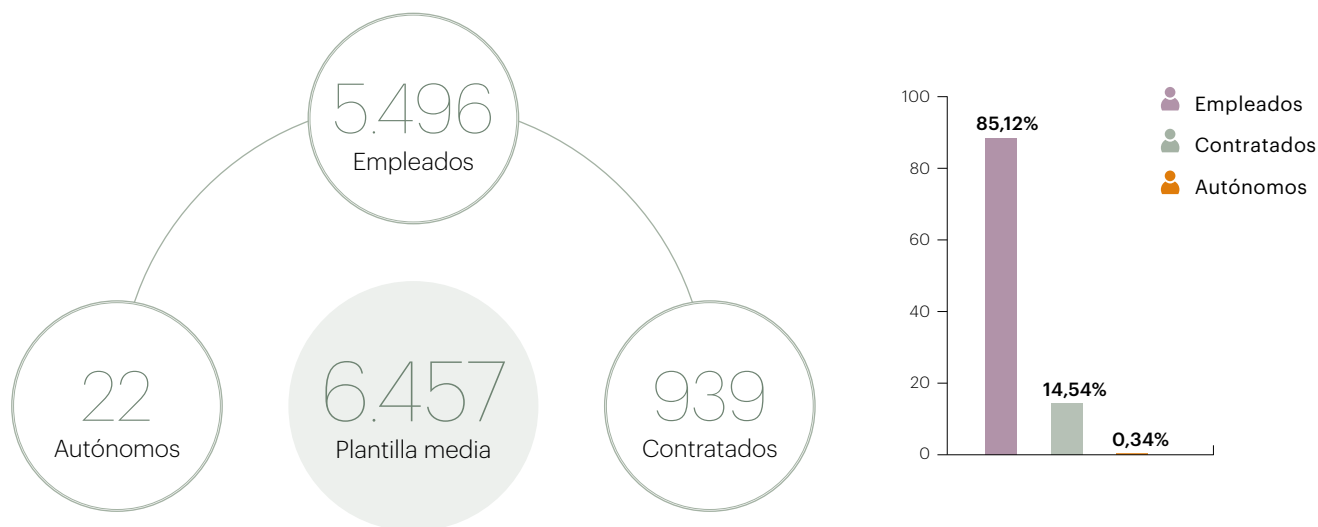
Por encima de todas, y sin perjuicio de lo dispuesto en las políticas específicas mencionadas anteriormente, existe un Código de Conducta que pretende garantizar no sólo el comportamiento ético y responsable de los profesionales de todas las filiales del Grupo Ebro en el desarrollo de su actividad, sino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



A. EMPLEO



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

CONTINENTE	TIPO TRABAJADOR	2023		2022	
		Nº TRABAJADORES	% TRABAJADORES/ TOTAL PLANTILLA GRUPO	Nº TRABAJADORES	% TRABAJADORES/ TOTAL PLANTILLA GRUPO
África	Empleados propios	254	3,93%	254	3,96%
	Contratados	0	0,00%	2	0,03%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
Total África		254	3,93%	256	3,99%
Asia	Empleados propios	452	7,00%	388	6,05%
	Contratados	230	3,56%	230	3,59%
	Autónomos	6	0,09%	6	0,09%
Total Asia		688	10,66%	624	9,73%
Europa	Empleados propios	3.316	51,36%	3.320	51,76%
	Contratados	582	9,01%	625	9,74%
	Autónomos	16	0,25%	7	0,11%
Total Europa		3.914	60,62%	3.952	61,62%
Norteamérica	Empleados propios	1.280	19,82%	1.280	19,96%
	Contratados	127	1,97%	132	2,06%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
Total Norteamérica		1.407	21,79%	1.412	22,01%
Sudamérica	Empleados propios	194	3,00%	170	2,65%
	Contratados	0	0,00%	0	0,00%
	Autónomos	0	0,00%	0	0,00%
Total Sudamérica		194	3,00%	170	2,65%
Total plantilla		6.457		6.414	

INDICADORES DE DESEMPEÑO RELATIVOS A EMPLEADOS DIRECTOS



5.496
Total empleados



28,93%

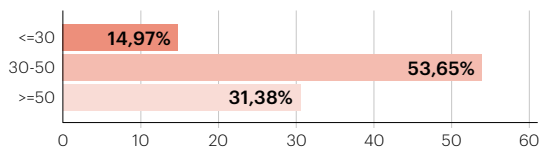
1.590
Mujeres



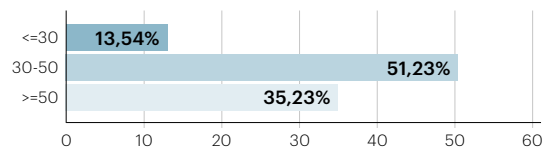
71,07%

3.906
Hombres

Rango de edad

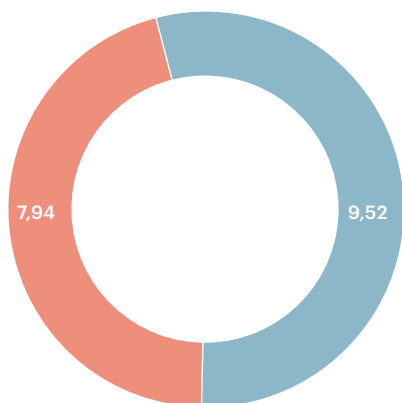


Rango edad mujeres



Rango edad hombres

Antigüedad media (años)



Mujeres Hombres

Principales ratios por género (empleados)

1.479	93,02%	Indefinidos	3.639 93,16%
380	23,90%	Directivos y mandos intermedios	861 22,04%
95	5,97%	Creación neta de empleo	216 5,53%
		Índice de rotación	
33,33%		De las nuevas contrataciones	66,67%
1.211	76,16%	Han recibido formación	3.289 84,20%
32	2,01%	Discapacidad	61 1,56%

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO

	2023		2022	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
Hombres	3.906	71,07%	3.848	71,10%
Mujeres	1.590	28,93%	1.564	28,90%
Total empleados	5.496		5.412	

Nota: El gap existente 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, un 71% del personal son hombres, de los que un 67% desarrollan su trabajo como personal de fábrica.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	2023		2022	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
<=30	767	13,96%	861	15,91%
30 - 50	2.854	51,93%	2.764	51,07%
>= 50	1.875	34,12%	1.787	33,02%
Total empleados	5.496		5.412	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO

RANGO DE EDAD	2023				2022			
	HOMBRES	% S/TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER	HOMBRES	% S/TOTAL DIVERSIDAD HOMBRE	MUJERES	% S/TOTAL DIVERSIDAD MUJER
<= 30	529	13,54%	238	14,97%	602	15,64%	259	16,56%
30 - 50	2.001	51,23%	853	53,65%	1.942	50,47%	822	52,56%
>= 50	1.376	35,23%	499	31,38%	1.304	33,89%	483	30,88%
Total empleados	3.906		1.590		3.848		1.564	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD, GÉNERO Y CONTINENTE

CONTINENTE	RANGO DE EDAD	2023			2022		
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
África	<= 30	31	7	38	40	9	49
	30 - 50	134	11	145	126	12	138
	>= 50	69	2	71	65	2	67
Total África		234	20	254	231	23	254
Asia	<= 30	76	40	116	60	43	103
	30 - 50	233	61	294	202	51	253
	>= 50	40	2	42	30	2	32
Total Asia		349	103	452	292	96	388
Europa	<= 30	277	149	426	341	155	496
	30 - 50	1.179	548	1.727	1.179	536	1.715
	>= 50	869	294	1.163	822	287	1.109
Total Europa		2.325	991	3.316	2.342	978	3.320
Norteamérica	<= 30	96	28	124	119	39	158
	30 - 50	369	207	576	359	200	559
	>= 50	379	201	580	372	191	563
Total Norteamérica		844	436	1.280	850	430	1.280
Sudamérica	<= 30	49	14	63	42	13	55
	30 - 50	86	26	112	76	23	99
	>= 50	19	0	19	15	1	16
Total Sudamérica		154	40	194	133	37	170
Total empleados		3.906	1.590	5.496	3.848	1.564	5.412

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS

PAÍS	2023		2022	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
Alemania	166	3,02%	167	3,09%
Argentina	194	3,53%	170	3,14%
Bélgica	201	3,66%	220	4,07%
Camboya	32	0,58%	15	0,28%
Canadá	240	4,37%	237	4,38%
Dinamarca	69	1,26%	61	1,13%
Estados Unidos	1.040	18,92%	1.043	19,27%
España	917	16,68%	934	17,26%
Francia	588	10,70%	571	10,55%
Hungría	5	0,09%	5	0,09%
India	214	3,89%	179	3,31%
Italia	786	14,30%	780	14,41%
Marruecos	254	4,62%	254	4,69%
Países Bajos	85	1,55%	80	1,48%
Portugal	70	1,27%	72	1,33%
Reino Unido	429	7,81%	430	7,95%
Tailandia	206	3,75%	194	3,58%
Total empleados	5.496		5.412	

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR NEGOCIO Y GÉNERO

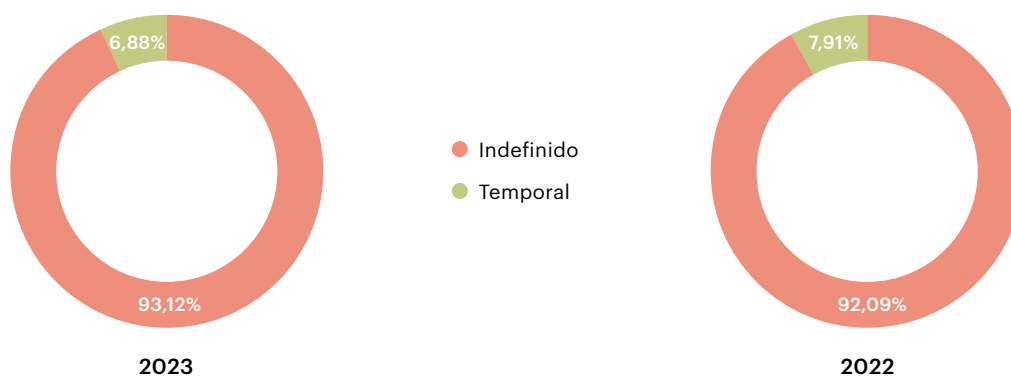
ÁREA	2023				2022			
	Nº EMPLEADOS		% S/ TOTAL ÁREA DE NEGOCIO		Nº EMPLEADOS		% S/ TOTAL ÁREA DE NEGOCIO	
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES
Arroz	2.855	999	74,08%	25,92%	2.803	993	73,84%	26,16%
Holding	37	24	60,66%	39,34%	35	23	60,34%	39,66%
Otros	32	21	60,38%	39,62%	28	23	54,90%	45,10%
Pasta	982	546	64,27%	35,73%	982	525	65,16%	34,84%
Total empleados	3.906	1.590	71,07%	28,93%	3.848	1.564	71,10%	28,90%

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, donde el 93,12% de los puestos son de carácter indefinido (*contratos indefinidos más contratos At- Will*).

TIPO DE CONTRATO	2023		2022	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS GRUPO
Indefinido	3.838	69,83%	3.695	68,27%
Temporal	378	6,88%	428	7,91%
At-Will	1.280	23,29%	1.289	23,82%
Total empleados	5.496		5.412	

% Empleados por tipo de contrato



DESGLOSE DEL TIPO DE CONTRATO DE EMPLEADOS POR CONTINENTE

CONTINENTE	TIPO DE CONTRATO	2023		2022	
		Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS CONTINENTE
África	Indefinido	124	48,82%	109	42,91%
	Temporal	130	51,18%	145	57,09%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
Total África		254	4,62%	254	4,69%
Asia	Indefinido	452	100,00%	388	100,00%
	Temporal	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
Total Asia		452	8,22%	388	7,17%
Europa	Indefinido	3.127	94,30%	3.072	92,53%
	Temporal	189	5,70%	239	7,20%
	At-Will	0	0,00%	9	0,27%
Total Europa		3.316	60,33%	3.320	61,35%
Norteamérica	Indefinido	0	0,00%	0	0,00%
	Temporal	0	0,00%	0	0,00%
	At-Will	1.280	100,00%	1.280	100,00%
Total Norteamérica		1.280	23,29%	1.280	23,65%
Sudamérica	Indefinido	135	69,59%	126	74,12%
	Temporal	59	30,41%	44	25,88%
	At-Will	0	0,00%	0	0,00%
Total Sudamérica		194	3,53%	170	3,14%
Total empleados		5.496		5.412	

DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO DE EMPLEADOS

MODALIDAD DE CONTRATO	2023		2022	
	Nº EMPLEADOS	% S/ TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/ TOTAL EMPLEADOS
Contrato escrito	3.921	71,34%	3.782	69,88%
Contrato verbal	295	5,37%	341	6,30%
Contrato At-will	1.280	23,29%	1.289	23,82%
Total empleados	5.496		5.412	

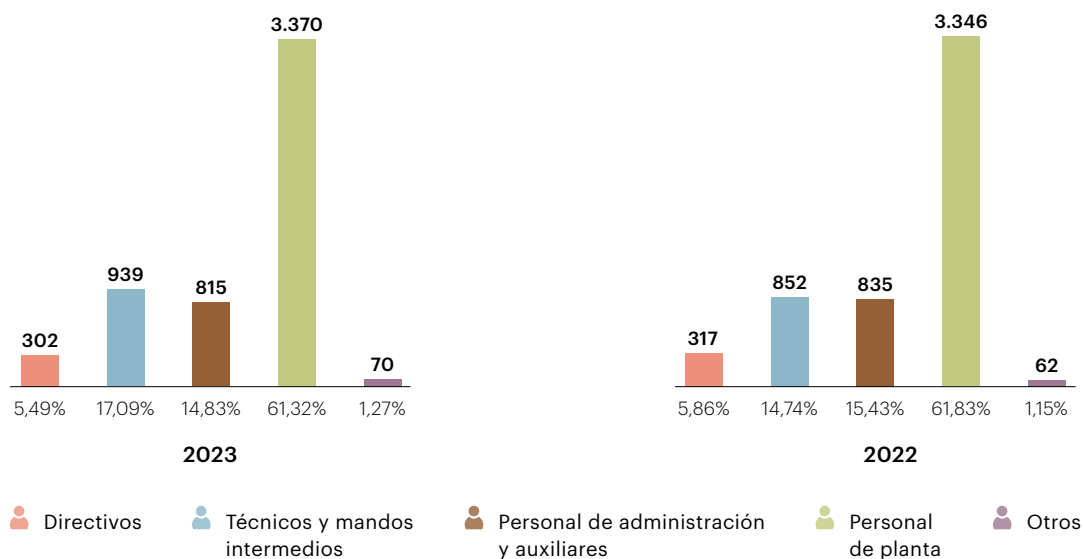
DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO PARA EMPLEADOS INDEFINIDOS, POR GÉNERO

MODALIDAD DE CONTRATO	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contrato escrito	2.631	986	3.617	2.522	925	3.447
Contrato verbal	215	65	280	196	52	248
Contratos At-will	844	436	1.280	856	433	1.289
Total empleados	3.690	1.487	5.177	3.574	1.410	4.984

DESGLOSE DE MODALIDAD DE CONTRATO PARA EMPLEADOS TEMPORALES, POR GÉNERO

MODALIDAD DE CONTRATO	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contrato escrito	244	92	336	227	109	336
Contrato verbal	22	20	42	70	22	92

Distribución de empleados por categoría profesional



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023				2022			
	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA	HOMBRES	% HOMBRES S/TOTAL CATEGORÍA	MUJERES	% MUJERES S/TOTAL CATEGORÍA
Directivos	202	66,89%	100	33,11%	211	66,56%	106	33,44%
Técnicos y Mandos Interm.	659	70,18%	280	29,82%	597	70,07%	255	29,93%
Admón. y auxiliares	363	44,54%	452	55,46%	396	47,43%	439	52,57%
Personal de planta	2.636	78,22%	734	21,78%	2.606	77,88%	740	22,12%
Otros	45	64,29%	25	35,71%	38	61,29%	24	38,71%
Total empleados	3.905	71,05%	1.591	28,95%	3.848	71,10%	1.564	28,90%

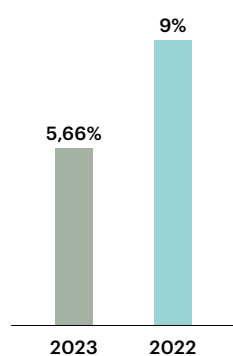
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RANGO DE EDAD

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023				2022			
	<= 30	30 - 50	>= 50	TOTAL EMPLEADOS	<= 30	30 - 50	>= 50	TOTAL EMPLEADOS
Directivos	19	156	127	302	31	163	123	317
Técnicos y Mandos Interm.	69	499	371	939	67	457	328	852
Admón. y auxiliares	175	427	213	815	169	446	220	835
Personal de planta	499	1.750	1.121	3.370	586	1.679	1.081	3.346
Otros	6	22	42	70	8	19	35	62
Total empleados	768	2.854	1.874	5.496	861	2.764	1.787	5.412

ROTACIÓN DE EMPLEADOS Y CREACIÓN NETA DE EMPLEO

TIPO DE ROTACIÓN	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL EMPLEADOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL EMPLEADOS
Nuevas contrataciones	742	371	1.113	913	513	1.426
Bajas voluntarias	334	178	512	312	153	465
Despedidos	146	77	223	256	146	402
Jubilados	37	18	55	46	19	65
Incapacidad permanente	14	1	15	6	1	7
Fallecidos	9	3	12	7	0	7

ÍNDICE DE ROTACIÓN



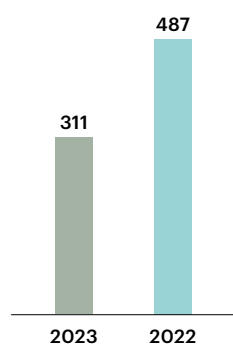
Mujeres

2023	2022
5,97%	12,47%

Hombres

2023	2022
5,53%	7,59%

CREACIÓN NETA DE EMPLEO



Mujeres

2023	2022
95	195

Hombres

2023	2022
216	292

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023							2022						
	HOMBRES			MUJERES			TOTAL	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	<= 30	30-50	>= 50	<= 30	30-50	>= 50		<= 30	30-50	>= 50	<= 30	30-50	>= 50	
Directivos	0	2	0	1	1	2	6	1	1	8	3	2	1	16
Técnicos y Mandos Intermedios	2	11	11	1	6	0	31	4	9	9	6	9	8	45
Personal de admón y auxiliares	0	0	0	4	4	2	10	8	3	1	4	3	7	26
Personal de planta	38	58	23	13	31	13	176	66	110	34	22	59	21	312
Otros	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Número de despidos	40	74	34	19	42	17	226	79	123	52	35	73	37	399

Nota. La variación del número global de despidos en 2023 frente al ejercicio 2022 se debe a una incorrección al alza en la cifra reportada en 2022 originada por una interpretación errónea de concepto de una de las sociedades filiales.

PERSONAL PROMOCIONADO, DESGLOSADO POR GÉNERO

2023				2022			
PROMOCIONES INTERNAS		% S/DIVERSIDAD EMPLEADOS		PROMOCIONES INTERNAS		% S/DIVERSIDAD EMPLEADOS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
241	103	6,17%	6,48%	190	92	4,94%	5,88%

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO AÑOS
Directivos	10,75	8,29	9,93	10,86	8,83	10,18
Técnicos y Mandos Intermedios	11,58	10,89	11,38	11,90	10,56	11,50
Administración y auxiliares	8,01	7,49	7,72	8,10	8,51	8,31
Personal de planta	9,06	6,88	8,59	8,78	7,06	8,40
Otros	13,04	12,78	12,94	14,14	10,27	12,64
Antigüedad media	9,52	7,94	9,07	9,36	8,21	9,03

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 2023 los empleados de las sociedades del Grupo han totalizado 389.220 horas de absentismo, lo que supone mantener cifras similares respecto al año anterior en el que se registraron 378.123 horas.

En este concepto se incluyen las horas de absentismo por enfermedades comunes, accidentes y enfermedades laborales, accidentes *in itinere* y no justificadas.

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 Jornada completa
Arrozeiras Mundiarroz	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
Bertagni	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fuel cards	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Ebro Foods	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Subvención estudios hijos	
Ebro Foods Belgium	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Ebro Foods Netherlands	ASR / Felison insurance	Todos los Empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
Ebro India	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Ebro Ingredients	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
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
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados Jornada completa
	Fondo de pensiones	
	Previsión Social	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Herba Ricemills	Acciones	Todos los Empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Indo European	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Seguro Médico	
La Loma Alimentos	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Lustucru Frais	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Mundi Riso	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
	Welfare Bit	
Mundi Riz	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Empleados Jornada completa
	Seguro Médico	
Pastificio Lucio Garofalo	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
Riceland Magyarorzag	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
Riviana Foods	Baja por maternidad o paternidad	Empleados Jornada completa
	Cobertura por incapacidad/invalidez	Todos los Empleados
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	Empleados Jornada completa
	Seguro Médico	

COMPAÑÍA	PRESTACIONES SOCIALES	TIPO DE EMPLEADOS
Riviana Foods Canadá	Baja por maternidad o paternidad	Empleados Jornada completa
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	
S&B Herba Foods	Baja por maternidad o paternidad	Todos los Empleados
	Cobertura por incapacidad/invalidez	
	Fondo de pensiones	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	Empleados Jornada completa
Tilda	Vacunación anual gripe	Todos los Empleados
	Baja por maternidad o paternidad	
	Cheque restaurante	
	Bonos oculista	
	Subvenciones médicas	
	Seguro de vida	
	Seguro Médico	

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.

Además de la matriz, otras sociedades con protocolos de desconexión digital son Bertagni y Lustucru Premium Groupe). Asimismo, en Ebro Foods Belgium, Ebro Ingredients y Herba Bangkok la desconexión laboral después del horario de trabajo está reconocida en la legislación existente de sus respectivos países.

EMPLEADOS CON TELETRABAJO MEDIANTE PROCEDIMIENTO REGLADO

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	87	67	154	92	68	160
Técnicos y Mandos Intermedios	85	65	150	61	55	116
Personal de admón y auxiliares	46	98	144	46	87	133
Personal de planta	1	0	1	2	3	5
Otros	0	0	0	1	0	1
Nº de empleados con teletrabajo	219	230	449	202	213	415

PERMISO PARENTAL

	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tuvieron derecho a licencia	82	76	158	90	73	163
Ejercieron su derecho	79	76	155	88	73	161

	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
% Empleados que disfrutaron baja sobre el total de los que tenían derecho	96,34%	100,00%	98,10%	97,78%	100,00%	98,77%

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, que trabajan de manera conjunta en la identificación y mitigación de riesgos.

El 87,35% de la plantilla del Grupo está representada en los Comités de Seguridad y Salud que existen en nuestros centros, siendo este porcentaje del 85,83% en el año 2022.

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.

Durante 2023, tanto los centros productivos asociados a Herba Ricemills en España, como el de Pastificio Lucio Garofalo en Italia, han obtenido la certificación ISO 45001 en Seguridad y Salud laboral.

En otras sociedades del Grupo como Lustucru Frais, Riviana Foods y Ebro India existen políticas y convenios de prevención de riesgos con el objetivo de propiciar un ambiente de trabajo seguro y saludable, identificando y corrigiendo los posibles riesgos laborales existentes en sus instalaciones.

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

	2023	2022
Inversión	2.523.364,70	2.063.059,98
Horas de formación	26.212,00	21.046,75
Coste	681.266,80	490.238,77

Como parte de los esfuerzos dirigidos a disminuir la siniestralidad laboral, las distintas sociedades trabajan en reforzar la seguridad, previniendo y limitando los riesgos derivados de la propia actividad, realizando mejoras en los equipos e instalaciones al objeto de reducir riesgos.

En este mismo contexto, se imparten cursos de formación al objeto de cubrir las necesidades de información, capacitación y toma de conciencia frente a los riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

El compromiso del Grupo con la salud y el bienestar de nuestros profesionales se materializa también en la realización de chequeos médicos periódicos y la promoción de estilos de vida saludable.

SEGURIDAD LABORAL.

El 100% de nuestros trabajadores están cubiertos en materia de Prevención y Riesgos Laborales.

Los datos que se facilitan en las tablas que se muestran a continuación corresponden a la siniestralidad de los empleados propios del Grupo.

a) Accidentes totales

2023			2022		
HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
157	55	212	175	79	254

(1) Se recogen todos los accidentes, tanto los que se han registrado durante la jornada laboral, como los "in itinere", así como los que han necesitado baja laboral y los que no.

Accidentes con baja

	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes "in itinere"	9	4	13
Accidentes con baja en jornada de trabajo	113	50	163
Total accidentes	122	54	176
Días de baja por accidentes "in itinere"	491	61	552
Días de baja por accidentes en jornada de trabajo	3.261,50	1.088,00	4.349,50
Total días no trabajados por accidentes	3.752,50	1.149,00	4.901,50

Los datos referidos al año 2022 no contemplaban los accidentes con baja "in itinere".

	2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes	137	47	184
Días no trabajados	5.674	2.099	7.773,00

Índices y duración media

TOTALES	2023	2022
Índice de Frecuencia (2)	17,41	20,54
Índice de gravedad (3)	0,48	0,87
Índice incidencia % (4)	3,20	3,40
Duración Media (5)	27,85	42,24

(2) Índice de frecuencia

$(N^{\circ} \text{ total accidentes con baja} / n^{\circ} \text{ total horas trabajadas}) \times 1000000$

(3) Índice de gravedad

$(N^{\circ} \text{ jornadas no trabajadas por accidente laboral con baja} / n^{\circ} \text{ total horas trabajadas}) \times 1000$

(4) Índice de Incidencia o de absentismo (%)

$(N^{\circ} \text{ accidentes en jornadas de trabajo con baja} / N^{\circ} \text{ de empleados}) \times 100$

(5) Duración media

$\text{Jornadas no trabajadas por accidente laboral} / n^{\circ} \text{ de accidentes laborales con baja}$

(6) Para el cálculo de los índices, así como para la duración media, se tienen en cuenta los accidentes "in itinere" con baja

	2023		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Índice de Frecuencia (2)	16,58	19,61	21,21	18,80
Índice de gravedad (3)	0,51	0,42	0,88	0,84
Índice incidencia % (4)	3,12	3,40	3,56	3,01
Duración Media (5)	30,76	21,28	41,42	44,66

	2023		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Enfermedad profesional (7)	0	2	1	2

(7) El concepto de "enfermedades profesionales" se corresponde con aquellas enfermedades derivadas de la actividad laboral.

Durante el ejercicio 2023, se ha producido un accidente con resultado de muerte en la sociedad La Loma Alimentos (Argentina).

Para finalizar este apartado, 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 66,93% 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 63,58% 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 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. Además, en algunas se realizan periódicamente auditorías éticas externas.

% Empleados cubiertos por convenio colectivo u otros acuerdos

PAÍS	2023	2022
Alemania	0%	0%
Argentina	73,20%	78,24%
Bélgica	100%	100,00%
Camboya	0%	0%
Canadá	67,50%	74,26%
Dinamarca	100%	100%
España	100%	100%
Estados Unidos	40,29%	37,39%
Francia	100%	100%
Países Bajos	100%	100%
Hungría	0%	0%
India	0%	0%
Italia	100%	100%
Marruecos	0%	0%
Portugal	100%	100%
Reino Unido	5,78%	5,58%
Tailandia	100%	0%

HORAS DE HUELGA DE EMPLEADOS DEL GRUPO

A lo largo del año 2023 no hubo huelgas en ninguna sociedad del Grupo.

E. FORMACIÓN

Uno de los principales objetivos del Grupo Ebro en materia de recursos humanos es impulsar la formación de nuestros empleados para garantizar tanto el éxito en el desempeño de sus funciones como en su promoción profesional. Esta formación es personalizada, en la mayoría de los casos, teniendo en cuenta los perfiles y niveles que tienen dentro de la Compañía, con el objetivo de buscar una mejora progresiva en su nivel de cualificación y favorecer su crecimiento profesional.

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

Esta formación puede ser interna, donde la formación de los equipos es diseñada y llevada a cabo por personal propio de la empresa, o externa, a través de la colaboración con entidades de formación externas.

	2023	2022
Coste	1.610.476 €	1.833.600 €
Número de horas	134.601	136.230
Número de empleados	4.500	3.928
% s/Total empleados	81,88%	72,58%

NÚMERO DE EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023		2022	
	Nº EMPLEADOS	% EMPLEADOS POR CATEGORÍA	Nº EMPLEADOS	% EMPLEADOS POR CATEGORÍA
Directivos	164	54,30%	204	64,35%
Técnicos y Mandos Intermedios	697	74,23%	621	72,89%
Administración y auxiliares	517	63,44%	522	62,51%
Personal de planta	3.098	91,93%	2.558	76,45%
Otros	24	34,29%	23	37,10%
Total empleados	4.500	81,88%	3.928	72,58%

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	104	60	164	129	75	204
Técnicos y Mandos Intermedios	494	203	697	433	188	621
Administración y auxiliares	289	228	517	260	262	522
Personal de planta	2.387	711	3.098	1.916	642	2.558
Otros	15	9	24	15	8	23
Total empleados	3.289	1.211	4.500	2.753	1.175	3.928

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos	1.275	367	1.642	2.343	1.441	3.784
Técnicos y Mandos Intermedios	9.851	3.411	13.262	9.344	3.072	12.417
Personal de admón. y auxiliares	2.847	3.849	6.696	3.231	3.580	6.812
Personal de planta	83.514	29.388	112.902	82.856	29.497	112.353
Otros	53	46	99	618	248	866
Total horas de formación	97.539	37.061	134.601	98.392	37.838	136.230

Nota: La diferencia de horas en la categoría Directivos entre 2022 y 2023 se debe a la configuración de nuevos equipos directivos en Lustucru Frais durante 2022 tras la salida del perímetro del Grupo Panzani.

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directivos	6,31	3,67	11,10	13,59
Técnicos y Mandos Intermedios	14,95	12,18	15,65	12,05
Administración y auxiliares	7,84	8,52	8,16	8,16
Personal de planta	31,68	40,04	31,79	39,86
Otros	1,18	1,82	16,25	10,33
Promedio horas	24,98	23,29	25,57	24,19

Este promedio de horas de formación se ofrece respecto al total de los empleados, no sólo de los que han recibido formación.

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. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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, S&B Herba Foods y Lustrucru Frais disponen de una Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Ebro India y Riviana Foods, por su parte, disponen de una Política contra la Discriminación y el Acoso; y en este mismo sentido, La sociedad matriz, Ebro Foods, culminó 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. Este Plan ha sido complementado asimismo con una acción formativa en la materia dirigida a todos los profesionales de la sociedad.

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	2023		2022	
	NÚMERO	% S/TOTAL	NÚMERO	% S/TOTAL
Hombres	9	64,29%	9	64,29%
Mujeres	5	35,71%	5	35,71%

	2023		2022	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
Hombres	3.906	71,07%	3.848	71,10%
Mujeres	1.590	28,93%	1.564	28,90%
Total empleados	5.496		5.412	

EMPLEADOS CON CAPACIDADES ESPECIALES

2023		2022	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
61	32	67	31

Se contemplan todos los profesionales con capacidades especiales independientemente del grado que tengan reconocido de discapacidad.

A lo largo de 2023 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 2023	IMPORTE 2022
C.E.E. CADEMADRID	Trabajos de imprenta	4.207 €	1.948 €
C.E.E. INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS " IPD "	Limpieza oficina sede de Madrid	83.701 €	81.326 €
	Total	87.908 €	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

Mujeres

2023	2022
37,99%	36,76%

Hombres

2023	2022
34,61%	37,60%

% Empleados con retribución variable asociada a evaluación

Mujeres

2023	2022
91,56%	62,96%

Hombres

2023	2022
83,36%	61,23%

EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO EVALUACIÓN				EMPLEADOS CON EVALUACIÓN ASOCIADA A RETRIBUCIÓN VARIABLE			
2023		2022		2023		2022	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1.352	604	1.447	575	1.127	553	886	362

Un 31% 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, 76 empleados del Grupo Ebro recibieron en acciones de Ebro Foods, S.A. la cantidad global de €641.786 durante el ejercicio 2023.

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	2023	2022
Herba Ricemills (España)	1,30	1,23
Lustucru Frais (Francia)	1,00	1,07
Riviana Foods (USA)	2,12	2,11

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	2023	2022
Ebro India (India)	1,05	1,00
Mundi Riz (Marruecos)	1,00	1,00

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	2023	2022
Herba Ricemills (España)	88%	89%
Lustucru Frais (Francia)	99%	97%
Riviana Foods (USA)	82%	81%

UNIDADES DE NEGOCIO EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO	2023	2022
Ebro India (India)	85%	92%
Mundi Riz (Marruecos)	100%	100%

REMUNERACIONES

Remuneración media por categoría profesional (€)

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022		
	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO
Directivos	110.126	84.470	97.298	105.423	83.353	94.388
Técnicos y Mandos Intermedios	52.662	46.444	49.553	51.614	50.379	50.997
Personal de admón. y auxiliares	33.817	33.749	33.783	37.618	32.128	34.873
Personal de planta	30.203	26.461	28.332	28.064	24.560	26.312
Otros	27.682	34.344	31.013	31.306	31.195	31.251

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".
- (iii) La remuneración media de los hombres en la categoría Técnicos y mandos intermedios del año 2022 se ha recalculado por una corrección en los datos proporcionados por una de las sociedades filiales.

Remuneración media por rango de edad (€)

2023			2022		
<= 30	30 - 50	>= 50	<= 30	30 - 50	>= 50
34.836	48.922	60.229	34.357	49.849	58.486

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) por rango de edad.
- (ii) La remuneración media del año 2022 en el rango de edad 30-50 se ha recalculado por una corrección en los datos proporcionados por una de las sociedades filiales.

Remuneración media por género (€) y brecha salarial

2023			2022		
HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
50.898	45.094	0,11	50.805	44.323	0,13

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
- (iii) La remuneración media de los hombres durante el año 2022 se ha recalculado por una corrección en los datos proporcionados por una de las sociedades filiales.

Remuneración media de Consejeros, por género

(000€)	2023		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media de Consejeros	254	179	252	178

- 1) Se ha tenido en cuenta la remuneración en 2023 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.
- 2) 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 a 2023. Dicho Informe 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.

Alineación ODS en Nuestros profesionales



8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos 10. Reducir la desigualdad en y entre los países