

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL  
31 DE DICIEMBRE DE 2023**

***FRIBIN FOODS, S.L.***

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE FRIBIN FOODS, S.L. DEL EJERCICIO 2023**

A los Socios de FRIBIN FOODS, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de FRIBIN FOODS, S.L. (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos GRI" incluida en el EINF adjunto.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de FRIBIN FOODS, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de FRIBIN FOODS, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### **Nuestra independencia y gestión de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

## **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "Materialidad" del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

## **Fundamento de la conclusión con salvedades**

Por motivos de confidencialidad, el EINF adjunto no incluye la información, requerida por la normativa aplicable, relativa a la remuneración media de algunos directivos, ni la remuneración media de los miembros del Consejo de Administración y personal de alta dirección desagregada por sexos.

## **Conclusión con salvedades**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de FRIBIN FOODS, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



Sergi Puig-Serra Casas  
Barcelona, 28 de junio de 2024

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2024 Núm. 20/24/11966  
IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



---

Estado de Información no Financiera  
Ejercicio 2023

Marzo 2024

## Índice

Preámbulo .....	4
1. Visión General .....	5
<b>Modelo de Negocio de la Sociedad</b> .....	<b>5</b>
<b>Centros de operaciones y mercados servidos</b> .....	<b>6</b>
<b>Estructura de la Sociedad</b> .....	<b>6</b>
2. Actividad de la Sociedad .....	7
<b>Productos y marcas</b> .....	<b>7</b>
<b>Tamaño de la organización</b> .....	<b>8</b>
<b>Cadena de suministro</b> .....	<b>8</b>
<b>Materialidad</b> .....	<b>9</b>
3. Gobierno Corporativo .....	10
<b>Equipo de Gestión</b> .....	<b>10</b>
<b>Políticas de la Sociedad</b> .....	<b>10</b>
<b>Principales riesgos y oportunidad</b> .....	<b>11</b>
<b>Objetivos y estrategias</b> .....	<b>11</b>
4. Medio ambiente .....	13
<b>Principales políticas medioambientales y certificaciones</b> .....	<b>13</b>
<b>Medidas para prevenir la contaminación y el cambio climático</b> .....	<b>14</b>
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b> .....	<b>14</b>
<b>Información de Consumos</b> .....	<b>17</b>
5. Cuestiones sociales y relativas al personal .....	20
<b>Gestión de personas y generación de empleo</b> .....	<b>20</b>
<b>Organización del trabajo</b> .....	<b>27</b>
<b>Conciliación y Beneficios</b> .....	<b>29</b>
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b> .....	<b>29</b>
<b>Salud y Seguridad</b> .....	<b>29</b>
<b>Relaciones Sociales</b> .....	<b>30</b>
<b>Formación</b> .....	<b>30</b>
<b>Igualdad</b> .....	<b>33</b>
6. Información sobre el respeto de los derechos humanos .....	35
<b>Políticas y procedimientos en materia de respeto de los derechos humanos</b> .....	<b>35</b>
7. Información relativa a la corrupción y el soborno .....	37

<b>Medidas Adoptadas para prevenir la corrupción y soborno.....</b>	<b>37</b>
<b>Medidas contra el blanqueo de capitales .....</b>	<b>37</b>
<b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....</b>	<b>38</b>
8. Información de la Sociedad.....	39
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....</b>	<b>39</b>
<b>Subcontratistas y proveedores .....</b>	<b>39</b>
<b>Consumidores y clientes .....</b>	<b>40</b>
<b>Información fiscal .....</b>	<b>41</b>
Anexo – Índice de Contenidos GRI .....	42

## Preámbulo

A finales del 2018, entró en vigor 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 (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, FRIBIN FOODS S.L. (en adelante, “La Sociedad” o FRIBIN”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, sí como la lucha contra la corrupción, el soborno y sobre la propia sociedad que son relevantes para la Sociedad en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Asimismo, para su elaboración, se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

La información del Estado de Información no Financiera de la Sociedad está verificada por Grant Thornton S.L.P, en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio. Finalmente, se manifiesta que la periodicidad irá en consonancia con los ejercicios fiscales.

El alcance del presente documento se centrará en FRIBIN y se corresponde al ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2023 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2023.

## 1. Visión General

### Modelo de Negocio de la Sociedad

FRIBIN es una empresa fundada en 1966 y actualmente domiciliada en Partida Chubera (Cm. del Pueyo), S/N, Binéfar, Huesca 22500. Su objeto social es la transformación, despiece y distribución de productos cárnicos, fabricación de embutidos, almacenamiento de productos y actividades propias de una industria cárnica. La actividad de la empresa tiene un alcance nacional e internacional, con presencia en más de 30 países. Los productos de FRIBIN llegan hoy a todas partes del Mundo, con especial hincapié en Europa, Asia y África.

El origen de la empresa se sitúa en el año 1966, momento en el que se inicia la actividad empresarial como Grupo Sindical de Colonización para dar servicio a los ganaderos de la zona. Un par de años más tarde, en 1968, se inaugura el primer matadero con el que empieza la actividad de comercialización y despiece de carne de vacuno y porcino. Entre 1982 y 1984 se lleva a cabo la primera ampliación de las instalaciones con un segundo matadero y una nueva zona de despiece y faenado de las canales. En este periodo, coincidiendo la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, FRIBIN fue la primera empresa española en obtener la homologación para exportar a toda Europa.

En 1997 la Sociedad sigue su fase expansiva y de consolidación. Se prioriza la reinversión como mecanismo de crecimiento y especialización. Estos años se acometió la creación de dos pantanos para abastecimiento de agua y la planta de depuración (EDAR) de estas. También se pone en marcha el laboratorio homologado por el Gobierno de Aragón. Entre los años 2000 y 2002 se edifica una nueva zona para despiece de vacuno y se amplía la capacidad frigorífica con unas cámaras de congelado inteligentes. Apostando por el bienestar animal se instala un innovador sistema de carrusel para el sacrificio de porcino y se invierte estratégicamente en sistemas de trazabilidad de todos los productos. Muestra de ello es que, en el año 2006, se inaugura la nueva sala de despiece de cerdo, la inversión más ambiciosa de FRIBIN en muchos años. Para su diseño, se visitaron las principales salas de despiece europeas y apostamos por tecnología de vanguardia.

En 2016, se celebran los 50 años de la empresa. Esta vez fueron los vestuarios, salas de formación y las pasarelas de acceso a planta los elegidos destino de las inversiones. También se amplió terreno en previsión a ampliaciones venideras. En 2018 se inicia el plan inversor más ambicioso: la renovación de toda la línea de sacrificio de porcino y la total separación de las líneas de vacuno y porcino a lo largo de todo el proceso productivo.

Durante los últimos años, FRIBIN a invertido en nuevos comedores para sus empleados y ha ampliado su superficie con el fin de dotarse del “pulmón” necesario para seguir creciendo y hacer llegar la carne a todo el mundo.

La Sociedad, hoy en día y tras más de 50 años de vida, cuenta con una plantilla en torno a los 600 empleados, una superficie e instalaciones que superan los 43.000m<sup>2</sup> y produce anualmente alrededor de 25.000 toneladas de carne de ternera y 82.000 toneladas de carne de cerdo.

### Centros de operaciones y mercados servidos

El proceso de internacionalización de FRIBIN facilita la extensión de su actividad a todo el mundo, concretamente a Europa, Asia, Oceanía, África y Sur América.

- **Europa**



- **Asia/Oceanía**



- **África**



- **Sur América**



### Estructura de la Sociedad

FRIBIN FOODS, S.L. (en adelante, la Sociedad) se constituyó en 1982, bajo la denominación social de FRIBIN, S.A.T. N° 1.269, R.L., siendo su forma jurídica la de Sociedad Agraria de Transformación, regulada por el Real Decreto 1776/1981 de 3 de agosto y, con carácter subsidiario, por las normas que resulten de aplicación a las Sociedades Civiles. El 30 de junio de 2023 la Asamblea de General y Universal de la Sociedad ha acordado por unanimidad el cambio de forma jurídica de la Sociedad pasando a ser esta la de Sociedad de Responsabilidad Limitada. Dicho acuerdo se ha elevado a público el 10 de julio de 2023 mediante escritura n° 855.

Está domiciliada en Binéfar, Provincia de Huesca, Comunidad Autónoma de Aragón.

La única sociedad con una participación igual o superior al 10% del capital suscrito es Asobín 98, S.L., que dispone del 13,6% del capital.

FRIBIN tiene un 71% de participación en la empresa comercial zaragozana, Consorcio Exportador Cárnico aragonés (CEXCAR).

## 2. Actividad de la Sociedad

La actividad de la Sociedad es la producción de carne de calidad, especializándose en un producto conveniente y hecho a medida que ha ido evolucionando a medida que lo hacían los clientes, con el fin de satisfacer la necesidad básica del ser humano de alimentarse.

En este sentido, la Sociedad cuenta con cuatro divisiones consolidadas: **ternera, cerdo, productos elaborados y productos halal**, fundamentadas en el compromiso con los proveedores, el bienestar animal, la sostenibilidad medioambiental y la calidad y excelencia en nuestra actividad diaria.

### Productos y marcas

- **Carne de ternera**

La división de ternera procesa unas 500 toneladas de carne cada semana, que es distribuida a todos los clientes – mayoristas, importadores, supermercados y otras industrias de la alimentación - de acuerdo con sus necesidades de corte y presentación. Desde pequeños fabricantes locales a grandes importadores asiáticos, la Sociedad distribuye la ternera por todo el mundo. Se apuesta firmemente por una amplia gama de productos de la mejor calidad y siempre adaptada a los requisitos locales en cada territorio. Es por ello por lo que la marca de ternera FRIBIN es reconocida en mercados tan exigentes como Hong Kong o Japón. La sensibilidad por el bienestar de nuestras terneras a lo largo de todo su ciclo de vida – desde la selección, alimentación con cereales nobles, transporte mínimo y trato humano durante el sacrificio – garantiza una carne rosada, con un buen nivel de grasa infiltrada y un sabor excepcional.

- **Carne de cerdo**

La división de cerdo procesa más de 1.500 toneladas de carne de cerdo de capa blanca cada semana, que es distribuida a todos los clientes – mayoristas, importadores, supermercados y otras industrias de la alimentación - de acuerdo con sus necesidades de corte y presentación. Desde pequeños fabricantes locales a grandes importadores asiáticos, se distribuye nuestra carne de cerdo por todo el mundo.

El territorio en el que se encuentra también aporta una gran ventaja competitiva, ya que al ser una de las zonas ganaderas más importantes de España, permite contar con un gran nivel de integración entre ganaderos, tierra de cultivo, fabricantes de piensos – que permiten diseñar una alimentación específica -, proveedores y todo ello en un radio de 80 km. Así, la Sociedad ofrece una carne homogénea, de gran calidad y con un transporte mínimo. Estos factores y el trato humano de los animales a lo largo de todo el proceso, desde la granja hasta el sacrificio, revierten en una carne apreciada.

- **Productos elaborados**

Desde su fundación, FRIBIN ha destacado por contar con una gama de embutidos elaborados con un marcado carácter de calidad y tradición. A partir de una fabricación artesanal, de los cortes y magros seleccionados en su propia sala de despiece y en base a recetas tradicionales transmitidas y perfeccionadas a lo largo de los años, permite ofrecer un amplio surtido de productos que se detallan a continuación:

- Elaborados frescos bajo la enseña FRIBIN, que incluyen: longaniza, chorizo, chistorra y salchichas.

- Embutidos curados bajo la enseña **Montearagón** para España y FRIBIN Atelier a nivel internacional. Esta gama cuenta con el producto estrella, la longaniza de pagés, y complementada con fuet, longaniza imperial, chorizo Sarta y Vela, cabecera de lomo, salchichón, longaniza tradicional de Aragón y panceta curada.
- Elaborados y embutidos precocinados también bajo la enseña **Montearagón**, entre los que destaca el Jamón Cocido (sin conservantes, lactosa o gluten) y también contamos con Bacon ahumado, Jamón para Sándwich, Fiambre de lomo y Oreja y Manos de cerdo precocidas.
- Jamón y Paleta de cerdo raza Duroc. Un amplio surtido, caracterizado por el tipo de corte y los meses de curación, que van desde los 9 meses para la Paleta a los 18 meses de bodega del Jamón Duroc Reserva.

- **Productos halal**

La división de ternera está certificada para realizar el sacrificio en cumplimiento con la normativa Halal recogida en el Corán para ofrecer carne de primera calidad de acuerdo con los requerimientos del pueblo musulmán. Estos sellos reconocen y garantizan la armonía y la excelencia en seguridad alimentaria de acuerdo con la Garantía Halal de la Junta Islámica. Como muestra de compromiso con la comunidad musulmana, en 2015 FRIBIN recibió el Premio Ibn Al Baitar del Instituto Halal y en octubre de ese año la Sociedad participó en la primera feria Halal celebrada en España. Desde la obtención de estos certificados la Sociedad exporta la carne de ternera a países del norte de África, países de la Península Arábiga y otros países asiáticos.

### **Tamaño de la organización**

La Sociedad, con 707 empleados y unos activos totales que superan los 128 millones de euros al cierre del pasado ejercicio, obtuvo, durante el 2022 un importe neto de la cifra de negocios de más de 343 millones (frente a los cerca de 284 millones en el año 2021 y los 270 millones en el año 2020).

### **Cadena de suministro**

El objetivo de FRIBIN en cuanto a su cadena de suministro es crear beneficios mutuos para las comunidades de productores y proveedores. Por esta razón, la Sociedad selecciona y supervisa rigurosamente a sus proveedores para asegurarse de que compartan el compromiso con la calidad y la sostenibilidad de sus productos y procesos. Además, uno de los grandes retos hoy en día para la Sociedad es ofrecer un producto de calidad para una población mundial en crecimiento, sin olvidarse de ofrecer prosperidad a los ganaderos que cultivan los ingredientes a la vez de preservar el medioambiente.

La Sociedad tiene como compromiso con sus proveedores que estos sean solamente fuentes certificadas como sostenibles en cuanto a materias primas que son clave para su actividad, principalmente la ternera y el cerdo. Además, también se llevan a cabo investigaciones científicas y programas de capacitación para agricultores para ayudar a desarrollar otras soluciones.

FRIBIN forma parte de la Comarca de La Litera, que cuenta con una Industria desarrollada y especializada, desde mataderos a ingenierías.

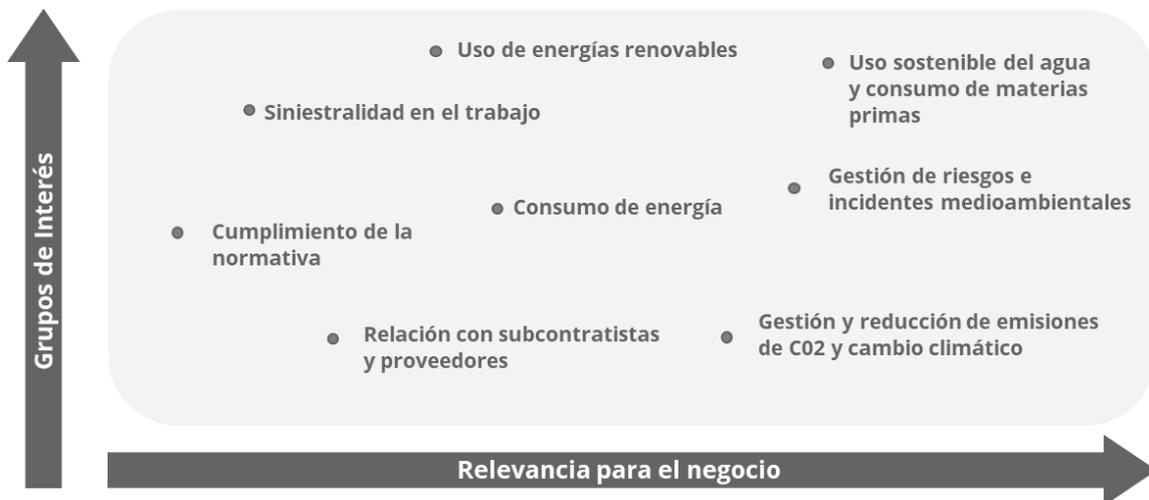
La compañía cuenta con una posición privilegiada para su modelo de negocio, estando conectados con Barcelona (200Km.), Zaragoza (150Km.), Valencia (380Km.) y Madrid (460Km.)

### Materialidad

El análisis de temas relevantes para el negocio y los grupos de interés o análisis de materialidad es clave en la Sociedad, tanto para el reporte como para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.

Tal y como define el estándar GRI, la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes para los grupos de interés y sobre los que se debe informar dado que influyen sustancialmente en la toma de decisiones.

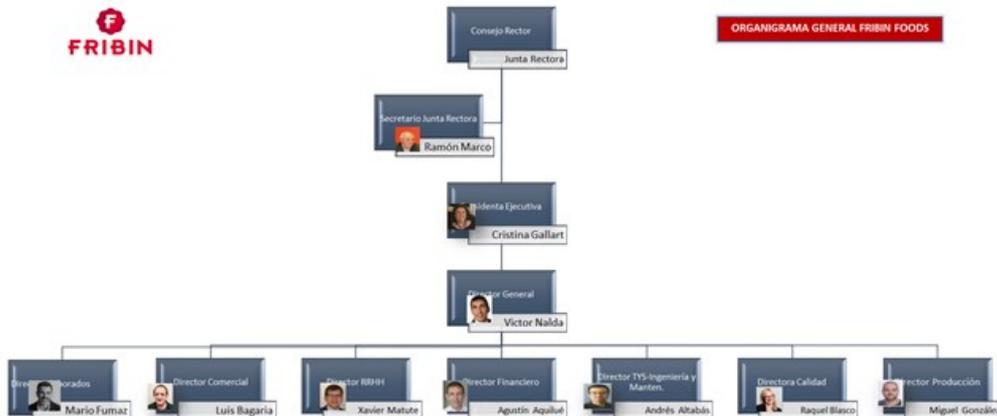
Los resultados del análisis se presentan en la Matriz de Materialidad según dos ejes de relevancia para la actividad de la sociedad y sus grupos de interés.



### 3. Gobierno Corporativo

#### Equipo de Gestión

El equipo de gestión de FRIBIN se articula de la siguiente manera:



#### Políticas de la Sociedad

En este capítulo se detallan las políticas internas de la Sociedad. El Consejo de Administración de FRIBIN ha elaborado y formalizado diversas políticas en sus diferentes ámbitos de actuación con el objetivo de dar cobertura técnica y jurídica a todas aquellas cuestiones, actividades y procesos de mayor trascendencia dentro de la Sociedad. Cabe mencionar, en este sentido, que todas las políticas y procedimientos son actualizados de forma periódica y revisados en los correspondientes Comités.

Las principales políticas de la Sociedad se describen a continuación:

- Protocolo de Prevención del Acoso
- Plan de Igualdad
- Manual de Calidad, Seguridad y Medioambiente
- Política social
- Política de privacidad para la aplicación web
- Política General del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante

Por último, destacar que la sociedad está comprometida con la elaboración e implantación del plan de igualdad. El primero de ellos se implantó en el año 2012 y tuvo una vigencia de 4 años hasta el 2017. A partir de esta fecha se actualizó varias veces, habiendo obtenido la última de las versiones durante el año 2021, el cual continua vigente durante el año 2023.

## Principales riesgos y oportunidad

La actividad de la Sociedad lleva asociada la existencia de distintos tipos de riesgos e incertidumbres. Estos riesgos pueden afectar negativamente a los resultados, razón por la que se establecen políticas, anteriormente mencionadas, con el fin de controlarlos y minimizar sus posibles efectos. La gestión del riesgo en FRIBIN está distribuida en diferentes departamentos que identifican y evalúan los riesgos financieros y no financieros con arreglo a las políticas aprobadas por la Alta Dirección y que, a su vez, revisa de forma periódica. A continuación, se exponen los principales riesgos que afectan a las actividades desarrolladas por FRIBIN.

### • Riesgos Financieros

Las actividades de la Sociedad están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgos de mercado (incluyendo riesgo de tipo de cambio, riesgo del tipo de interés y riesgo de precios), riesgo de crédito y riesgo de liquidez. En particular, para cada uno de ellos se identifican los siguientes:

- **Riesgo de mercado.** Tal y como se viene indicando en los últimos informes de la Sociedad, los últimos años han estado marcados por distintos eventos que han dificultado el consumo y han modificado la forma de comprar de las personas.
- **Riesgo de liquidez.** Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender a todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, la Sociedad dispone de tesorería y líneas de crédito y financiación.

### • Riesgos No Financieros

Por otra parte, cabe destacar que las diferentes actividades desarrolladas por FRIBIN llevan asociados una serie de riesgos no financieros que la Sociedad revisa, controla y gestiona de forma recurrente a través de las diferentes áreas implicadas. Los riesgos más relevantes durante el período 2023 se exponen a continuación:

- **Riesgo legal.** La Sociedad debe cumplir con una estricta normativa que regula las actividades llevadas a cabo en la organización. Para ello se esfuerza en prever y asegurar los procedimientos legales oportunos en las diferentes áreas de la empresa aplicando protocolos de revisión y buenas prácticas.
- **Riesgo operacional.** Pese a las dificultades solventadas en los últimos años y los cambios en las necesidades y expectativas de la población, la cadena de suministros no se ha visto afectada.
- **Riesgo ecológico.** La empresa continúa realizando avances significativos en la preservación del medio y el bienestar animal impulsando iniciativas de ahorro y fomentando la formación entre sus trabajadores.

## Objetivos y estrategias

FRIBIN ha definido en las diferentes líneas y departamento de la empresa un ambicioso plan estratégico con objetivos claros y asequibles para los equipos involucrados. Algunas de las propuestas de estos objetivos son:

- Invertir en innovación y desarrollo de nuevas técnicas y herramientas.
- Expandir el negocio por nuevos mercados dentro y fuera de los países en los que opera la empresa.
- Mejorar la rentabilidad empresarial.

- Diseñar nuevos productos que cubran y satisfagan las necesidades de los consumidores.
- Mantener la estabilidad financiera y estar al corriente con los acreedores de la empresa.
- Fomentar un espíritu de trabajo agradable, inclusivo y saludable para los empleados.

## 4. Medio ambiente

FRIBIN tiene una relación directa e importante con su entorno y los productores locales, de ahí que tiene como objetivo ser sostenible, es por ello que la preocupación por el Medio Ambiente está integrada en todos los métodos de trabajo y fases de la cadena de suministro. Las buenas prácticas en esta materia resultan imprescindibles para garantizar una producción sostenible y alineada con los valores del siglo XXI.

En este apartado, se exponen los diferentes indicadores medioambientales, tanto cualitativos como cuantitativos de las diferentes ubicaciones geográficas de la Sociedad.

### Principales políticas medioambientales y certificaciones

A continuación, se exponen las diferentes políticas y certificaciones que dispone la Sociedad:

- **Manual de Calidad, Seguridad y Medioambiente**

FRIBIN se compromete con la siguiente Política de calidad, seguridad y medio ambiente, a fomentar y promover los siguientes valores y acciones:

- La calidad, la seguridad alimentaria, la actuación ética en crisis alimentarias, la prevención de riesgos laborales, la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el bienestar animal y la satisfacción del cliente, son parte integrante de la Gestión de FRIBIN.
- La responsabilidad de la gestión de la calidad, la seguridad y el medio ambiente incumbe a todo el personal de FRIBIN sin distinciones.
- FRIBIN tiene la filosofía de dotar al mercado de productos cumpliendo las Leyes específicas de cada uno de ellos, tanto a nivel cualitativo como especificaciones propias de cada religión.
- Se cumplirán los requisitos legales sanitarios, medioambientales y de prevención de riesgos laborales, así como los requisitos de los clientes y partes interesadas.
- Se seguirá la normativa interna de calidad, seguridad y medio ambiente, y se mejorará continuamente la eficacia del sistema de gestión integrado de calidad, seguridad y medio ambiente.
- Se comprometerá con la mejora continua de los productos y procesos, con la reducción progresiva de la accidentabilidad y mejora de la salud laboral.
- Se comprometerá con la mejora continua del desempeño ambiental en el ciclo de vida.
- FRIBIN divulgará, formará, sensibilizará y hará participar a todo el personal de la empresa en todo lo que está relacionado con la seguridad alimentaria, la calidad de los procesos y productos, la prevención de los riesgos laborales, el respeto social, el respeto por el medio ambiente y el bienestar animal.
- FRIBIN enfocará su planteamiento y desarrollo económico en usar los recursos sin trastocar los mecanismos básicos del funcionamiento de la naturaleza, evitando generar daños al medio ambiente y poniendo empeño en no sobre utilizar los recursos. También persigue una justa relación empresa-trabajadores y atiende a los planteamientos de los consumidores al mismo tiempo que desarrolla un negocio rentable para lo cual vigilará la autenticidad de los productos mediante análisis de riesgos y actualización de la legislación incluyendo el fraude.

- **ISO 14001**

Desde el año 2004, la Sociedad ha sido evaluada y certificada en este estándar internacional de gestión ambiental cuyo conjunto de normas cubre aspectos del ambiente, de productos y organizaciones. La certificación es sometida a reevaluación de manera periódica con tal de mantenerse actualizada, siendo la última válida hasta el año 2024.



- **ISO 9001**

Desde el año 2004, la Sociedad ha sido evaluada y certificada en este estándar internacional de calidad. La certificación es sometida a reevaluación de manera periódica con tal de mantenerse actualizada, siendo la última válida hasta el año 2024.



### Medidas para prevenir la contaminación y el cambio climático

FRIBIN ha adoptado una serie de medidas para la prevención de la contaminación y el cambio climático, con el fin de realizar una transición sostenible del actual modelo hacia una economía totalmente descarbonizada. En este sentido, a continuación, se exponen las diferentes iniciativas que la Sociedad ha ido implementando, así como otras que todavía están en fase de análisis para ser desarrolladas en el corto/medio plazo:

- Instalación de luces tipo LED.
- Inicio de proyecto de instalación de placas solares fotovoltaicas.
- Instalación de sensores hídricos automáticos para hacer frente al desperdicio de agua.
- Adquisición de una flota de coches y camiones totalmente híbridos.
- Actualmente se aprovecha el calor de la compresión del amoníaco utilizado para la generación de frío industrial.

En esta línea, cabe destacar la realización de simulacros de potenciales fugas de gas natural licuado y en caso de existencia de fugas, FRIBIN cuenta con un Procedimiento de Actuación con el objetivo de minimizar daños y solventarlos a la mayor brevedad.

### Economía circular y prevención y gestión de residuos

La Sociedad está apostando por la economía circular, con el objetivo de aprovechar al máximo el valor de los materiales, evitando el desperdicio de materias primas. Esto supone una mejora en el aprovechamiento de los efluentes de las actividades económicas, al utilizarlos, al menos parcialmente a través de la revalorización del material de residuos. En materia de prevención y gestión de residuos,

FRIBIN dispone de un equipo de trabajo multidisciplinar capaz de evaluar y controlar la gestión de residuos. En este sentido, a continuación, se exponen las diferentes iniciativas que la Sociedad ha ido implementando para la reducción en materia de generación de residuos:

- Eliminación del plástico retornable al cliente.
- Disminución de un 60% de la cantidad de papel film utilizado por palé.
- Sustitución de cajas de cartón por reutilizables.
- No colocar lámina azul en palé de cajas para congelar.

En esta línea, cabe destacar la realización de formación de prevención de riesgos laborales donde, entre otras cuestiones, se han centrado en la prevención y gestión de residuos generados como consecuencia de la actividad.

#### • Residuos Peligrosos y No Peligrosos

Los residuos generados por las actividades realizadas en los centros de trabajo se segregan internamente y se gestionan de acuerdo con la legislación vigente a través de gestores autorizados. En todos los almacenes se generan residuos No Peligrosos y residuos Peligrosos. Todos los residuos, ya sean peligrosos o no, se retiran de los almacenes a través de gestores autorizados.

Los residuos no peligrosos son aquellos que, por sus características intrínsecas, no ponen en riesgo la salud humana ni son perjudiciales para el medio ambiente. En este apartado se tendrán en cuenta los residuos banales, de madera, de plástico y de papel y cartón.

Los residuos peligrosos son aquellos que, por sus características intrínsecas, pueden poner en riesgo la salud humana o el medio ambiente.

#### Residuos no peligrosos (tn)

Código LER y descripción	2023	2022	2021
170405 Hierro y acero	41,88	118,72	57,06
200101 Papel y cartón	87,84	89,64	78,48
200138 Madera distinta de la especificada en el código 200137	29,44	47,94	50,04
200139 Plásticos	44,46	94,68	127,84
020204 Lodos del tratamiento "in situ" de efluentes	8,808	10,972	10,806
170411 Cables distintos del código 170410	0,32	0,56	0,14
200301 Mezcla residuos municipales	146,50	104,54*	0,74

\* Se corrige el dato

#### Residuos peligrosos (tn)

Código LER y descripción	2023	2022	2021
140603 Aerosoles	0,106	0,178*	0,059
150110 Envases plásticos vacíos contaminados	2,44	0,88	0,88
150202 Material contaminado	0,033	0,086*	0,084
160107 Filtros de aceite	0,18	0,11	0,048
160506 Productos químicos de laboratorio que consisten en sustancias peligrosas, incluidas las mezclas de productos químicos de laboratorio y las que contienen	0,93	1,43	0,013
200135 Equipos eléctricos y electrónicos	1,70	1,84	0,38

\* Se corrige el dato

• **Vertido**

**2023:**

	NT					Amonio		DQO			
	m3	mg/l	kg/año	kg/d	h-eq	mg/l	kg/año	mg/l	kg/año	kg/d	h-eq
Vertido Accidental	0	0	0	0	0	0	0	1500	0	0	0
Vertido	430,09	27	11,698	44,99	4,50	19	8,25	53	22,64	87,11	0,64
Media/día	1.654	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Resumen De Fosfato		
	mg/l	kg/año	kg/d
Vertido Accidental	0	0	0
Vertido	0	0	0
V. Máx. Autorizado	15	0	0

**2022:**

	NT					Amonio		DQO			
	m3	mg/l	kg/año	kg/d	h-eq	mg/l	kg/año	mg/l	kg/año	kg/d	h-eq
Vertido Accidental	0	0	0	0	0	0	0	1500	0	0	0
Vertido	454,16	25	11,19	43,04	4,30	0	0	58	26,46	101,7	0,75
Media/día	1.747	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Resumen De Fosfato		
	mg/l	kg/año	kg/d
Vertido Accidental	0	0	0
Vertido	0.38	173	0.66
V. Máx. Autorizado	15	0	0

**2021:**

	NT					Amonio		DQO <sup>1</sup>			
	m3	mg/l	kg/año	kg/d	h-eq	mg/l	kg/año	mg/l	kg/año	kg/d	h-eq
Vertido Accidental	0	0	0	0	0	0	0	1.500	0	0	0
Vertido	559,3	31	17,23	66,26	6,63	0	0	32	16,78	64,54	0,49
Media/día	2.151	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Resumen De Fosfato		
	mg/l	kg/año	kg/d
Vertido Accidental	0	0	0
Vertido	0,5	280	1,08
V. Máx. Autorizado	15	0	0

<sup>1</sup> Demanda Química de Oxígeno.

• **Emisión de gases**

2023					CO2	NO2	SO2	CO	Partículas Sólidas
	días/año	h/día	m3N/h	m3N/año	kg/año	kg/año	kg/año	kg/año	kg/año
1 - Flameador porcino	0	8	3.604	0	0	0	0	0	-
6 - Horno chamuscador BF6	250	8	10.204	20.408.000	0	240	-	540	33
5 - Caldera D9000251	250	3	559	419.498	0	38	3	10	-
7 - Caldera para generación	250	8	3.828	7.656.000	-	506	-	20	-
8 - Caldera para generación	250	8	4.532	9.064.000	-	540	-	40	-
9 - Caldera producción ACS	20	-	1.756	0	-	0	-	0	-
<b>TOTAL</b>	-	-	-	<b>37.547.498</b>	<b>0</b>	<b>1.324</b>	<b>3</b>	<b>610</b>	<b>33</b>

\*Debido a la dificultad del cálculo, la Sociedad no calcula la emisión de los gases anualmente, siendo estas cifras las mismas al ejercicio anterior, el año 2022, pues no han habido cambios relevantes en la actividad

**Resumen de las cifras anteriores**

	2023	2022	2021
<b>Aguas Residuales (m³)</b>	430.098	525.793	559.346
<b>Residuos Peligrosos (Tn)</b>	5.389	4.260	1.071
<b>Residuos No Peligrosos (Tn)</b>	9.158	11.323,5	11.121,1
<b>Emisión de gases (Nm3)</b>	37.547.498	37.515.000	37.515.000

**Información de Consumos**

La Sociedad apuesta por el aprovechamiento racional de los recursos naturales para no comprometer el uso de las generaciones futuras. En este apartado se muestran los principales consumos de agua, electricidad, gas y gasoil.

• **Consumo de agua (m3)**

	2023	2022	2021
<b>Enero</b>	41.451	47.806	61.344
<b>Febrero</b>	40.432	47.600	61.344
<b>Marzo</b>	48.951	49.797	61.344
<b>Abril</b>	38.315	34.981	61.344
<b>Mayo</b>	45.756	43.443	61.344
<b>Junio</b>	49.662	45.814	61.344
<b>Julio</b>	48.347	38.928	61.344
<b>Agosto</b>	56.126	41.103	61.344
<b>Septiembre</b>	45.928	42.247	61.344
<b>Octubre</b>	49.620	46.491	61.344

<b>Noviembre</b>	46.767	46.726	61.344
<b>Diciembre</b>	42.239	40.856	61.344
<b>Total</b>	<b>553.689</b>	<b>525.794</b>	<b>736.128</b>

\*La reducción en el consumo de agua se relaciona con la apuesta empresarial en el ahorro y consumo eficiente del agua

• **Consumo de electricidad (kW)**

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Enero</b>	1.599.983	1.782.929	1.744.679
<b>Febrero</b>	1.476.835	1.559.910	1.630.718
<b>Marzo</b>	1.596.731	1.668.854	1.902.002
<b>Abril</b>	1.224.745	1.481.564	1.826.344
<b>Mayo</b>	844.565	1.731.666	1.984.039
<b>Junio</b>	937.661	1.807.128	2.074.957
<b>Julio</b>	882.628	1.764.768	2.144.046
<b>Agosto</b>	818.902	1.852.914	2.165.824
<b>Septiembre</b>	918.926	1.650.894	2.141.095
<b>Octubre</b>	1.160.194	1.735.335	2.025.055
<b>Noviembre</b>	1.131.439	1.708.952	2.010.491
<b>Diciembre</b>	1.169.594	1.670.845	3.695.016
<b>Total</b>	<b>13.762.203</b>	<b>20.415.759</b>	<b>25.344.266</b>

\*El motivo del descenso en el consumo de electricidad se debe al aumento en el consumo por autogeneración, que durante el año 2023 ha sido de 6.600.00 kWh

• **Consumo de gas (kW)**

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Enero</b>	876.051	880.704	1.162.000
<b>Febrero</b>	590.892	1.126.694	641.000
<b>Marzo</b>	887.896	848.942	1.220.000
<b>Abril</b>	597.618	928.200	1.320.000
<b>Mayo</b>	597.989	588.008	1.465.000
<b>Junio</b>	618.220	584.749	1.445.000
<b>Julio</b>	901.554	571.535	1.521.000
<b>Agosto</b>	596.270	568.002	1.159.000
<b>Septiembre</b>	595.936	862.842	116.000
<b>Octubre</b>	616.745	508.177	1.154.000
<b>Noviembre</b>	895.847	833.204	1.171.000
<b>Diciembre</b>	901.123	876.050	1.063.000
<b>Total 2023</b>	<b>9.576.849</b>	<b>9.177.107</b>	<b>13.436.000</b>

• **Consumo de otros combustibles**

	<b>Año 2023</b>	<b>Año 2022</b>	<b>Año 2021</b>
<b>Gas propano (kg)</b>	1.041	390	410
<b>Gasóleo C (litros)</b>	4.632	9.424	11.570
<b>Gasóleo A (litros)</b>	438.024	551.036	607.960

\*En los datos anteriores se observa una tendencia por parte de la Sociedad hacia alternativas cada vez más respetuosas, transicionando de un combustible tipo C a otro tipo A.

- **Huella de carbono**

	<b>Año 2023</b>	<b>Año 2022***</b>
<b>Emisiones de alcance 1 (kg de CO2 equivalente)*</b>	2.969,07	3.285,06
<b>Emisiones de alcance 2 (kg de CO2 equivalente)</b>	3.564,41**	5.573,50
<b>Total de emisiones (kg de CO2 equivalente)</b>	6.533,48	8.858,56

\*Se consideran las emisiones fugitivas.

\*\*La disminución en las emisiones de alcance 2 se debe al descenso en el consumo de electricidad de red, habiendo sido sustituida por consumo de autogeneración.

\*\*\*Se corrigen datos del 2022

- **Protección de la biodiversidad e impacto sobre áreas protegidas**

No se considera que haya riesgos elevados en relación con la biodiversidad, dado que ninguna de las actividades de la compañía tiene un elevado consumo energético. Además, los centros no se encuentran en ubicaciones que puedan afectar al medio natural de forma grave.

Desde el año 2015, FRIBIN cuenta con el certificado de bienestar animal en su matadero ubicado en Huesca, tanto para la producción porcina como vacuna. Este logro refleja el compromiso de la empresa con el trato ético y humanitario hacia los animales en todas las etapas del proceso de sacrificio, asegurando prácticas que cumplen con los estándares más exigentes de bienestar animal. Este certificado no solo valida el cumplimiento de las regulaciones pertinentes, sino que también resalta el enfoque proactivo de FRIBIN hacia el respeto y cuidado de los animales en su cadena de suministro. Asimismo, la empresa cuenta entre sus cursos de formación y actividades de orientación a los empleados con programas y protocolos para mejorar el bienestar animal. Concretamente la empresa ofrece formación específica en esta materia para cumplir con la legalidad y evitar cualquier sufrimiento innecesario a los animales.

## 5. Cuestiones sociales y relativas al personal

### Gestión de personas y generación de empleo

El equipo humano de FRIBIN es un pilar fundamental de la empresa. Garantizar la seguridad, el progreso y, por supuesto, el bienestar de todas las personas que forman parte de la compañía es uno de los principales objetivos.

Desde la Sociedad se apuesta por todos y cada uno de los trabajadores con planes de formación continua, planes de integración e incluso se ha creado una Escuela de Formación Técnica de la Carne. Los resultados que se obtienen de una persona formada e integrada, con la seguridad de contar con un servicio médico propio y una vigilancia constante de su seguridad laboral, hablan por sí mismos. El crecimiento y desarrollo personal son tan importantes como la inclusión y la diversidad como herramienta de cohesión y son un fiel reflejo del mercado al que servimos.

A continuación, se muestran los principales indicadores en materia de empleo de FRIBIN, destacando el crecimiento de la plantilla en consecuencia de las más de 200 nuevas incorporaciones durante el último año.

- **Número total y distribución de empleados por sexo, edad y categoría profesional**

Por un lado, el personal interno de la organización es el que se detalla a continuación:

2023:

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>80</b>
	Hombre	0	1	15	41	3	60
	Mujer	0	1	5	12	2	20
30 - 50	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>334</b>	<b>11</b>	<b>400</b>
	Hombre	4	27	12	269	2	413
	Mujer	0	4	8	65	9	86
> 50	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>177</b>	<b>5</b>	<b>227</b>
	Hombre	4	21	11	152	3	191
	Mujer	1	2	6	25	2	36
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>566</b>	<b>21</b>	<b>707</b>

(\*) La categoría "Empleados" se compone de Peón, Subalterno, Ayudante, Conductor, Auxiliar y administrativos.

**2022:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>60</b>	<b>4</b>	<b>85</b>
	Hombre	1	1	8	52	1	63
	Mujer	0	1	10	8	3	22
30 - 50	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>374</b>	<b>11</b>	<b>434</b>
	Hombre	6	20	16	319	3	364
	Mujer	0	3	4	55	8	70
> 50	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>174</b>	<b>3</b>	<b>220</b>
	Hombre	3	24	6	148	1	182
	Mujer	1	1	8	26	2	38
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>608</b>	<b>18</b>	<b>739</b>

(\*) La categoría "Empleados" se compone de Peón, Subalterno, Ayudante, Conductor, Auxiliar y administrativos.

**2021:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>15</b>	<b>83</b>
	Hombre	0	1	4	55	10	70
	Mujer	0	0	1	7	5	13
30 - 50	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>430</b>	<b>13</b>	<b>486</b>
	Hombre	4	15	12	378	3	412
	Mujer	0	3	9	52	10	74
> 50	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>165</b>	<b>3</b>	<b>213</b>
	Hombre	3	26	9	146	1	185
	Mujer	1	1	5	19	2	28
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>661</b>	<b>34</b>	<b>782</b>

(\*) La categoría "Empleados" se compone de Peón, Subalterno, Ayudante, Conductor, Auxiliar y administrativos.

A continuación, se presenta la distribución de empleados en función del país de origen en cada una de las categorías profesionales:

**2023:**

País	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
Argelia	0	0	0	1	0	1
Argentina	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0
Bulgaria	0	0	0	8	1	9
Burkina Faso	0	0	0	2	0	2
Camerún	0	0	0	1	0	1
Colombia	0	0	0	4	0	4
República del Congo	0	0	0	1	0	1
Costa de Marfil	0	0	0	2	0	2
Cuba	0	0	0	2	0	2
Ecuador	0	0	0	0	0	0
España	9	52	57	258	20	396
Gambia	0	0	0	10	0	10
Ghana	0	0	0	9	0	9
Guinea	0	0	0	7	0	7
Honduras	0	0	0	2	0	2
Hungría	0	0	0	1	0	1
Italia	0	0	0	1	0	1
Mali	0	0	0	191	0	191
Marruecos	0	0	1	4	0	5
Mauritania	0	0	0	2	0	2
Nicaragua	0	0	0	0	0	0
Nigeria	0	0	0	8	0	8
Perú	0	0	0	2	0	2
Polonia	0	0	0	4	0	4
Portugal	0	0	0	2	0	2
Rumanía	0	0	3	6	0	6
Senegal	0	0	0	33	0	33
Venezuela	0	0	0	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>564</b>	<b>21</b>	<b>707</b>

**2022:**

País	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
Argelia	0	1	0	0	0	1
Argentina	0	1	0	0	0	1
Brasil	0	0	0	1	0	1
Bulgaria	0	0	0	8	0	8
Camerún	0	0	0	1	0	1
Colombia	0	0	0	4	0	4
República del Congo	0	0	0	1	0	1

Costa de Marfil	0	0	0	4	0	4
Ecuador	0	0	0	3	0	3
España	11	47	50	217	18	343
Gambia	0	0	0	12	0	12
Ghana	0	0	0	6	0	6
Guinea	0	0	0	9	0	9
Italia	0	0	0	1	0	1
Mal	0	0	0	284	0	284
Marruecos	0	0	1	5	0	6
Mauritania	0	0	0	1	0	1
Nicaragua	0	0	0	1	0	1
Nigeria	0	0	0	11	0	11
Perú	0	0	0	2	0	2
Polonia	0	0	0	2	0	2
Portugal	0	0	0	1	0	1
Rumanía	0	1	0	6	0	7
Senegal	0	0	0	28	0	28
Venezuela	0	0	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>608</b>	<b>18</b>	<b>739</b>

**2021:**

País	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
España	8	44	38	279	31	400
Mali	0	0	0	300	0	300
Senegal	0	0	0	24	0	24
Níger	0	0	0	10	0	10
Rumanía	0	0	0	6	0	6
Bulgaria	0	0	0	7	0	7
Ghana	0	0	0	4	0	4
Guinea	0	0	0	7	0	7
Ecuador	0	1	0	2	0	3
Costa de Marfil	0	0	0	2	0	2
Italia	0	0	0	2	0	2
Colombia	0	0	0	4	0	4
Argentina	0	1	1	0	0	2
Venezuela	0	0	1	0	0	1
Gambia	0	0	0	4	0	4
Marruecos	0	0	0	2	0	2
Argelia	0	0	0	1	0	1
Perú	0	0	0	1	0	1
Nicaragua	0	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>657</b>	<b>31</b>	<b>782</b>

• **Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregado por sexo, edad y categoría profesional**

**2023:**

Edad	Sexo	Dirección		Responsable		Técnicos		Empleados		Soporte		Total
		Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	
< 30	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>80</b>
	Hombre	0	0	1	0	13	2	39	2	3	0	60
	Mujer	0	0	1	0	5	0	12	0	2	0	20
30 - 50	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>327</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>400</b>
	Hombre	4	0	27	0	12	0	264	5	1	1	314
	Mujer	0	0	4	0	8	0	63	2	9	0	86
> 50	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>159</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>227</b>
	Hombre	4	0	16	5	8	3	139	13	1	2	191
	Mujer	1	0	2	0	3	3	20	5	2	0	36
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>49</b>	<b>8</b>	<b>537</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>707</b>

(\*) En contratos temporales se incluyen las jubilaciones parciales, los contratos de formación y prácticas, y las sustituciones

**2022:**

Edad	Sexo	Dirección		Responsable		Técnicos		Empleados		Soporte		Total
		Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	
< 30	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>85</b>
	Hombre	1	-	1	-	6	2	48	4	-	1	63
	Mujer		-	1	-	7	3	8	-	3	-	22
30 - 50	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>361</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>434</b>
	Hombre	6	-	20	-	16	-	308	11	3	-	364
	Mujer		-	3	-	4	-	53	2	8	-	70
> 50	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>156</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>220</b>
	Hombre	3	-	19	5	6	-	132	16	1	-	182
	Mujer	1	-	1	-	5	3	24	2	1	1	38
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>-</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>573</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>739</b>

(\*) En contratos temporales se incluyen las jubilaciones parciales, los contratos de formación y prácticas, y las sustituciones

**2021:**

Edad	Sexo	Dirección		Responsable		Técnicos		Empleados		Soporte		Total
		Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	Indef	Temp	
< 30	<b>Total</b>	-	-	1	-	2	3	32	30	3	12	83
	Hombre	-	-	1	-	2	2	27	28	3	7	70
	Mujer	-	-	-	-	-	1	5	2	-	5	13
30 - 50	<b>Total</b>	4	-	18	-	12	9	303	127	10	3	486
	Hombre	4	-	15	-	7	5	269	109	3	-	412
	Mujer	-	-	3	-	5	4	34	18	7	3	74
> 50	<b>Total</b>	4	-	23	4	12	2	127	38	3	-	213
	Hombre	3	-	22	4	9	-	112	34	1	-	185
	Mujer	1	-	1	-	3	2	15	4	2	-	28
<b>TOTAL</b>		8	-	42	4	26	14	462	195	16	15	782

(\*) En contratos temporales se incluyen las jubilaciones parciales, los contratos de formación y prácticas, y las sustituciones

• **Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional**

**2023:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	0	0	0	4	0	4
	Hombre	0	0	0	3	0	3
	Mujer	0	0	0	1	0	1
30 - 50	<b>Total</b>	1	1	2	19	1	24
	Hombre	1	1	2	18	1	23
	Mujer	0	0	0	1	0	1
> 50	<b>Total</b>	0	0	0	4	0	4
	Hombre	0	0	0	4	0	4
	Mujer	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		1	1	2	27	1	32

**2022:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	0	0	0	6	0	7
	Hombre	0	0	0	5	0	6
	Mujer	0	0	0	1	0	1
30 - 50	<b>Total</b>	0	0	1	7	1	9
	Hombre	0	0	0	6	1	7
	Mujer	0	0	1	1	0	2
> 50	<b>Total</b>	0	0	1	4	0	4
	Hombre	0	0	1	3	0	3
	Mujer	0	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>		0	0	2	17	1	20

**2021:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	Hombre	0	0	0	1	1	2
	Mujer	0	0	0	0	0	0
30 - 50	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
	Hombre	0	0	0	4	0	4
	Mujer	0	0	0	0	1	1
> 50	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	Hombre	1	0	0	0	1	2
	Mujer	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

Ahora bien, más allá de los datos anteriores sobre despidos, es importante indicar que la Sociedad también ha recibido grandes incorporaciones durante los últimos años, siendo el dato del año 2023 de aproximadamente 200 personas.

- **Remuneraciones medias segregadas por sexo, edad y categoría profesional**

**2023:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	-	<b>23.924,64 €</b>	<b>25.4485,66 €</b>	<b>22.162,51 €</b>	<b>20.084,99 €</b>	<b>22.874,28 €</b>
	Hombre	-	11.017,63 €	25.492,33 €	22.638,49 €	19.765,67 €	23.104,65 €
	Mujer	-	30.378,14 €	25.466,27 €	20.547,57 €	20.563,98 €	22.188,29 €
30 - 50	<b>Total</b>	<b>78.934,93 €</b>	<b>37.815,97 €</b>	<b>30.101,47 €</b>	<b>21.859,64 €</b>	<b>22.799,45 €</b>	<b>23.951,68 €</b>
	Hombre	78.934,93 €	37.541,03 €	30.103,13 €	22.126,90 €	29.849,26 €	24.389,56 €
	Mujer	-	39.976,25 €	30.098,56 €	20.730,19 €	21.456,63 €	22.308,46 €
> 50	<b>Total</b>	<b>91.853,93 €</b>	<b>53.773,88 €</b>	<b>40.347,05 €</b>	<b>23.941,99 €</b>	<b>29.617,06 €</b>	<b>29.744,83 €</b>
	Hombre	91.264,54 €	55.402,44 €	45.735,39 €	24.028,28 €	30.159,33 €	30.144,05 €
	Mujer	94.506,18 €	35.452,55 €	30.399,34 €	23.371,76 €	28.668,09 €	27.468,19 €
<b>TOTAL</b>		<b>86.040,38 €</b>	<b>44.309,51 €</b>	<b>31.557,98 €</b>	<b>22.523,07 €</b>	<b>23.839,65 €</b>	<b>25.650,38 €</b>

**2022:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	-	<b>35.090,46 €</b>	<b>13.971,08 €</b>	<b>21.778,37 €</b>	<b>18.302,77 €</b>	<b>21.075,38 €</b>
	Hombre	-	36.788,10 €	12.448,88 €	22.170,31 €	6.158,58 €	21.817,19 €
	Mujer	-	28.299,92 €	15.188,83 €	18.678,47 €	22.350,83 €	18.108,15 €
30 - 50	<b>Total</b>	<b>73.381,89 €</b>	<b>46.659,42 €</b>	<b>29.293,48 €</b>	<b>22.526,48 €</b>	<b>20.652,13 €</b>	<b>24.584,44 €</b>
	Hombre	61.082,39 €	48.148,00 €	29.844,34 €	22.649,98 €	24.139,86 €	24.731,92 €
	Mujer	97.980,88 €	34.750,82 €	28.467,19 €	21.807,73 €	18.472,31 €	23.894,53 €
> 50	<b>Total</b>	<b>96.173,56 €</b>	<b>51.737,53 €</b>	<b>39.085,18 €</b>	<b>25.571,54 €</b>	<b>25.973,80 €</b>	<b>31.864,22 €</b>
	Hombre	96.173,56 €	53.046,04 €	41.128,09 €	26.010,36 €	26.542,77 €	32.941,74 €
	Mujer	-	25.567,42 €	34.999,34 €	22.591,24 €	25.404,83 €	25.399,06 €
<b>TOTAL</b>		<b>90.913,95 €</b>	<b>47.580,10 €</b>	<b>28.345,13 €</b>	<b>23.234,20 €</b>	<b>21.631,81 €</b>	<b>26.141,05 €</b>

**2021:**

Edad	Sexo	Dirección	Responsable	Técnicos	Empleados	Soporte	Total
< 30	<b>Total</b>	-	<b>28.453,87 €</b>	<b>24.804,68 €</b>	<b>16.238,52 €</b>	<b>9.677,61 €</b>	<b>15.651,13 €</b>
	Hombre	-	28.453,87 €	25.230,47 €	15.687,74 €	10.252 €	15.564,74 €
	Mujer	-	-	23.101,53 €	20.644,75 €	8.413,97 €	16.129,58 €
	<b>Total</b>	<b>68.964,94 €</b>	<b>34.861,67 €</b>	<b>30.168,17 €</b>	<b>20.305,52 €</b>	<b>19.351,22 €</b>	<b>21.630,17 €</b>
30 – 50	Hombre	68.964,94 €	<b>36.510,07 €</b>	36.428,05 €	20.529,50 €	22.357,64 €	22.043,60 €
	Mujer	-	26.569,69	21.821,67 €	18.660,16 €	18.531,29€	19.337,02 €
	<b>Total</b>	<b>88.677,11 €</b>	<b>38.743,69 €</b>	<b>31.039,04 €</b>	<b>19.661,48 €</b>	<b>29.570,71 €</b>	<b>24.588,08 €</b>
> 50	Hombre	87.028,43 €	<b>38.789,95 €</b>	35.071,01 €	19.763,52 €	28.009,35 €	24.673,60 €
	Mujer	95.271,82 €	37.540,74 €	23.781,49 €	18.877,36 €	31.042,07 €	24.016,92 €
<b>TOTAL</b>		<b>79.916,14 €</b>	<b>37.000,94 €</b>	<b>29.802,54 €</b>	<b>19.757,96 €</b>	<b>16.001,23 €</b>	<b>21.791,65</b>

- **Brecha salarial**

Se define como brecha salarial de género el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor. La brecha salarial presentada en la empresa es de 10,09% (12,94% en el año 2022 y 7,29% en 2021). Tal y como reflejan los esfuerzos recogidos en el plan de igualdad la empresa confía en poder reducir esta brecha salarial en las diferentes categorías.

- **Remuneración media de los consejeros y directivos**

Las remuneraciones devengadas durante el ejercicio 2022 por el personal de alta dirección ascendieron a 297.707 euros (363.190 euros en 2022 y 287.750 euros en 2021), de los cuales 161.440 euros (138.112 euros en 2022 y 33.171 euros en 2021) corresponden a miembros del órgano de administración. La sociedad solo cuenta con una mujer entre el personal directivo o en cargo de consejero. Por este motivo, y para garantizar la confidencialidad no se ha hecho la desagregación de los datos por sexos.

**Organización del trabajo**

La Sociedad no ha desarrollado ninguna política específica en materia de desconexión laboral. Sin embargo, se muestra especialmente sensible a la hora de ofrecer un equilibrio adecuado para la productividad de los empleados, atendiendo a sus necesidades extralaborales.

En cuanto, a la organización del tiempo de trabajo, la Sociedad ofrece libertad y flexibilidad a sus empleados en relación con horarios y distribución del trabajo. Cada empleado es responsable de cumplir con los objetivos definidos en los plazos acordados, y por ello, se les otorga flexibilidad horaria en el inicio y finalización de la jornada laboral.

FRIBIN se define como una empresa moderna y que trata de fomentar el bienestar familiar. En este sentido, tal y como también se refleja en los propios convenios de trabajo, desde la Sociedad se han permitido, en todo momento, iniciativas en materia de desconexión laboral, así como de reducción de jornada laboral por motivos familiares y de salud de sus empleados. Al hilo de lo anterior, a continuación, se reflejan las horas de absentismo:

2023	Horas teóricas	Horas absentismo	Proporción
Enero	103.401,00	12.787,30	12,37%
Febrero	104.029,00	12.900,80	12,40%
Marzo	116.750,00	13.082,50	11,21%
Abril	79.070,00	7.884,98	9,97%
Mayo	109.240,00	11.281,30	10,33%
Junio	107.304,00	9.875,80	9,20%
Julio	97.109,00	8.997,38	9,27%
Agosto	104.475,00	10.314,00	9,87%
Septiembre	100.167,00	10.237,00	10,22%
Octubre	106.969,00	10.837,00	10,13%
Noviembre	106.002,00	10.842,00	10,23%
Diciembre	88.846,00	8.634,62	9,72%
<b>TOTAL</b>	<b>1.223.362,00</b>	<b>127.674,68</b>	<b>10,44%</b>

\*El aumento en las horas de absentismo se debe al incremento de los permisos de paternidad y de permisos de salida.

2022	Horas teóricas	Horas absentismo	Proporción
Enero	95.542,80	9.054,83	9,48%
Febrero	96.705,50	8.086,87	8,36%
Marzo	108.006,00	9.361,63	8,67%
Abril	83.729,30	6.807,83	8,13%
Mayo	97.121,90	8.929,33	9,19%
Junio	100.579,00	9.071,93	9,02%
Julio	91.209,30	8.089,98	8,87%
Agosto	98.629,30	7.308,12	7,41%
Septiembre	98.304,70	7.424,73	7,55%
Octubre	103.635,00	8.323,08	8,03%
Noviembre	110.373,00	10.619,60	9,62%
Diciembre	97.657,50	10.808,40	11,07%
<b>TOTAL</b>	<b>1.181.493,30</b>	<b>103.886,33</b>	<b>8,79%</b>

2021	Horas teóricas	Horas absentismo	Proporción
Enero	82.354,89	3.289,49	3,99%
Febrero	87.176,67	3.591,97	4,12%
Marzo	96.124,21	6.126,30	6,37%
Abril	77.053,03	4.984,72	6,47%
Mayo	89.989,83	4.800,71	5,33%
Junio	91.583,28	5.312,47	5,80%
Julio	89.257,14	6.330,13	7,09%
Agosto	83.356,43	4.980,50	5,97%
Septiembre	84.714,08	4.567,94	5,39%
Octubre	88.606,20	5.411,89	6,11%
Noviembre	100.685,00	6.689,17	6,64%
Diciembre	97.594,70	9.462,77	9,70%
<b>TOTAL</b>	<b>1.068.495,46</b>	<b>65.548,06</b>	<b>6,13%</b>

## Conciliación y Beneficios

FRIBIN ofrece una variedad de beneficios diseñados para apoyar y motivar a sus empleados. Entre estos, se incluye el envío de regalos por paternidad/ maternidad, como un gesto de reconocimiento y celebración de estos momentos importantes en la vida de sus colaboradores. Además, proporciona descuentos exclusivos en su tienda para todos los trabajadores, facilitando el acceso a sus productos a precios preferenciales. Asimismo, ofrece opciones de salario flexible, permitiendo a los empleados elegir la forma de compensación que mejor se adapte a sus necesidades y circunstancias personales. Estos beneficios reflejan el compromiso de la empresa con el bienestar y la satisfacción de su equipo.

## Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El número de empleados con discapacidad en la Sociedad es de 15 (16 empleados con discapacidad durante el año 2022 y 10 empleados con discapacidad durante el año 2021), lo cual representa un 2,12 % de la plantilla.

Porcentaje de Discapacidad	2023	2022	2021
33%-65%	15	17	10

## Salud y Seguridad

FRIBIN dispone de la Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, en la cual se manifiesta, entre otras cosas, el compromiso de la Sociedad de investigar cualquier incidente que atente contra la seguridad y salud de los trabajadores garantizando, en todo momento, el normal desarrollo de la actividad de la Sociedad.

Entre otras cuestiones, la organización es sometida periódicamente a evaluación de riesgos laborales, lo que se deriva en la obtención de un informe donde se analizan los incidentes sucedidos en la organización durante el desarrollo de la actividad y se revisa la evolución de los indicadores de siniestralidad que correspondan. Con el fin de reducir al mínimo estos sucesos, la Sociedad realiza las investigaciones pertinentes y aplica las medidas preventivas necesarias, entre las que destacan la entrega de material de protección individual y las consultas de participación de las personas trabajadoras.

Dentro de estas evaluaciones se incluye los riesgos psicosociales, puesto que permiten disponer de una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y FRIBIN. En este sentido, y a partir del resultado de la evaluación del año 2023, se pretende seguir avanzando en este campo.

Desde 2019, FRIBIN cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral, su misión es crear un entorno de trabajo seguro y saludable, previniendo accidentes y enfermedades profesionales, y fomentando el bienestar de todos los empleados.

Además, como plenos conocedores de que el cumplimiento de lo mencionado es fruto de la cooperación y el compromiso de todas las personas que conforman la organización, se han implementado los procedimientos que corresponden para que la totalidad de los empleados estén informados y formados debidamente.

## • Siniestralidad

La tabla siguiente muestra el volumen de accidentes y métricas relacionadas, desagregadas por el tipo de accidente y sexo. Se contabilizan las siguientes en el periodo con fecha de inicio a 1 de enero de 2023 y fecha de cierre a diciembre de 2023:

Sexo	2023		2022		2021	
	N <sup>a</sup> siniestros	Proporción	N <sup>a</sup> siniestros	Proporción	N <sup>o</sup> siniestros	Proporción
Hombre	68	87%	102	94,4%	45	86,54%
Mujer	10	13%	6	5,6%	7	13,46%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Algunos de los datos más destacados de la siniestralidad registrada en el año 2023 son:

- La franja de edad que más accidentes sufre es de 35 a 49 años, seguida de la franja de menos de 35 años.
- Del total de los accidentes indicados en el año 2023, 48 han concluido en baja.
- La forma de ocurrencia predominante de los accidentes con baja sigue siendo por contacto con un agente material cortante, y por golpe con objeto inmóvil.
- Consecuencia de ello es que los dedos y las extremidades superiores son las regiones anatómicas más dañadas.
- En relación a las enfermedades profesionales, se han registrado 2 con baja durante el año 2023.

## Relaciones Sociales

La Sociedad apuesta firmemente por el diálogo con los trabajadores y la eficiencia en la comunicación interna, a través de canales directos de comunicación. La Sociedad respeta el derecho de todos sus empleados, independientemente de su sexo, edad, nacionalidad o categoría profesional, de la libre asociación y libertad sindical, así como la negociación colectiva.

En esta materia, además del ya habitual portal del empleado, FRIBIN tiene implementadas desde el año 2021 pantallas de televisión para la transmisión de comunicados y anuncios informativos en los comedores, donde todas las personas trabajadoras puedan tener fácil acceso a las novedades y cambios que les afectan.

Se obtiene *feedback* de las personas empleadas a través de dos mediciones: encuesta de clima y la evaluación psicosocial impulsada por prevención.

Todos los empleados de la empresa están adscritos al convenio de industrias cárnicas.

## Formación

FRIBIN es consciente de que crear y fomentar planes de formación a su plantilla es sinónimo de éxito a futuro. Sólo así, la Sociedad estará formada por empleados talentosos y altamente capacitados que podrán mantener los altos niveles de exigencia que demandan los nuevos tiempos. Es por ello que las actividades de formación son obligatorias para todos sus empleados, independientemente de su categoría profesional.

En la siguiente tabla se muestra el número de formaciones realizadas y alumnos participantes durante el año:

**2023:**

Tipo	Externa		Interna		Total	
	Nº Horas	Participantes	Nº Horas	Participantes	Nº Horas	Participantes
<b>Total</b>	6.149	461	7.194	1.219	13.343	1.680

**2022:**

Tipo	Externa		Interna		Total	
	Nº Horas	Participantes	Nº Horas	Participantes	Nº Horas	Participantes
<b>Total</b>	5.860	589	6.438	1.069	12.298	1.658

**2021\*:**

Tipo	Externa		Interna		Total	
	Nº Horas	Participantes	Nº Horas	Participantes	Nº Horas	Participantes
<b>Total</b>	4.007	493	4.967	950	8.974	1.443

\*Se ha corregido

En el siguiente cuadro se muestran las horas de formación total:

**2023:**

Puesto De Trabajo	Mujeres	Hombres	TOTAL
Auxiliar administrativo	350,5	7	358
Ayudantes	241	360	601
Conductor mecánico	0	201	201
Becarios	7	0	7
Conductor repartidor	0	96	96
Encargados	0	363	363
Jefe administrativo	94	205	299
Oficial 1ª Administrativo	219	808	1.027
Oficial 2ª Administrativo	210	238	448
Oficial primera obrero	22	723	745
Oficial segunda obrero	151	577	727
Peón	1.306	4317	5.623
Subalternos	5	23	28
Técnico titulado medio	93	691	784
Técnico titulado superior	1.092	946	2.038
<b>Total</b>	<b>3.790</b>	<b>9.553</b>	<b>13.343</b>

**2022:**

Puesto De Trabajo	Mujeres	Hombres	TOTAL
Auxiliar administrativo	238	34	272
Ayudantes	44	275	319
Conductor mecánico	-	37	37
Conductor repartidor	-	77	77
Encargados	-	373	373
Jefe administrativo	214	256	470
Oficial 1ª Administrativo	352	462	814
Oficial 2ª Administrativo	43	178	221
Oficial primera obrero	16	828	844
Oficial segunda obrero	47	645	692
Peón	1178	4609	5787
Subalternos	-	-	-
Técnico titulado medio	119	675	794
Técnico titulado superior	881	790	1671
<b>Total</b>	<b>3132</b>	<b>9.239</b>	<b>12.341</b>

**2021:**

Puesto De Trabajo	Mujeres	Hombres	TOTAL
Auxiliar administrativo	217	20	237
Ayudantes	67	230,5	298
Conductor mecánico	-	383	383
Conductor repartidor	-	96	96
Encargados	-	278	278
Jefe administrativo	167	305	472
Oficial 1ª Administrativo	8	249	257
Oficial 2ª Administrativo	6	139	145
Oficial primera obrero	7	666	673
Oficial segunda obrero	64	207	271
Peón	632	3136	3.768
Subalternos	-	70,5	71
Técnico titulado medio	18	705	723
Técnico titulado superior	729	574	1.303
<b>Total</b>	<b>1.915</b>	<b>7.059</b>	<b>8.974</b>

Algunos de estos cursos han sido agrupados debido a que la misma necesidad fue recogida por diferentes departamentos que componen la organización. Algunos de los cursos más destacables desarrollados durante este ejercicio han sido:

- Alimentación saludable
- Corrección postural
- Food defense
- Métodos y tiempos
- Introducción a la gestión y control del proceso biológico EDAR

Estas formaciones buscan lograr los siguientes objetivos:

- Vivir con salud, proporcionar energía para todo el día y fomentar la vitalidad.
- Armonizar el cuerpo y prevenir nuevos bloqueos o dolencias en el lugar de trabajo.
- Formar a los asistentes como técnicos de Métodos y Tiempos, para que puedan adquirir conocimientos para la gestión y control del proceso biológico y la resolución de problemáticas que se desarrollen en dicho proceso.

## **Igualdad**

Como parte de su compromiso con la gestión de personas, la Sociedad tiene como fin dar cumplimiento a todos los aspectos de la Ley 3/2007 del 22 de marzo, que tiene como objetivo alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral.

Para dar respuesta a este objetivo de igualdad de trato y gestión de la diversidad, FRIBIN tiene elaborado un Plan de igualdad y dispone de la Comisión Igualitaria pertinente, donde se compromete a asegurar que todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla desarrollan su trabajo en un entorno seguro y libre de discriminación que promueve la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En línea con ello, la Sociedad se compromete a asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad, en todas las fases que componen el mismo, desde el reclutamiento hasta la retribución, pasando por la contratación y la formación. De igual manera, la organización garantiza la promoción profesional de las personas trabajadoras sin ningún tipo de discriminación por razón de género, contemplando únicamente la experiencia profesional del candidato o candidata, así como la implicación personal en el trabajo y con la empresa.

Asimismo, dentro del mismo Plan de igualdad, FRIBIN dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso con tal de implantar las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen por completo la ocurrencia de situaciones de acoso, incluyendo su investigación, persecución y sanción. Ahora bien, hasta la fecha, no ha habido constancia de que haya sucedido alguna situación de acoso de la organización.

Dentro de estos compromisos, a su vez, la organización incluye todo tipo de condicionante sujeto a diversidad, entre los que cabe destacar por razón de raza, etnia, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra situación que haga al sujeto susceptible de incluir en un colectivo minoritario.

En mayo de 2023 se efectuó un Informe Diagnostico por parte de un experto, para distinguir los puntos clave de FRIBIN en relación a la igualdad, seguridad, comunicación, compromiso con las comunidades, entre otros temas. De este informe se obtuvieron los puntos fuertes y las áreas de mejora.

## 6. Información sobre el respeto de los derechos humanos

### Políticas y procedimientos en materia de respeto de los derechos humanos

Es de vital importancia para la Sociedad el respeto de los derechos humanos a lo largo de todas las fases de su negocio y actividades, así como áreas y departamentos involucrados. En este sentido, la Sociedad cuenta con los siguientes documentos con el objetivo de prevenir y mitigar potenciales vulneraciones de los derechos humanos.

- **Procedimiento para la prevención contra los conflictos de violencia laboral**

La Dirección de FRIBIN, a través de este Procedimiento, marca como objetivo la prevención integral y la mejora de las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores, especialmente en lo que a violencia laboral hace referencia.

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Las medidas a adoptar se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Atendiendo a lo anterior FRIBIN, en adelante también la Sociedad, manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades existentes en su centro de trabajo, sito en Binéfar (Huesca).

Con ello, se quiere garantizar el cumplimiento de las funciones preventivas con eficacia y eficiencia y, de este modo, mejorar la calidad de vida laboral y prevenir cualquier tipo de violencia laboral protegiendo a la totalidad de las personas que componen la Sociedad. Durante los últimos años, FRIBIN, ha llevado a cabo diferentes acciones para promover la igualdad, entre las que se encuentran las siguientes:

- Formar en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.
- Realizar una auditoría retributiva adecuada a la normativa actual, la cual esté basada en una VPT con perspectiva de género.
- Realizar campañas de sensibilización en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.
- Encuesta de valoración de riesgos psicosociales entre el personal de oficinas.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad en la plantilla.

Por otro lado, los puntos de los que está compuesto el Plan de igualdad son los siguientes:

- Capítulo 1.- Acceso al empleo.
- Capítulo 2.- Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo.
- Capítulo 3.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.
- Capítulo 4.- Retribución.
- Capítulo 5.- Finalización de la relación laboral y retiro
- Capítulo 6.- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Capítulo 7.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En cuanto a la duración y reelaboración del Plan de Igualdad: será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento. Es por ello por lo que deberá revisarse cuando las circunstancias de la empresa así lo requieran.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

- **Política de Responsabilidad Social**

Mediante la Política de Responsabilidad Social, FRIBIN apuesta, entre otros, por los principios:

- FRIBIN conoce y tiene acceso a las leyes nacionales y/o locales incluyendo leyes de contratación, empleo, salud y seguridad en el trabajo, prácticas medioambientales y requisitos sobre contratos laborales.
- FRIBIN reconoce y respeta el derecho de libre asociación y negociación colectiva.
- Está prohibida la práctica de trabajo forzado, así como la utilización de mano de obra bajo cualquier forma de servidumbre y la utilización de castigos físicos, reclusión, amenazas de violencia u otras formas de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal como método de disciplina.
- Está prohibido el empleo de trabajadores que no hayan alcanzado la mayoría de edad.
- Los trabajadores trabajarán de acuerdo a las leyes en vigencia y al convenio colectivo.
- Los trabajadores recibirán una compensación justa (salarios y beneficios de acuerdo a la ley vigente y al convenio colectivo).
- No se establecerán diferencias por motivo de raza, religión, edad, nacionalidad, clase social, orientación sexual, género, estado civil, embarazo, discapacidad o afiliación política.
- Los trabajadores tendrán un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- FRIBIN divulgará, formará, mentalizará y hará participar a todo el personal de la empresa en todo lo que está relacionado con la prevención de los riesgos laborales, el respeto social y el respeto por el medio ambiente.

## 7. Información relativa a la corrupción y el soborno

### **Medidas Adoptadas para prevenir la corrupción y soborno**

En primer lugar, la sociedad cuenta con instrucciones internas sobre la cadena de autorizaciones necesarias y reglas de actuación de los apoderados del Grupo. Estas instrucciones permiten dotar al personal de dirección y otros responsables de un marco de actuación en la gobernanza interna de la empresa.

Por otro lado, las entidades de crédito con las que trabaja FRIBIN son de reconocido prestigio, y están en países no calificados como paraísos fiscales, quedando prohibidos los pagos en metálico o mediante títulos distintos a los autorizados.

Con el fin de mantenerse al margen de los posibles conflictos de interés políticos la empresa ha decidido la no participación en negocios dependientes de decisiones de administraciones públicas, de ayudas o subvenciones. Asimismo, se compromete a la no financiación de partidos políticos, ni asociaciones o fundaciones tuteladas, recomendadas o utilizadas por partidos políticos.

Además, establece entre sus políticas y protocolos de actuación la prohibición a los directivos de influir indebidamente sobre decisiones políticas o administrativas. Existe por lo tanto el compromiso de concurrir a los concursos y ofertas públicas con plena transparencia, cumpliendo los requisitos estrictamente necesarios y sometiéndose al criterio de adjudicación de la administración establecido legalmente.

Por último, la empresa prohíbe la recepción u oferta de atenciones, dádivas o beneficios indebidos respecto de personas o entidades con quienes FRIBIN mantenga o vaya a mantener una relación negocial.

En definitiva, FRIBIN establece un compromiso en contra de la corrupción, cualquiera sea su variante, en concordancia con los principios que rigen el objeto social de la empresa y pro de una sociedad más justa.

### **Medidas contra el blanqueo de capitales**

Todas las transferencias de dinero que la compañía realiza con sus empleados, contratistas, suministradores, clientes o cualquier otro grupo relacionado se llevan a cabo por personas autorizadas para ello y dentro de los límites de dicha autorización, mediante títulos nominativos o transferencia bancaria.

Los pagos en metálico se encuentran terminantemente prohibidos salvo cuantías inferiores al límite establecido en la normativa. La empresa vela por el cumplimiento legal de esta cuestión comunicando y denunciado situaciones o posibles irregularidades y se esfuerza en gestionar los flujos económicos de forma transparente y adecuada de cara a los organismos de la Administración encargados de fiscalizar este ámbito.

De esta forma la empresa asegura el cumplimiento de la normativa contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

### **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

FRIBIN apoya a organizaciones e iniciativas de carácter local, con el fin de impulsar y dinamizar social y culturalmente la comarca en la que se encuentra.

El grupo cuenta con un convenio con la Fundación Adecco, cuya misión es fomentar la inclusión laboral de personas que enfrentan dificultades para acceder al mercado de trabajo debido a factores como la edad, el nivel educativo o las responsabilidades familiares no compartidas, entre otros.

En el ejercicio 2023, la empresa ha contribuido de manera significativa al impulso y sostenimiento de diversas actividades de carácter benéfico y caritativo, deportivas y otras de interés para el interés social y el bienestar de la comunidad local en la que opera, habiendo realizado unas aportaciones de 10.090 € (3.248 € en el año 2022).

- Club Deportivo Fútbol Binéfar 4.000€.
- Club Deportivo Baloncesto Binéfar 1.000€.
- Día Internacional Discapacidad Adecco 690€.
- Recaudación cena navidad 4.400€ dividido a partes iguales (Aspace Huesca, Valentia Huesca, Caritas Barbastro, Afedar Alzheimer).

## 8. Información de la Sociedad

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

La agroindustria es uno de los motores de nuestra Comunidad Autónoma Aragón en la que anualmente se producen 8 millones de cerdos, 500.000 terneros y 3,5 millones de toneladas de cereales.

La Industria Agroalimentaria se ha convertido en un sector estratégico para nuestra Sociedad. Nuestra capacidad de garantizar alimentación de una forma sostenible y respetuosa con el Medio Ambiente nos obliga a esforzarnos en ser muy exigentes con las normativas legales y ser pioneros en el cumplimiento de las más estrictas Auditoría de Calidad, siendo proactivos y anticipándonos a normas que en un futuro no serán recomendables sino exigibles por nuestras autoridades.

Nuestro compromiso es continuar siendo pioneros en políticas de seguridad, sostenibilidad, trazabilidad y bienestar animal.

Como ejemplo en 1997 fuimos la primera cárnica española en obtener la Certificación ISO.

Al entrar España en la U.E., FRIBIN fue la primera empresa española en obtener la homologación para exportar a Europa. Primer paso de nuestro objetivo de internacionalización, que nos ha llevado a tener presencia comercial en los cinco continentes.

El 90% de los animales sacrificados en nuestras instalaciones proceden de granjas locales situadas en un radio de sólo 80 kilómetros. Apostamos así, por la producción local de una manera sostenible.

Esto garantiza un ganado con una línea genética homogénea y estandarizada, alimentado de una forma equilibrada en cereales nobles y correctores, provenientes las tierras de cultivo productoras de cereal de nuestra zona, que también cuenta con fábricas de pienso y garantizando el transporte mínimo desde la granja hasta nuestras instalaciones.

### Canal de denuncias

En el año 2023 se ha implementado un canal de denuncias interno y anónimo a través de la página web. Este sistema permite a todos los grupos e interés reportar cualquier conducta inapropiada o irregularidad de manera confidencial, asegurando así un entorno laboral seguro y ético.

### Subcontratistas y proveedores

La empresa tiene una línea definida de trato con los proveedores en las cuestiones tanto sociales como ambientales y de igualdad de género, relevantes para la Sociedad y esperadas por dichos proveedores. Los pilares fundamentales son las siguientes:

- No al trabajo infantil: El proveedor no contratará a empleados menores de 16 años, excepto si así lo permite la legislación local y dicha excepción es compatible con las directrices internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. El proveedor guardará la documentación de la fecha de nacimiento de cada empleado y/o dispondrá de los medios legítimos para confirmar la edad de cada uno de ellos.
- No al trabajo forzoso: El proveedor contratará a todos los empleados de forma voluntaria y no utilizará encarcelamiento, esclavitud, servidumbre, trabajo forzado o esclavitud por endeudamiento, o bien participará en cualquier otra forma de trabajo obligatorio o de esclavitud o tráfico de personas.

- Trabajo inmigrante legal: El Proveedor aceptará las situaciones jurídicas, sociales y culturales individuales a las que se enfrentan los trabajadores inmigrantes y se asegurará de que dichos trabajadores son tratados con dignidad, respeto y de acuerdo con las mismas normas que se aplican a los demás trabajadores.
- No al abuso y acoso: El proveedor no practicará maltrato físico, mental, verbal, sexual o de cualquier otro tipo; trato inhumano o degradante, castigos corporales o cualquier otra forma de acoso. El Proveedor tratará a todos los empleados con respeto y dignidad, y cumplirá con la legislación local en las prácticas disciplinarias.
- A favor de un trato justo sin discriminación: Los términos y condiciones del proveedor de empleo, incluyendo la contratación, formación, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, acciones disciplinarias, despido o jubilación, estarán basadas en la cualificación, el rendimiento, las habilidades y la experiencia de la persona.
- Libertad sindical y asociación colectiva: El proveedor cumplirá con todas las leyes vigentes con relación a las horas de trabajo, períodos de descanso y horas extraordinarias.
- Compensación justa y beneficios: El proveedor compensará de forma justa a todos los empleados al ofrecer salarios y prestaciones de acuerdo con las leyes vigentes.
- Cuestiones de horarios de trabajo: El proveedor cumplirá con todas las leyes vigentes con relación a las horas de trabajo, períodos de descanso y horas extraordinarias.
- Salud y seguridad de los trabajadores: El proveedor cumplirá estrictamente con las normativas de salud y seguridad laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus empleados.
- Medio ambiente: El proveedor deberá ser respetuoso con el medio ambiente, cumpliendo con todas las normativas ambientales vigentes y adoptando prácticas sostenibles.
- Prácticas empresariales éticas: El proveedor deberá llevar a cabo prácticas empresariales éticas, actuando con integridad y transparencia en todas sus operaciones.

De esta manera, la Sociedad asegura unas relaciones comerciales éticas de acuerdo con los derechos humanos y el respeto hacia el trabajador, en el que basa las pautas seguidas en cuanto a compras y relaciones con proveedores y subcontratistas.

### **Consumidores y clientes**

FRIBIN ha contribuido a fomentar una de las mejores zonas de Europa en producción de ganado. El acceso directo a la materia prima nos permite ofrecer un servicio rápido y a medida.

Como es habitual, FRIBIN trabaja en las mejoras de su planta industrial y sus líneas de sacrificio de Porcino y Vacuno, teniendo dentro de una misma ubicación separadas de facto las dos especies. Esto permite poder comercializar los productos en mercados más específicos en el que esa distinción es importante.

Obteniendo la certificación de los dos principales órganos en España para exportar a países árabes y clientes Halal, “Garantía Halal de Junta Islámica” y “Halal Consulting”.

### Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución

La empresa posee en los establecimientos de venta las respectivas hojas de reclamación disponibles para los consumidores.

El sector enfrenta quejas debido a su estrecha alineación con los gustos y deseos de los consumidores, lo que genera expectativas diversas. En el año 2023, se registraron un total de 648 reclamos/incidencias relacionadas con productos porcinos y 382 reclamos/incidencias correspondientes a productos vacunos, esto representa 0,65 por cada 100 tn vendidas y 1,02 por cada 100 tn vendidas respectivamente.

FRIBIN, dispone de un teléfono de contacto y email para consultas.

### Información fiscal

La empresa ha recibido subvenciones de entes públicos por parte de las tres principales líneas administrativas: local, autonómica y estatal.

Concepto	Año 2023	Año 2022	Año 2021
Subvenciones donaciones y legados	418.050 €	560.000 €	200.000 €

Las cifras resumidas sobre los resultados de la empresa son:

Concepto	Año 2023	Año 2022	Año 2021
Beneficios Obtenidos Antes de Impuestos	4.672.746 €	175.999 €	2.107.658 €
Impuestos sobre beneficios pagados	1.166.895 €	49.545 €	474.452 €
Patrimonio Neto	47.988.741 €	44.355.246 €	44.046.384 €
Total, Activo	123.143.063 €	128.910.975 €	115.341.239 €
Total, Pasivo	75.154.592 €	84.555.729 €	71.294.855 €

## Anexo – Índice de Contenidos GRI

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	<b>2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b</b>	3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	<b>2-9a</b>	3
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	<b>2-23a, 2-23b, 2-24a</b>	3
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	<b>2-6c</b>	3
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	<b>2-25a, 2-25a, 103-3</b>	3
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	<b>2-25a</b>	3
<b>MEDIO AMBIENTE</b>			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	<b>2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3,</b>	4
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	<b>305-7a</b>	4
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	<b>306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c</b>	4
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<b>303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a</b>	4
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	<b>301-1a</b>	4
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	<b>302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5</b>	4

	Uso de energías renovables	<b>302-3</b>	4
<b>Cambio climático</b>	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	<b>305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f</b>	4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	<b>n/a</b>	4
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	<b>305-5a, 305-5d</b>	4
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	<b>304-1a, 304-3a</b>	4
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	<b>304-2a, 304-2b</b>	4
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	<b>2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b</b>	5
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	<b>2-7b</b>	5
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	<b>n/a</b>	5
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	<b>n/a</b>	5
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	<b>2-19a, 401-2</b>	5
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	<b>405-2a</b>	5
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	<b>2-19a</b>	5
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	<b>n/a</b>	5
	Implantación de políticas de desconexión laboral	<b>201-3, 401-3</b>	5
	Empleados con discapacidad	<b>405-1</b>	5
<b>Organización del trabajo</b>	Número de horas de absentismo	<b>403-2</b>	5
	Medidas de conciliación	<b>401-3a, 401-3b</b>	
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<b>403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a</b>	5
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	<b>403-9a, 403-10a</b>	5
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	<b>402-1a, 402-1b</b>	5
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	<b>2-30a, 2-30b</b>	5

	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	5
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2a, 404-2b	5
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1a	5
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	n/a	5
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	5
	Planes de igualdad	n/a	5
	Medidas adoptadas para promover el empleo	n/a	5
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	n/a	5
	Política contra todo tipo de discriminación	406-1a	5
	Gestión de diversidad	n/a	5
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	6
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	6
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3, 412-2b	6
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1a	6
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1a, 407-1b	6
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1a	6
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1a, 409-1b	6
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1a, 408-1b, 408-1c	6
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3, 205-2, 205-3	7
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3, 205-2, 205-3	7
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	415-1a	7
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	8
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1b, 203-2, 204-1	8

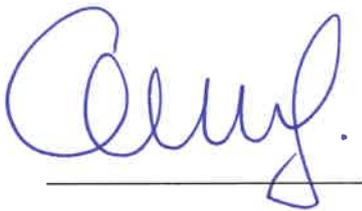
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	<b>2-29a</b>	8
	Acciones de asociación o patrocinio	<b>2-28a, 413-1a</b>	8
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	<b>n/a</b>	8
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<b>308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c</b>	8
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	<b>416-1a, 416-2a, 417-1a</b>	8
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	<b>2-25b, 416-2, 418-1a</b>	8
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	<b>207-4</b>	8
	Impuesto sobre beneficios pagados	<b>n/a</b>	8
	Subvenciones públicas recibidas	<b>201-4a</b>	8

## Formulación del Estado de Información no Financiera por parte del Consejo de Administración

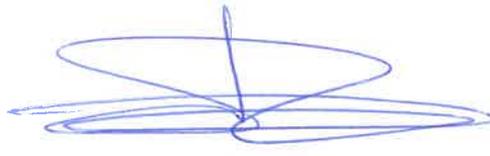
En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley, los administradores de FRIBIN han formulado el Estado de Información no Financiera de la Sociedad correspondiente al ejercicio económico con fecha de inicio a 1 de enero de 2023 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2023.

Asimismo, han firmado el citado documento, que figura anexo y consta de 46 páginas.

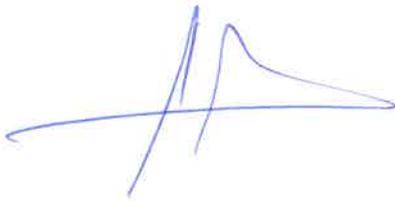
Binéfar, 30 de marzo de 2024



Dña. Cristina Gallart Saura



D. Ramón Marco Abadia



Dña. Pilar Marco Abadia



ASOBIN 98, S.L.

Representada - Dña. Ana María Magaz Durán



D. José Ramón Gallart Saura



AGROPIENSO, S.C.L.

Representada - D. José M<sup>a</sup> Travé Casimiro