



Informe RSC

EJERCICIO 2022



HARINERAS VILLAMAYOR S.A

Índice

| | |
|--|--|
| Criterio 1. Aspectos Generales.....4 | C.3.2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral..... 31 |
| C.1.1. El mensaje del presidente4 | C.3.3. Formación y fomento de la empleabilidad 35 |
| C.1.2. Presentación de la organización ..8 | C.3.4. Seguridad y Salud 36 |
| C.1.3. Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales.....17 | Criterio 4. Proveedores 38 |
| C.1.4. Análisis de materialidad18 | C.4.1. Compras responsables..... 38 |
| C.1.5. Participación de los grupos de interés19 | C.4.2. Clasificación y evaluación de proveedores y homologación de proveedores..... 39 |
| C.1.6. Gobierno de la organización19 | C.4.3. Interacción con los proveedores 39 |
| C.1.7 Existencia de planes de RSC, actuación, seguimiento y evaluación22 | Criterio 5. Social..... 41 |
| Criterio 2. Clientes.....23 | C.5.1. Impacto Social..... 42 |
| C.2.1. Satisfacción de cliente.....23 | C.5.2 Alineación de proyectos sociales con la estrategia..... 43 |
| C.2.2. Innovación en los productos y servicios.....25 | C.5.3. Transparencia con el entorno.... 45 |
| C.2.3. Calidad del servicio.....26 | C.5.4. Canales de comunicación 46 |
| C.2.4. Transparencia informativa sobre el producto o servicio.....28 | Criterio 6. Medioambiental 47 |
| C.2.5. Garantía de suministro (Capacidad de producción)28 | C.6.1. Impacto ambiental..... 47 |
| Criterio 3. Personas30 | C.6.2. Estrategia frente al cambio climático..... 49 |
| C.3.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación30 | C.6.3. Gestión ambiental 49 |
| | C.6.4. Comunicación ambiental 50 |



“Más que un oficio, más que una tradición:
¡Nuestro compromiso es el cliente!”

Criterio 1. ASPECTOS GENERALES

C.1.1. EL MENSAJE DEL PRESIDENTE

El año 2022 fue un año sorpresivamente complicado para nuestra industria y la sociedad en su conjunto. A comienzos del año estábamos todavía haciéndonos a la idea de lo complicado que era poner el mundo en marcha tras el parón del COVID. La esperanza de la vuelta a la normalidad tras el éxito de las vacunas se enfrentaba al inicio de una fuerte inflación, trasladando el temor de la salud al temor por la economía. Los bancos centrales decidieron poner en circulación un nivel récord de capital para intentar que la actividad económica volviera con rapidez a su normalidad. La falta de materiales y el colapso logístico, así como el exceso de liquidez, provocaron una subida de costes en materias primas y electricidad que anunciaba fuertes turbulencias económicas y sociales. A la situación económica se sumaba la tensión acumulada por el gran esfuerzo realizado durante los difíciles momentos de la pandemia, tanto en las personas como en las operaciones de las industrias.

Tomando perspectiva, hoy vemos como las personas y las organizaciones a principio del 2022 llevábamos ya un agotamiento tras 2 años de luchar contra la incertidumbre del Covid. Ese agotamiento lo veo hoy con perspectiva como una fase en la que en la empresa vivimos con tensión. Vivimos con temor lo que nos pudiera deparar una fuerte inflación, y vimos personas y equipos cansados de los ingentes esfuerzos realizados para poder suministrar nuestros alimentos a los clientes y consumidores en los peores momentos de la pandemia. Al mismo tiempo, fueron momentos en los que habíamos dejado de lado la mejora de procesos y el atender al bienestar de las personas, pues nos habíamos concentrado en no dejar de servir alimentos.

El 24 de febrero Rusia saltó todas las reglas internacionales y decidió invadir Ucrania. Esta agresión bélica supuso probablemente un cambio de época, un cambio que nos ha llevado a no dejar de hablar de la importancia de la geoestrategia desde entonces. En el mundo de la alimentación el impacto de esta invasión fue repentino y fuertemente agresivo. Ucrania era el primer exportador de maíz a la EU y uno de los más importantes de trigo y otras materias primas como el aceite de girasol. El trigo incrementó su precio

en casi un 50%, y el precio del gas y la electricidad se llegó a multiplicar casi por 10, viviéndose momentos de tensión por la falta de disponibilidad de materia prima.

La situación para la empresa y los trabajadores fue de nuevo de alta tensión hasta pasado el verano, momento en el cual la economía mostró su capacidad de resiliencia. La consecuencia social y económica fue la consolidación de la inflación y su fuerte impacto en la energía y los alimentos. Durante esos meses la empresa, dentro de su esfuerzo RSC colaboró con el banco de alimentos para aportar harina que pudiera ayudar a los consumidores con menos recursos.

Tras el verano del 2022, en la dirección tomamos conciencia de la importancia de atendernos como grupo humano, como personas, que en el ejercicio de nuestra responsabilidad profesional habíamos estado sometidos a una gran tensión. Nuestra visión de la RSC nos ayudó a apoyarnos en la importancia que en la empresa siempre habíamos dado a las personas, y tomamos conciencia de la necesidad de volver a poner a las personas, y a la salud de las personas en el centro. Con esta nueva conciencia de lo vivido y de las necesidades acumuladas adoptamos una nueva estrategia empresarial orientada a la consolidación, que dibujaba unos objetivos tendentes a fortalecer los procesos y sistematizar el trabajo, todo ello con el fin de devolver el bienestar a las personas y a mejorar la colaboración y el clima laboral, dentro de la sostenibilidad financiera de la empresa.

Dentro de la filosofía de RSC, decidimos fortalecer nuestro servicio de coaching y apoyo psicológico, una línea de trabajo que habíamos comenzado hacía ya varios años, pero que tomó especial importancia en los momentos de agotamiento por el stress vivido durante casi 3 años. De este modo, decidimos abrir este servicio de atención a la salud, cuyo coste asume la empresa, a un mayor número de personas.

En línea con este esfuerzo de poner las personas primero, y mejorar la satisfacción del trabajador y del clima de colaboración en la empresa, la empresa decidió incorporar la subida del IPC en los conceptos obligatorios para el año siguiente, el 2023, a pesar de no haber convenio colectivo vigente para entonces. Del mismo modo, ya en 2023 decidimos la contratación de un Director de Personas, o de RR.HH, que nos permitiera trabajar para mejorar el clima y la satisfacción en el trabajo. Tras los años duros del

Covid y la guerra hemos logrado recuperar nuestra orientación hacia las personas, que forma parte del ADN de la compañía, y de nuestro compromiso con la RSC. Bien es cierto que todo ello ha sido posible, también, gracias al haber asegurado el resultado positivo de la cuenta de resultados y la sostenibilidad financiera de la empresa. Es preciso tener en cuenta que la fuerte subida de materias primas y coste requirió duplicar las líneas de financiación.

El final del 2022 nos ayudó también a tomar conciencia de que nuestro esfuerzo productivo nos había alejado de nuestra colaboración en asociaciones y organismos sectoriales, donde tradicionalmente habíamos colaborado de manera activa. Motivo de esta reflexión decidimos volver a participar desinteresadamente en foros, asociaciones y actividades externas, por considerar que es una de las líneas esenciales de colaborar socialmente. Dentro de esta vuelta a la colaboración externa, es de destacar la presentación de la candidatura del Director Ejecutivo para presidir de la Asociación de Industria Alimentaria (AIAA). Este tipo de colaboraciones desinteresadas suponen siempre un esfuerzo, ya no sólo para la persona que ejerce la responsabilidad, sino para todo el equipo que debe organizarse para suplir la dedicación de tiempo al exterior.

Finalmente, no querría dejar de mencionar la aplicación de la RSC a la nueva actividad de la empresa, la actividad de promoción inmobiliaria. Con la finalidad de dar salida a los terrenos que Harineras Villamayor S.A. había ocupado en Huesca antes de su traslado, la empresa decidió iniciar una actividad de promoción inmobiliaria, que fortalecería su esfuerzo de venta de parcelas urbanísticas. Para preparar estratégicamente dicha actividad, la empresa decidió comenzar con una construcción sencilla de unos pocos apartamentos. Para ello, eligió la localidad de Grañen, eligiendo una estructura que se había quedado inacabada en el centro del pueblo, a pesar de la necesidad acuciante que existía en el pueblo de vivienda de alquiler. De este modo, la empresa comenzó su periodo de aprendizaje en la promoción y construcción de viviendas, al mismo tiempo que daba respuesta a una necesidad de vivienda de alquiler en una zona rural como los Monegros.

El 2023 está siendo un año de consolidación de estos esfuerzos de volver a nuestra normalidad como empresa después de los duros años del COVID y de la guerra de Rusia en Ucrania. En la vuelta a la normalidad, la guía de la RSC, que forma parte del ADN de

la empresa nos está ayudando a mantener claro y seguro el rumbo, tendente a fomentar el cuidado de las personas, en una empresa más orientada a la calidad y la seguridad en sus procedimientos, y a su participación activa en las asociaciones y actividades sectoriales, sin olvidar la colaboración directa con asociaciones como el banco de alimentos. El cuidado del medio ambiente está también cobrando para nosotros más relevancia, pues el cambio climático y su fuerte impacto en las cosechas, nos recuerda la importancia de trabajar por la descarbonización. En este sentido, durante este año 2023 hemos decidido la incorporación de placas solares a la instalación. Todo ello conforma nuestro renovado esfuerzo en RSC, conforme nos acercamos a la celebración del 90 aniversario durante el 2024.



Sr Luis Villamayor Susín
Plasencia del Monte el 01/09/2023

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



En 1934, la familia Villamayor inició la actividad de producción de harinas y sémolas de alta calidad. En 1978, se constituyó en Sociedad Anónima, como Harineras Villamayor S.A.

Gracias a su dilatada experiencia en el sector y a su ubicación en una de las principales zonas trigueras del país, en la provincia de Huesca, Harineras Villamayor puede responder a las exigencias y demandas del mercado nacional e internacional, adaptando sus tecnologías y productos a dichos mercados.

En la actualidad, hemos unificado nuestros centros fabriles y oficinas en Plasencia del Monte (Huesca), donde hemos construido una nueva fábrica de harinas con la última tecnología y nuevas líneas de productos.

SITUACIÓN DEL SECTOR



El sector harinero cuenta con un mercado maduro con escaso potencial de crecimiento. La Industria Harinera española sufre un exceso de capacidad productiva de carácter estructural. Emplea únicamente el 40% de su capacidad instalada; aunque Harineras Villamayor es de las pocas industrias que utiliza su capacidad con un alto nivel de ocupación.

Esta situación es común en todos los países de la Unión Europea (UE), y se ha visto acuciada por una reducción drástica de las exportaciones a terceros países. En algunas naciones, como Francia e Inglaterra, existen unos planes de reordenación para facilitar un mayor nivel de ocupación y por tanto, mejorar las condiciones del sector.

En España, la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas (AFHSE), ha intentado seguir un proceso similar, pero la Administración no ha aprobado tal medida.

La dependencia del precio de la materia prima en los costes es muy fuerte, llegando a representar entre el 70 y 75% del total. Durante los meses de cultivo del trigo se está a merced de la meteorología, que condiciona la cantidad y calidad de la cosecha.

A esto se añade la dificultad creada por la creciente complejidad de la distribución de los productos: envases con tendencia a disminuir su peso de 40 a 25 Kg., inconvenientes de la circulación y repartos en las grandes ciudades y lejanía de las zonas rurales, como elementos más destacados. Por estas y otras motivaciones, en los últimos años han cerrado un número importante de fábricas. Su perfil corresponde a fábricas pequeñas y medias que no se han adaptado a la producción a gran escala o a la especialización.

EMPLAZAMIENTO



Harineras Villamayor está situada en el norte de España, en la provincia de Huesca, óptima ubicación que nos permite responder a las exigencias y demandas de los mercados, tanto del nacional como del extranjero.

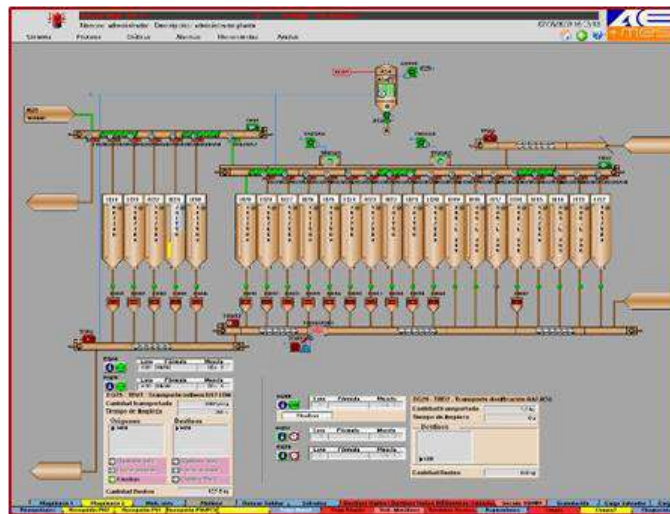


Vistas del molino rodeado de campos de cereales. ©

Nuestro molino se encuentra en una zona de cultivos de cereales como el trigo y la cebada. Por ello, privilegiamos el suministro de trigos locales y colaboramos con agricultores de Aragón. Además del pintoresco paisaje que ofrecen los picos recortados de las sierras, nuestra tierra alberga unos monumentos con notoriedad en España y por el mundo y un riquísimo patrimonio cultural.

TECNOLOGÍA

Harineras Villamayor muestra especial sensibilidad por aplicar las últimas tecnologías relacionadas con las actividades que desarrolla. En esta línea se establecen colaboraciones con clientes, fabricantes de maquinaria, universidades y proyectos de I+D europeos entre otros.



Los sistemas automáticos de nuestros silos de mezclas de productos terminados nos permiten realizar harinas y sémolas a la carta, según las especificaciones más rigurosas de nuestros clientes.

INSTALACIONES

Contamos con dos líneas de producción dotadas de modernas y adecuadas instalaciones que cumplen los controles más exigentes. La primera está dedicada a la fabricación de sémolas y la segunda a las de harinas, produciendo también en esta última harina deshidratada, tostadas, desactivadas, así como toda la gama de harinas especiales que nuestros clientes soliciten. En el 2017, se invirtió en la instalación de un molino de piedra para la elaboración de harinas de cereales ecológicos.

Desde hace unos años, hemos centralizado ambas fábricas en las nuevas instalaciones de Plasencia el Monte (Huesca)

La capacidad de almacenamiento de materias primas es del orden de 34.000 Tm. La recepción de trigo se puede realizar por ferrocarril, en nuestros propios apartaderos, o por camión.

CAPACIDAD PRODUCTIVA

La capacidad de producción de harinas y sémolas era en el 2018 de 650 Tm/día, situándonos entre las principales empresas españolas del sector. A final del 2019, con la instalación de una nueva línea moderna de molturación de sémolas de trigo duro, alcanzamos una capacidad productiva total de 900tm/día. La consolidación de la capacidad productiva se ha visto acompañado por la creación de puestos de trabajo correspondientes.

La fabricación es continua las 24 horas del día, de lunes a sábado, en tanto que la recepción de trigo y expedición se desarrollan de lunes a viernes en horario diurno, más o menos amplio según las necesidades.

También contamos con un laboratorio, donde se realiza el control de materias primas (complementario al que se lleva a cabo en los silos de trigo), productos en proceso y terminados, y la I+D+I.



En el año 1999, pusimos en marcha la Panadería de Ensayo, donde llevamos a cabo trabajos de investigación de nuevos productos y mejorantes, contrastamos las quejas de clientes, hacemos demostraciones a clientes, impartimos cursos de formación, etc.



©Pruebas de panificación del Maestro Panadero en nuestra Panadería de ensayos técnicos.

Nuestras oficinas centrales se encuentran en Plasencia del Monte, anexas al resto de la instalación. En ellas desarrollamos las tareas de dirección, administración, contabilidad, comercial, personal y gestión de calidad.

Además, disponemos de una flota de vehículos propia compuesta por camiones para reparto en sacos, y cisternas para el transporte a granel. Así mismo, varios transportistas autónomos trabajan en exclusividad para Harineras Villamayor.

La fabricación de harinas y sémolas es un elemento dinamizador de la actividad cerealista y de transporte en la zona; Por ello generamos de forma permanente unos 100 puestos de trabajo indirectos, entre talleres para mantenimiento, servicios varios, transporte de trigo y productos, repartidores, agentes comerciales y compradores de trigo.

La mayor parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa tienen su residencia en Huesca y pueblos próximos.

LOGÍSTICA

Pensamos que Calidad y Servicio van íntimamente unidos y por ello hemos invertido lo necesario para conseguir que la expedición de productos a granel y ensacado esté automatizada al máximo.



Ensayado automatizado 1kg©

Desde nuestros almacenes situados estratégicamente, nos posibilita la distribución a nuestros clientes en un corto periodo de tiempo.

Disponemos de una importante flota de camiones que, de acuerdo con las necesidades del cliente, nos permite colocar nuestros productos en corto espacio de tiempo allí donde se nos solicite; todo ello con un solo objetivo: Garantizar el servicio al cliente.



En el 2020, con el fin de poder optimizar los consumos y lograr reducir las emisiones de Co2 a la atmosfera, se decidió por una parte sustituir parte de los camiones de última generación y por otra ampliar la flota de vehículos de entregas de harina, optando por modelos destacados como en el caso del Scania R 450, que se llevó el premio Green Truck en el 2019. El Scania R 450 es un camión más rápido y eficiente. Con la media más baja de consumo de combustible con unos 23,25 litros por cada 100 kilómetros, las emisiones más bajas de CO2 con 738 gramos por kilómetro, la máxima velocidad de 80,42 km/h y la mejor puntuación en eficiencia económica.

PRODUCTOS Y MERCADOS



Tenemos dos líneas de producción principales. Una para la molienda de trigos blandos y elaboraciones de harinas de trigo blando y la otra línea de producción está dedicada a la producción de sémolas de trigo duro. Nuestros productos se podrían clasificar en tres grandes categorías siendo las harinas, sémolas y los salvados de alta calidad.

- **Harina:** Se destina principalmente a panificación, destacando también su utilización para bollería, pastelería, repostería, etc. Para este producto contamos con clientes artesanos e industriales.
- **Sémola:** Su utilización principal es como materia prima para las pastas alimenticias de calidad superior. Su destino para consumo directo (sopa, cuscús) es muy escaso. Nuestros clientes de sémola son fabricantes de pasta a escala industrial y, en pequeña medida, pizzerías, pequeños artesanos y envasadores de sémola en pequeño formato.
- **Salvado:** Es el subproducto de la fabricación de harinas y sémolas. Se puede destinar a la obtención de harina integral, aunque su destino principal es el consumo animal. Nuestros principales clientes son los fabricantes de piensos.

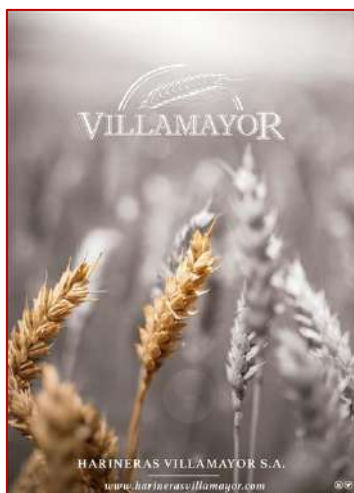
Además de los productos convencionales, también comercializamos preparados alimenticios intermedios de uso industrial, elaborados a partir de mezclas de harinas y/o sémolas con mejorantes autorizados y otros productos naturales. Es posible preparar productos adaptados a prácticamente cualquier necesidad del cliente, por ejemplo: mixes para fabricar pan de cereales y otros especiales, productos funcionales, etc.

Nuestros productos se comercializan en todo el territorio nacional y en otros países europeos, realizando su expedición tanto a granel (cisternas de 25Tm) como en Big Bags, sacos de 5kg, 10kg, 25kg y sin olvidar nuestra línea de envasado de paquetes de 1kg para el consumidor final.

Harineras Villamayor ha logrado diferenciarse en posicionamiento en el mercado por ser líderes en ventas de sémolas ecológicas en España. Adicionalmente, nuestra experiencia en harinas y sémolas aptas para la alimentación infantil (Baby Food), nos ha convertido en uno de los principales proveedores europeos para este segmento de productos, siendo el reflejo de la gran importancia que dedicamos a la seguridad alimentaria y la alta calidad de nuestros productos.

Nos hemos adaptado a una segmentación cada vez más compleja de los productos y hemos tratado de llegar a los Target buyer/persona a través de comunicación más directa de los usos de nuestros productos para una fácil identificación del consumidor final. Además, al dar visibilidad en nuestro nuevo catálogo a los productos acabados que podrían elaborarse con nuestras sémolas, y harinas como ingredientes, hemos apostado por una comunicación diferente y más entendible para los industriales y artesanos.

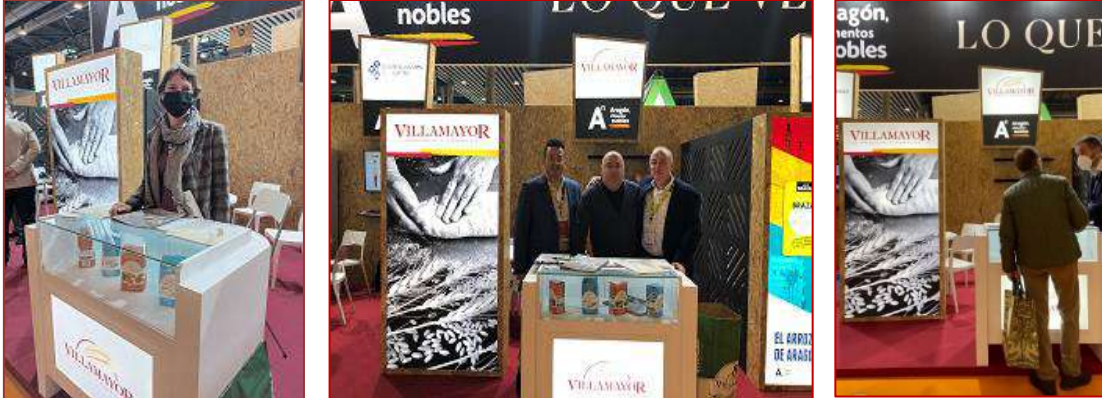
En el 2019, se decidió desde el Departamento de Exportaciones, crear un catálogo trilingüe nuevo (Inglés/Francés/Alemán), para entregarlo a los clientes potenciales durante visitas comerciales y ferias internacionales. El catálogo se distribuyó en la Feria Internacional de Alimentación ANUGA 2019 en Alemania. El objetivo era tener una herramienta concisa, visual, común para los principales mercados objetivos extranjeros. Este catálogo tenía una versión interactiva digital, lo que permitió usarlo en pantallas durante el evento para interactuar con los visitantes.



En el 2022, atendimos a ferias internacionales como expositores, pero acudimos como visitantes a algunas ferias que se reanudaron.



También estuvimos expositores en el stand común de Alimentos de Aragón en la Feria Alimentaria 2022, que se había pospuesta durante la pandemia. La Feria permitió un reencuentro comercial con la clientela.



Parte del Equipo comercial de Harineras Villamayor en la Feria Alimentaria 2022 en Fima Barcelona©

CULTURA CORPORATIVA

1. MISIÓN, VISION Y VALORES

A lo largo de los años la Dirección de Harineras Villamayor ha ido forjando valores y principios que han sido transmitidos a todo el personal a fin de lograr su compromiso, participación y su integración en nuestra cultura.

En 1995, abordamos la implantación de un sistema de gestión de la calidad y formulamos nuestra política de calidad y nuestro compromiso con nuestros grupos de interés.

En diciembre de 2000 elaboramos el documento "Modelo de Gestión de Harineras Villamayor" en el que incluimos nuestros principios empresariales (misión, visión y pautas de comportamiento) y el plan estratégico trianual:

- **MISIÓN**, Estamos en el sector de las Harinas, Sémolas, Salvados y otros derivados del Trigo para satisfacer las necesidades de nuestros clientes teniendo en cuenta la sociedad en la que nos encontramos.
- **VISIÓN**, Queremos ser líderes en el sector de la Harinas, Sémolas, Salvados de trigo y otros productos derivados de los cereales, en Calidad, Servicio, Seguridad, Alimentación e Innovación. Satisfaciendo las expectativas de nuestros clientes, respetando el Entorno que nos rodea y asumiendo la Responsabilidad Social Corporativa. (g4-56)

2. CALIDAD Y EXCELENCIA



Harineras Villamayor, desde sus orígenes, ha mantenido un incuestionable compromiso con la Calidad, siempre orientada a conseguir la total satisfacción de nuestros clientes, y teniendo en cuenta el entorno que nos rodea.

RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

- **2018:** Altoaragoneses del año 2018 – “ Pajaritas de Bronce” (Diario del Altoaragón)
- **2015:** Premio a la Trayectoria Empresarial - concedido por el IAF - CEOS-CEPYME HUESCA
- **2004:** Premio Aragonés a la Responsabilidad Social Corporativa.
- **2004:** Premio de la Cámara de Comercio de la Provincia a la Excelencia Empresarial en la Exportación.
- **2003:** Implantando la Responsabilidad Social Corporativa.
- **2002:** Premio a la Excelencia Empresarial según modelo EFQM
- **2002:** Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas
- **2001:** Consejo Rector del Código de Gobierno de la Empresa Sostenible



CERTIFICADOS

- **2012:** Certificación IFS (International Food Standard)
- **2012-2013:** Certificación Parve Kasher
- **2007:** Certificación de su Sistema de Gestión de Inocuidad de los Alimentos según la Norma Internacional ISO 22000:2005
- **2005:** Certificación Sistema Gestión Medioambiental según ISO 14001:04
- **2004:** Premio Aragonés a la Responsabilidad Social Corporativa
- **2001:** Certificación Sistema Gestión de Calidad según ISO 9001:00
- **2000:** Certificación Sistema Gestión Medioambiental según ISO 14001:96
- **1999:** Certificación del Sistema APPCC
- **1996:** Certificación del Sistema de Aseguramiento de Calidad según ISO 9002:94

C.1.3. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE LOS RETOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES

ESTRATEGIA

Desde nuestra creación en 1934 nos hemos basado en un principio que 70 años después sigue inalterado: vender harinas y sémolas de alta calidad.

Para ello hemos sido constantes en nuestras actuaciones de mejora colaborando con clientes, proveedores y empleados y actualizando nuestros equipos, procesos y sistemas de gestión a través de distintas actividades:

- La investigación propia y con nuestros clientes para el desarrollo de nuevos productos.
- La colaboración con nuestros proveedores de trigo, para asegurar el empleo de las variedades con mejores cualidades para cada gama de productos.
- La colaboración con proveedores de envases para reducir el peso del papel y el aprovechamiento de los palés.

- La adecuada formación de nuestro equipo humano para asegurar la calidad del proceso de manipulación y fabricación de alimentos, y en los últimos años, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.
- La inversión en equipos e instalaciones que nos ha permitido contar con las más altas tecnologías del sector.
- La implantación y certificación de sistemas de gestión de la calidad, de análisis de peligros y control de puntos críticos, de gestión medioambiental y de prevención de riesgos laborales según norma 18001:97 en curso.

C.1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Nuestro proceso de materialidad está basado en los aspectos importantes para los diversos grupos de interés, teniendo en cuenta los diferentes niveles de relación que tenemos con nuestros GI: Clientes, socios, personas, proveedores, sociedad, Administración Pública y Medioambiente.

El planteamiento de análisis de materialidad lo hacemos teniendo en cuenta los intereses de los diferentes grupos de interés respecto de los asuntos que tengan un efecto relevante sobre temas económicos, ambientales y sociales. De esta manera los temas de interés son:

| ÍNDICE PROPUESTO PARA HV | | GRI- G4 |
|--------------------------|---|----------------------|
| CRITERIOS | SUBCRITERIOS | |
| 1. ASPECTOS GENERALES | C.1.1- El mensaje del presidente | |
| | C.1.2- Presentación de la organización | |
| | C.1.3- Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales | |
| | C.1.4- Análisis de materialidad | |
| | C.1.5- Participación de los grupos de interés | |
| | C.1.6- Gobierno de la organización | |
| | C.1.7- Existencia de planes de RSC, actuación, seguimiento y evaluación | |
| 2. CLIENTES | C.2.1- Satisfacción de cliente | LA2 |
| | C.2.2- Innovación en los productos y servicios | PR1 |
| | C.2.3- Calidad del servicio | |
| | C.2.4- Transparencia informativa sobre el producto o servicio | PR3,6 |
| | C.2.5- Garantía de suministro (Capacidad de producción) | |
| 3. PERSONAS | C.3.1- Igualdad de oportunidades y no discriminación | LA12,13 |
| | C.3.2- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral | LA3 |
| | C.3.3- Formación y fomento de la empleabilidad | LA9 |
| | C.3.4- Seguridad y Salud | LA5,6 |
| 4. PROVEEDORES | C.4.1- Compras responsables | EC9 |
| | C.4.2- Clasificación y evaluación de proveedores y homologación de proveedores | EN32/LA1,4/HR10 |
| | C.4.3- Interacción con los proveedores | |
| 5. SOCIAL | C.5.1- Impacto Social | LA1,12/EC7,8 |
| | C.5.2- Alineación de proyectos sociales con la estrategia | |
| | C.5.3- Transparencia con el entorno | |
| | C.5.4- Canales de comunicación | |
| 6. MEDIOAMBIENTAL | C.6.1- Impacto ambiental | EN1, 2, 3, 9, 23, 30 |
| | C.6.2- Estrategia frente al cambio climático | EN3, 15, 18 |
| | C.6.3- Gestión ambiental | EN27, 28, 31 |
| | C.6.4- Comunicación ambiental | |

C.1.5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

5.2. GRUPOS DE INTERÉS Y SU PARTICIPACIÓN. COMPROMISOS

La Gerencia de Harineras Villamayor mantiene abiertos los canales de comunicación con estos grupos de interés para conocer sus necesidades y expectativas y ha integrado esta información se realiza a través de encuestas y de la página Web. (g4-26)

Como ya hemos comentado, los proyectos incluidos en nuestro Plan Estratégico son sometidos a un análisis que considera sus implicaciones económicas, medioambientales y sociales y tiene en cuenta los principales grupos de interés de la empresa.

Desde 2001 participamos activamente en distintas iniciativas ligadas a facilitar la puesta en práctica de la sostenibilidad empresarial:

- La elaboración del Código del Buen Gobierno para la Empresa Sostenible, iniciativa liderada por la Fundación Entorno, IESE y Price Waterhouse Coopers;
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, propiciado por Kofi Annan;
- Foros, mesas redondas y otros eventos para tratar de hacer realidad el Desarrollo Sostenible.

GRUPOS DE INTERÉS (g4-24,25)

- Clientes
- Socios
- Personas
- Proveedores
- Sociedad
- Administraciones públicas
- Medioambiente

C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

GOBIERNO CORPORATIVO

Harineras Villamayor fue constituida en 1978, aunque venía funcionando desde el año 1934 bajo la denominación social de José Villamayor Suelves. Su estructura accionarial es eminentemente familiar.

La Gerencia es el órgano rector del sistema de gobierno de Harineras Villamayor. Cada tres años la empresa elabora un Plan estratégico en el que se definen los objetivos estratégicos y anuales para el despliegue de la estrategia de la empresa.

Todo proyecto incluido en nuestro Plan Estratégico es sometido a un análisis que considera la triple perspectiva de sus implicaciones (económicas, medioambientales y sociales) y tiene en cuenta los principales grupos de interés de la empresa.

Los objetivos que afectan a los sistemas de gestión implantados son analizados y ajustados en la reunión de Revisión del Sistema correspondiente y del propio Plan Estratégico y son difundidos a toda la organización a través de los mandos intermedios, quienes en último término han de llevarlos a la práctica juntamente con los operarios de cada sección con el fin de que los esfuerzos de toda la organización estén alineados con el Plan Estratégico.

Fruto del reconocimiento de que los resultados deseados se alcanzan más eficazmente cuando los recursos y las actividades relacionadas se gestionan como un proceso, estamos evolucionando desde una gestión a través de departamentos a otra gestión basada en procesos.

Para ello, gestionamos los procesos identificados de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 9.001:00 y ISO 14.001:04 y el modelo EFQM de Calidad Total. Estos procesos abarcan desde la planificación estratégica a través de la cual se establecen los objetivos de gestión incluyendo los de responsabilidad social, calidad y medio ambiente, prevención de riesgos laborales, aprovisionamiento, etc.

C.1.7. EXISTENCIA DE PLANES DE RSC, ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

NUESTRO MODELO DE R.S.C.: POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN

En los últimos años hemos puesto en marcha sistemas de gestión encaminados a la Calidad Total según el modelo europeo EFQM:

- Implantación de un sistema de gestión de la calidad, certificado según la norma ISO 9002:94 en 1996, siendo la primera empresa en nuestro sector en conseguir la Certificación "Registro de Empresa", renovada según ISO 9001:00 en 2001. Desde entonces, el sistema ha ido madurando y se han incorporado nuevos aspectos de gran trascendencia para la organización.
- Implantación de un sistema de análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (APPCC o HACCP), de obligado desarrollo para las empresas del sector alimentario certificado según el Codex Alimentarius:97 en 1999.
- Implantación de un Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA) según la norma ISO 14001:04. El sistema obtuvo la certificación en mayo de 2000 y fue la segunda harinera en España en conseguir el certificado.
- En cuanto a Prevención de Riesgos Laborales estamos trabajando desde 1997 en el cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la integración en el Sistema de Gestión de Calidad y MA de un sistema de prevención de riesgos laborales según la norma OSHAS 18001:97.
- Paralelamente, en 1997 comenzamos nuestra andadura en el Modelo Europeo de Gestión de la Calidad, mediante la formación del Gerente y Directivos, la realización de autoevaluaciones periódicas durante el proceso de elaboración del plan estratégico, y la puesta en práctica de las recomendaciones del modelo. En 2001 quedamos finalistas del premio a la Excelencia Empresarial según el Modelo EFQM, en la categoría de Pymes, y en el 2002 obtuvimos el premio.
- En el año 2005 nuestra Comunidad Autónoma nos dio el 1º Premio a la RSC (Responsabilidad Social). Nuestro sistema de gestión de la calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales constituye un conjunto integrado de estructuras organizativas, que contempla la planificación de las actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar, mantener al día y mejorar nuestras políticas en estos ámbitos. Los sistemas de gestión son auditados anualmente, internamente y externamente por la empresa certificadora Lloyd's Register

Criterio 2. CLIENTES

La satisfacción del cliente es parte fundamental de la Visión que tenemos para nuestra empresa, y de hecho entra dentro de la definición de nuestra política de gestión.

Nuestra responsabilidad dentro del sector agroalimentario y en nuestra sociedad no sería íntegra si el cliente y su satisfacción no fuera nuestra mayor preocupación.

Por este motivo buscamos una mejora constante de nuestros productos y servicios. Se mide por varios indicadores y a varios niveles corporativos (formaciones internas, reuniones interdepartamentales, formulario en la nueva página web, informes de visita, partes de nuestros chóferes, encuestas de satisfacción, reportes de auditorías, etc....)

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

Tras un 2020 atípico a nivel de hábitos de consumo de productos alimentarios como la harina, el 2021 llegó con fluctuaciones de consumo vinculadas con los desconfinamientos y la vuelta progresiva de la actividad hostelera y turística a medida que iban disminuyendo las medidas

El uso de las plataformas de videollamadas llegó a ser una herramienta habitual para las reuniones comerciales con los clientes nacionales y de exportación. Sin embargo, también se reanudaron los viajes comerciales.



©Sala de reuniones con la nueva pantalla táctil gran formato para presentaciones y videoconferencias

El uso de las redes sociales (Linkedin, Twitter, Facebook ...) se ha tenido que potenciar y fomentar, dedicando más recursos humanos de la empresa. El uso de la página de Facebook se ha visto incrementado en los primeros meses de la pandemia, poniendo en evidencia una demanda de los clientes actuales y clientes potenciales de poder compartir y consultar recetas en nuestras R.R.S.S. Ante la actitud muy receptiva de los seguidores de nuestra página Facebook, ideamos algunos concursos de recetas para aumentar el grado de compromiso y atención a nuestra página y captar nuevos seguidores. Ha sido fundamental hacer saber a nuestros clientes lo importantes que son y priorizar sus intereses para mantener su confianza y lealtad en el futuro. En LinkedIn se han incrementado los mensajes corporativos para recordar que seguíamos activos y presentes al lado de nuestros clientes y que habíamos aplicado un plan de contingencia. Como referente del sector de la molienda de cereales y considerados como servicio esencial durante la pandemia, consideramos que teníamos el deber de aportar mensajes claros y apoyar mensajes de confianza y tranquilidad acerca del suministro de las harinas y sémolas.



La comunicación ha sido una clave para dar a conocer a nuestra nueva gama sobre todo por el hecho de qué se apostó claramente por llegar al consumidor final con una de las harinas disponible en formato de paquete de 1kg con un precio asequible. Esta nueva gama es un claro ejemplo de cómo evoluciona la demanda del consumidor final y de la necesidad de adaptarse rápidamente a sus expectativas.

A finales del 2020, participamos en acciones de promoción de productos MADE IN ARAGON mediante una campaña de Promoción de los Alimentos Nobles y de la AIAA (Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón). Las acciones de promoción se llevaron a cabo en distintas cadenas de supermercados a nivel nacional, con azafatas y unos lineales específicos para los alimentos de Aragón, apoyando así una imagen de marca común, una identidad y calidad de productos asociados con una misma tierra: ARAGON. En el 2022, seguimos colaborando en varias acciones de promoción impulsadas y organizadas por Aragón, Alimentos Nobles.



©Campaña de Promoción de Aragón Alimentos Nobles

En el proceso de dinamización de las R.R.S.S. Harineras Villamayor ha decidido involucrar a sus mejores *influencers* y embajadores de nuestra marca con la creación de un grupo interno en la página de Facebook y el lanzamiento de un concurso interno de recetas. El objetivo, reforzar la cultura e identidad de empresa y animar a la plantilla en un contexto social delicado.

Para el Departamento de Exportaciones, el año 2020 ha sido marcado por llevar a cabo junto con Arex varios proyectos de prospección comercial con estudios de mercado en varios países entre los cuales Países escandinavos, Corea del Sur, el Reino Unido, Israel, Senegal... En el 2021, se ha realizado un extenso seguimiento de las oportunidades y los contactos establecidos en el 2020.



C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Nuestra empresa hace parte de un sector muy maduro, el sector harinero. Para aportar valor a un producto que se considera de primera necesidad en nuestra sociedad, apostamos claramente en la innovación.

Trabajamos de la mano con clientes en proyectos de I+D+i en salud (Proyecto Pan y Salud), así como con instituciones (CDTi) y participación en conferencias.

De ahí nuestra búsqueda de productos innovadores puede ser tanto reactiva (atender a solicitudes a la carta de nuestros clientes) como proactiva (aplicar los conocimientos adquiridos de conferencias y estudio del entorno para lanzar nuevos productos al mercado).

El número de referencias que se han añadido en nuestra oferta estos últimos años es reflejo de nuestra apuesta por la innovación.

En el 2018, la voluntad de Harineras Villamayor era de responder a la demanda creciente de productos ecológicos (El 45% de los 11 nuevos productos lanzados eran productos con certificación ecológica). Sin embargo, hay que recalcar que estamos certificados por el CAAE desde el 2000, así que nuestro compromiso con nuestro entorno, el medioambiente y la sostenibilidad es parte de nuestra trayectoria desde 20 años.

| Nº de productos puestos en el mercado | | | | |
|---------------------------------------|------|------|------|-------|
| Años | 2020 | 2021 | 2022 | Total |
| Nº nuevas referencias | 22 | 16 | 24 | 62 |

Durante el año 2021 la innovación se desarrolló principalmente en los envases primarios y secundarios para facilitar los procesos productivos de nuestros clientes industriales, en contraposición del año 2020 que los esfuerzos se realizaron en la distribución en supermercados y grandes superficies debido, principalmente, a la pandemia. En el 2022, más del 70% de los desarrollos se realizaron para envases de sacos (1kg, 5kg, 25kg) y para algunas marcas propias de distribución.

C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

Contamos con certificaciones de calidad oficiales, la primera siendo en el 1996 la ISO 9002:94. Desde entonces nuestra evaluación de la calidad de nuestro servicio ha ido evolucionando con la ISO 22:000, luego la IFS, además de auditorías internas periódicas.

Se recogen a través de procesos internos y se extienden a todas las áreas de la empresa (recepción materia prima, almacenamiento, áreas de producción, logística...).

Además, nuestra empresa es miembro de dos las mayores plataformas colaborativas en transparencia de la información dentro la cadena de suministro: Ecovadis y Sedex. A través de fichas de evaluación de formato universal, se comparten a más de 65.000 empresas en 150 países datos de nuestra empresa acerca de derechos laborales, salud y seguridad, entorno y ética comercial.

En el 2018 Ecovadis nos comunicó una nota superior a 62% en su clasificación, posicionándonos dentro del 5% de las compañías mejor valoradas en su clasificación de excelencia ("oro").



Sin embargo, el indicador más completo de la calidad del servicio a nuestros clientes es el que se extrae desde el registro de reclamaciones ubicado en nuestro CRM.

Se ha establecido un protocolo de actuación dividido en fases (descripción de la reclamación, informe técnico, análisis de causa, resolución de la reclamación, acción correctora), cada una contando con un responsable y un plazo de ejecución.

El análisis posterior del tipo de reclamaciones permite medir la calidad global de nuestros productos y servicios. Se hace con una frecuencia semestral y se presenta en sesiones reuniendo todos los jefes de sección.

| Quejas | | | |
|-------------------|------|------|------|
| Años | 2020 | 2021 | 2022 |
| Nº total | 29 | 30 | 30 |
| Harina | 11 | 8 | 2 |
| Sémola | 6 | 11 | 21 |
| Salvado | 7 | 7 | 3 |
| Logística y otros | 5 | 4 | 4 |

Dado que este indicador es más reactivo que proactivo, desde el 2018 se cuenta con la figura de Responsable de Atención al cliente, dentro del departamento comercial.

La Responsable de Atención al cliente tiene como objetivo principal garantizar que, en el día a día, realicemos las tareas adecuadas para asegurar que los clientes reciban una respuesta ágil y adecuada a sus solicitudes (pedidos, ofertas, nuevos productos, etc.). En este sentido, esta persona representa las necesidades de los clientes, y del departamento comercial, en la interacción con otros departamentos.

En el ejercicio de estas responsabilidades, la Responsable de Atención al cliente cuenta con la autonomía de poderse reunir con otros Jefes de Departamento o Responsables de Área, para dar seguimiento a las incidencias que se puedan producir, así como para analizar soluciones que desde el ámbito comercial se puedan establecer para mejorar la calidad de nuestros servicios.

C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

Las publicaciones en medios de comunicación y redes LinkedIn / Facebook han sido crecientes ante una necesidad de estar más presentes y visibles. En el año 2021, se abrió una cuenta de empresa en Instagram, enfocándola en usuarios profesionales y aficionados de la panadería artesanal.

Nos parece evidente que la información sobre nuestros servicios y productos sea comprensible, exacta y siempre disponible. Para más transparencia, nuestras certificaciones están disponibles y se pueden descargar vía nuestra página web para nuestros clientes. Además, publicamos en la sección del slider de la página principal de la página web, los eventos a los cuales asistimos y noticias sobre productos nuevos. La sección de noticias de la página web, también se usa para destacar noticias de interés.

En caso de solicitudes generales a nuestra empresa se pueden usar los mensajes del formulario de contacto nuestra web corporativa, que atiende la Responsable de Atención al cliente.

Pero consideramos que esta transparencia se tiene que extender a la comprensión del mercado de nuestras materias primas, y por ello elaboramos informes sobre condiciones de cosecha, bolsa de materia prima, etc. que difundimos a nuestra red de clientes.

Les mantenemos también informados de nuevas normas y leyes sobre nuestros productos o los suyos tanto a nivel nacional como europeo, así como de las tendencias del mercado. Y por supuesto, nuestras instalaciones están siempre abiertas bajo visita concertada, que sea a nuestros clientes como a asociaciones o empresas del sector.

C.2.5. GARANTIA DE SUMINISTRO (CAPACIDAD DE PRODUCCION)

La capacidad de producción de harinas y sémolas es de 900 m/día, situándonos como la 4ª empresa española del sector.

Contamos con dos plantas de producción: la primera está dedicada a la fabricación de sémolas y la segunda a la de harinas, produciendo también en estos mixes de panificación.

Bajo nuestros tradicionales enfoques de garantía de la Calidad y búsqueda de la innovación, se lanzó en el 2010 una nueva gama de productos tratados térmicamente, con múltiples aplicaciones en la industria agroalimentaria: harinas funcionales, pregelatinizadas, proteínas y gluten modificado, carga microbiológica baja, micronizadas, así como estabilización y tostado de los subproductos.

Los sistemas automáticos de nuestros silos de mezclas de productos terminados nos permiten realizar harinas y sémolas a la carta, según las especificaciones más rigurosas de nuestros clientes.

En el 2017, se incorporó un molino de piedra, que nos permite ofrecer harinas tanto de trigo como de otros cereales, que complementan nuestra gama con harinas de granos enteros y ecológicos.

En el 2018, se finalizó también la construcción de silos y almacenes, para ampliar nuestra capacidad de almacenamiento. Por un lado, se amplió el almacenamiento de materia prima, con 4 silos metálicos que pueden contener 1.250 toneladas de trigo cada uno. Por otro lado, se amplió el almacenamiento de productos terminados, la capacidad total actual siendo de 3.200 pales. Nuestro almacén está dotado de estanterías dinámicas que garantizan la rotación de los productos acorde con el sistema FIFO.



En el 2019, se completaron obras de una extensión de almacén para productos envasados, incrementado así la capacidad de almacenamiento de sacos, ante la complejidad y multiplicación de referencias personalizadas. Las obras incluyeron también la puesta en marcha de tres nuevos muelles de carga para mercancía paletizada, obteniendo así una mayor flexibilidad a la hora de preparar carga des pedidos.

También contamos con un laboratorio central, donde se realiza el control de materias primas, productos en proceso y terminados. En la panadería de ensayo llevamos a cabo trabajos de investigación de nuevos productos y hacemos demostraciones a clientes.

Disponemos de una flota de camiones diversa (cisterna, granel, tráiler, tres ejes, furgoneta...) que, de acuerdo con las necesidades del cliente, nos permite colocar nuestros productos en corto espacio de tiempo allí donde se nos soliciten. Así mismo, varios transportistas autónomos trabajan en exclusividad para Harineras Villamayor S.A.

Además, se han desarrollado en nuestro ERP varias aplicaciones para controlar la programación de pedidos y consultar stock de mercancías disponibles, con posibilidad de filtrar la consulta por fecha, zona, producto, envase...

Todo ello con un solo objetivo: ***Garantizar el mejor servicio al cliente.***

Criterio 3. PERSONAS

HARINERAS VILLAMAYOR, COMPROMETIDA CON EL ENTORNO. Este deseo de compromiso se evidencia en muchas facetas de la gestión de Harineras Villamayor, pero es muy significativo en el caso del entorno social ya que según sus propias palabras “el arraigo no es sólo estar en un lugar determinado, desde hace muchos años, sino estar y buscar los medios para seguir estando”.

Esta labor comienza con el entorno más cercano: los empleados. En el 2021, la empresa contó con 116 personas de las que un 81 % son contratos indefinidos. La estabilidad laboral se considera un factor de suma importancia para la empresa, que rentabiliza con ello la formación, y para las personas, que adquieren con ello una estabilidad profesional y personal. Además, se prefiere la promoción interna como un factor de motivación y se potencia el contacto con el Comité de Empresa para tratar con la suficiente celeridad las necesidades y demandas de los trabajadores.

Las instalaciones de Harineras Villamayor están situadas en el término municipal de “La Sotonera”, a 14 Km. de la capital de la provincia, Huesca, en un entorno rural. A pesar de esta cercanía con la capital se realiza una labor de vertebración y consolidación de la zona en la que está implantada ya que prácticamente un 28 % de la plantilla es de las localidades rurales cercanas.

C.3.1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

La política de contratación es a tiempo completo y de forma indefinida tras un periodo de conocimiento previo de la organización por parte del trabajador, y del trabajador por parte de la organización. La integración de los nuevos trabajadores se realiza con un programa formativo adaptado al puesto de trabajo.

En la contratación y desarrollo profesional no existe discriminación por sexos, razas, nacionalidades... existiendo un programa de promoción interna que está a disposición de todos los trabajadores. En el 2017, se ascendió internamente a un trabajador de la empresa, a pesar de no desempeñar las mismas tareas ni estar trabajando en el mismo departamento de una vacante disponible entonces. La promoción del trabajador se debe a que se tomó en cuenta su trayectoria en la empresa, sus competencias, su motivación y la mayor adaptación a la cultura organizacional, dándole así la opción de crecer profesionalmente dentro de la empresa.

Se han iniciado los trámites para la aprobación del Plan de Igualdad. Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Algunas de dichas medidas ya estaban previamente desarrolladas en nuestro convenio.

A continuación, se incluye una tabla con los datos más representativos de la organización respecto a la estructura de las personas:

| Composición de la plantilla | | | |
|------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Indicador | 2020 | 2021 | 2022 |
| Hombres | 98 | 101 | 107 |
| Mujeres | 15 | 15 | 16 |
| menos 30 | 19 | 20 | 24 |
| entre 30 y 50 | 64 | 60 | 62 |
| más de 50 | 30 | 36 | 37 |
| Edad Media | 43 | 44 | 43 |
| Antigüedad Media | 11 | 11 | 11 |
| Contratos Indefinidos | 88 | 94 | 108 |

C.3.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Distribución de Personal por Categorías Profesionales:

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| Administradores | 2 | 2 | 2 |
| Técnicos y profesionales científicos | 17 | 18 | 19 |
| Empleados de tipo administrativo | 14 | 11 | 13 |
| Comerciales, vendedores y similares | 6 | 7 | 6 |
| Resto de personal cualificado | 35 | 40 | 42 |
| Trabajadores no cualificados | 39 | 38 | 41 |

Desde el año 2018, la empresa, percibiendo el interés creciente del personal sobre temas de salud, acordó a través de la entidad Mapfre un seguro de salud para empleados. Se logró mediante negociación colectiva un seguro más ventajoso que incluye también a los familiares de empleados.



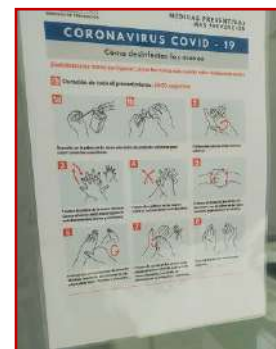
Dentro del Plan de Retribución Flexible, se acordó dentro del Comité de empresa ofrecer la posibilidad de acceso al servicio de guardería para todos aquellos trabajadores que puedan optar.

Otra de las medidas recogidas en el Plan de Retribución Flexible, es la posibilidad que se brinda al trabajador de poder redistribuir parte de su salario a través de la retribución en especie para una serie de gastos médicos tasados, de forma que pueda beneficiarse tanto el trabajador como sus familiares.

En relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se destacan las siguientes actuaciones:

- **Programa de Flexibilidad:** las personas que trabajan a jornada partida disponen de la posibilidad de incorporarse al trabajo con una flexibilidad de una hora, es decir, se pueden incorporar a entre las 8:30 a las 9:30.
- **Reducción de jornada:** al personal interesado por motivos personales (maternidad, organización familiar...)
- **Servicio de Comedor:** para minimizar desplazamientos, y optimizar tiempos, los trabajadores que deseen disponen de una cocina/comedor de empresa equipado con todo lo necesario para que los trabajadores se preparen su propia comida, así como un servicio de catering. Este servicio es subvencionado parcialmente por la empresa.

Durante los tiempos de descanso el personal disfruta de una sala habilitada para descansar, conversar, leer, ver la TV... Durante el 2020, parte de las zonas comunes han sido adaptadas a las medidas de prevención con una extensa señalética elaborada por el Departamento de Calidad para reducir aforos en zonas comunes (comedor, zonas de descanso, zona exterior habilitada para fumadores...).



Dispensador de gel hidroalcohólico automático con sensor óptico / Carteles de información sobre el COVID 19 en espacios comunes y zonas de tránsito de trabajadores

- Desde el Departamento de RRHH y Responsables de Departamento se gestiona todo tipo de permisos que pueden disfrutar los trabajadores:
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Excedencias

- La empresa firmo el 20/03/2013 el convenio con la Dirección Provincial de INSS para favorecer a los trabajadores que dentro de la legalidad vigente y de carácter voluntario el acogimiento a la Prejubilación Parcial a los 61 años. En nuestra empresa en los últimos años, todos los trabajadores que han cumplido los requisitos legales se han prejubilado gracias a este convenio de forma voluntaria al cumplir los 61 años.

| Indicador | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|
| Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| Hombres | 2 | 2 | 1 |

| Indicador | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|
|-----------|------|------|------|

Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.

| | | | |
|----------------|---|---|---|
| Mujeres | 0 | 1 | 0 |
| Hombres | 0 | 3 | 4 |

Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.

| | | | |
|----------------|---|---|---|
| Mujeres | 0 | 1 | 0 |
| Hombres | 6 | 3 | 4 |

Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.

| | | | |
|----------------|---|---|---|
| Mujeres | 0 | 1 | 0 |
| Hombres | 6 | 3 | 4 |

% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.

| | | | |
|----------------|-------|-------|--------|
| Mujeres | 0,88% | 0,86% | 2,43 % |
| Hombres | 0,88% | 0,86% | 0,00 % |

% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.

| | | | |
|----------------|-------|-------|--------|
| Mujeres | 1,77% | 1,72% | 4,06 % |
| Hombres | 6,19% | 4,31% | 2,43 % |

% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.

| | | | |
|----------------|------|------|-------|
| Mujeres | 100% | 100% | 100 % |
| Hombres | 100% | 100% | 100 % |

A continuación, detallamos algunas de las medidas adoptadas del Plan de Contingencia COVID-19 de Harineras Villamayor.

La empresa ha adoptado una serie de medidas tendentes a reforzar en la empresa las diferentes propuestas sanitarias, de prevención de riesgos laborales y laborales. De forma consensuada con la representación sindical se han propuesto las siguientes medidas:

- **TELETRABAJO:** La posibilidad de teletrabajar para aquellas personas que por su tipología de trabajo se permite. Se han adquirido 10 portátiles y se han habilitado las conexiones para que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo desde su domicilio. Esta medida se ha adoptado tanto para ofrecer la posibilidad de conciliar la vida familiar de los trabajadores como para disminuir la densidad de ocupación en los puestos de trabajo. Se ha tratado de implantar un sistema de forma que todos los trabajadores de oficina tengan la posibilidad de optar a él definiendo un sistema de rotación de personas dentro de cada departamento. Adicionalmente a la adquisición de portátiles se ha procedido a facilitar a ciertos trabajadores de medios adicionales (teléfonos, impresoras). Indicar que la empresa es escrupulosa en el cumplimiento de la desconexión digital del trabajador.
- **FLEXIBILIDAD LABORAL:** La empresa de forma consensuada ofrece la posibilidad de flexibilidad de jornada laboral, opción que pueden optar los trabajadores con opción de turnos. Del mismo modo de han hecho adaptaciones personalizadas de la jornada laboral para poder realizar conciliación familiar. La empresa también ha ofrecido otras posibilidades de conciliación dentro del marco del Plan Concilia (reducción hasta un 100% de la jornada laboral, y la posibilidad de poder acogerse a una bolsa de horas para lograr mayor flexibilidad), si bien para estas dos últimas medidas no se ha acogido ningún trabajador.
- La empresa para aquellos trabajadores que no pueden acogerse al teletrabajo y que hayan estado en contacto con caso sospechoso (dentro o fuera del entorno laboral), ofrece un permiso remunerado de hasta dos días. Este permiso remunerado también se ofrece para los casos en los que la empresa estime que es recomendable un periodo de cuarentena superior o se adopten medidas de precaución adicionales
- La empresa dentro del marco de las actuaciones de prevención contra el COVID ha destinado más de 75.000€ con la finalidad de dotar el material de protección adecuado en todas las secciones de la empresa para prevenir contagio coronavirus (adquisición de mascarillas, guantes, productos de desinfección, termómetros térmicos con reconocimiento facial ...), incluye también el refuerzo de los servicios de limpieza, de la contratación de medios de seguridad para el control de accesos, e informar y hacer cumplir normativa de prevención COVID 19 tanto a los trabajadores como al personal externo, contratación de desinfecciones generales de zonas comunes, contratación de módulos externos para control de temperatura, adquisición de módulos externos de baños y servicios para que el personal externo pueda hacer uso de ellos con seguridad e higiene. Se ha ofrecido la posibilidad de vacunación de la gripe a todos los trabajadores de la empresa.
- Para aquellos trabajadores definidos por las autoridades sanitarias como de riesgo (ej. mayores de 60, con ciertas afecciones previas) se han realizado seguimiento de sus condiciones de trabajo de forma específica.
- Para ayudar a detectar posibles incidencias se han instalado controles biométricos de control de temperatura, que lanzan un mensaje de aviso a la persona responsable en caso de que un trabajador o una persona externa antes de acceder a las instalaciones tenga una

temperatura superior a los valores definidos por las autoridades sanitarias, con la finalidad de limitar a acceso a instalaciones a personal con síntomas COVID.

- Todo lo anterior no se habría podido articular sin la creación de un comité de seguimiento del COVID 19 que lo conforman los miembros de la dirección de la empresa, de prevención y de recursos humanos y que ha contado con la participación de la representación legal de los trabajadores. Este comité ha definido las diferentes medidas a adoptar según el nivel de riesgo al que nos enfrentábamos.
- PLATAFORMA SMS: Para la comunicación ágil y fluida de las diferentes medidas que se han adoptado y ante la complejidad de hacer llegar un mensaje informativo a toda la plantilla, la empresa ha elegido una plataforma de mensajes sms masivos, que permiten llegar al 100% de la plantilla, y que tiene una aceptación superior al 90% de los trabajadores. Esta plataforma permite que de forma simultánea los trabajadores puedan resolver o comunicar las dudas, aportar su punto de vista, de forma que se establece una comunicación bidireccional entre empresa y trabajador.

C.3.3 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Hemos otorgado un fuerte peso a la gestión de los recursos humanos en el proceso necesario para llegar a la Excelencia, por lo que realizamos un importante esfuerzo en la formación continuada del personal.

Tratamos a través de ello que todo el personal que realiza trabajos que afecten a la calidad del producto, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales sea competente, con la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

Desde el año 2000 todos los trabajadores reciben anualmente formación en las áreas de Calidad, MA y PRL mediante charlas, así mismo, se tienen establecidos planes de formación para la gestión de sus competencias y su valoración.

Con la puesta en práctica de este plan de formación continuada, pretendemos asegurar el desarrollo de competencias y su sensibilización. Con ello buscamos que el personal se sienta más motivado en su trabajo, que entienda y asuma las políticas de la empresa y que sea cada vez más participativo en las acciones de mejora promovidas.



©Sorteo interno de lotes de Navidad para la plantilla de Harineras Villamayor. Diciembre 2021

| Indicador | | Año 2020 | Año 2021 | Año 2022 |
|-------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| TODA LA PLANTILLA | Hombres | 485 h | 1183 h | 848 h |
| | Mujeres | 60 h | 105 h | 342 h |
| Desglose por categoría | | Año 2020 | Año 2021 | Año 2022 |
| Altos Directivos | Hombres | – | – | 23 h |
| | Mujeres | – | – | – |
| Mandos Intermedios | Hombres | 40 h | 222 h | 12 h |
| | Mujeres | – | – | 22,5 h |
| Técnicos | Hombres | 156 h | 182 h | 70 h |
| | Mujeres | 4 h | 90 h | 28 h |
| Administración | Hombres | 40 h | 10 h | 90 h |
| | Mujeres | 56 h | 15 h | 286 h |
| Personal base | Hombres | 249 h | 769 h | 658 h |
| | Mujeres | – | – | 5,5 h |

C.3.4. SEGURIDAD Y SALUD

Conocemos los riesgos de nuestra industria y la legislación aplicable; por ello hemos tomado medidas para prevenir los accidentes mediante la definición de una política y un sistema de prevención de riesgos laborales. Así, contamos con un entorno laboral seguro y saludable.

De acuerdo con la legislación laboral española, desde 1998 contamos con un Comité de Salud y Seguridad Laboral. También hemos contratado a una Mutua de Accidentes el Servicio de Prevención que complementa la labor de la empresa y lleva a cabo, entre otras, las revisiones médicas anuales del personal. Además, contamos con un plan de formación y un plan de emergencias para responder a las posibles amenazas sobre salud y seguridad de los trabajadores.

Además de adoptar las medidas necesarias para evitar los accidentes de trabajo hemos adoptado el compromiso de investigarlos y adoptar medidas preventivas para evitar su repetición y limitar sus consecuencias. Por norma los comunicamos a la mutua y al responsable de riesgos laborales para que los investiguen y corrijan las causas siempre que sea posible. Además, informamos a los empleados del récord de accidentes, publicándolos en el tablón de anuncios. También mantenemos un registro de accidentes y de los resultados de la investigación de incidentes y accidentes ocurridos.

Se han realizado múltiples acciones dirigidas a fomentar la participación de los trabajadores, crear un entorno de trabajo seguro y promover una cultura de seguridad, con un objetivo de evitar todos los accidentes.

Además realizamos una labor de prevención muy importante en cuanto a la formación de grupos de emergencia, dotación de medios contra incendios, dotación de señales de emergencia y evacuación y colocación de elementos de seguridad frente a fugas y derrames de productos peligrosos.

Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo son:

La tipología de accidentes en los tres últimos años responde a cortes, problemas musculares esqueléticos y caídas o golpes.

| Indicador | Año 2020 | Año 2021 | Año 2022 |
|---|--|--|---|
| % de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los Comités formales de Seguridad y Salud | 100% | 100% | 100% |
| Nº accidentes de trabajo con baja | 4 | 4 | 3 |
| Nº accidentes de trabajo sin baja | 5 | 6 | 11 |
| Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común | 32 <i>(incluido bajas, positivos y cuarentenas COVID)</i> | 36 <i>(incluido bajas, positivos y cuarentenas COVID)</i> | 56 <i>(incluido bajas, positivos COVID (17 casos))</i> |
| Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales | 384 | 145 | 148 |
| Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos | 5,86% | 3,97% | 5,59% |

Desde los primeros signos de la llegada de la pandemia y gracias a la comunicación con clientes de exportaciones, detectamos la necesidad de anticipar los problemas que podrían surgir frente a la pandemia inminente y establecimos un plan de contingencia para prevenir y proteger a nuestra plantilla y poder seguir suministrando a nuestros clientes.

Las medidas del plan inicial de Contingencia COVID 19 se fueron adaptando a la evolución y gravedad de la pandemia. Para agilizar la comunicación con los trabajadores se puso en marcha un sistema de envío de sms a los móviles de los empleados informándoles sobre cualquier tema de interés, vinculado con el COVID 19 (nuevas medidas, normas de prevención, bajas, pruebas,...).

En el 2021, al igual que en el 2020, no pudimos seguir participando a eventos deportivos y solidarios, ya que con la pandemia del COVID-19 se cancelaron la mayor parte de los eventos oficiales y se estableció un plan de contingencia corporativo con medidas de prevención.

Criterio 4. PROVEEDORES

La gestión, comunicación, trato y negociación con los proveedores de trigo depende directamente del Departamento de compras.

Existe una comunicación continua a lo largo del año las siguientes finalidades:

- Conocimiento de las variedades de trigo sembradas/disponibles en cada zona.
- Conocimiento de las superficies sembradas en cada zona
- Conocimiento de los volúmenes disponibles y necesidades de venta en cada momento de la campaña.
- Estar informados en cada momento de posibles problemas, tanto en el cultivo como en el almacenamiento del trigo.
- Planificación del aprovisionamiento de la fábrica.



Un agricultor cosechando en un campo de trigo cerca de nuestro molino ©

C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

En la medida que lo permite la calidad del trigo, se fomenta la compra de cereal a proveedores comarcales, regionales y nacionales, por este orden de prioridad.

Para ello existe una comunicación continua a lo largo del año con la finalidad de:

- Conocimiento de las variedades de trigo sembradas y superficies /disponibles en cada zona.
- Conocimiento de los volúmenes disponibles y necesidades de venta en cada momento de la campaña.
- Estar informados en cada momento de posibles problemas, tanto en el cultivo como en el almacenamiento del trigo.
- Planificación del aprovisionamiento de la fábrica.

Al ser fabricante de Sémolos y Harinas Ecológicas, así como productos destino alimentación infantil, este hecho conlleva trasladar y exigir unas buenas prácticas controladas en campo y en almacenamiento, que minimizan la presencia de productos químicos en la tierra.

C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Para la gestión de los proveedores se llevan a cabo tres procesos:

- 1.- **Homologación de proveedores:** previamente a dar de alta un nuevo proveedor se procede a su visita y evaluación. Con la información obtenida, tanto en la entrevista e inspección de instalaciones como de informes de terceros, se toma la decisión de homologarle, o no, como suministrador.

Se evalúan mediante una ficha de homologación con la que se valora las instalaciones, profesionalidad en el trato de la mercancía, los medios de transporte si los hubiera, la honorabilidad comercial, la flexibilidad en las negociaciones y experiencias con suministros anteriores.

Existe una clasificación de los proveedores dependiendo de la capacidad de suministro:

- Proveedores tipo 1: pequeños agricultores que entregan la mercancía directamente de campo.
- Proveedores tipo 2: agricultores o almacenistas con capacidad de suministrar hasta 500 TM de trigo.
- Proveedores tipo 3: aquellos capaces de suministrar más de 500 TM

2. **Reevaluación de proveedores:** anualmente se reevalúa a aquellos proveedores que han suministrado más de 400 TM durante los últimos 12 meses. En este proceso, mediante una ficha de reevaluación, se contrasta el número de incumplimientos contractuales y se evalúa la respuesta del proveedor ante las reclamaciones manifestadas. Adicionalmente se verifica el estado de las instalaciones y comprueba que son aptas para el correcto almacenamiento del cereal. En caso de detectar alguna deficiencia se le informa para que tome la medida correctora oportuna.

En este punto se hace hincapié en el cumplimiento de la legislación vigente en materia medioambiental por parte del proveedor.

3. **Deshomologación de proveedores:** en el caso de detectar en algún momento alguna deficiencia grave en el estado de las instalaciones, incumplimiento en materia medioambiental grave, etc. y no se pusieran las medidas correctoras necesarias se procede a la deshomologación del proveedor.

Para un mejor seguimiento, toda la información sobre los proveedores de trigo queda registrada y archivada: estadísticas sobre los criterios de evaluación y reevaluación de proveedores, clasificación de proveedores por ubicación geográfica (regional, comarcal...).

C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

A parte del contacto continuo con nuestros proveedores, se llevan a cabo colaboraciones y proyectos conjuntos con nuestros proveedores:

- Para las harinas de trigo blando y centeno destinadas a la alimentación infantil.
- Para las sémolas de trigo duro destinadas a la alimentación infantil.
- Para las harinas de trigo blando, centeno y espelta ecológicas
- Para las sémolas de trigo duro ecológicas
- Fomento de variedades con alto interés para la industria harinera.
 - o Contratos de siembra.
 - o Suministro de semilla.
- Colaboración en información a agricultores y cooperativas/almacenistas sobre calidades de trigo y manejo de cultivo.
- Colaboración en información a agricultores y cooperativas/almacenistas para la difusión de buenas prácticas de conservación de los cereales.

| <u>INDICADOR</u> | <i>Año</i> | <i>Año</i> | <i>Año</i> | <i>Año</i> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| % de proveedores con los que se tiene abiertos proyectos conjuntos | 6 | 6 | 3 | 3 |
| Desglose por regiones (Aragón/resto España) | 5/1 | 5/1 | 2/1 | 2/1 |

Colaboración

- Colaboración con el organismo de certificación de producción ecológica: C.A.A.E



Criterio 5. SOCIAL

Mantenemos contacto activo con las comunidades donde se ubican nuestras operaciones, es decir, en el Término Municipal de la Sotonera así como en la Comarca de la Hoya de Huesca y su Capital, en ellas somos generadora de empleo tanto directo como indirecto.

Los grandes temas de trabajo desde el punto de vista social, alineados con la estrategia de la organización, son:

- Ayuda a los colectivos desfavorecidos: Colaboración con organizaciones que cooperan en la ayuda a personas necesitadas.
- Código Ético: desde el año 2014 está elaborada e implantada la Política Ética, cuya premisa es transmitir que uno de nuestros principales objetivos como empresa es trabajar respetando siempre los principios básicos de la ética:
 - Honestidad y sinceridad
 - Justicia y equidad
 - Respeto mutuo y dignidad
 - Rendición de cuentas y responsabilidad
- Participación en asociaciones y organizaciones: Harineras Villamayor forma parte de forma activa de diferentes Asociaciones, Comités... con el objetivo de difundir y adquirir conocimiento y buenas prácticas desde diversos puntos de vista, incluido la RSC. El retorno del esfuerzo ha sido positivo al permitirnos contrastar las experiencias con terceros, y difundir una imagen reconocida en Aragón y en el resto de España por la calidad, innovación y compromiso con el entorno.
- Medioambiente: se realizan actuaciones para sensibilizar a nuestros colaboradores, y nos exigimos un riguroso cumplimiento de la autorización ambiental integrada, así como el mantenimiento de la Norma ISO 14001.

C.5.1. IMPACTO SOCIAL

Consideramos que Harineras Villamayor colabora, en la medida de sus posibilidades en la vertebración del territorio, aparte de otras actuaciones, de forma directa se ha dado preferencia en los últimos años en las nuevas contrataciones a personas que su residencia habitual sean de poblaciones pertenecientes a la comarca de la Hoya de Huesca, en especial a los pequeños pueblos cercanos a la fábrica.

| LOCALIDAD | Nº |
|---------------------|-----------|
| ALERRE | 4 |
| ALMUDEVAR | 4 |
| AYERBE | 6 |
| BISCARRUES | 1 |
| BOLEA | 11 |
| ESQUEDAS | 2 |
| LOARRE | 2 |
| PLASENCIA DEL MONTE | 1 |
| RIGLOS | 2 |
| LANAJA | 1 |
| MONFLORITE | 1 |
| TARDIENTA | 1 |
| TOTAL | 36 |

Así mismo se ha conseguido estabilizar la plantilla en valores sensiblemente superiores a los valores anteriores a la nueva instalación, manteniendo los contratos indefinidos en 108 trabajadores que ayudan a la estabilidad social dentro y fuera de la empresa y ampliando la plantilla general con respecto a años anteriores.

| Composición de la plantilla | | | |
|-----------------------------|------|------|------|
| Indicador | 2020 | 2021 | 2022 |
| Trabajadores | 113 | 116 | 123 |
| % Contratos Indefinidos | 78% | 81% | 88% |

Dentro de la organización, como no puede ser de otra manera, reconocemos el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva de nuestros trabajadores. El 100% de los mismos se encuentran representados por el Comité de Empresa que es el órgano encargado de estudiar y concretar sus necesidades con el Comité de Dirección. La Dirección potencia el trabajo del Comité que, además de constituir un requisito legal, recibe su apoyo para que el personal se sienta realmente representado.

Respecto a los Comités para incorporar mejoras laborales existen dos con la siguiente composición:

- Comité de Empresa: Formado por 8 personas (3 de la empresa y 5 representantes de los trabajadores)
- Comité de Seguridad y Salud: Formado por 4 personas (2 de la empresa y 2 representantes de los trabajadores)

C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

Durante el ejercicio 2020, Harineras Villamayor, colaboró con distintas acciones con el objetivo de ayudar y apoyar a las asociaciones durante la pandemia para las personas más desfavorecidas socialmente.

ACTUACIONES REALIZADAS DURANTE EL 2021

- Ayuda a los colectivos desfavorecidos: continua en activo el con Convenio de Colaboración firmado en el año 2016 con la Asociación del Banco de Alimentos de Huesca. En el 2022, colaboramos nuevamente con los bancos de alimentos de Huesca y Zaragoza con donaciones de harina.



- Colaboración con la 10ª marcha de Aspace 2022 (ONG que atiende a personas con parálisis cerebral y discapacidades afines de la provincia de Huesca) . En la edición 2022 de la Marcha Solidaria, se reanudó la modalidad de Marcha con asistencia numerosa y récord en Huesca y sus inmediaciones.



- Convenio de colaboración con la Fundación Cruz Blanca, para la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad social. Colaboración en el módulo “Escuela Taller” con una visita formativa de logística en nuestras instalaciones de Plasencia del Monte. Donación de productos para su economato.



- Dar a conocer el sector y nuestra actividad de más cerca a los alumnos de los centros de Formación de la provincia, forma parte de algunas visitas profesionales que tenemos a lo largo del año. En el 2022, nos visitaron alumnos del Máster y grado en ingeniería agrónoma agrícola de la Escuela Politécnica Superior de Huesca



- Desde agosto del 2020, nos unimos a las empresas colaboradoras de la campaña ASPAPYMES que se había lanzado para que ASPANOA, que es la Asociación de padres de niños oncológicos de Aragón, pueda recibir el apoyo y la ayuda de pequeñas y medianas empresas durante los momentos más delicados de la pandemia.



- Formamos parte de diferentes Asociaciones y Comités de forma activa, como, por ejemplo:
 - ✓ Asociación de Fabricantes de harinas y Sémolas de España, AFHSE, ejerciendo la función de Vicepresidencia.
 - ✓ Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón, AIAA, ejerciendo la función de Vicepresidencia.
 - ✓ Comité Aragonés de Agricultura Ecológica, CAAE, formando parte del Comité de Partes.
 - ✓ Comité Agroalimentario de la Asociación Española para la Calidad como Vocal.
 - ✓ La Asociación de Técnicos Molineros de España (ATME),
 - ✓ La Asociación española de Técnicos Cerealistas (A.E.T.C)

C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

En la Política Ética, de Buenas Prácticas Comerciales, se resalta que el objetivo fundamental es adoptar un enfoque ético al efectuar negocios a todos los niveles, de manera que se sustente la buena reputación de Harineras Villamayor, S.A, así como hacer siempre lo correcto, tanto en los asuntos personales como en los negocios.

Esta política, entre varios puntos está auditada bajo la metodología SMETA, cuatro pilares, que utiliza el código de la Iniciativa de Comercio Ético y la legislación local como herramienta de medición. Incluye cuatro módulos:



Se aporta la información de los últimos tres meses desde el punto de vista de cumplimiento legal.

| Indicador | Año | Año | Año |
|---|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| COMPLIANCE. Cumplimiento legal Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc. | 0 | 720 | 720 |
| Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal | - | - | - |

En Harineras Villamayor se realizan las siguientes actuaciones para asegurar la transparencia financiera:

- Controles internos de contabilidad.
- Una auditoría anual por Auditores Externas, en la cual se evidencia la transparencia y el buen hacer de la organización.




C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

La comunicación de las acciones sociales está integrada dentro del resto de comunicaciones realizadas, tanto de forma interna como externa.

A nivel interno de la organización se realizan a través de:

- Reuniones de Departamento y de los diferentes comités.
- Tablones de anuncios en la zona de descanso del personal.
- Sesiones de Formación.
- Correos informativos internos, que difunden las actuaciones en las que participa Harinas Villamayor, S.A.
- Apertura de una plataforma de envío de SMS para notificaciones importantes a los empleados sobre el COVID-19 y las medidas del Plan de Contingencia. Se envían mensajes para informar de bajas, test COVID-19 y medidas implementadas.
- Teams: puesta en marcha de grupos Teams para los Departamentos y grupos de trabajo sobre todo en puestos de oficina y administrativos. El el 2021, se ha ido añadiendo empleados a la plataforma de Teams para poder ser una herramienta más de comunicación interna en casos de teletrabajo o trabajo presencial.



- A nivel externo de la organización se realizan a través de:
 - Presentaciones corporativas a nuestros clientes, proveedores y diferentes grupos de interés que nos visitan.
 - Publicación en nuestra nueva página web (disponible en tres idiomas) www.harinerasvillamayor.com
 - RR.SS. desde el 2019  @Villamayor1934 •  @HarinerasVillamayor •  harinerasvillamayor
 - Publicaciones corporativas en nuestra página de LinkedIn.

Criterio 6. MEDIOAMBIENTAL

En nuestra Política de Gestión reconocemos el compromiso con el medioambiente y con la sostenibilidad como parte fundamental de la gestión de nuestra organización, tratando de sensibilizar a los diferentes grupos de interés como los trabajadores, proveedores, subcontratistas....

Por ello Harinas Villamayor tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión Medioambiental bajo la norma ISO 14001 desde el año 2000. Así mismo todas las instalaciones productivas están bajo la Autorización Ambiental Integrada número AR/AAI-58 que fue otorgada por el INAGA y adquirió efectividad en el en el año 2011. Dicha Autorización Ambiental Integrada fue renovada en el año 2013.

Del este compromiso parten los objetivos que hemos adquirido para el año 2018:

- Adquisición de nuevos equipos, siendo unos de los aspectos a valorar, la optimización energética, disminuir el grado de contaminación, por ejemplo, con la compra de camiones EURO 6.
- Hacer pública, para todas las secciones, la información relativa a medioambiente.
- Cambio de empresa proveedora de energía eléctrica, con una consiguiente disminución de residuos radiactivos y de emisiones a la atmósfera; así como un aumento de energías renovables.
- Indicar el tratamiento que han de recibir los productos al finalizar su vida útil.
- Sustitución de ciclones por filtros de mangas, de forma que s reduzcan las emisiones a la atmósfera.

C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior todas las instalaciones productivas están bajo la Autorización Ambiental Integrada número AR/AAI-58. Esto conlleva un exhaustivo control de todos los aspectos ambientales:

- Vertido de aguas residuales y su control.
- Emisiones a la atmósfera y su control.
- Emisiones de ruido y su control.
- Producción de residuos y su control.

A continuación, se detallan los indicadores relacionados:

| Indicador | Año 2020 | Año 2021 | Año 2022 |
|--|----------------------|----------------------|------------------------|
| Consumo electricidad (kW) | 18.452.293 | 21.520.292 | 24.136.349 |
| Consumo electricidad/por unidad de producción (kWh/Tm) | 119,7 | 127,1 | 134,4 |
| Consumo gas (kWh) | 2.594.113 | 3.617.450 | 3.140.553 |
| Consumo combustibles fósiles (consumo medio en l/100 km) | 28,38 | 28,14 | 27,75 |
| Consumo agua (m3 en oficina/cocina/vestuarios) | 597 | 880 | 1.283 |
| Consumo agua (m3/Tm de producto) | 19028/154758= 0,1229 | 20139/169318= 0,119 | 20.803/179742=0,116 |
| Consumo papel envases* | 307,3 Tm | 293,2 Tm | 277 Tm |
| Cantidad papel y plástico reciclado/total | 34,53 Tm | 45,9 Tm | 26,65 Tm |
| Residuos peligrosos (Kg o Tm) gestionados/producidos por ud de producción | 632 kg/154758= 0,004 | 1899 kg/169318=0,011 | 1050 Kg/17972= 0,006 |
| Residuos no peligrosos (Kg o Tm) gestionados/producidos por ud de producción | 286470/154758= 1,85 | 146910/169318=0,87 | 279.715 Kg/17972= 1,56 |

*Consumo papel envases = Envases propios + exportados (Excel cálculo envases papel/año)

Los productos comercializados por Harineras Villamayor no tienen un impacto ambiental significativo ya que se trata de un producto biodegradable que no supone riesgos ambientales significativos durante su ciclo de vida: manipulación, consumo o desecho.

Durante el último año se han impulsados las siguientes actuaciones para minimizar el impacto ambiental:

- Control y análisis de los consumos energéticos.
- Diagnostico energético realizado del que se han ejecutado las siguientes actuaciones:
- Aislamiento depósito caldera de vapor
- Sustitución de motores por otros más eficientes
- Valorización y reutilización de residuos.
- Sustitución de ciclones separadores como técnicas de retención de partículas por un filtro de mangas, reduciéndose notablemente las emisiones de partículas a la atmosfera.

C.6.2. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Nuestra estrategia para hacer frente al cambio climático está basada en los siguientes principios:

- Cumplimiento de la resolución del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental de fecha 07 de octubre de 2013 en la que se renovaba la Autorización Ambiental Integrada AR/AAI-58.
- Reforzar la política de compras de trigo de cercanía para minimizar la Huella de Carbono.
- Adquisición de nuevos equipos, siendo unos de los aspectos a valorar, la optimización energética, disminuir el grado de contaminación.

C.6.3. GESTIÓN AMBIENTAL

El Sistema de gestión ambiental está certificado bajo la Norma ISO 14001, y se compone de los siguientes elementos:

- Política Integrada
- Distribución de responsabilidades.
- Requisitos legales: identificación y cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la actividad de la empresa.
- Evaluación de los aspectos ambientales.
- Programa de Gestión Ambiental: con objetivos y metas.
- Competencia, formación y toma de conciencia.
- Comunicación interna y externa.
- Documentación del sistema de gestión propia de medio ambiente consta de:
 - Manual de gestión integrado.
 - Fichas de proceso.
 - Procedimientos.
 - Instrucciones de trabajo
 - Planes de control.
 - Planes de auto mantenimiento.
 - Instrucciones de medio ambiente.
 - Instrucciones de calibración.
- Preparación y respuesta ante emergencias.
- Establecimiento de acciones correctivas y preventivas.
- Realización de auditorías ambientales.
- Revisión del Sistema por la Dirección.

C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

La comunicación ambiental para las partes interesadas se realiza por varias vías:

- **Comunicación externa:**
 - Comunicación formal con los organismos de la administración: Instituto Aragonés de Gestión Medioambiental (INAGA), Instituto Aragonés del Agua, Departamento de Calidad Ambiental, Confederación Hidrográfica del Ebro, Ayuntamiento de la Sotonera...
 - Comunicación a través de nuestra nueva web: www.harinerasvillamayor.com
 - Política de Gestión (archivo descargable y actualizado)
 - Memoria RSC (archivo descargable y actualizado)
 - Certificados de Calidad (archivos descargables y actualizados)
 - ...
 - Visitas a proveedores con objetivo mejoras medioambientes.
 - Comunicación en nuestras redes en línea: LinkedIn / Twitter/ Facebook /Instagram

- **Comunicación interna:**
 - Comunicación interna ambiental a través de comunicaciones periódicas vía correo electrónico, artículos ambientales...
 - Sesiones formativas e informativas con todo el personal.
 - Paneles informativos en las oficinas principales, en Producción y en Logística.
 - Planes y Simulacros de Emergencia.
 - Establecimiento de una plataforma automática de mensajes SMS a empleados durante el COVID 19 para avisar de las medidas implementadas en caso de casos positivos, caso contactos o casos posibles.
 - Creación de una Creación de una dirección de correos comunicación@harinerasvillamayor.com



©Campos de cereales en el entorno inmediato de la Harinera