



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

BENIBLAY, S.L.U. y  
SOCIEDADES DEPENDIENTES

EJERCICIO 2023

**CONTENIDO**

<b>1</b>	<b>MODELO DE NEGOCIO Y CONTEXTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INFORMACIÓN RELATIVA A CUESTIONES AMBIENTALES</b> .....	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> .....	<b>26</b>
<b>4</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>56</b>
<b>5</b>	<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b> .....	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b> .....	<b>61</b>

*En cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, se incluye a continuación el estado de Información no Financiera Consolidado del Grupo Anitín, referido al ejercicio fiscal 2023.*

*En el presente informe, los indicadores utilizados siguen las directrices de la Comisión Europea en esta materia, así como los estándares GRI, al tratarse de un estándar permitido para el reporte de la información requerida por la Ley 11/2018, según lo establecido en el ANEXO I.*

*Las actividades recogidas en este documento no se encuentran recogidas actualmente en el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, por lo que no se ha recogido información adicional al respecto.*

*La periodicidad de publicación de este Estado de Información no Financiera será anual, dado que la información requerida por la Ley 11/2018 debe publicarse anualmente. Este informe se incluirá como anexo al Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo Anitín para el mismo periodo.*

*Este documento, que contiene la información del Grupo Anitín para el ejercicio 2023, será verificado por un tercero independiente, acorde a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.*

## 1 MODELO DE NEGOCIO Y CONTEXTO

El Grupo al que se refiere este Estado está conformado en el ejercicio 2023 por 5 sociedades consolidadas, que son las mismas sociedades que se recogen en sus cuentas anuales. Se describen a continuación las diferentes sociedades que forman parte del Grupo y las interrelaciones existentes entre ellas, con objeto de facilitar la información sobre la estructura empresarial del Grupo.

BENIBLAY, S.L.U.: es la **matriz del Grupo y la sociedad dominante del mismo**, administrada por Agustín Blay y constituida en 2001, actualmente se trata de una Sociedad Limitada Unipersonal y su sede se encuentra localizada en Alzira (Valencia).. Su propósito es la *compraventa y arrendamiento de todo tipo de inmuebles rústicos y urbanos, la producción agrícola en general y la gestión y administración de las empresas* que conforman el Grupo de sociedades descrito en este Estado.

ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U.: es una de las sociedades dependientes de BENIBLAY, S.L.U. Su actividad es la de *“elaboración, envasado y almacenamiento de panes especiales”*. Su sede se encuentra ubicada en Carlet (Valencia).

ANITÍN JEREZ, S.L.U.: se trata de otra de las sociedades dependientes de la matriz del Grupo, cuya actividad comparte con ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U. (*“elaboración, envasado y almacenamiento de panes especiales”*). En adelante, en este Estado de Información no Financiera se hará referencia a ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U. y ANITÍN JEREZ, S.L.U., de manera conjunta como ANITÍN, debido a que comparten la misma actividad dentro del Grupo. Su sede se encuentra ubicada en Jerez de la Frontera (Cádiz).

COMEX BAKERY, S.L.U.: se trata de la última de las sociedades dependientes incorporada al Grupo (noviembre de 2019). En adelante, en este Estado de Información no Financiera se hará referencia a esta sociedad como COMEX BAKERY. La actividad desarrollada por COMEX BAKERY es la *“elaboración, envasado y almacenamiento de panes especiales”*. Su sede se encuentra ubicada en Villanueva de Castellón (Valencia).

DIRECCIÓN Y GESTIÓN PANADERA, S.L.U., fue creada en marzo de 2021. Actualmente, **no interviene en la actividad principal del Grupo**, sino que está dedicada a la *actividad de administración de las plantas* de ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U. y ANITÍN JEREZ, S.L.U. En el presente Estado de Información no Financiera, no se proporcionará información sobre esta sociedad, dado que la actividad que realiza no está directamente relacionada con la actividad productiva, que es la que representa el mayor volumen de negocio dentro del Grupo y únicamente actúa como administrador. Su sede se encuentra ubicada en Alzira (Valencia).

Todas las sociedades del Grupo desarrollan sus actividades únicamente en territorio nacional, en España.

Las relaciones de dependencia de las 5 sociedades que forman el Grupo se estructuran tal y como se describe a continuación: la sociedad BENIBLAY S.L.U., como sociedad matriz y dominante, es propietaria del 100% del capital social de DIRECCIÓN Y GESTIÓN PANADERA, S.L.U., COMEX BAKERY, S.L.U. y de ANITÍN PANES ESPECIALES S.L.U. A su vez, la sociedad ANITÍN PANES ESPECIALES S.L.U. es propietaria al 100% de la sociedad ANITÍN JEREZ, S.L.U.

El administrador de DIRECCIÓN Y GESTIÓN PANADERA es D. Javier Ortiz, y de BENIBLAY D. Agustín Blay. DIRECCIÓN Y GESTIÓN PANADERA es el administrador de ANITIN PANES ESPECIALES, ANITIN JEREZ y COMEX BAKERY.



Los hermanos Blay fundan ANITÍN en 1994, bajo la forma jurídica de sociedad limitada, comprendiendo 2 sociedades limitadas unipersonales. La estructura interna de ANITÍN está conformada por una Presidencia, una dirección General y varios Coordinadores. Estos últimos, actúan como responsables de cada una de las áreas de la empresa y se encargan, junto con sus adjuntos y colaboradores, de gestionar la operatividad y buen funcionamiento de cada una de dichas áreas.

ANITÍN, conservando siempre la esencia de los métodos más tradicionales, pero también basando su trabajo en la mejora continua de la calidad y la innovación, ha conseguido posicionarse como uno de los líderes del sector de la panificación seca y seguir creciendo año tras año. Además, en ANITÍN se trabaja día a día para conseguir cumplir siempre con sus objetivos principales:

- Ofrecer productos de alta calidad.
- Que estos productos de alta calidad cuenten con los requisitos adecuados de seguridad alimentaria, legalidad y autenticidad, para garantizar la satisfacción de sus clientes.

Especialistas en panificación seca, en ANITÍN, somos referentes en la elaboración de nuestras rosquilletas, con recetas únicas y un acabado singular gracias al estirado manual de la masa que las caracteriza. Unos productos que son el origen de nuestro negocio y al que hemos sumado una amplia variedad de panes especiales, como panes tostados, panes condimentados, horneados y colines.

A nivel de plantas productivas: ANITÍN cuenta con cuatro fábricas, distribuidas tanto en el territorio de la Comunidad Valenciana como en el de Andalucía, y COMEX BAKERY con una fábrica en la Comunidad Valenciana, contando por tanto el Grupo con un total de 5 plantas productivas.

ANITÍN 1	
<b>Tipo de Emplazamiento</b>	Central
<b>Actividad</b>	Elaboración de panes especiales (rosquilletas, panes condimentados, pan tostado y colines)
<b>Razón Social</b>	ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U.
<b>Domicilio Industrial</b>	Parque Industrial Ciudad de Carlet, C/Garbí 11-13, Carlet (Valencia)
<b>Nº Registro Sanitario</b>	20.31443/V Fabricación, elaboración y transformación de pan, así como el envasado de pan

**ANITÍN 2**

<b>Tipo de Emplazamiento</b>	Productivo
<b>Actividad</b>	Elaboración de panes especiales (rosquilletas, panes condimentados, pan tostado y colines)
<b>Razón Social</b>	ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U.
<b>Domicilio Industrial</b>	Parque Industrial Ciudad de Carlet, C/ Mestral 4, Carlet (Valencia)
<b>Nº Registro Sanitario</b>	20.41932/V Fabricación, elaboración y transformación de pan, así como el envasado de pan, así como fabricación o elaboración o transformación de productos de pastelería, confitería, bollería y repostería

**ANITÍN JEREZ 1**

<b>Tipo de Emplazamiento</b>	Productivo
<b>Actividad</b>	Elaboración de colines
<b>Razón Social</b>	ANITÍN JEREZ S.L.U.
<b>Domicilio Industrial</b>	Parque Empresarial Oeste, Avda. de Rota, 7, Jerez de la Frontera (Cádiz)
<b>Nº Registro Sanitario</b>	20.40079/CA Fabricación, elaboración y transformación de pan, así como el envasado de pan

**ANITÍN JEREZ 2**

<b>Tipo de Emplazamiento</b>	Productivo
<b>Actividad</b>	Elaboración de diferentes variedades de pan tostado
<b>Razón Social</b>	ANITÍN JEREZ S.L.U.
<b>Domicilio Industrial</b>	Domicilio Industrial: Pol. Industrial Ciudad del Transporte, C/Corona S/N, Guadalcazín, Jerez de la Frontera (Cádiz)
<b>Nº Registro Sanitario</b>	20.44401/CA Fabricación, elaboración y transformación de pan, así como el envasado de pan

**COMEX BAKERY, S.L.U.**

<b>Tipo de Emplazamiento</b>	Productivo
<b>Actividad</b>	Elaboración de panes y copos de cereales
<b>Razón Social</b>	COMEX BAKERY S.L.U.
<b>Domicilio Industrial</b>	C/ 6 Nº. 1 Pol El Pla II – Villanueva de Castellón - 46270 – (Valencia)
<b>Nº Registro Sanitario</b>	20.046312/V Fabricación, elaboración o transformación de pan y cereales en copos o expandidos, con o sin otros ingredientes

Para la elaboración de sus productos de panificación seca, ANITÍN cuenta con proveedores nacionales y europeos, no realizando compras fuera la Unión Europea. Durante 2023, la mayoría de ellos ubicados en Comunidad Valenciana.

Los productos elaborados por ANITÍN se venden principalmente en Mercadona, con su marca de distribución, por lo que nuestros productos llegan al consumidor final siguiendo la estrategia empresarial de nuestro cliente, que a día de hoy cuenta con una red de 1.626 supermercados en territorio nacional y 49 en Portugal, con un total de 1.675.

Por otra parte, COMEX BAKERY, nace en 2013 como una compañía familiar. En 2017, amplía su actividad, incluyendo la elaboración y envasado de productos de panadería seca. En la actualidad, esta empresa se dedica al diseño, fabricación, envasado y almacén de diferentes variedades de panes tostados, panes tostados condimentados y panes especiales, con una amplia experiencia en el sector.

COMEX BAKERY, S.L.U. tiene una estructura interna conformada por una Dirección General, compartida con el resto del Grupo, y varios Coordinadores y Responsables de planta, que se encargan de garantizar su buen funcionamiento y operatividad.

Su volumen de exportación es del 71% de los productos, siendo el 29% restante destinado al mercado nacional, con una cifra total de ventas (en €) de 20.141.176,07 €. La mayor parte de los clientes de COMEX BAKERY están ubicados en Italia, Países Bajos, China, Inglaterra y EEUU. Cabe destacar que todos sus proveedores están ubicados en España, en gran medida, en la Comunidad Valenciana.

COMEX BAKERY actualmente se encuentra inmersa en un proceso de alineación y unificación de sus políticas, estrategias y sistemas de gestión con los de ANITÍN. Por este motivo, se presentará información haciendo referencia específica a COMEX BAKERY en aquellos casos en los que todavía no se haya homogeneizado con la gestión de ANITÍN completamente.

Para dirigir su crecimiento y desarrollo continuado en el tiempo, ANITÍN ha establecido su **Misión, Visión y Valores**, compartidos estos últimos con COMEX BAKERY, que proporcionan los pilares sobre los que deben construirse y desplegarse las políticas y compromisos adquiridos para lograr los objetivos propuestos.

### Misión

- *Ofrecer al cliente a la mejor opción de calidad, servicio y valor de producto del mercado, haciendo que el consumidor tenga el momentazo del día cuando consume nuestros productos y crecer con esto*

### Visión

- *Ser la empresa reconocida como líder en panificación seca a nivel nacional.*
- *Ser un buen lugar donde trabajar, que las personas se sientan inspiradas para dar cada día lo mejor de sí mismas, contando con líderes.*
- *Ser una organización eficaz, dinámica y con tecnología actualizada.*
- *Ofrecer productos de calidad que se anticipen y satisfagan los deseos y necesidades de los consumidores.*

### Valores

- *Resumen los principios éticos que sostienen el espíritu de la empresa y le brindan un código de comportamiento y de decisión. Son la "personalidad" de la empresa y se constituyen en sus mandamientos internos y externos de cara a sus labores.*
- *Calidad: elaboramos solo productos de los que podemos sentirnos orgullosos. Fabricamos productos 10. Hacemos bien el trabajo. Cumplimos con los estándares de seguridad alimentaria*
- *Compromiso: Hacemos lo que decimos. Estamos comprometidos con la gente. Los miembros de la organización se sienten parte de la empresa. Seguimos las normas.*
- *Equipo: Respetamos a los demás. Respetamos al compañero. Lideramos con el ejemplo.*

Teniendo en cuenta los pilares de desarrollo establecidos en su Misión, Visión y Valores, ANITÍN establece políticas de calidad y medio ambiente que velan por el compromiso con la calidad, la satisfacción del cliente, la seguridad alimentaria y el medio ambiente, a través del cumplimiento de la normativa vigente tanto de seguridad alimentaria como respecto al medio ambiente, la mejora continua de procesos y productos y la satisfacción de las necesidades y expectativas de todas sus partes interesadas.

Las **políticas de Calidad y Medioambiente** que suscriben tanto ANITÍN como COMEX BAKERY, actualizadas y firmadas a diciembre de 2023, comparten los siguientes principios:



ANITÍN PANES ESPECIALES S.L.U. y ANITÍN JEREZ S.L.U. (en adelante se nombrarán como: La EMPRESA) basan su actividad en el diseño, fabricación, envasado y almacenamiento de panes especiales.

El fuerte compromiso por la calidad, seguridad alimentaria, legalidad y autenticidad, la satisfacción de nuestros clientes y de "EL JEFE" así como el respeto del Medio Ambiente, ha llevado a la Dirección de la EMPRESA a establecer la presente política, basada en:

**Satisfacción de nuestros clientes y de "El Jefe"**, proporcionando nuestros productos, en base a sus sugerencias, y siempre con la mejor calidad del mercado y un riguroso cumplimiento de las normativas vigentes y los acuerdos contractuales.

**Selección de los proveedores idóneos**, garantizando unas materias primas de calidad, seguras, auténticas, a un precio competitivo y respetuosas con el Medio Ambiente.

**Mejora continua de los productos, procesos y de las instalaciones**, con el fin de conseguir productos "10" en todos los sentidos.

**Involucrar a todo el personal de la EMPRESA**, para que participen de forma proactiva, asegurando y mejorando la calidad de nuestros productos y procesos, aplicando en todo momento las buenas prácticas de manipulación y medioambientales.

**Trabajar bajo un sistema sostenible** que garantice la calidad, seguridad alimentaria, legalidad y autenticidad sin comprometer la viabilidad económica de la EMPRESA ni las bases económicas, sociales y ambientales para las actuales y futuras generaciones, incurriendo en la conciliación y consumo responsable. La EMPRESA, asume su responsabilidad ética con respecto a la sociedad y al personal contratado.

**Fabricar productos seguros**, cumpliendo con los requisitos de "El Jefe", clientes y los propios, actuando en todo momento con la máxima higiene alimentaria mediante unas buenas prácticas, manteniendo una correcta gestión de alérgenos, siguiendo la trazabilidad y eliminando/reduciendo todos los posibles peligros físicos, químicos, radioactivos y microbiológicos.

**Cumplir con la normativa vigente (legalidad)** en materia de calidad, seguridad alimentaria y también la autenticidad en los productos fabricados y en las materias primas utilizadas, controlando estas a través de un plan de mitigación de fraude alimentario

**Cumplir con la normativa vigente** en materia medioambiental, así como cualquier otro requisito que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales, y prevenir la contaminación derivada de las actividades que realiza la EMPRESA, especialmente la derivada de la generación de residuos.

**Difundir una cultura de Seguridad Alimentaria** a todos los niveles de la EMPRESA, mediante la formación, sensibilización y capacitación continua de nuestro personal, en todas las actividades que realicen relacionadas con la inocuidad alimentaria de nuestros productos.

La dirección de la EMPRESA, junto con los distintos departamentos, se compromete a elaborar unos objetivos que, a través de una serie de indicadores, se pueda evidenciar de forma suficiente el correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad alimentaria y medioambiental.

Las responsabilidades del personal de la EMPRESA, quedaran fijadas en las fichas de puesto de trabajo según el organigrama establecido de la empresa.

La organización se compromete a cumplir a lo largo de todo el proceso productivo el plan de defensa alimentaria (Food Defense) que se encuentra implantado, con el fin de mitigar/enradicar la contaminación intencionada de los productos que producimos.

En resumen, continuar con nuestro afán de superación para poder seguir ofreciendo nuestros productos con el más alto nivel de calidad y siendo siempre respetuosos con el medioambiente.

FIRMA DE LA DIRECCIÓN

Javier Ortiz Moreno  
21 de diciembre de 2023



COMEX BAKERY es una empresa que se dedica al diseño, fabricación, envasado y almacén de panes especiales (panadería seca y panadería seca con condimentos), envasados en bolsa plástica (con o sin atmósfera modificada), Producción de tortitas de maíz o arroz extrusionadas y secas recubiertas o no de chocolate envasadas en film plástico, con una amplia experiencia en el sector.

El compromiso permanente por la calidad, seguridad alimentaria, satisfacción del cliente y el medio ambiente ha llevado a la Dirección de COMEX BAKERY, a establecer su política basada en los siguientes principios:

**Satisfacción del cliente**, proporcionando unos productos con la mejor calidad del mercado y con riguroso cumplimiento de las exigencias contempladas en las normativas vigentes.

**Selección de los proveedores idóneos**, garantizando unas materias primas de calidad, seguras y a un precio competitivo.

**Mejora constante del producto y de los procesos** a través de mecanismos de prevención para el logro de la mejora continua en materia de Calidad, Seguridad Alimentaria y medio ambiente con el objetivo de conseguir productos "10".

**Involucrar a todo el personal de COMEX BAKERY** para que participen de forma activa asegurando y mejorando la calidad de nuestros productos y apliquen en todo momento las buenas prácticas de manipulación y medioambientales.

**Trabajar bajo un sistema sostenible** que garantice la calidad, seguridad alimentaria, legalidad y autenticidad sin comprometer la viabilidad económica de la Empresa ni las bases económicas, sociales y ambientales para las actuales y futuras generaciones, incurriendo en la conciliación y consumo responsable. COMEX BAKERY, asume su responsabilidad ética con respecto a la sociedad y al personal contratado.

**Mejora continua en todos los procesos** enfocándonos a los hechos y resultados para la toma de decisiones, con la implicación en todo momento de nuestro personal.

**Fabricar productos seguros** cumpliendo con los requisitos del cliente y los propios, actuando en todo momento con la máxima higiene alimentaria (realizando una buena gestión de alérgenos, de trazabilidad y eliminando todos los posibles riesgos físicos, químicos y microbiológicos).

**Cumplir con las disposiciones vigentes** en materia medioambiental, así como cualquier otro requisito que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales, y prevenir la contaminación derivada de las actividades que realiza la organización, especialmente la derivada de la generación de residuos.

**Difundir una cultura de Seguridad Alimentaria** a todos los niveles de la Organización, mediante la formación, sensibilización y adiestramiento continuado de nuestro personal en todas las actividades que realicen, relacionada con la inocuidad alimentaria de nuestros productos y servicios y de la misma manera, garantizar las competencias de nuestros empleados relacionadas con la inocuidad de los alimentos.

COMEX BAKERY asume sus responsabilidades éticas con respecto a la sociedad y con el personal contratado.

La dirección de la empresa ha creado unos objetivos junto con los distintos departamentos, que, a través de una serie de indicadores, van a dar las evidencias suficientes de que el sistema de calidad y medioambiental funciona correctamente.

Las responsabilidades del personal de COMEX BAKERY quedaran fijadas en las fichas de puesto de trabajo según el organigrama establecido de la empresa.

La organización se compromete a cumplir a lo largo de todo el proceso productivo el plan de defensa alimentaria que tiene implantado con el fin de mitigar/enradicar la contaminación intencionada de los productos que producimos, así como el plan de mitigación de fraude alimentario con el fin de mitigar/enradicar los posibles riesgos de autenticidad de las materias primas utilizadas.

En resumen, continuar con nuestro afán de superación para poder seguir ofreciendo nuestros productos con el más alto nivel de calidad y siendo siempre respetuosos con el medioambiente.

FIRMA DE LA DIRECCIÓN

Javier Ortiz Moreno

Satisfacción del cliente, proporcionando unos productos con la mejor calidad del mercado y con riguroso cumplimiento de las exigencias contempladas en las normativas vigentes.

Selección de los proveedores idóneos, garantizando unas materias primas de calidad, seguras, auténticas y a un precio competitivo.

Mejora constante del producto y de los procesos para el logro de la mejora continua en materia de Calidad, Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente, con el objetivo de conseguir productos "10".

Involucrar a todo el personal para que participen de forma activa asegurando y mejorando la calidad de nuestros productos y apliquen en todo momento las buenas prácticas de manipulación y medioambientales.

Fabricar productos seguros, legales y auténticos cumpliendo con los requisitos del cliente y los propios, actuando en todo momento con la máxima higiene alimentaria (realizando una buena gestión de alérgenos, de trazabilidad y eliminando todos los posibles riesgos físicos, químicos y microbiológicos).

Cumplir con las disposiciones vigentes en materia medioambiental, así como cualquier otro requisito que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales, y prevenir la contaminación derivada de las actividades que realiza la organización, especialmente la derivada de la generación de residuos.

Difundir una cultura de Seguridad Alimentaria a todos los niveles de la organización, mediante formación, sensibilización y captación continua de su personal, en todas las actividades que realicen, relacionada con la inocuidad alimentaria de sus productos y servicios y de la misma manera, garantizar las competencias de los empleados relacionadas con la

Asumir las responsabilidades éticas con respecto a la sociedad y al personal contratado.

La dirección de las organizaciones ha creado unos objetivos junto con los distintos departamentos, que a través de una serie de indicadores, van a dar las evidencias suficientes de que el sistema de seguridad alimentaria y medioambiental funciona correctamente.

Las responsabilidades del personal de ambas organizaciones quedarán fijadas en las fichas de puesto de trabajo según el organigrama establecido de la empresa.

Ambas organizaciones se comprometen a cumplir a lo largo de todo el proceso productivo el plan de defensa alimentaria que tienen implantado con el fin de mitigar/erradicar la contaminación intencionada de los productos que producimos, así como el plan de mitigación de fraude alimentario con el fin de mitigar/erradicar los posibles

En resumen, continuar con nuestro afán de superación para poder seguir ofreciendo nuestros productos con el más alto nivel de calidad y siendo siempre respetuosos con el medioambiente.

Además, COMEX BAKERY suscribe desde febrero de 2019 una política ética empresarial coherente con la Misión, Visión y valores de ANITIN. Actualmente se encuentra en su Edición 03, firmada en abril de 2021, la cual recoge los siguientes principios

*Nuestra línea de trabajo se basa en la mejora continua, trabajar cada día para mejorar las 4M y trabajar para la mejora de la gestión de la cadena de suministros.*

*Trabajamos por libre y justa competencia, COMEX BAKERY rechaza rotundamente la corrupción laboral, no se acepta ningún tipo de comportamiento inadecuado por parte de las personas que forman COMEX BAKERY. Cualquier acto de soborno interno o externo sería rechazado y denunciado.*

*La protección de privacidad y datos está amparada por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, COMEX no utilizará los datos aportados para otro fin que no sea estrictamente laboral.*

De acuerdo a la Misión, Visión y Valores, algunas de las estrategias a seguir son:

*ser reconocidos como líderes en panificación seca en España y ofrecer productos de calidad, así como satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, por lo que nos esforzamos diariamente para mantener el compromiso con la mejora continua y mantener nuestras certificaciones en materia de calidad, seguridad alimentaria y medioambiente.*

Los principales **riesgos estratégicos a nivel de negocio** identificados son:

### Estratégicos

ANITÍN trabaja principalmente para un cliente, es una decisión estratégica de la dirección y se asume como tal.



En este sentido, mantenemos una comunicación constante con el cliente y atendemos a sus auditorías de Decálogo enfocándonos a obtener los más altos niveles de resultados. COMEX BAKERY, por su actividad exportadora, está expuesta a diferentes riesgos políticos, sanitarios y sociales del país de destino del cliente. Por ello, nos adaptamos a todas las normativas que sean de aplicación en los países de destino, así como a los protocolos recomendados en dichos territorios.

Debemos considerar los riesgos estratégicos como riesgos que pueden afectar al Grupo a largo plazo, ya que se encuentran vinculados a la estrategia de crecimiento del mismo.

### Financieros

Tanto ANITÍN como COMEX BAKERY, están expuestos a los riesgos asociados a trabajar con fondos provenientes de financiación externa, lo que implica estar atentos a las variaciones del mercado y forjar relaciones de confianza con las entidades.



Consideramos que estos riesgos pueden afectarnos tanto a corto, como medio y largo plazo. En el corto y medio plazo, trabajamos con fondos externos, que estarán influenciados por los cambios políticos que se dan en el territorio nacional que, a su vez, afectan al mercado en el que operamos. Por otra parte, ser conscientes de estos riesgos nos permite adecuar los recursos que debemos dedicar para gestionarlos, lo que favorece entablar relaciones robustas y duraderas con entidades externas, buscando la mejora de nuestro desempeño y tratando de reducir los riesgos a largo plazo.

### Seguridad Alimentaria

Nuestros productos pueden impactar directamente en la salud de los consumidores, con lo que se despliega un férreo sistema de seguridad e inocuidad alimentaria certificado IFS FOOD. Además, también se desarrollan sistemas de control para evitar el fraude relacionado con materias primas.

Debido a la naturaleza de estos riesgos, deben considerarse a corto plazo, ya que se vería implicada la salud pública si se materializaran incidencias de este tipo. Consecuentemente, es necesario que se lleven a cabo unos estrictos controles periódicos para reducir los riesgos a su mínima expresión, además de haberse establecido una metodología ante emergencias que faciliten una rápida acción de respuesta que minimice los daños potenciales.



### Regulatorios



Debido a la naturaleza de nuestra actividad de elaboración de productos para consumo humano, debemos atender a numerosas regulaciones y normativas en relación a la calidad y seguridad alimentaria, medio ambiente, seguridad industrial, financiera y sobre salud y seguridad ocupacional. Por este motivo, ANITÍN y COMEX BAKERY cuentan con procedimientos que permiten identificar estos requisitos normativos y regulatorios y evaluar su cumplimiento.

Este tipo de riesgos identificados, deberemos tratarlos como riesgos a corto y medio plazo, ya que puede desarrollarse nueva normativa que pueda afectar a nuestra sistemática productiva, pudiendo vernos obligados a tener que modificar recetas, líneas de producción, podría afectar al proceso de envasado, etc. El hecho de que estos riesgos se materializasen podría tener repercusiones tanto a nivel económico, por necesidad de realizar nuevas inversiones para adaptarnos al cumplimiento de nueva normativa, como a nivel de satisfacción de nuestros clientes, que podrían ver modificados productos con los que su nivel de satisfacción era alto hasta la fecha.

### Capacidad



Al trabajar principalmente para 1 solo cliente, en ANITÍN debemos ser capaces de mantener el ritmo de producción y sus requisitos de calidad de producto necesarios para satisfacer sus demandas a medida que este crece.

COMEX BAKERY, por el contrario, trabaja con numerosos clientes y diferentes formatos de productos, para lo que se controlan las previsiones de envases y embalajes con el objetivo de disponer siempre de un stock adecuado a su capacidad. De igual forma y por el mismo motivo, se establecen controles y ajustes sobre los ritmos de producción, para adecuarlos al volumen de pedidos.

Este riesgo al que están expuestas las entidades del Grupo puede considerarse un riesgo a medio y largo plazo, ya que está ligado al crecimiento en volumen de los clientes de mayor envergadura y/o al aumento de clientes con los que se trabaja, por el propio crecimiento del Grupo.

### Personal



ANITÍN y COMEX BAKERY necesitan mucho personal en el desarrollo de sus actividades (sobre todo en producción), por lo que se despliegan varios convenios de colaboración con entidades para el fomento del empleo y la inclusión social.

Se considera el riesgo relativo a personal un riesgo a corto plazo, ya que la necesidad de contratación de más personal puede verse influenciada por altas demandas de productos por parte de los clientes durante ciertos periodos estacionales.

El Grupo es consciente de los riesgos a los que se enfrenta, y para evitarlos o reducirlos en la medida de lo posible, se establecen sistemas de control internos en cada departamento.

Además, se realizan auditorías internas y externas según lo establecido en los protocolos de cada área, cuyos resultados son objeto de revisión por la Dirección.

Los riesgos asociados al negocio se revisan mediante un sistema de controles internos mensuales de cada uno de los departamentos de la empresa, junto con la revisión del avance de indicadores de ventas y producción en las reuniones del Comité de Dirección. Así mismo, en temas financieros se realiza un control de cierre mensual y una Auditoría de cuentas anual, reportando el Departamento financiero al Administrador y al Director General.

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a nuestra futura evolución del negocio son los siguientes:

- La sociedad demanda cada vez más productos saludables y naturales, sin aditivos artificiales, sin OGM, de materias primas sostenibles, productos bajos en sal y azúcares. En este sentido se mantiene el NO USO del aceite de palma de nuestros productos y se continúa trabajando en reducir el uso de aditivos, de nuestro etiquetado y recetas.
- La sociedad demanda la disminución del uso de plástico en envoltorios y embalajes, exigiendo que estos sean materiales reciclados, reciclables, biodegradables, etc., con el fin de reducir la contaminación causada por los microplásticos. En 2023 se dio cumplimiento al Plan Empresarial de Prevención establecido para el periodo 2021-2023, finalizándose con la reducción del micraje de alguna de las referencias.

## 2 INFORMACIÓN RELATIVA A CUESTIONES AMBIENTALES

Los compromisos específicos adquiridos en relación a cuestiones medioambientales, disponibles en las Políticas de Calidad y Medio Ambiente, actualizadas en diciembre de 2023, a disposición de todas las partes interesadas, tanto a nivel externo como interno, se materializan a través del desarrollo de las actividades de ANITÍN y COMEX BAKERY, donde prima el principio de precaución y el respeto a la normativa medioambiental:

- **Satisfacción de nuestros clientes** y de “El Jefe” (consumidor), proporcionando nuestros productos, en base a sus sugerencias, y siempre con la mejor calidad del mercado y un riguroso cumplimiento de las normativas vigentes y los acuerdos contractuales.
- **Selección de los proveedores idóneos**, garantizando unas materias primas de calidad, seguras, auténticas, a un precio competitivo y respetuosas con el Medio Ambiente.
- **Mejora continua de los productos, procesos y de las instalaciones**, con el fin de conseguir productos “10” en todos los sentidos.
- **Involucrar a todo el personal** de la EMPRESA. para que participen de forma proactiva, asegurando y mejorando la calidad de nuestros productos y procesos, aplicando en todo momento las buenas prácticas de manipulación y medioambientales.
- **Trabajar bajo un sistema sostenible** que garantice la calidad, seguridad alimentaria, legalidad y autenticidad sin comprometer la viabilidad económica de la EMPRESA ni las bases económicas, sociales y ambientales para las actuales y futuras generaciones, incurriendo en la concienciación y consumo responsable. La EMPRESA. asume su responsabilidad ética con respecto a la sociedad y al personal contratado.
- **Fabricar productos seguros**, cumpliendo con los requisitos de “El Jefe”, clientes y los propios, actuando en todo momento con la máxima higiene alimentaria mediante unas buenas prácticas, manteniendo una correcta gestión de alérgenos, siguiendo la trazabilidad y eliminando/reduciendo todos los posibles peligros físicos, químicos, radioactivos y microbiológicos.
- **Cumplir con la normativa vigente** (legalidad) en materia de calidad, seguridad alimentaria y también la autenticidad en los productos fabricados y en las materias primas utilizadas, controlando estas a través de un plan de mitigación de fraude alimentario
- **Cumplir con la normativa vigente en materia medioambiental**, así como cualquier otro requisito que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales, y prevenir la contaminación derivada de las actividades que realiza la EMPRESA, especialmente la derivada de la generación de residuos.
- **Difundir una cultura de Seguridad Alimentaria** a todos los niveles de la EMPRESA, mediante la formación, sensibilización y capacitación continua de nuestro personal, en todas las actividades que realicen relacionadas con la inocuidad alimentaria de nuestros productos.

Puesto que el impacto ambiental de las actividades de la empresa patrimonial BENIBLAY es muy poco significativo respecto al impacto del resto de sociedades del Grupo, dedicadas a labores productivas, la información que se presenta a continuación se centra en las actividades de las mismas, tanto en la actividad de ANITÍN como en la de COMEX BAKERY.

ANITIN dispone de Sistema de Gestión Medioambiental certificado por SGS bajo la norma ISO-14001, el cual incluye las plantas productivas de ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.U. y ANITIN JEREZ, S.L.U., con validez hasta el 17/04/2024.

COMEX BAKERY, no cuenta con un sistema de gestión medioambiental certificado bajo la norma ISO 14001, aunque comparte determinadas políticas, protocolos y procedimientos con ANITIN. Destacar que COMEX se encuentra certificado bajo el esquema Sedex-SMETA, el cual evalúa el comportamiento de la organización en las áreas de Empleo, Seguridad y Salud,

## Medio Ambiente y Ética.

La información recopilada y presentada a continuación hace referencia a las empresas productivas del Grupo, basada en un análisis del contexto y en una evaluación de los aspectos ambientales significativos a los que debe prestarse especial atención en el desempeño de sus actividades.

En la última revisión del análisis del contexto interno y externo de ANITÍN, así como de las partes interesadas y sus necesidades y expectativas, se introdujo como parte interesada "Sistemas individuales/colectivos responsabilidad ampliada del productor (envases comerciales e industriales), asumiendo como expectativa el cumplimiento anual de la declaración de envases, y siendo la principal preocupación de las mismas que la organización cumpla con la legislación vigente en materia de los residuos puesto en el mercado siguiendo el ciclo de vida del producto fabricado y la recepción de ayuda en cuanto a la efectividad y optimización de envases.

ANITÍN evalúa su contexto mediante análisis DAFO, que muestra las principales *debilidades*, *fortalezas*, *amenazas* y *oportunidades*, con fecha de actualización a 16/01/2023 donde se destacan las siguientes conclusiones principales:

### Debilidades:

- Se detecta un bajo nivel de implementación de herramientas informáticas de gestión.
- Bajo control de las curvas de temperatura óptimas de los hornos para los diferentes procesos.
- Se detecta incumplimiento en algunos parámetros de vertido
- Incumplimiento de los límites de ruido en Anitin Jeréz.
- Incumplimiento valores límite de emisión en focos

### Amenazas:

- Escaso margen de decisión en los envases de producto, al envasar con la marca del cliente.
- Nueva normativa de plásticos en envases.

### Fortalezas:

- Gestión energética, mediante la implementación de instalaciones que fomenten la eficiencia energética
- Los proveedores de las principales materias primas son cercanos. .
- Buena comunicación y predisposición de la Dirección a mejoras

### Oportunidades:

- Disponer de partidas presupuestarias para Medio ambiente.

Sobre la revisión del análisis DAFO, se revisa consecuentemente la planificación CAME, con el objetivo de focalizar los esfuerzos sobre los principales aspectos detectados, llevándose a cabo en 2023 las siguientes actuaciones:

- En relación al incumplimiento de los parámetros de vertido, se modifica y revisa la planta depuradora.
- En relación al incumplimiento en materia de ruido, se implementan medidas de insonorización en la planta de Anitin 2 de ANITIN Panes Especiales, quedando pendiente para 2024 la medición de los niveles acústicos.
- En octubre se realiza nueva medición en los focos, donde se da cumplimiento a los VLE.
- En relación con nueva normativa de plásticos en envases, durante 2023 se lleva realizando un estudio de alternativas para la sustitución del plástico de un solo uso.
- Promover desde el departamento de calidad y medioambiente la instalación de herramientas informáticas que disminuyan el uso de papel.
- Se encuentra en estudio curvas de temperatura
- Se dispone de estudio para la instalación de placas fotovoltaicas de autoconsumo en

## ANITIN 1 y 2.

Una vez establecido el compromiso de respetar y cumplir la normativa vigente en relación al medio ambiente, ANITÍN establece en su procedimiento PRM10 Ed. 4.4 (actualizado a fecha 12/04/2023) la sistemática para la identificación y evaluación de los requisitos legales que le son de aplicación, tarea para la que cuenta con la ayuda de una empresa externa especializada. En este procedimiento, se establece una revisión semestral, como mínimo, de los requisitos legales. COMEX BAKERY, establece un procedimiento de identificación y evaluación de requisitos legales con el mismo enfoque que ANITÍN y se recogen los resultados de manera similar, con la gestión de ambos centralizada en el equipo de MA.

Para determinar los efectos e impactos que las actividades de ANITÍN y COMEX BAKERY puedan tener sobre el medio ambiente, ANITÍN ha establecido el procedimiento PRM 09, actualizado durante 2023 a fecha 31/07/2023- Ed.07.06 al objeto de identificar sus aspectos ambientales y evaluarlos para determinar cuáles de ellos son significativos. Este análisis tiene en cuenta tanto condiciones normales de operatividad, como condiciones de funcionamiento anormales y situaciones de emergencia, se realiza en base a criterios como las emisiones atmosféricas, vertidos, residuos, consumo de recursos, molestias en el entorno (ruido, olores, etc.), otras cuestiones medioambientales locales y que afecten a la comunidad y situaciones de emergencia y, por último, se revisa anualmente. A partir de 2018, se introdujo en este procedimiento la consideración del ciclo de vida, lo que permite a ANITÍN tener una visión holística de sus procesos, pudiendo detectar nuevos aspectos ambientales que hasta al momento podrían haber pasado inadvertidos. COMEX BAKERY establece un procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales PRM04 con el mismo enfoque que ANITÍN recogiendo los resultados de manera similar.

Tras la revisión de los **aspectos ambientales**, en 2023 resultaron como **significativos** los siguientes:

## ANITÍN 1:

- Residuos sólidos asimilables a urbanos (inertes).
- Papel, cartón y envases de cartón.
- Lodos del tratamiento in situ de efluentes.
- Vertido de aguas de proceso: Conductividad a 25°C, DQO y pH.
- Envases plásticos que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminadas por ellas.

## ANITÍN 2:

- Vertido de aguas de proceso: Conductividad.
- Emisión COT de vahos.
- Ruido nocturno en las instalaciones (producción)

## ANITÍN JEREZ 1:

- Papel, cartón y envases de cartón
- Aspectos derivados del análisis del ciclo de vida: plástico puesto en el mercado.

## ANITIN JEREZ 2:

- Envases plásticos que contienen restos de sustancias peligrosas o que están contaminados por ellas
- Vertido de aguas de proceso: Conductividad.
- Emisiones CO de hornos

COMEX, no dispone de evaluación de aspectos ambientales al no disponer de un sistema de gestión medioambiental bajo la ISO 14001.



Como se puede observar, los efectos previsibles e impactos sobre el medio ambiente de las empresas productivas del Grupo están generalmente relacionados con las **emisiones a la atmósfera y la generación de residuos** para el desarrollo de sus actividades, así como con el **vertido de aguas de proceso**.

De esta forma, se actúa sobre ellos en base a lo establecido en la Política de Calidad y Medioambiente, y bajo la metodología establecida en los sistemas de gestión de Calidad Alimentaria y Medioambiental implantados, lo que permite un enfoque preventivo y de mejora continua, aumentando de este modo la capacidad de reacción cuando se detectan no conformidades respecto a las exigencias internas sobre estas cuestiones o ante incidentes o accidentes, tanto en materia de medio ambiente como en seguridad y salud.

El control, seguimiento y tratamiento de los aspectos ambientales se encuentra definido en los procedimientos PR12 *Objetivos e Indicadores* y PRM11 *Control Operacional* (actualizado a fechas 26/06/2023-Ed.09), mientras que en el procedimiento PRM08 se establecen las *actuaciones a llevar a cabo en situaciones de emergencia* que puedan afectar al medio ambiente.

Por su parte, COMEX BAKERY, a fecha 28/29 de marzo de 2023 paso nueva auditoria de certificación bajo el esquema SEDEX-SMETA, evaluándose el comportamiento de la organización en las áreas de *Empleo, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Ética*.

Como parte de los requisitos de sus sistemas de gestión, ANITÍN y COMEX BAKERY realizan seguimiento del desempeño de dichos sistemas a través de auditorías internas y externas, según lo establecido en sus procedimientos.

A su vez, tanto ANITIN como COMEX BAKERY cuentan en sus cinco plantas productivas con la certificación **IFS FOOD** Versión 7, octubre de 2020, para las actividades de “*Producción y envasado de panes especiales* (panadería seca y panadería seca con condimentos)” en el nivel superior, certificada por la empresa SGS.

Actuando bajo el prisma del principio de precaución, se dedican los siguientes recursos a la prevención de riesgos ambientales:

- Implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiental, de acuerdo a los requisitos internos y los establecidos por los estándares IFS FOOD e ISO 14001. Para mantener el sistema de gestión Medioambiental se cuenta directamente a un técnico, cuyo gasto supone unos 27.500 €/año, aproximadamente. Indirectamente se colabora con departamentos como Mantenimiento, Prevención, Ingeniería, Compras...
- Implicación de todas las partes interesadas con lo establecido en el Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiental, mediante reuniones, participaciones del departamento de Calidad y Medioambiente en proyectos de otros departamentos, formaciones, etc.
- En lo que respecta a formaciones y acciones de sensibilización en materia de medioambiente y calidad y seguridad alimentaria a lo largo del 2023 se han realizado formaciones en materia medioambiental entre mayo - junio de 2023 (plantas de Anitin 1 y Anitin 2). Para la planta de Anitin Jerez 1 Picos se han realizado en enero-febrero de 2024

En la evaluación de requisitos legales no se identifica la obligación de constituir garantía financiera de responsabilidad medioambiental por la naturaleza de la actividad. Sin embargo, ANITÍN cuenta con una póliza de responsabilidad civil, que cubre accidentes relacionados con la actividad, contaminación accidental y accidentes causados por subcontratas.

**Cambio climático y Contaminación:**

ANITÍN y COMEX BAKERY tratan de prevenir, reducir y reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente a través del mantenimiento de sus certificaciones y el mantenimiento de sus sistemas de gestión correspondientes, mediante la reducción de consumos y el reciclaje de residuos, lo que evita emisiones por nueva fabricación de materiales o por tener que emplear menos materias primas para conseguir la misma producción final.

En materia de contaminación acústica, la totalidad de las plantas productivas se someten a auditorías de ruido periódicas.

En lo que respecta a los métodos de iluminación, se llevaron a cabo diversas acciones a lo largo del año asociadas a la implantación de sistemas más respetuosos con el medio ambiente, como son la instalación de luminarias de larga longevidad y bajo consumo, así como la instalación de detectores de presencia y horarios de iluminación automatizados. –

Por otro lado, se dispone de estudio para la instalación de placas fotovoltaicas de autoconsumo en ANITIN 1 y 2, sin fecha prevista de ejecución, al objeto de evitar la generación de electricidad proveniente de combustibles fósiles.

Cabe destacar que durante 2023 se continua con el proceso de digitalización de los registros de la fábrica en todas las líneas, la gestión de las catas se está empezando a gestionar de forma on line y se ha ido incorporando maquinaria para la refrigeración del agua de mayor capacidad y eficiencia.

Estas medidas favorecerán la reducción de consumos y el uso eficiente de recursos, lo que se traduce en una disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades de ANITÍN y COMEX BAKERY, intentando así minimizar su contribución al cambio climático.

Para lograrlo se establecieron para 2023 en materia de calidad y medioambiente los siguientes objetivos:

**ANITÍN 1:**

- Cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2) para su seguimiento y futura reducción de emisiones.
- Reducir en un 5% la generación de envases plásticos contaminados.
- Reducción de un 15% la generación de residuos inertes

**ANITÍN 2:**

- Cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2) para su seguimiento y futura reducción de emisiones.
- Reducir en un 5% la generación de envases plásticos contaminados.
- Reducir en un 10% la generación de residuos inertes

**ANITÍN JEREZ 2 PANES:**

- Cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2) para su seguimiento y futura reducción de emisiones.
- Reducir en un 5% la generación de envases plásticos contaminados.

**ANITÍN JEREZ 1 -PICOS:**

- Cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (Alcance 1 y 2) para su seguimiento y futura reducción de emisiones.
- Reducir en un 5% la generación de envases plásticos contaminados.
- Comenzar a cuantificar la cantidad de RSU que se generan

En diciembre de 2023, concretamente a fecha 27/12/2023 se procedió a la Evaluación de cumplimiento de los objetivos propuesto al inicio del año, obteniéndose los siguientes resultados:

- Respecto a la cuantificación de las emisiones GEIs (alcance 1 y 2) se realiza el cálculo de la huella de carbono por empresa externa (DEPLAN SL), en las plantas de Anitin 1 y 2.
- Se alcanza el objetivo de reducción del 5% de generación de envases plásticos contaminados: reducción de un 36,55% en AN1, 51,71% en AN2, y 68% en AN Jerez 1, aunque en AN Jerez 2 se ha visto incrementado.
- No se alcanza el objetivo de reducción de un 15% de generación de residuos inertes en A1. En 2024 se procederá al estudio con el gestor SAICA de nuevas medidas para su implementación.
- En ANITIN JEREZ 1, a partir de abril de 2023 se comienza a registrar el pesaje de inertes.
- No se alcanza el objetivo de reducción de un 10% en la generación de residuos inertes en A2, alcanzándose una reducción del 5%. En 2024 se procederá al estudio con el gestor SAICA de nuevas medidas para su implementación.

Respecto a las **emisiones de carbono** destacar que desde 2021, tanto en las plantas de ANITIN como en la de COMEX BAKERY se viene realizando, en interno, el cálculo de su huella de alcance 1 y 2. Para su cálculo se han aplicado los siguientes factores de emisión:

- Gas natural: 0,182 kg CO<sub>2</sub> eq/kWhPCS
- Electricidad: 0,270 kg CO<sub>2</sub> eq/kWhPCS

En la tabla adjunta, se presentan los resultados del cálculo de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes de ANITÍN y COMEX BAKERY correspondiente al año 2023 y su evolución desde 2021:

<b>CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA</b>			
<b>EMISIONES DE CARBONO Y OTRAS</b>			
<b>ALCANCE 1</b>			
<b>Consumo de gas (T CO<sub>2</sub> eq.)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>ANITÍN 1</b>	3.220,10	3.287,30	3.500,37
<b>ANITÍN 2</b>	4.488,00	4.568,90	4.671,28
<b>ANITÍN JEREZ 1</b>	2.200,30	1.672,60	1.020,53
<b>ANITÍN JEREZ 2</b>	947,00	814,50	1.736,55
<b>COMEX BAKERY</b>	706,00	642,00	611,18
<b>TOTAL</b>	<b>11.561,40</b>	<b>10.985,30</b>	<b>11.539,90</b>
<b>ALCANCE 2</b>			
<b>Consumo eléctrico (T CO<sub>2</sub> eq.)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>ANITÍN 1</b>	976,95	1.211,92	1.403,01
<b>ANITÍN 2</b>	1.329,15	1.340,08	1.787,40
<b>ANITÍN JEREZ 1</b>	855,38	742,073	869,92
<b>ANITÍN JEREZ 2</b>	174,85	183,29	236,20
<b>COMEX BAKERY</b>	319,53	403,46	490,72
<b>TOTAL</b>	<b>3.655,86</b>	<b>3.880,83</b>	<b>4.787,24</b>

En materia de contaminación acústica, se presentan en la tabla adjunta las fechas de las últimas auditorías acústicas realizadas y su resultado en la totalidad de las plantas del grupo, con el doble objetivo de cumplir con los requisitos normativos establecidos y reducir la contaminación acústica como consecuencia del normal desarrollo de las actividades.

<b>CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA</b>		
<b>RUIDO</b>		
	<b>Fecha última auditoría acústica realizada</b>	<b>Resultado</b>
<b>ANITÍN 1</b>	16/11/2021	CONFORME
<b>ANITÍN 2</b>	05/07/2021	*NO CONFORME
<b>ANITÍN JEREZ 1</b>	01/06/2019	CONFORME
<b>ANITÍN JEREZ 2</b>	01/07/2019	CONFORME
<b>COMEX BAKERY</b>	11/01/2024	CONFORME

\* Nota: Dado el resultado NO CONFORME obtenido en ANITÍN 2, la organización decidió realizar con empresa externa estudio para evaluar acciones para reducir el ruido, implementando en 2023 las medidas de insonorización propuestas, y planificando para 2024 nuevas mediciones.

En el apartado lumínico, no se han realizado modificaciones respecto a 2021, donde ya se contaba con medidas como programación de los horarios de iluminación, zonas con iluminación activada por sensores, luminarias LED, etc. Se continúa reemplazando según dejan de funcionar, implementándose nuevo sistema de sensores de encendido y apagado de luz en almacenes, comedores y vestuarios.

#### **Economía circular y prevención y gestión de residuos y Uso sostenible de recursos:**

Tal y como se describe al principio de este apartado, las medidas de prevención establecidas tienen que ver con el mantenimiento de las certificaciones y sistemas de gestión implementados en las entidades del Grupo, así como la realización de formaciones continuas y anuales a este respecto.

Se presentan a continuación los indicadores sobre la **producción de residuos** durante 2023, así como sobre el reciclaje de estos, mostrando a su vez su evolución desde el año 2021.

## Residuos No Peligrosos (Kg)

## 2021

	Orgánico	Plásticos	Papel y Cartón	Chatarra	Madera	Inertes	Otros	Masa ajo y aceite
ANITÍN 1	880.479	41.260	97.907	6.049	2.260	78.884	143.771	256.450
ANITÍN 2	1.288.491	33.008	74.348	17.939	2.400	117.940	96.144	0
ANITÍN Jerez 2 – Panes	776.003	11.952	28.712	1.420	0	68.180	32.651	0
ANITÍN JEREZ 1 –Picos	134.695	1.578	9.358	529	0	No se puede contabilizar	1.007	0
COMEX BAKERY	168.245	0	38.150	1.330	3.760	51.050	97.674	295.620
<b>TOTAL</b>	<b>3.247.913</b>	<b>87.798</b>	<b>248.475</b>	<b>27.267</b>	<b>8.420</b>	<b>316.054</b>	<b>149.133</b>	<b>474.250</b>
Ratio (T resid gen/prod)x100	10 %	0,27%	0,76%	0,08%	0,02%	0, 97 %	1,1%	1,7 %

## 2022

	Orgánico	Plásticos	Papel y Cartón	Chatarra	Madera	Inertes	Otros	Masa ajo y aceite
ANITÍN 1	1.224.863	16.125	120.398	9.380	5.880	284.574	362.153	128.020
ANITÍN 2	1.233.779	9.011	67.272	12.000	0	106.672	36.209	0
ANITÍN Jerez 2 – Panes	686.766	7.490	25.078	3.700	0	42.620	18.908	0
ANITÍN JEREZ 1 –Picos	126.577	1.546	10.480	1.525	0	-	5.598	0
COMEX BAKERY	206000	1680	39428	2000	0	38.540	52.081	297504
<b>TOTAL</b>	<b>3.477.985</b>	<b>35.852</b>	<b>262.656</b>	<b>28.605</b>	<b>5.880</b>	<b>472.406</b>	<b>474.949</b>	<b>425.524</b>
Ratio (%)	10,74	0, 11	0, 81	0,08	0,01	1,45	1,46	1,31

Nota:

1. El residuo calificado como “orgánico” hace referencia solo a los Kg de materia orgánica contabilizada como destrío
2. Dentro del residuo calificado como “otros” se contabiliza el producto NO CONFORME definido como etiqueta roja (*producto ya envasado y que posteriormente se destina a pienso*).

2023								
	Orgánico	Plásticos	Papel y Cartón	Chatarra	Madera	Inertes	Otros	Masa ajo y aceite
<b>ANITÍN 1</b>	1.106.758,00	33.556,00	118.708,00	9.350,00	8.100,00	397.320,00	327.102,00	0,00
<b>ANITÍN 2</b>	1.253.292,00	9.830,00	87.960,00	19.280,00	0,00	99.620,00	80.835,00	0,00
<b>ANITÍN Jerez 2 – Panes</b>	761.425,00	4.180,00	19.447,00	5.670,00	0,00	6.507,00	22.170,00	0,00
<b>ANITÍN JEREZ 1 –Picos</b>	165.406,00	2.355,00	10.563,00	1.451,00	0,00	2.277,00	22.058,00	0,00
<b>COMEX BAKERY</b>	171.531,00	7.070,00	32.880,00	2.040,00	3.600,00	52.060,00	315.538,00	221.060,00
<b>TOTAL</b>	<b>3.458.412,00</b>	<b>56.991,00</b>	<b>269.558,00</b>	<b>37.791,00</b>	<b>11.700,00</b>	<b>557.784,00</b>	<b>767.702,00</b>	<b>221.060,00</b>
<b>Ratio</b>	9,901%	0,163%	0,772%	0,108%	0,033%	1,597%	2,197%	0,633%

## Reciclaje Residuos No Peligrosos (Kg)

	2021		2022		2023	
	Residuos	Residuos no Peligrosos	Residuos	Residuos no Peligrosos	Residuos	Residuos no Peligrosos
	NO PELIGROSOS	NO RECICLADOS	NO PELIGROSOS	NO RECICLADOS	NO PELIGROSOS	NO RECICLADOS
ANITÍN 1	1.507.060	0	2.151.393	0	2.000.712,50	0,00
ANITÍN 2	1.630.270	0	1.464.943	0	1.550.748,00	0,00
ANITÍN JEREZ 1	918.918	0	784.562	0	819.399,00	0,00
ANITÍN JEREZ 2	147.167	0	145.726	0	204.109,80	0,00
COMEX BAKERY	655.829	0	637.233	0	805.778,50	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>4.859.244</b>	<b>0</b>	<b>5.183.857</b>	<b>0</b>	<b>5.380.747,80</b>	<b>0,00</b>
<b>Kg Producción</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>34.931.129,95</b>	<b>34.931.129,95</b>
<b>Ratio</b>	<b>15,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>16,0095%</b>	<b>0,0000%</b>	<b>15,404%</b>	<b>0,000%</b>
<b>% Reciclado</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100,000%</b>	<b>0,000%</b>

## Reciclaje Residuos Peligrosos (Kg)

	2021		2022		2023	
	Residuos	Residuos Peligrosos	Residuos	Residuos Peligrosos	Residuos	Residuos Peligrosos
	PELIGROSOS	NO RECICLADOS	PELIGROSOS	NO RECICLADOS	PELIGROSOS	NO RECICLADOS
ANITÍN 1	959	0	1.700	1	597,50	0,00
ANITÍN 2	591	0	685	0	346,50	0,00
ANITÍN JEREZ 1	274	0	479	0	734,00	0,00
ANITÍN JEREZ 2	237	0	424	0	314,00	0,00
COMEX BAKERY	220	0	67	0	174,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>2.281</b>	<b>0</b>	<b>3.355</b>	<b>1</b>	<b>2.166,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Kg Producción</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>34.931.129,95</b>	<b>34.931.129,95</b>
<b>Ratio</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,0104%</b>	<b>0,0000%</b>	<b>0,006%</b>	<b>0,000%</b>
<b>% Reciclado</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>99,970%</b>	<b>0,02980%</b>	<b>100,000%</b>	<b>0,000%</b>

Puede observarse que el porcentaje de valorización tanto de residuos no peligrosos como peligrosos ha llegado a ser del 100%. En ambos casos, a pesar del aumento de producción del residuo, asociado a un aumento de la actividad productiva, se ha conseguido un aumento de la fracción que se ha conseguido reciclar durante 2023 respecto al ejercicio anterior, en concordancia con el espíritu de mejora continua de la organización.

En cuanto al **uso sostenible de recursos**, los consumos más relevantes de la actividad son: *agua, gas natural, electricidad, materias primas y materiales auxiliares*. Se presenta a continuación una relación de los consumos de 2023, comparándolos con los de ejercicios anteriores:

<b>Consumos de recursos</b>			
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Consumo de agua (m3)</b>			
ANITÍN 1	17.122	19418	25325
ANITÍN 2	38.906	47140	37549
ANITÍN JEREZ 1	7.490	4976	5321
ANITÍN JEREZ 2	5.665	6849	8461
COMEX BAKERY	5.852	6297	9151
<b>Total</b>	<b>75.035</b>	<b>84.824</b>	<b>85.807</b>
<b>Kg Producto final producido</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>34.931.129,95</b>
<b>Ratio</b>	<b>0,23%</b>	<b>0,262%</b>	<b>0,246%</b>
<b>Consumo de gas natural (m3)</b>			
ANITÍN 1	1.512.225	1543751	1643828
ANITÍN 2	2.107.613	2145614	2193706
ANITÍN JEREZ 1	1.033.319	382516	479256
ANITÍN JEREZ 2	444.724	785483	815510
COMEX BAKERY	331.548	301500	287020
<b>Total</b>	<b>5.429.429</b>	<b>5.158.864</b>	<b>5.419.320</b>
<b>Kg producto final producido</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>34.931.129,95</b>
<b>Ratio</b>	<b>16,78%</b>	<b>15,93%</b>	<b>15,51%</b>
<b>Consumo eléctrico (KWh)</b>			
ANITÍN 1	4.652.127	5094483	5196335
ANITÍN 2	6.329.293	6588969	6620011
ANITÍN JEREZ 1	4.073.223	769893	874805
ANITÍN JEREZ 2	832.620	3117369	3221908
COMEX BAKERY	1.521.571	1696153	1817469
<b>Total</b>	<b>17.408.834</b>	<b>17.266.867</b>	<b>17.730.528</b>
<b>Kg producto final producido</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>34.931.129,95</b>
<b>Ratio</b>	<b>53,79%</b>	<b>53,33%</b>	<b>50,76%</b>
<b>Consumo de materias primas principales</b>			
Harina (Kg)	29.538.690	33.937.066,98	35.880.804,2
Aceite (Kg)	3.820.489	3.866.018	4.402.561,4
Cartón no significativo (Uds.)	7.177.030	2.464.664,59	2.613.125,69
<b>Kg producto final producido</b>	<b>32.361.727</b>	<b>32.379.972,6</b>	<b>34.931.129,95</b>
<b>Ratio</b>	<b>1,25%</b>	<b>1,24</b>	<b>1,22</b>

Nota: El consumo de agua proviene exclusivamente de las redes de abastecimiento, no disponiendo de captaciones propias. El consumo de papel (nº de folios) no será valorado, ya que no es representativo para la organización.

El compromiso del Grupo va más allá de monitorizar el efecto de su actividad sobre el medio ambiente, y trabaja de manera continua en implementar medidas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas, la eficiencia energética y el uso de energías renovables, tal y como ha sido reflejado anteriormente. Por otro lado, han sido ejecutadas, entre otras, las siguientes acciones emprendidas para mejorar el desempeño ambiental durante 2023:

- Digitalización en trámites: Proyecto MAPEX implantado en ANITIN, y prevista su implantación en COMEX BAKERY en 2024. Registros en papel a nivel residual
- Digitalización de la gestión y coordinación de actividades de empresas externas, a través de plataforma gestionada por la empresa DOKIFY perteneciente al Grupo Nunsys, desde el 31/07/2023 en APE
- Acciones formativas sobre la correcta gestión de residuos realizadas siempre previa a la incorporación del personal y renovación de todo el personal.
- En la planta de ANITIN 1 han sido ejecutadas tres inversiones para la mejora de la depuración de aguas:
  - Separación del agua residual según los diferentes ciclos de la limpieza CIP de depósitos y conducciones de la levadura, para evitar sobrecarga de la depuradora
  - Nuevo pozo de reconducción de aguas residuales a depuradora
  - Serpentin para dosificación de productos químicos mediante contador de impulsos

ANITÍN trata de evitar el *desperdicio de alimentos* en la medida de sus posibilidades y ámbito de acción. Para ello, en los comedores se disponen productos gratuitos a disposición de los trabajadores, pero solo pueden consumirse en los lugares designados a tal fin y durante el tiempo de descanso, no estando permitido sacarlos de las instalaciones para consumirlos más tarde. Se trata de esta forma de evitar comportamientos de consumo abusivos, con la potencialidad de que al final los productos tomados de los comedores no sean consumidos y, en consecuencia, se desperdicien.

Además, se aplican otras medidas para evitar el desperdicio de alimentos, tanto en ANITÍN como en COMEX BAKERY, ya que a nivel productivo se trabaja continuamente para minimizar las salidas de producto no conforme:

- Revisiones de verificación de material quebradizo, con el objetivo de evitar la contaminación por cuerpos extraños, realizadas con una frecuencia entre diaria y semanal, dependiendo de las zonas de que se trate.
- Controles de la temperatura de hornos, para evitar cocciones inadecuadas, bien por exceso o bien por defecto, del producto, realizados con frecuencia horaria.
- Realización de controles periódicos de los valores de humedad del producto en fabricación.
- Realización de catas de producto, en cada turno, para detectar incidencias.
- Realización de controles de pesada, en cada turno en obrador, con el objetivo de verificar que se están empleando las cantidades adecuadas de materias primas para cada receta.
- Controles de materias primas, para verificar que son las adecuadas antes de entrar en el proceso puramente productivo.

Si a pesar de la aplicación de todas estas medidas de carácter preventivo se termina produciendo producto no conforme, se intenta que pueda ser utilizado y aprovechado en subproductos de alimentación animal, cuya gestión se realiza de acuerdo con la Instrucción Técnica establecida sobre Gestión de residuos y al procedimiento PR05 *Plan de Control de gestión de Residuos*.

En la planta de ANITIN 1 el residuo de aceite masa ajo destinado anteriormente a valorización, se junta con el destrío de orgánico para la producción de pienso gestionado a través de SAICA. Se encuentra en estudio para su implantación en la planta de COMEX a lo largo de 2024

De esta manera, quedan patentes los esfuerzos de las entidades productivas del Grupo para evitar el desperdicio de alimentos que no pueden ser consumidos por el público objetivo, derivándose y tratando que se aproveche como subproducto de alimentación animal.

### **Protección de la biodiversidad:**

De acuerdo al compromiso establecido con la protección del medio ambiente por la Dirección, a través del cumplimiento de la legislación en dicha materia, del establecimiento de políticas de calidad y sistemas de gestión medioambientales y de la aplicación del principio de precaución inherente a dichas políticas y sistemas de gestión, el Grupo establece sistemáticas de actuación para evitar la pérdida de la biodiversidad, bien directa o indirecta, derivada del desempeño de su actividad.

Debido a la situación de los emplazamientos productivos, en polígonos industriales, y ninguno de ellos localizado cerca de áreas naturales protegidas ni bajo la protección de otras figuras administrativas, no existe riesgo de causar impacto en áreas protegidas ni sobre ninguna de las especies que las habitan.

Hacer referencia al uso y mantenimiento de plantas depuradoras en las instalaciones, con el fin de reducir la peligrosidad y toxicidad de los vertidos a la red de alcantarillado, reduciendo el impacto medioambiental que pueda ocasionar como consecuencia del normal desarrollo de la actividad.

Cabe mencionar que, ya desde 2018, se trabajó en la eliminación del uso del aceite de palma de la composición de los productos fabricados, logrando dicho objetivo en 2019, con lo que ya no se contribuye a la deforestación de zonas boscosas para la plantación de grandes extensiones de palma. De esta forma, se evita contribuir a la destrucción del hábitat del que puedan depender determinadas especies endémicas o amenazadas. Esta decisión de no incluir aceite de palma en los productos del Grupo se ha mantenido hasta la actualidad, a pesar de la crisis de escasez derivada de la situación de guerra de Ucrania.

Por otro lado, con la nueva legislación aplicable sobre el uso de envoltorios y envases de plástico se han estudiado alternativas más sostenibles medioambientalmente como pueden ser los envases biodegradables. Por el momento se descarta su uso debido al encarecimiento que repercutiría sobre el valor final de los productos al ser hasta 3 veces más costoso que los actuales. A pesar de ello se sigue trabajando con el fin de encontrar la mejor solución medioambiental posible en materia de envasado de producto final. En Julio de 2022, COMEX BAKEY comenzó a trabajar con nuevo plástico con estructura mono material para uno de sus clientes. Para 2023 se ha empezado a envasar producto para otro cliente con este tipo de material, quedando para 2024 la estandarización del material para su uso en todas las sociedades del grupo.

### 3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Al operar dentro de la Unión Europea, el riesgo de vulneración de normativas relativas a *derechos humanos, cadena de suministro y normativa laboral*, que garantiza los derechos de los trabajadores como las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo, se considera muy bajo o irrelevante.

A pesar de lo anterior, ANITÍN apuesta por un enfoque preventivo al respecto, para lo que ha desarrollado políticas destinadas a la protección de dichas cuestiones, incluyendo por parte de COMEX BAKERY una certificación específica como es SEDEX/SMETA, que evalúa aspectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la cadena de suministro.

Muestra de este enfoque son los compromisos suscritos en la Política de Prevención de ANITÍN:

*ANITÍN, considera que su capital más importante son sus trabajadores, siendo prioridad de la empresa mantener buenas condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como mantener al personal motivado y comprometido con la prevención de los riesgos del trabajo.*

*Proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así como de los usuarios, visitas, proveedores, subcontratistas y demás partes interesadas.*

*Cumplir tanto la normativa de seguridad y salud en el trabajo aplicable a nuestras actividades así como los requisitos que voluntariamente se suscriben.*

*Proponer la mejora continua de nuestro desempeño en la prevención de riesgos implementando un Sistema de Gestión de SST, a través del cual se involucra a todos los empleados en la identificación continua de los peligros y evaluación de sus riesgos para poder tomar oportunas y*

*Promover y motivar en nuestro personal la prevención de los riesgos del trabajo en todas sus actividades, mediante la comunicación y participación en las medidas para el control de los mismos.*

*Fomentar y garantizar las condiciones de seguridad, salud e integridad física, mental y social de los trabajadores durante el desarrollo de las labores en el centro de trabajo, siendo uno de sus objetivos principales evitar riesgos, incidentes y enfermedades profesionales.*

*Revisar periódicamente y llevar a cabo auditorias del Sistema de Gestión de SST, para verificar y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de seguridad y salud con el fin de mejorarlo, y adecuar esta Política a las condiciones cambiantes de la organización.*

Como ocurre con toda política y estrategia sólida en cualquier ámbito de toda organización, es necesario establecer una hoja de ruta para lograr la consecución de las mismas, por lo que el Grupo ha establecido los siguientes objetivos y medidas para conseguirlos, encuadrados en el periodo 2022-2023:

- Objetivos estratégicos 2023:
  - o Incorporar la digitalización a la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
  - o Conseguir reducir los accidentes con baja y volver a tener cero enfermedades profesionales en todos los centros de trabajo del Grupo Anitín.
  - o Seguir avanzando en el desarrollo y actualización de las acciones encaminadas a la mejora de las medidas de emergencia.
  
- Objetivos y metas específicos 2023:
  - o Adquisición e implantación de programa informático para la gestión de la PRL
  - o Mantener la siniestralidad en el Grupo Anitín en índices de incidencia por accidentes con baja de los más bajos del sector, por debajo del 20%, reducir el de EP, así como reducir el índice de absentismo del Grupo por debajo del 4%.
  - o Actualización de los planes de emergencia y renovación de la formación de los miembros de los diferentes equipos de emergencia, así como la realización de simulacros en todas las plantas.

Destacar en 2023, en lo relativo a la *gestión y coordinación de actividades de empresas* externas, la medida implantada de digitalización por el Dpto de PRL, a fecha 31/07/2023, realizada a través de la empresa DOKIFY perteneciente al Grupo Nunsys, permitiendo de este modo controlar con carácter previo la recopilación de la documentación necesaria y control de trabajadores de empresas externas.

El Grupo trabaja para ofrecer oportunidades de *trabajo de calidad y por la inclusión social*, para lo que se colabora con distintas entidades de fomento del empleo y con institutos y universidades, como pueden ser:

- ILUNION,
- Grupo Sifu (centro especial de empleo),
- Catedier para fomentar la inclusión social.
- La Universidad Politécnica de Valencia y la Universidad de Valencia, para la realización de prácticas de personal de tecnología de los alimentos, o
- Institutos de la zona, para la realización de prácticas de Formación Profesional en las áreas de informática, administración y calidad.

De esta manera, se trata de fomentar el desarrollo socioeconómico a nivel local, trabajando y colaborando con personas y entidades de la zona.

**Empleo:**

Presentamos a continuación los indicadores respecto a empleados del Grupo, segregado por entidades, que a 31 de diciembre de 2023 contaba con un total de 540 personas contratadas (543 en 2022):

<b>Número total de empleados (2022)</b>				
Empresas:	Hombres	Mujeres	Total	
ANITÍN PANES ESPECIALES	114	265	379	
ANITÍN JEREZ	102	30	132	
COMEX BAKERY	18	12	30	
BENIBLAY	1	1	2	
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>235</b>	<b>308</b>	<b>543</b>	

  

<b>Número total de empleados (2023)</b>				
Empresas:	Hombres	Mujeres	Total	
ANITÍN PANES ESPECIALES	116	285	401	
ANITÍN JEREZ	71	28	99	
COMEX BAKERY	18	20	38	
BENIBLAY	1	1	2	
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>206</b>	<b>334</b>	<b>540</b>	

<b>Número de empleados por rango de edad (2022)</b>				
Empresas	Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	<30	21	25	46
	30-50	82	199	281
	>50	11	41	52
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>265</b>	<b>379</b>
ANITÍN JEREZ	<30	8	1	9
	30-50	76	18	94
	>50	18	11	29
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>30</b>	<b>132</b>
COMEX BAKERY	<30	2	3	5
	30-50	13	9	22
	>50	3	0	3
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
BENIBLAY	<30	0	0	0
	30-50	1	1	2
	>50	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL GRUPO</b>	<30	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>60</b>
	30-50	<b>172</b>	<b>227</b>	<b>399</b>
	>50	<b>32</b>	<b>52</b>	<b>84</b>
	<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>308</b>	<b>543</b>

Número de empleados por rango de edad (2023)				
Empresas	Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	<30	23	36	59
	30-50	72	192	264
	>50	21	57	78
	<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>285</b>	<b>401</b>
ANITÍN JEREZ	<30	4	3	7
	30-50	51	14	65
	>50	16	11	27
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>28</b>	<b>99</b>
COMEX BAKERY	<30	6	5	11
	30-50	11	12	23
	>50	1	3	4
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>
BENIBLAY	<30	0	0	0
	30-50	1	1	2
	>50	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
TOTAL GRUPO	<30	33	44	77
	30-50	135	219	354
	>50	38	71	109
	<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>334</b>	<b>540</b>

Número de empleados por categoría profesional y sexo (2022)				
Empresas:	Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	Directivos y Mandos intermedios	15	5	20
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	8	21	29
	Producción (puestos cualificados)	58	71	129
	Producción (puestos no cualificados)	33	168	201
	<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>265</b>	<b>379</b>
ANITÍN JEREZ	Directivos y Mandos intermedios	1	2	3
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	2	5	7
	Producción (puestos cualificados)	25	2	27
	Producción (puestos no cualificados)	74	21	95
	<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>30</b>	<b>132</b>

COMEX BAKERY	Directivos y Mandos intermedios	4	1	5
	Oficinas Técnicas y Resto de Personal	4	2	6
	Producción (puestos cualificados)	6	3	9
	Producción (puestos no cualificados)	4	6	10
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
BENIBLAY	Directivos y Mandos intermedios	1	0	1
	Oficinas Técnicas y Resto de Personal	0	1	1
	Producción (puestos cualificados)	0	0	0
	Producción (puestos no cualificados)	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
TOTAL GRUPO	Directivos y Mandos intermedios	21	8	29
	Oficinas Técnicas y Resto de Personal	14	29	43
	Producción (puestos cualificados)	89	76	165
	Producción (puestos no cualificados)	111	195	306
	<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>308</b>	<b>543</b>

### Número de empleados por categoría profesional y sexo (2023)

Empresas:	Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	Directivos y Mandos intermedios	16	6	22
	Oficinas Técnicas y Resto de Personal	9	18	27
	Producción (puestos cualificados)	65	79	144
	Producción (puestos no cualificados)	26	182	208
	<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>285</b>	<b>401</b>
	Directivos y Mandos intermedios	3	2	5
	Oficinas Técnicas y Resto de Personal	1	4	5

<b>ANITÍN JEREZ</b>	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	30	3	33
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	37	19	56
	<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>28</b>	<b>99</b>
<b>COMEX BAKERY</b>	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	1	0	1
	<b>Oficinas Técnicos y Resto de Personal</b>	2	1	3
	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	7	7	14
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	8	12	20
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>
	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	1	0	1
<b>BENIBLAY</b>	<b>Oficinas Técnicos y Resto de Personal</b>	0	1	1
	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	0	0	0
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	21	8	29
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Oficinas Técnicos y Resto de Personal</b>	12	24	36
	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	102	89	191
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	71	213	284
	<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>334</b>	<b>540</b>

<b>Promedio de empleados por modalidad de contrato y sexo (2022)</b>				
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Modalidad de contrato</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
	Contrato indefinido	36%	46%	82%
	Contrato temporal	4%	10%	14%
	Contrato a tiempo parcial	0%	4%	4%
	<b>TOTAL</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>

  

<b>Promedio de empleados por modalidad de contrato y sexo (2023)</b>				
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Modalidad de contrato</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
	Contrato indefinido	34%	46%	80%
	Contrato temporal	4%	13%	17%
	Contrato a tiempo parcial	0%	3%	3%
	<b>TOTAL</b>	<b>48%</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>

<b>Promedio de empleados por modalidad de contrato y edad (2022)</b>					
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Modalidad de contrato</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
	Contrato indefinido	7%	61%	14%	82%
	Contrato temporal	7%	7%	1%	15%
	Contrato a tiempo parcial	0%	3%	0%	3%
	<b>TOTAL</b>	<b>14%</b>	<b>71%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>

  

<b>Promedio de empleados por modalidad de contrato y edad (2023)</b>					
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Modalidad de contrato</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>Total</b>
	Contrato indefinido	8%	54%	18%	80%
	Contrato temporal	6%	9%	2%	17%
	Contrato a tiempo parcial	0%	3%	0%	3%
	<b>TOTAL</b>	<b>14%</b>	<b>56%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>

<b>Promedio de empleados por modalidad de contrato y categoría profesional (2022)</b>					
Número de empleados con contrato	Directivos y Mandos intermedios	Oficinas Técnicas y Resto de personal	Producción (Puestos cualificados)	Producción (puestos no cualificados)	Total
<b>TOTAL GRUPO</b>					
Contrato indefinido	6%	8%	31%	38%	83%
Contrato temporal	0%	0%	0%	14%	14%
Contrato a tiempo parcial	0%	0%	2%	1%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>33%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>

  

<b>Promedio de empleados por modalidad de contrato y categoría profesional (2023)</b>					
Número de empleados con contrato	Directivos y Mandos intermedios	Oficinas Técnicas y Resto de personal	Producción (Puestos cualificados)	Producción (puestos no cualificados)	Total
<b>TOTAL GRUPO</b>					
Contrato indefinido	5%	6%	33%	36%	80%
Contrato temporal	0%	0%	0%	17%	17%
Contrato a tiempo parcial	0%	0%	2%	1%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>35%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>

<b>Número total de despidos (2022)</b>			
Empresas	Hombres	Mujeres	Total
ANIITN PANES ESPECIALES	12	10	22
ANITÍN JEREZ	9	0	9
COMEX BAKERY	0	0	0
BENIBLAY	0	0	0
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>31</b>

  

<b>Número total de despidos (2023)</b>			
Empresas	Hombres	Mujeres	Total
ANIITN PANES ESPECIALES	6	18	24
ANITÍN JEREZ	5	1	6
COMEX BAKERY	1	0	1
BENIBLAY	0	0	0
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>

<b>Número de despidos por rango de edad y sexo (2022)</b>				
Empresa	Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	<30	6	0	6
	30-50	6	7	13
	>50	0	3	3
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>
ANITÍN JEREZ	<30	1	0	1
	30-50	7	0	7
	>50	1	0	1
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
COMEX BAKERY	<30	0	0	0
	30-50	0	0	0
	>50	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
BENIBLAY	<30	0	0	0
	30-50	0	0	0
	>50	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GRUPO</b>	<30	7	0	7
	30-50	13	7	20
	>50	1	3	4
	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>31</b>
<b>Número de despidos por rango de edad y sexo (2023)</b>				
Empresa	Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	<30	2	0	2
	30-50	4	13	17
	>50	0	5	5
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>22</b>
ANITÍN JEREZ	<30	0	0	0
	30-50	4	1	5
	>50	1	0	1
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
COMEX BAKERY	<30	0	0	0
	30-50	0	0	0
	>50	1	0	1
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
BENIBLAY	<30	0	0	0
	30-50	0	0	0
	>50	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GRUPO</b>	<30	2	0	2
	30-50	8	14	22
	>50	2	5	7
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>

<b>Número de despidos por clasificación profesional y sexo (2022)</b>					
<b>Empresa</b>	<b>Categoría Profesional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	
<b>ANITÍN PANES ESPECIALES</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	2	0	2	
	Producción (puestos cualificados)	4	5	9	
	Producción (puestos no cualificados)	6	5	11	
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	
<b>ANITÍN JEREZ</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	0	0	
	Producción (puestos cualificados)	6	0	6	
	Producción (puestos no cualificados)	3	0	3	
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	
<b>COMEX BAKERY</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	0	0	
	Producción (puestos cualificados)	0	0	0	
	Producción (puestos no cualificados)	0	0	0	
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>BENIBLAY</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	0	0	
	Producción (puestos cualificados)	0	0	0	
	Producción (puestos no cualificados)	0	0	0	
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL GRUPO</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	2	0	2	
	Producción (puestos cualificados)	10	5	15	
	Producción (puestos no cualificados)	9	5	14	
	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	

<b>Número de despidos por clasificación profesional y sexo (2023)</b>					
<b>Empresa</b>	<b>Categoría Profesional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	
<b>ANITÍN PANES ESPECIALES</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	1	1	
	Producción (puestos cualificados)	4	6	10	
	Producción (puestos no cualificados)	2	11	13	
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	
<b>ANITÍN JEREZ</b>	Directivos y Mandos intermedios	1	0	1	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	0	0	
	Producción (puestos cualificados)	1	0	1	
	Producción (puestos no cualificados)	3	1	4	
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	
<b>COMEX BAKERY</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	0	0	
	Producción (puestos cualificados)	1	0	1	
	Producción (puestos no cualificados)	0	0	0	
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>BENIBLAY</b>	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	0	0	
	Producción (puestos cualificados)	0	0	0	
	Producción (puestos no cualificados)	0	0	0	
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL GRUPO</b>	Directivos y Mandos intermedios	1	0	1	
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	1	1	
	Producción (puestos cualificados)	6	6	12	
	Producción (puestos no cualificados)	5	12	17	
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	

Nota 1: En los posteriores cálculos de remuneraciones se exponen los datos de 2022 en términos mensuales y de jornada tal y como se hizo para el ejercicio anterior mientras que de cara al ejercicio 2023 y posteriores se reportan en términos anuales.

Nota 2: La empresa Beniblay, al incluir únicamente a dos trabajadores en régimen de autónomo y con remuneraciones significativamente distintas al resto ha quedado excluida de las siguientes tablas, solo teniéndose en consideración para consejo y alta dirección.

<b>Remuneración salarial media por sexo (€)</b>			
<b>Empresa</b>		<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>ANITÍN PANES ESPECIALES</b>	<b>Hombres</b>	2.087,84	31.255
	<b>Mujeres</b>	1.347,56	21.407
	<b>Ratio salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)</b>	0,65	0,68
	<b>Remuneración más baja de los empleados de la entidad</b>	1.308,60	16.824
	<b>Salario mínimo interprofesional</b>	1.166,33	14.000
	<b>Hombres</b>	1.562,30	22.676
	<b>Mujeres</b>	1.603,60	21.210
<b>ANITÍN JEREZ</b>	<b>Ratio salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)</b>	1,03	0,93
	<b>Remuneración más baja de los empleados de la entidad</b>	1.365,73	16.388
	<b>Salario mínimo interprofesional</b>	1.166,77	14.000
	<b>Hombres</b>	66,77	22.199
	<b>Mujeres</b>	54,24	18.330
<b>COMEX BAKERY</b>	<b>Ratio salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)</b>	0,81	0,83
	<b>Remuneración más baja de los empleados de la entidad</b>	46,08	16.824
	<b>Salario mínimo interprofesional</b>	38,35	14.000

Remuneración salarial media por rango de edad (€)			
Rango de edad		2022	2023
ANITÍN PANES ESPECIALES	<30	1.209,29	21.783
	30-50	1.537,49	22.422
ANITÍN JEREZ	>50	2.001,81	32.502
	Salario mínimo interprofesional	1.166,33	14.000
	<30	1.525,33	20.467
	30-50	1.723,45	21.178
	>50	1.568,66	24.364
	Salario mínimo interprofesional	1.166,77	14.000
COMEX BAKERY	<30	53,57	18.333
	30-50	58,24	20.457
	>50	101,26	22.920
	Salario mínimo interprofesional	38,35	14.000

Remuneración salarial media por categoría profesional y sexo (€)					
Empresa	Categoría profesional	Remuneración media 2022		Remuneración media 2023	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ANITÍN PANES ESPECIALES	Directivos y mandos intermedios	5.172,31	3.308,75	82.134	43.354
	Oficinas Técnicos y resto personal	1.673,43	1.665,66	23.507	20.890
	Producción (puestos cualificados)	2.161,69	1.886,28	26.006	22.600
	Producción (puestos no cualificados)	1.239,78	1.181,45	19.870	20.220
ANITÍN JEREZ	Directivos y mandos intermedios	3.583,34	3.955,37	53.340	48.218
	Oficinas Técnicos y resto personal	1.541,78	1.437,84	17.495	19.343
	Producción (puestos cualificados)	1.744,32	2.774,45	23.511	22.620

COMEX BAKERY	Producción (puestos no cualificados)	1.298,62	1.282,54	19.739	18.098
	Directivos y mandos intermedios	82,66	60,64	35.221	
	Oficinas Técnicos y resto personal	52,49	65,74	24.779	19.735
	Producción (puestos cualificados)	50,93	59,63	21.514	19.498
	Producción (puestos no cualificados)	46,26	46,65	17.612	17.484

#### Remuneración media de consejeros y alta dirección (\*)

Empresa	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>GRUPO</b>	197.507,31	4.341,13	245.368	58.665

Nota: El dato aportado en este indicador contempla la remuneración media de consejeros y directivos del grupo de empresa, no se aporta detalle de retribución variable, dietas, indemnizaciones etc. ya que sobre ningún consejero/directivo se aplican este tipo de políticas salariales.

#### Empleados con discapacidad (2022)

Empresa		Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	Nº	0	1	1
ANITÍN JEREZ	Nº	2	1	3
COMEX BAKERY	Nº	0	0	0
BENIBLAY	Nº	1	0	1
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Nº</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

#### Empleados con discapacidad (2023)

Empresa		Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	Nº	1	0	1
ANITÍN JEREZ	Nº	2	1	3
COMEX BAKERY	Nº	0	1	1
BENIBLAY	Nº	0	0	0
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Nº</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

En relación con la **brecha salarial**, es necesario destacar que el Grupo establece en los convenios que suscribe que la remuneración percibida por sus empleados dependerá de la categoría laboral a la que queden adscritos y se ajustará en todo momento a los requisitos legalmente establecidos a este respecto, no existiendo ninguna dependencia ni consideración sobre el sexo de los empleados a la hora de establecer sus salarios. Además, se ha realizado la comparativa de las remuneraciones percibidas con las establecidas como salario mínimo interprofesional, para dar cuenta de los resultados conseguidos por el Grupo respecto al mínimo exigido legalmente, que no establece diferenciación por sexos por el hecho de que no debe permitirse la discriminación en este sentido, sino que debe percibirse la misma remuneración por la realización de trabajos iguales independientemente del sexo del empleado. Como se puede comprobar, los empleados del Grupo perciben salarios por encima del salario mínimo interprofesional.

En cuanto a las **políticas de desconexión laboral**, ANITIN PANES ESPECIALES S.L.U. ha desarrollado durante 2023 un “*Protocolo de desconexión digital*” pendiente de aprobación por la Comisión de Igualdad en reunión prevista para abril 2024. El citado protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en ANITIN PANES ESPECIALES independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia, siendo su objeto favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el descanso de los empleados y reconociendo expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral, quedando integrado por las siguientes acciones:

- **ACCIÓN 1.** La desconexión digital es un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación
- **ACCIÓN 2.** Como norma general la convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización
- **ACCIÓN 3.** Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para ANITIN PANES ESPECIALES S.L.U., cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del empleado. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.
- **ACCIÓN 4.** Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, las personas trabajadoras en oficinas enviarán un correo corporativo indicando las fechas en las que no estará disponible, así como si lo consideran procedente, la persona de su mismo equipo que hará de backup del trabajador durante su ausencia.
- **ACCIÓN 5.** El derecho a la desconexión digital, se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a *“los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*.
- **ACCIÓN 6.** Las personas trabajadoras no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

**Organización del trabajo:**

La organización del tiempo de trabajo, en ANITÍN, es consensuada con los representantes de los trabajadores, de manera que se consiga un equilibrio entre las necesidades de los mismos y las necesidades productivas.

Los convenios colectivos, que cubren al 100% de los empleados del Grupo, regulan las condiciones y organización del tiempo de trabajo, y son los que se recogen a continuación:

- ANITÍN PANES ESPECIALES, SLU: IV Convenio Colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana. Resolución de 18 de octubre de 2022.
- ANITÍN JEREZ SLU: Convenio de empresa de fecha de publicación 12/04/2021 con vigencia desde el 01/01/2019 a 31/12/2023. A fecha 2/02/2023 se adhieren a las tablas salariales del Convenio sectorial de Panadería de la provincia de Cádiz, con efectos del 01/01/2023.
- COMEX BAKERY: IV Convenio Colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana. Resolución de 18 de octubre de 2022

En cuanto a horarios de trabajo, se pueden diferenciar dos grandes bloques de horarios y turnos, correspondientes al personal de oficina y al de producción, además de establecerse ciertas medidas de flexibilidad horaria acordadas con los representantes de los trabajadores:

- Oficinas: el personal de oficina trabaja en horario de 08:00 a 17:00 de lunes a jueves, y los viernes de 08:00 a 14:00, salvo durante julio y agosto, donde se goza de una jornada intensiva establecida de 07:00 a 15:00.
- Producción: el personal de producción sigue horarios de trabajo a turnos, existiendo 3 turnos. El primer turno empieza a las 06:00 y termina a las 14:00, el segundo turno comprendería el tiempo entre las 14:00 y las 22:00, y el tercer turno se da de 22:00 a 06:00.

En Jerez, por acuerdo con los trabajadores, los turnos tienen la misma estructura, pero dan comienzo una hora después que en Comunidad Valenciana.

Adicionalmente, se establece en el Convenio Colectivo suscrito por ANITÍN un cuarto turno, que dependerá de las necesidades productivas.

En estos casos, debido al régimen de trabajo a turnos, no es posible la implantación de medidas de flexibilización horaria, salvo para el personal de oficina, que cuentan con una cortesía de 15 minutos para la entrada y flexibilización en el horario de comida.

Se presentan a continuación los indicadores sobre *horas de absentismo y medidas para la conciliación familiar* y el ejercicio corresponsable de los progenitores:

Número Total de horas de absentismo	
Empresas	Total horas
TOTAL GRUPO 2023	6.837,88
TOTAL GRUPO 2022	13.560,64
Medidas de conciliación	
	Nº permisos
PERMISOS PATERNIDAD/MATERNIDAD 2023	5/13
PERMISOS PATERNIDAD/MATERNIDAD 2022	15/9

Durante el ejercicio 2023 se han disfrutado de 5 permisos de paternidad y 13 de maternidad (15 de paternidad y 9 de maternidad en el 2022).

Además del fomento del disfrute de la baja por paternidad, se establecen mediante acuerdos y en el Plan de Igualdad diferentes medidas con objeto de facilitar la conciliación familiar y el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.

El grupo, tiene establecidas entre otras medidas, las cuestiones reflejadas a continuación:

- Elaborar un catálogo de servicios a padres/madres y personas dependientes para ponerlo a disposición de la plantilla.
- Informar a la plantilla de las nuevas medidas de conciliación laboral existentes. Circular informativa, sobre todo a la plantilla que todavía no tiene hijos e hijas.
- Intentar organizar el Plan de Formación con la mayor parte de las acciones formativas dentro del horario laboral.
- Intentar facilitar información rápida de los picos de producción para la gestión de la vida personal.

Por otra parte, gracias a los mecanismos de comunicación y negociación con los trabajadores, se ha conseguido llegar a acuerdos y establecer medidas con el objetivo de fomentar y facilitar la conciliación familiar y el ejercicio corresponsable de ambos progenitores, como los ejemplos enumerados a continuación:

- Se establecen reducciones de jornada, por cuidado de menores. Dentro de esta modalidad de reducción de jornada, se ofrece la posibilidad a quienes se acogen a la misma, de concentrar los tiempos de trabajo semanales para poder organizar los periodos de descanso consecutivamente. De esta forma, se podría organizar el tiempo de trabajo para conseguir descansos de 7 días libres cada 2 semanas. Esta medida lleva implantada 5 años en la organización y es muy valorada por los trabajadores.
- En caso de tener que realizar formaciones fuera de horario de trabajo, estas son remuneradas con tal de dar valor al tiempo empleado por parte del trabajador.
- También se proporciona flexibilidad en los horarios para el personal de oficina, por cuestiones de salud o cuidados de menores a cargo. Dicha flexibilidad horaria afecta tanto a la hora de entrada y salida, como a los descansos establecidos a mitad de la jornada. Siempre y cuando se cumplan los cupos de horas de trabajo, se permite cierta flexibilidad a los trabajadores para organizar sus entradas, salidas y descansos para comer. Además, según la necesidad planteada por su situación de salud o cuidado de menores, se trata de facilitar acudir a las citas médicas, pidiendo el permiso correspondiente y mediante la presentación de justificante médico, sin tener que recuperar el tiempo de trabajo ni computando como horas de absentismo.
- Por último, para disfrutar del permiso de lactancia, al que se acogen el 100% de las empleadas que son madres de ANITÍN, se establecen 2 modalidades, a elegir entre: hasta que el hijo tiene 9 meses, las trabajadoras que han sido madres pueden disfrutar el permiso de lactancia de 1 hora al día, bien seguida o bien distribuida en dos periodos de media hora al día, o acumular las horas correspondientes para poder disfrutar de un permiso de 14 días laborables de duración.

Por otro lado, reseñar la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, con el que entran en vigor medidas en el ámbito laboral, que modifican artículos del Estatuto de los Trabajadores, destacando la denominada Ley de familias con fecha de entrada en vigor desde el 30 de junio de 2023, la cual refuerza el derecho a la conciliación, crea un nuevo permiso parental, amplía determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad, entre otros aspectos, quedando integrados las obligaciones que recoge en las políticas del grupo en esta materia.

**Salud y Seguridad y Relaciones sociales:**

BENIBLAY, S.L.U., cumpliendo con su compromiso de cumplir con la legislación vigente y de velar por la salud y seguridad de su plantilla, se acoge a la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, cuyos servicios contratados incluyen las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud. Por otra parte, al contar con menos de 50 empleados, no tiene obligación legal de constituir un Comité de Seguridad y Salud ni de designar delegados de prevención.

ANITÍN cuenta con Servicio de Prevención Mancomunado, que cubre y presta servicio a ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U. y ANITÍN JEREZ, S.L.U, en las 3 especialidades preventivas: *Seguridad en el trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y psicología aplicada*. El Servicio de Prevención Mancomunado está constituido por profesionales expertos en la materia, que cuentan con las competencias exigidas, y actúan y dedican sus esfuerzos conforme a lo establecido por el Real Decreto 39/1997 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, ANITÍN cuenta con los siguientes Comités de Seguridad y Salud:

- ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.U. (incluye ANITÍN 1 y ANITÍN 2, en Carlet): compuesto de manera paritaria por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores, que asumen a su vez la función de delegados de prevención.
- ANITÍN JEREZ, S.L.U.:
  - o ANITÍN JEREZ 2 PANES: compuesto paritariamente por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores, asumiendo la función de delegados de prevención.
  - o ANITÍN JEREZ 1 PICOS: compuesto paritariamente por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores, asumiendo la función de delegados de prevención.

Estos Comités de Seguridad y Salud se regulan mediante reglamentos internos del Grupo, donde se establece una frecuencia de reunión trimestral. Cada reunión debe realizarse mediante convocatoria, que incluya una relación de cuestiones/temas a tratar. Debe recogerse en acta consensuada aquello que se trate en las reuniones efectuadas y aprobarse dicha acta en la siguiente reunión del Comité de Seguridad y Salud.

En la actualidad, existe el canal de comunicación interna asociado a prevención de la seguridad y salud para ANITÍN y COMEX mediante el desarrollo de una plataforma (implementada en 2022) totalmente digital para mejorar la comunicación a nivel interno, tratando de que sea un espacio donde los trabajadores puedan comunicar sus inquietudes, así como para establecer un seguimiento y tratamiento adecuado de las mismas. Es el Centro de Atención al Empleado (C.A.E.) y pueden solicitar vía email documentación, revisiones de nóminas o resolución de dudas. Desde septiembre de 2023 se implanta una app especializada en comunicación interna, sustituyendo el CAE y ampliando las herramientas de comunicación con todas las personas trabajadoras. Además, integra un espacio personal donde disponer de tus contratos, nóminas y resto de documentación laboral, formaciones, calendarios, etc.

No obstante, existen otras vías de comunicación, tanto unidireccionales de carácter informativo, como bidireccionales, para que los empleados puedan transmitir sus inquietudes, consultas, quejas, sugerencias, etc. a los responsables correspondientes, como pueden ser: página web, intranet, tableros de anuncios, buzones de sugerencias, etc.

Por otra parte, COMEX BAKERY, S.L.U. está acogido a la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno. Al contar con menos de 50 trabajadores, no tiene constituido ningún Comité de Seguridad y Salud, aunque sí dispone de Delegado de Prevención designado, no existiendo la obligación legal de establecer dicha figura preventiva. Actualmente, se encuentra

unificada la sistemática de trabajo a este respecto con la del resto de entidades del Grupo, donde se entrega a los trabajadores un Manual de acogida que contiene las políticas de prevención y medidas y precauciones a tomar en el puesto de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados de indicadores de *accidentes de trabajo*, así como los índices de frecuencia y gravedad y las enfermedades profesionales, desagregados por sexo, y los indicadores asociados a la situación de los convenios suscritos, a nivel de Grupo:

<b>Número Total de accidentes de trabajo (2022)</b>			
Tipo de accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes fatales (víctimas mortales)	0	0	0
Nº de accidentes totales (con baja, sin baja y fatales)	27	32	59
Nº accidentes con baja	5	5	10
<b>Número Total de accidentes de trabajo (2023)</b>			
Tipo de accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes fatales (víctimas mortales)	0	0	0
Nº de accidentes totales (con baja, sin baja y fatales)	27	30	57
Nº accidentes con baja	4	11	15
<b>Índice de frecuencia (2022)</b>			
Hombres	Mujeres	Total	
8,93	7,88	8,30	
<b>Índice de frecuencia (2023)</b>			
Hombres	Mujeres	Total	
11,43	12,03	11,83	
<b>Índice de gravedad (2022)</b>			
Hombres	Mujeres	Total	
0,42	0,67	0,57	
<b>Índice de gravedad (2023)</b>			
Hombres	Mujeres	Total	
0,28	0,90	0,67	
<b>Enfermedades profesionales de empleados del Grupo (2022)</b>			
	Hombres	Mujeres	Total
Nº de enfermedades relacionadas con el trabajo	0	1	1
Nº de víctimas mortales por enfermedades relacionadas con el trabajo	0	0	0
Total	0	1	1
<b>Enfermedades profesionales de empleados del Grupo (2023)</b>			
	Hombres	Mujeres	Total
Nº de enfermedades relacionadas con el trabajo	0	1	1
Nº de víctimas mortales por enfermedades relacionadas con el trabajo	0	0	0
Total	0	1	1

Respecto a la información sobre los convenios aplicables al personal, la totalidad de los empleados están cubiertos por los convenios colectivos de aplicación en las empresas de ANITÍN Jerez, ANITÍN Panes Especiales y COMEX Bakery, quedando excluidos los trabajadores de BENIBLAY al encontrarse en situación de autónomos.

Las adhesiones a los convenios sectoriales suscritas por el Grupo, cubren la práctica totalidad de su plantilla, establecen el compromiso del cumplimiento de la legislación aplicable en materia de *empleo, organización del tiempo de trabajo y salud y seguridad laboral*, y definen las medidas y metodologías a seguir en relación a dichas cuestiones a nivel interno, además de establecer la sistemática de participación, consulta y negociación con la plantilla, tal y como se describe en el apartado Salud y Seguridad y Relaciones Sociales.

Gracias a los procesos de participación, consulta y negociación establecidos se facilita llegar a acuerdos en materia de salud y seguridad con la plantilla, de tal manera que puedan mejorar sus condiciones laborales y de salud y seguridad en base a sus necesidades, que estarán sujetas a cambios a lo largo del tiempo.

Un ejemplo de medida implantada tras la negociación es el *servicio de fisioterapia gratuito* según necesidad y *clases de pilates* semanales que perciben los empleados de ANITÍN y COMEX.

### **Formación:**

Los valores del Grupo recogen la ambición de suministrar “productos 10” al cliente que, a su vez, cumplan con los requisitos establecidos, tanto internamente como a nivel normativo, en materia de calidad y seguridad alimentaria. Para lograrlo, es necesario conseguir una fuerte implicación por parte del personal, además de contar con personal competente y cualificado acorde a las funciones que vaya a desarrollar dentro de la organización.

Para alcanzar dichos objetivos, se establecen las siguientes medidas en materia de formación en 2023:

- **Protocolo de incorporación**, elaborado a fecha 31/08/2023, por el cual se establece la sistemática de actuación que sigue la persona candidata seleccionada desde su confirmación por parte de RRHH hasta su completa integración en el puesto y la empresa. De aplicación tanto para ANITIN como para COMEX.
- **Plan de Acogida** (todo el grupo): tiene por objetivo principal la integración de la nueva persona empleada, aportándole una visión general de la organización, tratando de acoger a la nueva persona como una más del Grupo. Para lograrlo, se asigna un tutor, que le guiará y ayudará durante sus primeras semanas en la empresa, acompañándolo con una formación detallada, que será objeto de seguimiento a medio plazo, con el objeto de intercambiar ideas y expectativas y realizando la valoración del proceso y el estado de la persona tras la incorporación, además de la adecuación del proceso de adaptación y la consecución de la integración total de la persona dentro del equipo.

Durante la duración del periodo de acogida, se proporciona al personal de nueva incorporación una serie de documentos, entre los que se encuentran: *Decálogo de normas generales de higiene y seguridad alimentaria, Prevención de acoso laboral, Política de calidad y medioambiente, Valores de ANITÍN, Guía de lavado de ropa y Manual del tutor.*

Con el protocolo de acogida se pretende inculcar a los nuevos empleados los valores del Grupo desde el momento de su incorporación, además de las pautas de trabajo necesarias para conseguir los resultados esperados.

- **Formación inicial obligatoria:** todo el personal de nueva incorporación debe realizar dos formaciones, de forma previa a su incorporación al puesto de trabajo: *Formación en Prevención de Riesgos Laborales y Formación de Calidad y Seguridad Alimentaria.*

Ambas formaciones finalizan con la realización de un examen, de tal forma que pueda asegurarse que la persona en cuestión ha comprendido los conceptos necesarios para desempeñar las tareas inherentes a su puesto de trabajo, así como a la operativa de la empresa.

- Plan de Formación Anual: persigue que los trabajadores cuenten siempre con información actualizada y pertinente a sus funciones, para así poder seguir cumpliendo con la legislación y mantener elevados niveles de calidad del producto producido. Incluye, entre otras materias:
  - o Reciclaje y actualización de formación genérica en calidad y Seguridad Alimentaria.
  - o Formación de las materias de Prevención y Calidad ante una promoción que conlleva nuevas funciones, responsabilidades o el uso de maquinaria nueva (teórico-práctica).
  - o Formación en desfibrilador Externo Automático (inicial y de refresco anual para distinto personal, con el fin de asegurar que siempre hay alguien formado respecto al uso del aparato).
  - o Formación en IFS FOOD, para el personal adscrito al Departamento de Calidad, ante cualquier cambio en la norma que requiera actualización.
  - o Formación en PCQI *Preventive Control Quality Individual*
  - o Formación para el desarrollo de nuevas competencias, en caso de encontrarse en un grupo profesional recientemente promocionado.

Durante el ejercicio de 2022 y 2023, han recibido formación un total de 183 y 526 empleados respectivamente, distribuyéndose las horas de formación de la siguiente forma:

<b>Número de horas de formación por categoría profesional y sexo (2022)</b>				
<b>Empresa</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>ANITÍN PANES ESPECIALES</b>	<b>Directivos y Mandos intermedios Oficinas</b>	387	102	489
	<b>Técnicos y Resto de Personal Producción (puestos cualificados)</b>	28	55	83
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	180	170	350
		12	21	33
	<b>Total</b>	<b>607</b>	<b>348</b>	<b>955</b>
<b>ANITÍN JEREZ</b>	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	5	0	5
	<b>Oficinas Técnicos y Resto de Personal</b>	4	26	30
	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	38	14	52
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	63	2	65
	<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>42</b>	<b>152</b>
	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	0	0	0

COMEX BAKERY	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	15	15
	Producción (puestos cualificados)	0	0	0
	Producción (puestos no cualificados)	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
BENBLAY	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	0	0
	Producción (puestos cualificados)	0	0	0
	Producción (puestos no cualificados)	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
TOTAL GRUPO	Directivos y Mandos intermedios	392	102	494
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	32	96	128
	Producción (puestos cualificados)	218	184	402
	Producción (puestos no cualificados)	75	23	98
<b>Total</b>	<b>717</b>	<b>405</b>	<b>1.122</b>	

#### Número de horas de formación por categoría profesional y sexo (2023)

Empresa	Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
ANITÍN PANES ESPECIALES	Directivos y Mandos intermedios	0	0	0
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	0	2	2
	Producción (puestos cualificados)	368	432	799
	Producción (puestos no cualificados)	88	426	514
<b>Total</b>		<b>456</b>	<b>860</b>	<b>1315</b>
	Directivos y Mandos intermedios	20	15	35
	Oficinas Técnicos y Resto de Personal	8	47	55

<b>ANITÍN JEREZ</b>	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	208	17	225
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	371	159	529
	<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>237</b>	<b>843</b>
<b>COMEX BAKERY</b>	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	9	0	9
	<b>Oficinas Técnicos y Resto de Personal</b>	18	117	135
	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	41	31	72
<b>BENBLAY</b>	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	72	176	248
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>324</b>	<b>464</b>
	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	0	0	0
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Oficinas Técnicos y Resto de Personal</b>	0	0	0
	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	0	0	0
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	0	0	0
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Directivos y Mandos intermedios</b>	29	15	44
	<b>Oficinas Técnicos y Resto de Personal</b>	26	166	192
<b>TOTAL GRUPO</b>	<b>Producción (puestos cualificados)</b>	616	480	1.096
	<b>Producción (puestos no cualificados)</b>	531	760	1.291
	<b>Total</b>	<b>1.201</b>	<b>1.421</b>	<b>2.622</b>

Para el personal de nueva incorporación, COMEX BAKERY establece que deben recibir formación en materia de calidad y prevención. Igualmente, los operarios de producción, previamente a la incorporación, deben recibir un curso de BA y BPHM y se les entregan los valores, la política de calidad y seguridad alimentaria.

### **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad:**

Los diferentes emplazamientos de ANITÍN y COMEX BAKERY cuentan con las medidas de accesibilidad pertinentes, rampas de acceso, ascensores, plazas de aparcamiento reservadas en zonas de acceso, etc., según las instalaciones, para garantizar y facilitar el acceso de aquellos que lo necesiten, y cumplen con la normativa aplicable sobre la materia, contemplando la necesidad de adopción de mejoras en las mismas si fuese necesario.

<b>Número de plazas de aparcamiento para discapacitados (2022 y 2023)</b>	
<b>ANITÍN PANES ESPECIALES</b>	4
<b>ANITÍN JEREZ</b>	0
<b>COMEX BAKERY</b>	0
<b>BENIBLAY</b>	0
<b>TOTAL GRUPO</b>	4

En cuanto a medidas de inclusión de personas con discapacidad, y velando por su integración social a todos los niveles, ANITÍN colabora con ILUNION. En esta relación, los trabajadores de ILUNION realizan diversas tareas para ANITÍN, entre las que se encuentran la *recepción y fleje de palés fabricados* por el departamento interno de producción de ANITÍN, el *etiquetado y ubicación de los palés flejados* en la zona de almacén, la *preparación de cargas de los camiones* de los clientes de ANITÍN, así como la *atención a las necesidades de materias primas* de las líneas de producción de ANITÍN y el suministro de aquellas materias primas que sean requeridas para las mismas.

### **Igualdad:**

El Grupo ha establecido diferentes compromisos para trabajar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como pueden ser el desarrollo de políticas y protocolos para la materialización de la igualdad en todas las empresas del mismo, existiendo valores de tolerancia cero hacia cualquier tipo de conducta discriminatoria, por cualquier motivo.

Tanto ANITÍN como COMEX establecen como pilares para el desarrollo de sus estrategias y políticas el compromiso del Grupo con el respeto hacia sus trabajadores y entre los mismos, persiguiendo un ambiente de trabajo cordial, igualitario y tolerante. Esto puede verse reflejado a través de sus valores, entendidos como principios éticos de actuación y decisión que todos los empleados del Grupo deben aplicar en su día a día:

#### *Valores ANITÍN:*

Resumen los principios éticos que sostienen el espíritu de la empresa y le brindan un código de comportamiento y de decisión. Son la "personalidad" de la empresa y se constituyen en sus mandamientos internos y externos de cara a sus labores.

- *Compromiso: Hacemos lo que decimos.*
- *Equipo: Respetamos a los demás.*

#### *Valores COMEX BAKERY:*

- *Compromiso: Hacer lo que se dice.*

- *Estar comprometido con la mente.*
  - *Sentirse parte de la empresa.*
  - *Seguir las normas.*
- *Trabajo en Equipo:*
- *Respetar a los demás.*
  - *Respetar al compañero.*
  - *Liderar con el ejemplo.*

Entre sus políticas, concretamente en la política de calidad y medioambiente, tanto de ANITÍN como de COMEX BAKERY, se establece el compromiso de asumir sus responsabilidades éticas con respecto a la sociedad y al personal contratado.

Por su parte, ANITÍN reconoce y trabaja por la igualdad desde lo dispuesto en el Capítulo IX de su convenio colectivo "Igualdad de trato y de oportunidades":

*Art. 32º. La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.*

En pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres por Anitín y la representación legal de los trabajadores/as tienen como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma. El compromiso de la Dirección junto con la implicación de la plantilla servirá para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, mejora de la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres. La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. Garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación; así mismo, con la firma del Plan de Igualdad, se concretan medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa y en todos sus niveles tienen integrado el principio de igualdad entre los sexos.

De acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de ANITÍN, y en cumplimiento con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, suscribió un Plan de Igualdad que fue aprobado en el año 2009. Con la entrada en vigor del Real decreto 6/2019 y los recientemente publicados Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, surge la obligatoriedad para todas las empresas con más de 50 empleados a elaborar un Plan de Igualdad, por tanto, la adaptación de los anteriores Planes de Igualdad para adecuarse a la nueva normativa. Actualmente, el Grupo ha estado trabajando para adaptar sus Planes de Igualdad para dar cumplimiento a la normativa aplicable, que se encuentran pendiente publicación por la Comisión de Igualdad en los casos de ANITÍN PANES ESPECIALES y ANITÍN JEREZ. En el caso de COMEX, el Plan de Igualdad se encuentra registrado y en vigor.

Durante el año 2023 fue aprobado mediante acta de aprobación de fecha 18/05/2023 el vigente Plan de igualdad de aplicación a ANITIN y COMEX (aunque esta última no presenta obligación legal), con un periodo de vigencia de 4 años (fin vigencia: 18/05/2027).

El citado plan, establece una serie de objetivos cuantitativos y cualitativos por áreas, quedando definidos a continuación:

- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:** *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:** *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- **ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL:** *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:** *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO:** *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- **ÁREA DE RETRIBUCIONES:** *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:** *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:** *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*
- **ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD:** *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*
- **ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO:** *Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*
- **ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:** *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*
- **ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO:** *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

Se compone de 20 acciones aprobadas, y agrupadas en función de los siguientes objetivos específicos:

**Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres**

ACCIÓN Nº01	DESCRIPCIÓN:
Recoger indicadores anuales sobre los procesos de selección	Cada año recoger información suficiente sobre los procesos de selección realizados en la organización, que permita observar la evolución de la empresa en este aspecto.
ACCIÓN Nº02	DESCRIPCIÓN:
Revisión y estandarización del proceso de selección	Creación de un documento estandarizado que recoja un guion del proceso de selección de personal. En este documento se deben establecer criterios objetivos para la selección del personal (p.ej. rúbricas de evaluación, métodos de doble observación de las candidaturas, relación de pruebas utilizadas, etc...)
ACCIÓN Nº03	DESCRIPCIÓN:
Formación en RRHH y perspectiva de género al personal del área de Gestión de Personas.	Formar al personal responsable de la gestión de RRHH en la aplicación de la perspectiva de género en diferentes procesos (selección, reclutamiento, formación, promoción, corresponsabilidad..) que favorezca la eliminación de los posibles sesgos inconscientes de estas personas y la aplicación de prácticas de RRHH más inclusivas e igualitarias.
ACCIÓN Nº 04	DESCRIPCIÓN:
Informar a la plantilla de los nuevos puestos de trabajo.	En caso de un nuevo puesto de trabajo, informar a la plantilla que por sus características (formación, experiencia...) pueda ocuparlo previamente a difundir la oferta de trabajo externamente. La comunicación se llevará a cabo a través de los medios que utiliza la empresa para dicha finalidad.

**Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada**

ACCIÓN Nº05	DESCRIPCIÓN:
Reorganizar las clasificaciones profesionales según los resultados de la auditoría y el registro salarial	Reasignar la clasificación profesional de cada trabajador y trabajadora, según los resultados de la auditoría y del registro salarial, para eliminar las brechas que aparecen entre los puestos de trabajo de igual valor.

**Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras**

ACCIÓN Nº 06	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Formación en aspectos básicos de igualdad de género.	Realizar formación en materia de igualdad de género que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso. Dirigida a la plantilla en todos sus niveles de responsabilidad y mandos directivos.

**Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria**

ACCIÓN Nº07	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Sistema de promoción neutro y objetivo.	Elaborar un documento que recoja el proceso de promoción incluyendo 1) la comunicación de las vacantes; 2) las pruebas a realizar, incluyendo pruebas técnicas y objetivas y 3) el peso de cada una de las pruebas, así como quién va a tomar la decisión final y en base a qué criterios.

**Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.**

ACCIÓN Nº08	DESCRIPCIÓN:
Campaña de corresponsabilidad.	Desarrollar una campaña informativa sobre la corresponsabilidad, orientada especialmente a los hombres de la compañía, para conocer sus derechos en materia de conciliación, así como la importancia de involucrarse en las tareas domésticas y de crianza.

ACCIÓN Nº09	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Actualización y revisión de las DPT's	Establecer una revisión, al menos bianual, de las diferentes descripciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia de la misma.

ACCIÓN Nº 10	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Documento de medidas de conciliación.	Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa, incluidas las legales y las del Convenio Colectivo, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización.

ACCIÓN Nº11	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Elaborar un procedimiento de desconexión digital.	Elaborar un procedimiento que permita a los trabajadores y trabajadoras desconectar de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo, siempre que no perciban un complemento salarial por alta disponibilidad.

**Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores.**

ACCIÓN Nº 12	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:
Criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado.	En igualdad de condiciones, escoger como último criterio el sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo/categoría profesional/departamento, tanto en los procedimientos de contratación como en los de promoción profesional, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.

**Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.**

ACCIÓN Nº 13	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:
Transparencia en la información salarial	Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicar a qué puestos/departamentos se asignan dichos conceptos, si están o no previstos en el convenio colectivo, los criterios objetivos que se siguen para su asignación y su cuantía o forma de cálculo. Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca.

ACCIÓN Nº 14	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:
Actualización anual del Registro Retributivo	Renovar anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.

**Objetivo específico: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.**

ACCIÓN Nº 15	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Implantar un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Elaborar e implantar un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, con un canal de denuncia específico separado del de acoso laboral. Difusión a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones. Dicho Protocolo deberá garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.

ACCIÓN Nº 16	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Formación a la plantilla en acoso sexual y por razón de sexo.	Realizar al menos una formación a la plantilla para sensibilizar sobre el acoso sexual y por razón de sexo, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral.

**Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.**

ACCIÓN Nº 17	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Revisión del lenguaje	Revisar y adaptar al lenguaje inclusivo toda la documentación de la organización, tanto interna como externa.

ACCIÓN Nº 18	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Formación en materia de lenguaje inclusivo	Realizar formación y sensibilización sobre el uso no sexista del lenguaje para las personas que trabajen en oficina

**Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.**

ACCIÓN Nº 19	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Difundir derechos víctimas violencia de género	Elaborar una campaña de sensibilización para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

***Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales***

<b>ACCIÓN N° 20</b> Formar al Comité en igualdad	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b> Formar en aspectos básico de igualdad al Comité de Seguridad y Salud
---	---

A nivel de ejecución, se han implementado durante 2023 las siguientes medidas:

- **Acción nº 4** Informar a la plantilla de los nuevos puestos de trabajo
- **Acción nº 5** Reorganizar las clasificaciones profesionales según los resultados de la auditoria y el registro retributivo
- **Acción nº 20** Formación en aspectos básicos de igualdad de género a miembros de Comisión Igualdad y Departamento Personas
- **Acción nº 11** Elaborar un procedimiento de desconexión digital
- **Acción nº 12** Criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado
- **Acción nº 14** Actualización anual del registro retributivo
- **Acción nº 15** Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Para llevar a cabo el control del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y el seguimiento y evaluación de la efectividad de estas medidas, se establece una Comisión de Igualdad, constituida también en 2009 y de manera paritaria.

Respecto al **acoso sexual y por razón de sexo**, ANITÍN tenía establecidos sus compromisos y protocolos de actuación en su Procedimiento sobre acoso laboral y sexual, siguiendo el principio ético de que *“Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral”*. En base a este principio, Anitín y la representación legal de sus trabajadores manifiestan que el acoso moral y el acoso sexual suponen un grave atentado contra la dignidad de la persona, por lo tanto, no pueden ser permitidos ni tolerados.

Por ello, durante 2023 estableció el *“Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo”* con fecha de 15/05/2023, pretendiendo ir más allá del mero cumplimiento normativo. En este sentido, ANITIN para obtener la prevención y correcta actuación ante el acoso se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.

- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas con mala fe.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Se ha constituido una Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo, formada por las siguientes personas, miembros de la Comisión de Igualdad:

- M<sup>a</sup> Teresa Solomando Vila
- Víctor Llacer Pastor
- Salvador Sifre Enguix
- Elisa Pastor Lorenzo

El procedimiento de actuación ante la “*queja o denuncia*” se encuentra desarrollado de acuerdo a la sistemática que se adjunta:

- Denuncia por parte del empleado/a que considere que están siendo objeto de acoso. Recibida la queja y/o denuncia inmediatamente se pondrá en conocimiento de la Dirección y de las demás personas que integran la Comisión de Acoso.
- Fase preliminar. La Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, así como solicitar la intervención de personal experto. Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de 7 días laborables, donde se valorará la consistencia de la denuncia y se indicará la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.
- Expediente informativo. La Comisión Instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se proponga, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la empresa (Dirección) a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de ANITIN PANES ESPECIALES S.L.U a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Este procedimiento deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborales.

- Resolución del expediente. La Dirección de ANITIN PANES ESPECIALES S.L.U, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la/s víctima/s, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, a la representación legal de los trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

COMEX BAKERY, por contar en el momento de la elaboración de este Estado de Información no Financiera con menos de 50 trabajadores, no incurre en la obligación de desarrollar e implementar un Plan de Igualdad. No obstante, ha establecido una política ética empresarial y laboral donde se explicita el rechazo y la tolerancia cero hacia cualquier tipo de discriminación y se indica que se emprenderán acciones de denuncia y sanción acordes a la gravedad de la situación de discriminación laboral, violencia de género o acoso laboral que pueda materializarse.

Ha suscrito también una política de Prevención de la Discriminación y el Acoso:

La ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios/as, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, eliminando los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. Esta protección incluye tanto a los riesgos de carácter físico como los psicosociales que pueden llegar a causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Según se indica en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

En base a esto, COMEX BAKERY SLU, se compromete a:

PROMOVER ambientes de trabajo en los que se trate con respeto y dignidad a las personas,

PROCURAR el desarrollo profesional de sus empleados y empleadas garantizando la igualdad de oportunidades en su contratación, formación y promoción,

OFRECER un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación o de hostigamiento.

GARANTIZAR que todos los integrantes de su plantilla tengan derecho a trabajar en un ambiente laboral en el que se promueva la igualdad de oportunidades y en el que no se toleren las prácticas discriminatorias.

En COMEX BAKERY SLU, existe una política de TOLERANCIA CERO ante cualquier supuesto de discriminación, abuso de autoridad, abuso verbal, violencia, acoso o cualquier otra conducta laboral que pueda generar ofensa o intimidación de los derechos personales de los/las empleados/as. Nuestro objetivo es que las relaciones personales en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de prejuicios. Cualquier incumplimiento de esta política, puede dar lugar a medidas disciplinarias.

En caso de materializarse situaciones de discriminación o acoso, COMEX BAKERY suscribe un protocolo de actuación igual al de ANITÍN, con la salvedad de que no cuenta con un Comité de Seguridad y Salud.

Durante 2023 no se han dado casos de ningún tipo de *acoso sexual y por razón de sexo dentro del grupo*.

En resumen, actuar tomando como base este principio ético, arraigado en sus Valores, permite crear un ambiente de trabajo de respeto y armonía, tanto a nivel personal de los trabajadores como a nivel organizacional, lo que se traduce en un beneficio mutuo que contribuye a proteger el bienestar y la reputación del grupo y las personas que lo forman.

## 4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Todas las empresas del Grupo operan en el territorio español, y se cumple con la legislación laboral y aquellas regulaciones sobre derechos humanos aplicables, como país miembro de la Unión Europea, por lo que los riesgos relacionados con los empleados y los derechos humanos pueden considerarse nulos o irrelevantes.

Durante 2022 y 2023, no se han realizado compras a proveedores ubicados en terceros países no pertenecientes a la Unión Europea, donde el riesgo de incumplimiento de normativas relacionadas con los derechos humanos y laborales reconocidos en la Unión Europea o a nivel internacional por iniciativas de organizaciones como la OIT o Naciones Unidas es más elevado. Por tanto, el riesgo de incumplimientos asociados a estas cuestiones en la cadena de suministro del Grupo puede considerarse muy bajo.

A pesar de poder considerar estos riesgos como muy bajos o incluso nulos, ANITÍN y COMEX adoptan un enfoque preventivo al respecto y, por ello, suscriben compromisos formales sobre el respeto de los derechos humanos, que quedan descritos en sus políticas y en los convenios aplicables.

En su política de Calidad y Medioambiente, ANITÍN y COMEX suscriben el compromiso de asumir sus responsabilidades éticas con respecto a la sociedad y al personal contratado.

En el convenio colectivo suscrito por ANITÍN, también se expresa de forma explícita el compromiso de establecer relaciones laborales respetuosas, en su artículo 29.

Con carácter preventivo, se toman medidas disuasorias para reducir en lo posible cualquier actuación potencial que vulnere estos derechos por parte de todo el personal de ANITÍN, como es el régimen sancionador establecidos en los convenios que le son de aplicación, regulado por el Comité Disciplinario compuesto por Coordinador de RRHH, Coordinador de Producción, Coordinadora de Prevención de Riesgos Laborales, Coordinador de Calidad y Medio Ambiente, y una persona del Comité de empresa.

COMEX BAKERY, dispone adicionalmente de una política ética laboral, que recoge los siguientes principios:



Todos los trabajadores de COMEX BAKERY serán contratados bajo las mismas condiciones, según lo establecido en el convenio colectivo y la legislación aplicable vigente, asegurando la retribución correspondiente, así como el respeto de los horarios y descansos establecidos dentro del marco legal vigente, asegurando el derecho al descanso.



COMEX BAKERY no promueve el trabajo infantil, respetando las edades de contratación legales, todos los trabajadores son mayores de edad.



Todos los trabajadores de COMEX BAKERY serán tratados de igual manera sin hacer distinción de nacionalidad, raza o género, según la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La discriminación laboral será denunciada y sancionada según la gravedad.



Desde la dirección se denuncia la violencia de género y el acoso laboral, se promueve el compañerismo y la coeducación formando equipos mixtos con las mismas capacidades, independientemente del género.



Todo trabajador tiene derecho y libertad de expresión.

Actualmente, COMEX BAKERY mantiene su certificación bajo el esquema SEDEX/SMETA en su versión 6.1 (cuya última auditoría se realizó el 28/03/2023), que evalúa 4 pilares (estándares laborales, Seguridad y Salud, Medioambiente y Ética empresarial). En este capítulo cabe destacar la evaluación del desempeño de COMEX BAKERY sobre el cumplimiento con los Derechos Universales de Naciones Unidas, rechazo al trabajo forzado, respeto de la libertad de asociación y derechos de negociación colectiva, condiciones de trabajo seguras e higiénicas, rechazo del trabajo infantil y la discriminación, el rechazo a cualquier tipo de abuso, etc.

Se cuenta en la pagina web principal de ANITIN enlace al “*canal ético*” en funcionamiento desde el 13 de junio de 2023 tal y como establece la normativa de aplicación.

A lo largo de 2023 para todo el Grupo no se han dado casos de denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo (misma situación en 2022). Se encuentra gestionado con empresa externa (AMALTEA)

## 5 INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo, contando con el apoyo de la Alta Dirección, ha comunicado a todos sus trabajadores su Misión, Visión y Valores, así como sus Políticas en vigor, donde se establecen las estrategias a seguir y los pilares sobre los que deben sustentarse dichas estrategias, incluyendo aquellos aspectos éticos y morales a cumplir (consultar detalles en capítulo "Modelo de negocio y contexto").

Los valores del Grupo, relacionados con la elaboración de productos de calidad, el establecimiento de compromisos y el trabajo en equipo, marcan las pautas de comportamiento y buen hacer que se espera de todos los trabajadores del Grupo. Aunque los Valores de ANITÍN y COMEX BAKERY se han difundido y son conocidos por todos los trabajadores del Grupo, se toman además medidas de carácter preventivo.

ANITÍN establece de forma explícita en su Convenio Colectivo un Régimen Disciplinario (Capítulo VIII), aquellos comportamientos que no se consideran tolerables por parte de sus trabajadores y las medidas que se tomarían en caso de detectarse cualquier actuación o conducta no tolerada y que son de aplicación también en COMEX BAKERY, como pueden ser:

Faltas muy graves:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia o competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
- La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el período de un mes.
- Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el período de un mes o más de veinte días en el período de tres meses.
- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento para conseguir o prolongar dicha situación.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- Las ofensas graves al empresario, los compañeros, superiores, subordinados o público.
- Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.
- La falta grave de respeto y consideración al empresario, o a sus representantes o a familiares de los mismos.
- Las expresiones gravemente ofensivas contra cualquier creencia religiosa que se manifiesten de forma reiterada.
- La embriaguez, consumo o tráfico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.
- Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario.
- La reincidencia en faltas graves dentro de un período de seis meses cuando hubieran mediado sanciones.

- El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
- El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.
- Utilizar para usos propios herramientas informáticas de la empresa, tales como conexión a Internet, el correo electrónico o medios de impresión. Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma. Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan. La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.
- El consumo de tabaco, alcohol o goma de mascar durante el horario de trabajo.

ANITÍN establece otras medidas de carácter preventivo, aplicables también en COMEX BAKERY, para evitar reducir al mínimo el riesgo de que se materialicen casos de corrupción, soborno y blanqueo de capitales, tales como:

- Para cualquier importe en inversiones y gastos, es requisito indispensable una doble autorización por parte del responsable de departamento y de Director Financiero.
- Para compras no previstas, además debe autorizarse por Director General.
- No se registran facturas de gastos y compras sin la firma del responsable de área correspondiente.
- No se aceptan obsequios y atenciones de más de 30 euros, y nunca de personas que pretendan influir en una decisión de la empresa que pueda reportar un beneficio económico.
- No se realizan pagos en metálico a proveedores, ni se reciben de clientes en la actividad de la empresa.
- Las entidades de crédito con las que trabaja el Grupo son de reconocido prestigio, y están en países no calificados como paraísos fiscales.
- ANITÍN se somete a auditorías internas financieras mensuales y una auditoría de cuentas anual externa.

De forma adicional, COMEX BAKERY, certificada bajo el esquema SEDEX/SMETA, en su política ética empresarial recoge de forma explícita otros compromisos y medidas sobre las cuestiones relacionadas con la corrupción y el soborno, a saber:



Nuestra línea de trabajo se basa en la mejora continua, trabajar cada día para mejorar las 4'M y trabajar para la mejora de la gestión de la cadena de suministros.



Trabajamos por libre y justa competencia.

COMEX BAKERY rechaza rotundamente la corrupción laboral, no se acepta ningún tipo de comportamiento inadecuado por parte de las personas que forman COMEX BAKERY.

Cualquier acto de soborno interno o externo sería rechazado y denunciado.



La protección de privacidad y datos está amparada por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, COMEX BAKERY no utilizará los datos aportados para otro fin que no sea estrictamente laboral.

No se tiene constancia de ningún caso de corrupción ni soborno confirmado contra algún empleado o sociedad del Grupo durante los ejercicios 2022 y 2023.

No se tiene constancia de acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del Estado con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopolísticas y contra la libre competencia durante los ejercicios 2022 y 2023.

No se ha recibido ninguna comunicación a través de los canales internos sobre las cuestiones mencionadas en este apartado durante los ejercicios 2022-2023.

## 6 INFORMACIÓN SOBRE SOCIEDAD

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Consciente de que el desarrollo sostenible engloba tres pilares fundamentales que deben armonizarse: economía, sociedad y medio ambiente, y con el objetivo de contribuir a lograr un desarrollo sostenible, a nivel medioambiental, el Grupo suscribe políticas de Calidad, Medioambiente y Prevención, que engloban la asunción de las responsabilidades éticas respecto a la sociedad y al personal contratado, así como el compromiso de velar por la protección del medioambiente a través del cumplimiento de la legislación aplicable en dicha materia y la prevención de la contaminación mediante el establecimiento de objetivos de reducción de consumos, tanto de materias primas como de energía y combustibles y el reciclaje de residuos. La metodología para actualizar, evaluar y controlar tanto la legislación aplicable, como los riesgos ambientales y los aspectos ambientales identificados, se encuentra descrita en el capítulo “Información sobre cuestiones medioambientales”.

Además, se trata de contratar personal de las zonas próximas a los diferentes emplazamientos de las entidades del Grupo, por lo que se contribuye al desarrollo socioeconómico de las poblaciones más próximas. De esta forma, el impacto que puede percibirse en el empleo y el desarrollo local es positivo, a través de la generación de empleo de calidad y de proximidad.

El Grupo contribuye al pilar social y al económico de la sostenibilidad a través de la realización de diferentes aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2023, por un importe total de 29.088,66 €, entre las que se incluyen:

- Patrocinios deportivos:
  - o Patrocinio de Erik Merino, deportista y atleta profesional, por valor de 4.123,71 €.
  - o Patrocinio del equipo CE Alberic, por valor de 8.000 €.
  - o Patrocinio del equipo C.E. Urbans, por valor de 7.500 €.
  - o Patrocinio al Circuit de la Ribera por valor de 2.750 €.
  - o Aportaciones relacionadas con inscripciones a carreras y equipamientos deportivos a trabajadores pertenecientes al Equipo Deportivo “Anitin”:
- Aportaciones para las inscripciones a carreras, por valor de 1.014 €.
- Aportaciones relacionadas con provisiones de equipaciones deportivas a equipos locales y patrocinio en cartelerías en carreras locales:
  - o Equipación deportiva a club local, por valor de 2.463,77 €.
  - o Cartelería patrocinio, por valor de 630 €.
- Aportaciones a universidades: Anualidad Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial de la Universidad Politécnica de Valencia, por valor de 3.000 €.

Como se puede observar, el Grupo materializa sus compromisos con el desarrollo sostenible a través de diversas actuaciones a nivel interno y externo, como son las mencionadas aportaciones a terceros.

En cuanto a las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y la sistemática de comunicación con los mismos, ANITÍN establece en su Manual de Calidad, Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente, que *para garantizar una adecuada comunicación entre los diferentes niveles de su organización, así como para gestionar las comunicaciones de entidades externas en todas aquellas cuestiones referentes a medio ambiente se deberá proceder de acuerdo a lo descrito en su procedimiento PRM07*, cuya metodología de comunicación también es aplicable a las actividades de COMEX BAKERY.

### **Subcontratación y proveedores**

El Grupo no realiza compras ni trabaja con subcontratas que no pertenezcan a la Unión Europea, por lo que el riesgo de vulnerar la normativa laboral se puede considerar mínimo o nulo, así como el de que se materialicen cuestiones relativas a corrupción o vulneración de los derechos humanos.

La práctica totalidad de los proveedores del Grupo son de carácter nacional a lo que además se añade que ANITÍN establece medidas internas para dar cumplimiento a sus valores, así como a sus políticas de calidad, medioambiente, prevención y seguridad alimentaria implantadas.

El gasto de proveedores ascendió a 72.071.576 € (sin IVA). La mayoría de los proveedores con los que trabaja el Grupo están ubicados en el territorio nacional, como se menciona en apartados anteriores. A este respecto, el Grupo realizó compras dentro del territorio nacional por valor de 55.422.041 €, mientras que las compras realizadas dentro del territorio europeo ascendieron a 54.067 €.

Finalmente, cabe destacar que no se realizaron compras durante 2023 fuera del territorio de la comunidad europea. Esto representa unas proporciones de gasto en proveedores del 99,90% y del 0,10%, en territorio nacional y en territorio europeo, respectivamente.

Algunas de las mencionadas medidas internas para controlar estas cuestiones son: el establecimiento de procedimientos que regulan los requisitos para las compras y subcontrataciones, además de un procedimiento para la gestión de no conformidades, reclamaciones, acciones correctivas y preventivas.

El *procedimiento de compras y subcontrataciones* común para ANITIN y COMEX describe la metodología a seguir para la gestión de proveedores y subcontrataciones, así como el control de materias primas y material auxiliar, es decir, establece los requisitos a cumplir por parte de los proveedores y las subcontratas para ser evaluados y homologados internamente desde el inicio de su relación comercial, tratando de asegurar así la idoneidad del servicio adquirido.

Este procedimiento incluye los criterios para la evaluación y homologación de proveedores y subcontratas, que se realiza de manera constante para controlar que siempre se cumplen los parámetros exigidos por ANITÍN, y tienen en cuenta factores como: proximidad física del proveedor, cumplimiento de los plazos de entrega establecidos, cumplimiento de especificaciones de las fichas técnicas, puntualidad en las entregas, además de exigir a sus proveedores y subcontratas las certificaciones de calidad adecuadas (como pueden ser IFS FOOD e ISO 14001), etc.

En febrero de 2022, se actualizó la *Instrucción Técnica de Auditoría a Proveedores*, a través de la cual se evalúan las instalaciones y se verifica que dichos proveedores disponen de los medios para elaborar con garantías higiénico-sanitarias los productos adquiridos por parte de ANITÍN PANES ESPECIALES. Y a fecha 3 de abril de 2023 se realizó una modificación en el apartado de auditoria para distribuidores.

Para la planificación de las auditorías a proveedores, tanto nuevos como ya homologados y en función del riesgo asociado a la materia prima que sirven, se tienen en cuenta varios criterios, entre los que se pueden encontrar: *requerimientos por parte de cliente, no requerimientos por parte de cliente, así como la certificación o no del proveedor bajo el esquema de seguridad alimentaria GFSI.*

En estas auditorías se evalúan aspectos como las certificaciones de seguridad alimentaria con las que cuenta el proveedor, la probabilidad de fraude, o las materias primas peligrosas de acuerdo con RASFF. De cada auditoria realizada se obtiene una puntuación que debe superar el 60% para su homologación como proveedor del GRUPO.

Cabe destacar que se incluye en la selección de proveedores un apartado en el que la correcta gestión medioambiental suma puntos en la valoración final, de lo que se desprende su preocupación y compromiso con el medioambiente, la seguridad laboral, la sostenibilidad, etc.

En 2023 se realizaron 17 auditorías a proveedores con resultado favorable. La última auditoría de proveedores realizada durante la anualidad 2023 fue llevada a cabo a fecha 11/12/2023.

Por su parte, COMEX BAKERY en su certificación SEDEX/SMMETA en lo relativo a proveedores y subcontratistas, manifiesta la no subcontratación durante 2023 para el desempeño de sus funciones.

Es necesario mencionar que durante 2023 se realizaron cambios en varios procedimientos, manuales, protocolos, etc asociados a la mejora continua del Sistema de Gestión del Grupo y se han mantenido activos los procesos para la homogeneización de procedimientos centralizados en las 5 plantas del Grupo.

Dentro de la anualidad 2023 se han realizado las siguientes actualizaciones:

- Manual APPCC: se actualiza árbol decisión del Codex Alimentarius, se actualizan reglamentos de agua de consumo humano y reglamento de contaminantes
- Revisiones y actualizaciones de los diferentes diagramas de flujo de las líneas
- IT02-A-01. Se modifica apartado de criterios de auditoría para distribuidores (documental / presencial)
- A02A-04 Se actualizan las normas generales de higiene y seguridad alimentaria para subcontrata incluyendo alérgenos
- PRM09 Identificación y evaluación de aspectos ambientales – Ed. 07.06 31/07/2023. Se incluye ANITIN JEREZ SLU y se elimina el registro de Ficha de aspectos ambientales
- PRM10 Identificación y evaluación de requisitos legales – Ed. 4.4 12/04/2023. Referenciar la identificación y evaluación de requisitos legales a la plataforma de Deplan Legislación
- PRM11 Control operacional – Ed. 09 26/06/2023. Se actualizan las Razones sociales y nomenclatura de las plantas de Jerez. Se elimina el control de CO2 en Antin 2 ya que no se dispone de esta materia prima.

No obstante, todavía quedan actualizaciones pendientes y mejoras que implementar, pero comparte el servicio de homologación y evaluación de proveedores y subcontratas junto con el departamento de compras con ANITÍN.

### **Consumidores**

El Grupo vela por el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de su Misión, Visión y Valores, así como por la consecución de sus estrategias, en relación a la seguridad alimentaria, evitar el fraude respecto a materias primas, fabricar productos de máxima calidad, y satisfacer al cliente, para que este pueda disfrutar de “Productos 10”.

Para controlar las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad de los consumidores, el Grupo ha establecido políticas de calidad y seguridad alimentaria y dispone de certificaciones IFS FOOD para las diferentes empresas que lo componen.

ANITÍN PANES ESPECIALES se encuentra actualmente certificado en IFS FOOD v7 con Foundation Level en el emplazamiento Anitín 1; con Higher Level para el emplazamiento Anitín 2; con Higher Level para el emplazamiento Anitín Jerez 1; con Higher Level para el emplazamiento Anitín Jerez 2 y con Foundation Level para COMEX BAKERY.

Gracias a la adquisición de los compromisos reflejados en las políticas establecidas en todas las empresas del Grupo, este actúa de manera preventiva sobre la salud y seguridad de los consumidores y es capaz de solucionar cualquier no conformidad antes de la puesta en el mercado de los productos o de establecer acciones correctivas en caso de que productos no conformes lleguen a manos del consumidor, así como mejorar de forma continua en este aspecto.

Para garantizar que se suministran productos de máxima calidad a los consumidores y que se cumplen con los requisitos de seguridad alimentaria establecidos, tanto COMEX BAKERY como ANITÍN, realizan diferentes análisis de todos los parámetros que se recogen en la legislación en el producto terminado, mediante laboratorios acreditados, y controles de alérgenos sobre materias primas y productos terminados de acuerdo al plan de análisis establecido. Estas acciones se ven complementadas por la formación específica que se proporcionó durante 2023 en ANITÍN y COMEX BAKERY a sus trabajadores en materia de seguridad alimentaria, APPCC, Food Defense y fraude alimentario.

Asimismo, el GRUPO cuenta con una sistemática de recogida de quejas y reclamaciones, como parte indispensable de su sistema de gestión de calidad y seguridad alimentaria, que le permite mejorar continuamente gracias a las revisiones periódicas que se hacen de los resultados y de los simulacros de crisis alimentarias realizados durante 2023.

Durante 2023, y después de analizar las quejas, se han reportado un total de 182 quejas procedentes, encontrándose diferentes motivos, entre los más importantes destacar errores asociados al proceso-producción y error sellado. No se ha detectado ninguna no conformidad que haya puesto en riesgo la seguridad alimentaria de nuestros productos, ni se han detectado incidencias que puedan haber sido una fuente potencial de un riesgo grave para los consumidores

### **Información fiscal**

El Grupo solo cuenta con sedes y centros de trabajo en España, por lo que los datos presentados a continuación hacen referencia a los resultados conseguidos en el territorio nacional.

Información Fiscal/Financiera	2022	2023
<b>Ingresos del ejercicio</b> (miles€)	92.247	105.788
<b>Beneficio bruto EBITDA</b> (miles€)	5.395	14.932
<b>Gastos de proveedores</b> (miles€)	71.893	72.074
<b>Gastos compras productos</b> (Extra) (miles€)	54.411	55.476
<b>Inversión total neta</b> (miles€)	2.659	2.471
<b>Impuesto sobre beneficios pagado</b> (miles€).	-175	1.778
<b>Contribución económica a la comunidad. Aportaciones dinerarias de carácter altruista.</b> (miles de euros)	0	0
<b>Pago a proveedores</b> (Periodo medio de pagos a proveedores, en días)	47	57

El detalle de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se encuentra recogido en el Capítulo 6, apartado “Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible”.

Durante los ejercicios de 2022 y 2023, no se han percibido subvenciones públicas, ya que no se ha solicitado ningún tipo de ayuda y/o subvención.

**ANEXO I:**

En cumplimiento con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, y con el objetivo de presentar información adecuada y comparable, se han incluido en este estado los indicadores clave no financieros exigidos por dicha Ley y se han complementado con información de los estándares de GRI (Global Reporting Initiative), teniendo en cuenta las circunstancias del Grupo y su operatividad.

Este Estado de Información no Financiera del Grupo y su desempeño en relación al ejercicio de 2023, incluye la información sobre las cuestiones temáticas descritas en la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, que han resultado de relevancia para el Grupo durante el ejercicio mencionado.

<b>CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>			
<b>Requisitos Ley 11/2018</b>			<b>Estándar/es de referencia</b>
<b>Modelo de negocio</b>	<b>Descripción del modelo de negocio y contexto del Grupo</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la Organización GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto GRI 2-4 Reformulaciones de información GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>	<b>Políticas</b>	Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales
	<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar negativos Impactos GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes

	<b>General</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 2-5 Aseguramiento externo GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
		Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)
	<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía y Emisiones) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Efluentes y residuos)

			<p>GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen</p> <p>GRI 301-2 Insumos reciclados</p> <p>GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado</p> <p>GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos</p>
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.		<p>GRI 303-1 (a) Interacción con el agua como recurso compartido - Extracción de agua</p> <p>GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua (Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua)</p> <p>GRI 303-5 Consumo de agua</p>
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.		<p>GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente)</p> <p>GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen</p> <p>GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado</p>
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.		<p>GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía)</p> <p>GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)</p> <p>GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización</p> <p>GRI 302-4 Reducción del consumo energético</p> <p>GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios</p>
<b>Cambio climático</b>	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la organización, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.		<p>GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)</p> <p>GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)</p> <p>GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)</p>

		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (emisiones GEI) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-19 Políticas retributivas GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleados)
	<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
	<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados

		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)  GRI 2-7 Empleados
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Definición de "ubicación con operaciones significativas".	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual  GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
		Brecha Salarial.	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2 a) Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 2-19 Políticas retributivas
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (desconexión laboral)
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 2-7 Empleados
	<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 Empleados  GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados  GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Organización del trabajo)
		Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.  GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Conciliación) GRI 401-3 Permisos parentales
<b>Salud y Seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad)	

		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad), así como las enfermedades profesionales desagregado por sexo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
	<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2-30 Convenios colectivos
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
	<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado
	<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
	<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 401-3 Permiso parental
		Planes de igualdad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleo) GRI 2-7 Empleados GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	<b>Políticas</b>	Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)
	<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
	<b>Derechos Humanos</b>	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes (denuncias recibidas y resolución) GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Evaluación de Derechos Humanos) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Lucha contra la corrupción y soborno) GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-5 Aseguramiento externo
	<b>Corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 2-23 Policy commitments
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido
<b>Información sobre la sociedad</b>	<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Sociedad)
	<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
	<b>Compromisos de la organización con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos Indicadores de impacto del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

			GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes
		Acciones de asociación y patrocinio.	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships
	<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores)
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas
	<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (Excluir etiquetado)

		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
	<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos)
		Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Pagos al gobierno)
		Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno