



Estado de Información No Financiera Ejercicio 2022

Grupo Videla, Unidades Frigoríficas S.A.

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Presentación del Grupo.....	4
3. Gobernanza.....	6
4. Compromiso con el medioambiente.....	8
5. Nuestro equipo	12
6. Respeto de los derechos humanos.....	22
7. Lucha contra la corrupción y el soborno.	23
8. Relación con la sociedad	25
9. Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF	29

1. Introducción

El Estado de Información no Financiera y Diversidad (en adelante, EINF) de Unidades Frigoríficas S.A. ¹(en adelante, Grupo Videla o el Grupo) ha sido formulado en los términos y requerimientos de la Ley 11/2018, de Información No Financiera y Diversidad, formando parte del Informe de Gestión y las Cuentas Anuales Consolidadas de Unidades Frigoríficas S.A del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022.

¹ Unidades Frigoríficas S.A. (Carrer Transversal 6, 12, 08040 Barcelona) integra las siguientes sociedades, las cuales se contemplan en este informe: Pescados Videla, S.A. (Mercabarna y en el Prat), Videla Consignaciones, S.A., Jerónimo Xampeny Consignaciones S.L., Ces Consignaciones, S.A. y Sumgel, S.A.

2. Presentación del Grupo

Grupo Videla es un conjunto de empresas dedicadas a los productos del mar, que cuenta con elaboradores, importadores, exportadores y distribuidores de pescado y marisco y que abarca todos los canales de la alimentación: extracción, importación, elaboración, distribución y exportación tanto al por mayor como al canal HORECA. Además, dispone de una factoría propia dedicada principalmente a la elaboración de cefalópodos y una flota de transporte propia.

2.1. Historia y cultura empresarial

Grupo Videla nació en 1949 con el inicio de la comercialización y distribución de productos del mar, principalmente en el sector de la hostelería, distinguiéndonos por la calidad del producto y del servicio. Tradición, tecnología y calidad son valores fundamentales del Grupo, que se combinan con una experiencia de más de 50 años de presencia activa en el sector.

Actualmente, la actividad del Grupo se desarrolla en los principales puertos y áreas pesqueras alrededor de todo el mundo, controlando directamente la producción de buques que pescan y congelan a bordo en los caladeros, además de diferentes plantas de elaboración y transformación de productos del mar.

En Grupo Videla se trabaja para ofrecer una atención esmerada, un servicio eficaz y un alto nivel de calidad que garantiza la satisfacción de los clientes y el control de los productos desde su origen hasta la llegada al consumidor final. Se selecciona la materia prima desde el origen, mediante personal local en las zonas extractivas, hasta el control en el punto de descarga en las instalaciones, ya sea organoléptico, microbiológico y/o químico. Además, como garantía de calidad, se ofrece total trazabilidad desde el origen hasta el consumidor final, y se satisfacen las necesidades de todos los sectores de distribución a través de una atención meticulosa, y un servicio eficiente y de calidad.

Visión: Contribuir a una mejora en la alimentación de los hogares mediante productos de la pesca.

Misión: Ofrecer la más alta calidad de servicio en todos los canales de distribución.

Valores: Experiencia, Calidad, Innovación, Especialización, Constancia y Honradez.

2.2. *Modelo de negocio*

El Grupo está formado por diferentes empresas dedicadas en su conjunto a la elaboración, comercialización y distribución de productos del mar en los mercados más relevantes, tanto de ámbito nacional como internacional.

La actividad se desarrolla en los cinco continentes donde se distribuyen productos del mar a grandes áreas, distribuidores, industrias, colectividades, establecimientos detallistas, y hostelería (canal de distribución que Grupo Videla lidera). Además, dispone de una experta organización de ventas, dedicada al sector de HORECA que permite actuar de la forma más rápida y profesional, ofreciendo la respuesta más eficaz a la demanda.

Una de las principales actividades del Grupo es la importación. El Grupo está presente en todos los países susceptibles de ser orígenes comerciales de productos del mar mediante personal local propio, contratos de exclusividad o *Joint Ventures*.

La exportación cada vez representa una mayor actividad, suministrando productos a los principales países de la UE.

2.3. *Productos y servicios*

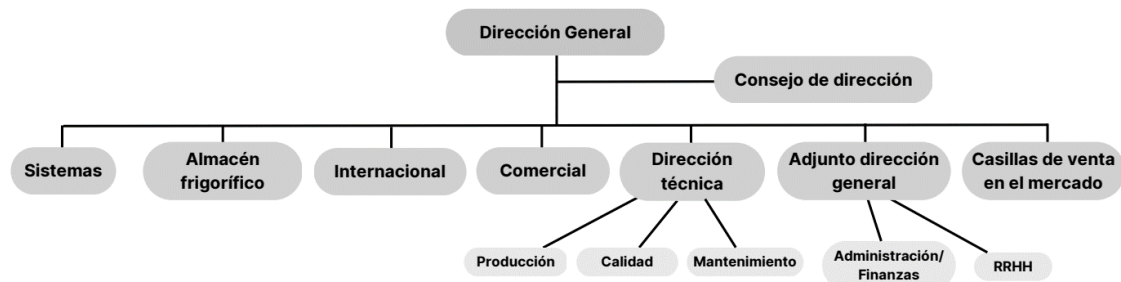
- a. Pescados y mariscos frescos: Se ofrece lo mejor y lo más fresco del mar. Se seleccionan los caladeros que tienen la mejor calidad de cada especie para satisfacer de las necesidades de un mercado cada vez más exigente.
- b. Semiconservas: Se comercializa una completa gama de cefalópodos. La naturaleza biológica de estos productos hace que estén sujetos a una posible deshidratación; sin embargo, gracias a la combinación del efecto de la salmuera y de la refrigeración, el consumidor obtiene un producto de gran calidad que reúne todas las características del producto fresco con una vida útil más larga.
- c. Pescados y Mariscos Congelados: Se seleccionan en los mejores caladeros del mundo para ofrecer una extensa gama de productos con el objetivo de ofrecer una excelente calidad atendiendo a las necesidades de cada cliente.
- d. Otros productos: Grupo Videla quiere satisfacer las necesidades de sus clientes ofreciendo, no tan sólo una excelente y competitiva variedad de productos del mar, sino que también suministra conservas, pastas, aceites, pan, carnes, pizzas y una amplia gama de complementos para la cocina.

3. Gobernanza

3.1. Órganos de gobierno

- Dirección general y propiedad: Juan José Videla Cés y Eugenio Videla Cés.
- Consejo de Dirección: Juan José Videla Cés, Eugenio Videla Cés, Juan Félix Ortigosa Córdoba, Juan José Gómez Solé, Miguel Sotomayor y Ricardo Simón.

3.2. Estructura



3.3. Principales riesgos y su gestión

Grupo Videla se encuentra en un mercado competitivo en el que los clientes son cada vez más exigentes y están mejor informados; la tecnología es cada vez más sofisticada; la competencia es cada vez más agresiva; y las empresas deben demostrar un compromiso con el entorno natural y social.

Con respecto a los riesgos a los que se enfrenta la compañía se encuentran:

- Riesgo de calidad del producto
- Riesgo de salud y seguridad de los trabajadores
- Riesgo de fluctuaciones en los precios
- Riesgo de incumplimiento de las normativas y regulaciones
- Riesgo de contaminación
- Riesgo de interrupciones en la cadena de suministro

Otros riesgos externos que pueden tener efectos graves en el negocio. En este sentido, los impactos económicos y sociales derivados de la pandemia producida por el virus SARS-CoV-2 también afectaron a la actividad del Grupo, siendo estos mundiales y transversales a todos los sectores económicos sin excepción del sector pesca y distribución.

Para gestionar estos riesgos, el Grupo cuenta con protocolos que preparan a la organización y a los trabajadores ante posibles riesgos y amenazas. La calidad del trabajo y la salud de los trabajadores, así como la calidad del producto en términos sanitarios es una prioridad.

3.4. Análisis de materialidad

Para elaborar el presente EINF se ha aplicado el principio de materialidad. Este principio requiere de la identificación de los aspectos económicos, ambientales y sociales de la organización que tienen mayor impacto o importancia en la organización y en sus grupos de interés.

El principio de inclusión de los grupos de interés establece que la organización informante debe identificar sus grupos de interés y explicar cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses. Para identificarlos, se ha llevado a cabo un análisis para priorizar los temas más relevantes para cada uno de los grupos de interés.

Grupos de interés:

- Internos: Dirección general-propiedad, Consejo de dirección y Empleados
- Externos: Proveedores, Clientes, Sociedad y Medioambiente.

Temas materiales:

Categoría	Temas materiales
Ambiental	Contaminación
	Economía circular y gestión de residuos
	Lucha contra el cambio climático
	Protección de la biodiversidad
	Gestión de materias primas
	Trazabilidad de proveedores y procesos de producción
	Uso sostenible de los recursos
Gobierno	Respeto por los derechos humanos
	Transparencia y lucha contra la corrupción y el soborno
	Cumplimiento normativo y gestión de riesgos
	Seguridad y calidad del producto
Social (empleados)	Salud y seguridad
	Formación
	Igualdad
	Creación de empleo de calidad
	Relaciones laborales
Social (sociedad)	Consumidores
	Subcontratación y proveedores

4. Compromiso con el medioambiente

4.1. Gestión medioambiental

Grupo Videla se esfuerza por desempeñar un papel responsable en la gestión del medio ambiente y en el cumplimiento de las normativas ambientales aplicables. Aunque no se cuenta actualmente con una política escrita específica para ello, es consciente de la importancia que tiene la sostenibilidad a la hora de desarrollar su actividad. En esta línea, y con el fin de atenerse al principio de precaución se tiene como objetivo la consideración de implementar una política de gestión medioambiental que permita garantizar la sostenibilidad a largo plazo.

4.2. Prevención de la contaminación

La organización gestiona la prevención de la contaminación cumpliendo con todas las normativas ambientales aplicables, tanto a nivel productivo como operacional. Actualmente, no se cuenta con una política escrita específica en esta materia por lo que se buscará desarrollar e implementar medidas concretas para garantizar la prevención, pero el riesgo de contaminación es muy bajo dadas las características de la actividad desarrollada.

4.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Si bien las fábricas del Prat (Barcelona) son las instalaciones con más riesgo de generación de desperdicios, la propia naturaleza del producto es favorable en cuestión de prevención de residuos ya que todos los productos son congelados y poseen una vida útil muy amplia.

Los desperdicios y residuos se tratan en los establecimientos autorizados para ello. Como hecho posterior, tanto Videla Consignaciones S.A., como Ces Consignaciones S.A. y Jerónimo Xampeny Consignaciones S.L. - según el Manual APPCC - han establecido en 2023 una instrucción de buenas prácticas para ir implementando medidas tal y como establece la Ley 3/2020 de prevención de las pérdidas y desperdicio alimentarios de la Generalitat de Catalunya.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con diversos procesos de control como: un sistema inventario permanente y la supervisión de organismos públicos. El producto tiene total trazabilidad y dispone de fecha de caducidad que es utilizada como una premisa a la hora de la comercialización, promocionando aquellas partidas que puedan tener una fecha de caducidad próxima. También, se mantiene el equipo e instalaciones industriales en óptimas condiciones de funcionamiento y el personal de planta es formado en el tratamiento del producto.

A continuación, se muestra el detalle de los residuos generados por el grupo durante el ejercicio 2022, categorizados según tipo y peligrosidad:

Tipo de residuo	Unidad de medida	Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto
PELIGROSO	Tn	9	-	9
Sólido				
Envases de limpieza	Tn	0,26	-	0,26
Líquido				
Aguas de lavado	Tn	8,74	-	8,74
NO PELIGROSO	Tn	97,37	12,90	84,46
Sólido				
Envases de cartón	Tn	52,92	1,63	51,29
Materia orgánica	Tn	24,69	0,29	24,40
Mezclas de residuos sólidos	Tn	19,76	10,97	8,78

Cabe mencionar que se sigue un estricto control sanitario llevado a cabo por el departamento de calidad. Este control permite supervisar la calidad de los productos desde su origen, lo que incluye la supervisión de la carga y la homologación de proveedores.

Asimismo, se asegura el cumplimiento de todas las normas sanitarias en todas las instalaciones y se realiza un control externo de todas las instalaciones por distintos organismos:

- Agència de Salut Pública de Barcelona (Ajuntament de Barcelona).
- Agència de Salut Pública de Catalunya (Generalitat de Catalunya).
- Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación. Subdirección General de Sanidad Exterior (Importaciones).

4.4. Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

En Grupo Videla se utilizan de manera responsable los recursos naturales, incluyendo el agua. En 2022 se han consumido 26.464m³ de agua procedentes de la red de aguas pública. Aunque actualmente se cuenta con una política escrita específica en torno al consumo sostenible del agua, el Grupo se compromete con el uso sostenible del agua y promueve acciones que ayuden a contribuir a un mejor y más eficiente uso.

Consumo de materias primas

Tipo de material	Unidad de medida	Cantidad consumida
Embalajes y envases	Uds.	2.832.911
Pallets	Kg	14.168
Aditivos	L	112.862
Producto de Jerónimo Xampeny Consignaciones S.L.	Kg	1.620.346
Producto de Pescados Videla S.A.	Kg	8.754.764
Producto de Ces Consignaciones S.A.	Kg	904.320
Producto de Sumgel S.A.	Kg	280.325
Producto de Videla Consignaciones S.A.	Kg	2.673.816
Total productos del mar	Kg	14.233.571

Consumo de energía

Fuente de energía	Unidad de medida	Cantidad consumida
Gas (combustión fija)	kWh	414.293
Carburante Gasoil A (combustión móvil)	kWh	3.082.580

Con respecto a las medidas de eficiencia energética, durante 2022 se han instalado placas fotovoltaicas, las cuales desde entonces están en funcionamiento. Una se encuentra en la cubierta de Unidades Frigoríficas, S.A y la otra en las fábricas de Pescados Videla, S.A. en el Prat. Además, existe una tercera instalación prevista en el Prat (ampliación), que estará en funcionamiento a partir de 2023.

4.5. Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción

El Grupo tiene en cuenta su posible impacto en el medioambiente y, en consecuencia, en el cambio climático. Midiendo su huella de carbono, puede analizar las emisiones GEI generadas por su actividad y así tomar las medidas necesarias para reducir la contaminación atmosférica.

Aparte de medidas relativas a la eficiencia energética y las emisiones, el Grupo todavía no ha implementado sistemas de prevención concretos relacionados con la contaminación acústica o lumínica.

Huella de Carbono

En el cálculo de la huella de carbono se consideran las emisiones de alcance uno (emisiones que se adjudican a actividad directa del negocio como la utilización de gas y carburantes) y el alcance dos (correspondiente a la utilización principalmente de electricidad consumida en las instalaciones del Grupo).

Fuente de energía	Alcance ²	Unidad	Dato de consumo	Factor de conversión	Kg CO ₂	
Gas	1	kWh	414.293	0,2	82.859	
Carburante Gasoil A	1	L	308.567	2,76	851.644	
Gases Refrigerantes ³	R427A	1	Kg	154	2.138	329.252
	HFC134A	1	Kg	11	1.430	15.730
	R404A	1	Kg	250	3.922	980.500
Electricidad	2	kWh	3.895.105	0,17	666.180	
Total					2.926.164	

4.6. Protección de la biodiversidad

Las operaciones del Grupo no se realizan en zonas de proximidad a áreas protegidas, zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas. Todas las instalaciones están ubicadas en polígonos industriales. Es por esta razón que este tema no está dentro de la materialidad del Grupo ni es considerado de riesgo. En este sentido, tampoco es necesario llevar a cabo actividades concretas para la preservación o restauración de hábitats naturales adyacentes a zonas con biodiversidad.

² Fuente para las emisiones de alcance 1: DEFRA 2022. Fuente para las emisiones de alcance 2: Carbon Footprint 2022.

³ Para los gases refrigerantes R134A y R448A se han utilizado HFC134 y R404A, con el objeto de calcular la huella utilizando gases equivalentes o similares.

5. Nuestro equipo

5.1. Profesionales

A finales del ejercicio 2022, Grupo Videla ha contado con un promedio de 250 personas contratadas. Grupo Videla no ha utilizado servicios de empresa de trabajo temporal. A continuación, se muestran las distribuciones de la plantilla por país, género, edad y categoría profesional:

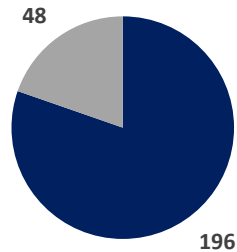
Distribución por país



País	Nº de empleados
España	203
Marruecos	9
Gambia	1
Ghana	2
Perú	1
Uruguay	2
India	2
Italia	4
Romania	3
Rusia	2
Tajikistán	1
Venezuela	2
Ecuador	6
Brasil	3
Argentina	1
Polonia	1
Bulgaria	1
Total	244

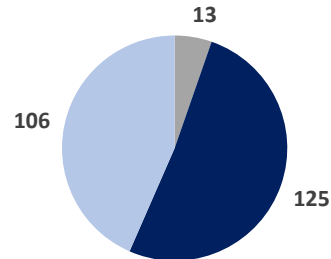
Distribución por género

■ Hombres ■ Mujeres



Distribución por edad

■ <30 ■ 31-50 ■ >50



Nº de empleados a 31.12.2022 por sexo, edad y categoría profesional						
Sexo	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
Hombres	15	7	1	39	134	196
Mujeres	2	27	3	0	16	48
Edad	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
<30		1	1	2	9	13
30-50	8	17	1	15	84	125
>50	9	16	2	22	57	106
Total	17	34	4	39	150	244

Respecto al número de empleados a 31 de diciembre de 2022, se observa que la mayoría de los contratos fueron de personal no cualificado.

Las categorías profesionales del Grupo Videla corresponden a:

- Personal no cualificado: Chóferes, manipuladores, producción, operarios de logística y mantenimiento, y operarios de fábrica.
- Vendedores
- Técnicos y licenciados: Departamento de calidad.
- Administrativos
- Personal cualificado: Directivos, responsables de departamento, mandos intermedios e informática.

5.2. Modalidades de contrato

A continuación, se muestra la distribución de las modalidades de contratos a 31 de diciembre de 2022 por tipo de jornada:

Modalidades de contrato a 31/12/2022 por tipo de jornada, género y edad								
Sexo	Hombres	Mujeres	Total	Edad	<30	31-50	>50	Total
Indefinido tiempo completo	189	44	233	Indefinido tiempo completo	10	121	102	233
Indefinido tiempo parcial	5	4	9	Indefinido tiempo parcial	2	3	4	9
Temporal tiempo completo	2	-	2	Temporal tiempo completo	1	1	-	2
Temporal tiempo parcial	-	-	0	Temporal tiempo parcial	-	-	-	0
Total	196	48	244	Total	13	125	106	244

Modalidades de contrato a 31/12/2022 por tipo de jornada y categoría profesional						
Categoría profesional	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
Indefinido tiempo completo	17	31	4	38	143	233
Indefinido tiempo parcial	-	3	-	1	5	9
Temporal tiempo completo	-	-	-	-	2	2
Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
Total	17	34	4	39	150	244

A continuación, se muestra la distribución del promedio de modalidades de contrato del ejercicio 2022 por tipo de jornada, género, edad y categoría profesional:

Promedio anual de contratos ejercicio 2022 por tipo de jornada, género y edad								
Sexo	Hombres	Mujeres	Total	Edad	<30	31-50	>50	Total
Indefinido tiempo completo	191	46	237	Indefinido tiempo completo	11	124	102	237
Indefinido tiempo parcial	5	4	9	Indefinido tiempo parcial	2	3	4	9
Temporal tiempo completo	4	-	4	Temporal tiempo completo	2	1	1	4
Temporal tiempo parcial	-	-	0	Temporal tiempo parcial	-	-	-	0
Total	200	50	250	Total	15	128	107	250

Promedio anual de contratos ejercicio 2022 por tipo de jornada y categoría profesional						
Categoría profesional	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
Indefinido tiempo completo	17	32	5	37	146	237
Indefinido tiempo parcial	-	3	-	1	5	9
Temporal tiempo completo	-	-	-	-	4	4
Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	0
Total	17	35	5	38	155	250

5.3. Despidos

Respecto a los despidos, durante el año 2022 se despidieron un total de 13 personas en la categoría de personal no cualificado. A continuación, se indica el número de empleados despididos por sexo, edad y categoría profesional:

Hombres				Mujeres			
Categoría Profesional / Edad	<30	31-50	>50	Categoría Profesional / Edad	<30	31-50	>50
Personal no cualificado	3	8	1	Personal no cualificado	-	-	1
Total	3	8	1	Total	-	-	1

5.4. Remuneraciones y brecha salarial

A continuación, se presentan las remuneraciones medias por sexo, edad y categoría profesional, así como la brecha salarial.

Sexo		Hombres			Mujeres
Remuneración media		27.270 €			24.107 €
Edad		<30	31-50	>50	
Remuneración media		23.619 €	25.948 €	30.472 €	
Categoría profesional	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
Hombres	45.428 €	37.276 €	35.419 €	37.401 €	21.616 €
Mujeres	50.576 €	25.011 €	35.423 €	-	18.777 €

La brecha salarial del ejercicio 2022 de Grupo es del 9,4%, correspondiente al cálculo de la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres dividido por el salario medio de los hombres. Por otro lado, con respecto a las retribuciones de la Dirección General, la media anual del 2022 corresponde a 72.000 euros. Cabe mencionar que existen categorías profesionales en las que no se presentan candidaturas de mujeres, como en el caso de la categoría de vendedores, donde no existen mujeres con las que comparar salarios. A continuación, se detalla la brecha salarial 2022 por categoría profesional:

Brecha salarial del ejercicio 2022 por categoría profesional					
Categoría profesional	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
Brecha salarial	1,11	0,67	1,00	0,00	0,87

5.5. *Organización del trabajo y absentismo*

Durante el ejercicio 2022 se han registrado 15.498 horas de absentismo laboral el cual se refiere a la ausencia habitual o reiterada de un empleado en su lugar de trabajo, ya sea de forma justificada o injustificada. Estas ausencias pueden deberse a diversas razones, como enfermedad, problemas personales, descontento laboral, baja motivación o conflictos en el entorno de trabajo.

5.6. *Medidas para la desconexión laboral y la conciliación*

Para el buen desempeño de las personas empleadas, los procesos de selección se basan en seleccionar a los profesionales según sus capacidades asociadas con el puesto sin distinguir edad, sexo ni otra característica subjetiva que no signifique un obstáculo para el desarrollo de las funciones de cada posición. De esta forma se asegura la igualdad de oportunidades y de trato entre todos los trabajadores.

Reducir la tasa de rotación es un objetivo de recursos humanos. Para ello, se trabaja en la seguridad laboral del personal con contratos indefinidos y propiciando las condiciones óptimas para su desarrollo y crecimiento profesional. La evaluación del trabajo se realiza en base al desempeño en el puesto de trabajo. La empresa está abierta a adaptarse a las necesidades personales de cada integrante de la plantilla en la medida de lo posible. Por otro lado, el Grupo se esfuerza por dar formación a las personas y generar oportunidades que signifiquen mejoras para sus trabajadores.

En cuanto a la desconexión y la conciliación de las personas, si bien no existe una política específica, el Grupo intenta atender las demandas puntuales del personal para atender sus asuntos privados o situaciones especiales. El control legal sobre el registro de jornada y cumplimiento horario ayuda a la vigilancia y prevención de situaciones que puedan vulnerar el derecho a la desconexión y la conciliación laboral.

Además, los empleados no utilizan la modalidad de teletrabajo y el desempeño de las funciones se realiza de forma presencial atendiendo a la jornada laboral establecida por los Convenios Colectivos. Respecto a la utilización de teléfonos móviles de empresa, éstos están disponibles para un número reducido de personas, y la atención al trabajo fuera de la jornada laboral se puede dar en algunos casos entre el equipo de dirección y responsables.

5.7. Salud y Seguridad. Accidentes y enfermedades profesionales

En Grupo Videla se garantiza la salud y seguridad de las personas, ofrece un ambiente de trabajo seguro y saludable, y toma medidas proactivas para minimizar el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.

Consciente de los riesgos inherentes a la industria de la distribución de pescado, el Grupo asegura que los empleados reciban formación en materia de salud y seguridad. Además, las instalaciones son inspeccionadas regularmente para garantizar el cumplimiento de las regulaciones y normas pertinentes de la industria.

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos de salud y seguridad, se cuenta con varios planes y programas. Entre ellos, un Plan de Prevención, Evaluación de los Riesgos Laborales, Planificación de la Actividad Preventiva, Medidas de Emergencia/Plan de Autoprotección, Evaluación Higiénica de Exposición al Ruido/Iluminación, Estudios Ergonómicos de varios puestos de trabajo, y Certificados de Formación e Información.

También se llevan a cabo una memoria de vigilancia de la salud y un estudio epidemiológico, en colaboración con los demás miembros del servicio de prevención, con el fin de analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores e investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud. De esta manera, se puede conocer el impacto que el trabajo tiene sobre la salud de las personas y tomar medidas proactivas para garantizar el bienestar y seguridad en el trabajo. A continuación, se muestran los accidentes de trabajo con y sin baja registrados en 2022 y los indicadores de frecuencia y gravedad asociados:

	Total	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja en el puesto de trabajo	8	8	0
Número de accidentes de trabajo sin baja en el puesto de trabajo	6	6	0
Índice de frecuencia (I.F) *	38,87		
Índice de gravedad (I.G)	0,59		
Total horas trabajadas	360.139		
Jornadas perdidas	213		

El Grupo Videla, aunque actualmente no se cuenta con ninguna certificación ISO, sí se dispone de la certificación de alimentación IFS. Además, la empresa tiene externalizado el servicio de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales, lo que cumple con la normativa aplicable.

En caso de ocurrir un accidente o enfermedad laboral, se cuenta con un procedimiento establecido para informar e investigar el incidente y brindar apoyo y recursos a los empleados afectados. Asimismo, se evalúan regularmente las políticas y procedimientos de salud y seguridad para asegurar que sean efectivas y estén actualizadas. En esta línea, durante el ejercicio 2022 no se registraron enfermedades profesionales.

Grupo Videla se compromete a fomentar una cultura de salud y seguridad y a mejorar continuamente las prácticas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, mejorar el bienestar de los empleados y mantener un lugar de trabajo productivo y eficiente, al mismo tiempo de garantizar la seguridad de todos los involucrados.

5.8. *Relaciones con los trabajadores*

El Grupo valora la importancia de establecer y mantener una buena relación con los empleados. Por eso, se escuchan y consideran las opiniones y sugerencias de todos los empleados, se trabaja en conjunto para resolver los conflictos o problemas que puedan surgir en el lugar de trabajo. Se promueve una cultura de inclusión y diversidad, y se garantiza que todos los empleados se sientan valorados y respetados.

Una buena relación laboral es esencial para el éxito de las personas y el negocio y por ello se trabaja constantemente para fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, y apoyamos a nuestros empleados en su desarrollo profesional y bienestar.

5.9. *Convenios colectivos*

El 100% de la plantilla está cubierto por convenio colectivo. A continuación, se muestran los distintos convenios colectivos correspondientes a cada empresa del Grupo:

Convenio	Empresa
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Videla Consignaciones S.A.
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Jerónimos Xampeny Consignaciones S.A.
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Ces Consignaciones S.A.
Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de la alimentación de Cataluña	Sumgel S.A.
Convenio colectivo del sector de las industrias del frío industrial	Unidades Frigoríficas S.A.
Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de la alimentación de Cataluña	Pescados Videla S.A. MERCABARNA
Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración	Pescados Videla, S.A. PRAT DE LLOBREGAT

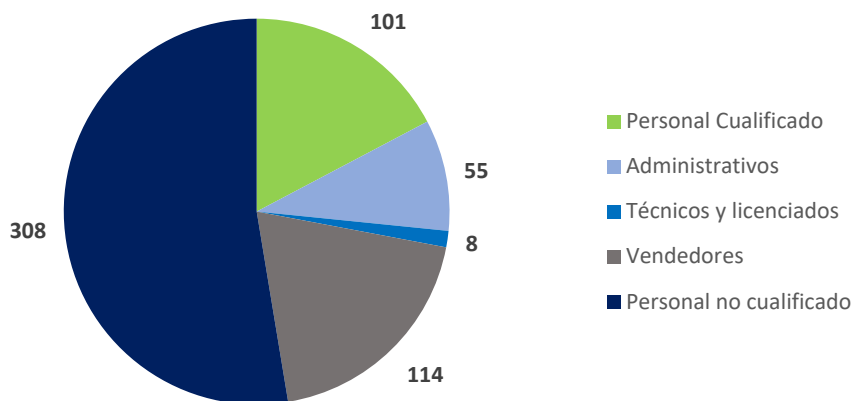
5.10. Formación

El Grupo prioriza la correcta formación y capacitación de los trabajadores. El desarrollo de cada persona que participa de la organización es fundamental para cumplir con los niveles de calidad y satisfacción del cliente. En esta línea, si bien Grupo Videla no cuenta actualmente con una política específica escrita de formación, ésta es regida en base a lo dispuesto en el convenio colectivo y se imparte principalmente por los servicios externos de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

Además, el procedimiento se basa en que tanto el personal administrativo, como los responsables y los directivos seleccionan la formación que creen necesitar a su criterio o mediante la indicación del personal superior. En el Grupo se sufragan los gastos de formación de los colaboradores de todos los niveles.

A continuación, se muestran las 585 horas de formación realizadas por categoría profesional:

Número de horas de formación



Medidas de formación respectivas a la perspectiva de género

El objetivo en esta materia para la empresa consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para todos los trabajadores con independencia de su sexo. De esta manera se establecerá una cultura sensible a la desigualdad de género. Para ello el grupo considerará la elaboración de un plan de formación anual global para toda la plantilla y que considerará necesidades de formación en igualdad de género. Para el control de los objetivos, se ha de analizar por parte de la Comisión de Igualdad el programa formativo de la empresa, además de realizar un seguimiento del número de acciones formativas realizadas y el número de personas participantes, además de las necesidades de formación identificadas.

5.11. Igualdad, diversidad y discapacidad

En Grupo Videla se cumplen rigurosamente todas las leyes y regulaciones relativas a la igualdad y la gestión de la diversidad en el empleo. Se garantiza que todas las personas tengan las mismas oportunidades en el empleo y que el ambiente de trabajo sea inclusivo y libre de discriminación.

El Grupo Videla se adhiere a la legislación aplicable y ofrece igualdad de trato y oportunidades a personas con discapacidad. Si bien el Grupo no se cuenta actualmente con una política específica de inclusión e integración de personas con discapacidad, emplea a colaboradores con discapacidad⁴.

A continuación, se muestra el número de trabajadores con discapacidad en el ejercicio 2022:

	Hombres	Mujeres	Total
Personas con discapacidad	3	2	5

Asimismo, el Grupo garantiza que los procesos de selección sean justos e imparciales, valorando la diversidad y fomentando un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Además, se le da importancia a la adaptación de las personas con discapacidad con sus puestos de trabajo y se les brinda apoyo para que puedan desempeñar sus tareas de manera efectiva y en línea con las capacidades.

En lo que respecta a la accesibilidad universal, el Grupo se asegura de cumplir con la normativa aplicable y tomar medidas razonables para garantizar la misma. Todos los centros disponen de instalaciones accesibles para personas con discapacidad, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada instalación y los tipos de trabajo que se realizan en ellas.

Plan de Igualdad

El sector del pescado tiene una presencia masculina considerablemente más predominante que la femenina. El Plan de Igualdad del Grupo busca reducir la brecha de género y fomentar tanto la empleabilidad como crecimiento profesional de las mujeres. Como resultado, se observa que en la planta del Prat de Llobregat se ha logrado la paridad entre hombres y mujeres. Además, con respecto a la valoración de los puestos de trabajo, esta se limita a las propias necesidades requeridas para el puesto, sin considerar en el proceso el género de la persona, y de esta manera fomentar la disminución de la barrera asociada al propio sector.

⁴ Esta información se constata en la diligencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña, a fecha 19 de septiembre de 2022.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Durante el ejercicio 2022 no se han registrado situaciones de acoso sexual ni por razón de género. Con respecto a los protocolos y medidas tomadas frente a este tipo de situaciones, no se han adoptado medidas concretas adicionales, además de las establecidas por la legislación vigente.

La empresa, bajo el compromiso de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la empresa declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado muy grave contra la dignidad de las personas por lo cual se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos o actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones o denuncias que se presenten.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia contra las personas que formulen las quejas o las que participen en su proceso de resolución.

Para la consecución de este compromiso, la empresa precisa que cada miembro de la organización, en especial aquellas personas que integran puestos directivos o mandos intermedios asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas (trabajadores, proveedores, clientes, colaboradores) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes, acciones que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar frente a cualquier comportamiento que pueda ser considerado como acoso sexual o por razón de sexo, comunicándolo de inmediato a la dirección.

Para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso por razón de sexo se determinan las siguientes medidas a tomar en los próximos años:

- Crear un canal de denuncias.
- Realizar formación y sensibilización de la plantilla para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

6. Respeto de los derechos humanos

6.1. Libertad de asociación y negociación colectiva

Grupo Videla respeta el derecho de los trabajadores y su libertad de asociación y negociación colectiva y reconoce la importancia de un diálogo abierto y constructivo con ellos, con constante disposición a negociar junto a los sindicatos representativos.

Grupo Videla está comprometido en garantizar que todos los trabajadores tengan libertad de asociación y participación en actividades sindicales sin ningún tipo de impedimento o represalia. La empresa también respeta el derecho de los trabajadores a abstenerse de participar en actividades sindicales.

6.2. Discriminación en el empleo

Uno de los pilares fundamentales del Grupo Videla es otorgar igualdad de trato y oportunidades a todas las personas, sin considerar circunstancias personales, de origen, ideología u orientación. Con respecto a la discriminación por género, en relación con el diagnóstico realizado por parte de la Comisión, no se ha constatado la existencia de ningún tipo de discriminación por género. Cabe señalar que el plan de igualdad es la primera acción concreta del grupo en esta materia, y que, a pesar del tamaño de la brecha de género del sector, no se han constatado situaciones de discriminación.

7. Lucha contra la corrupción y el soborno.

En Grupo Videla se reconoce la importancia de prevenir y combatir la corrupción, el soborno y establecer el compromiso de mantener altos estándares éticos en las operaciones. La compañía es consciente de que la lucha contra la corrupción es un proceso continuo y está decidida a abordar esta cuestión de manera proactiva de manera constante.

Respecto a la corrupción y fraude, se realizan algunos procedimientos y controles:

- Todos los pagos de la sociedad están directamente supervisados por la dirección financiera y su equipo y en última instancia la propiedad que es la única con firma para realizar pagos por transferencia o mediante instrumentos cambiarios.
- Las grandes operaciones de compras son supervisadas y promovidas por la propiedad.
- La banca electrónica de las entidades bancarias no admite la realización de pagos, solamente generar ficheros de recibos al cobro o descuento.
- Los abonos en operaciones de venta son supervisados por los responsables y la dirección y la mayor parte de ellas, por la propiedad.
- Es imposible realizar un pago por caja efectivo sin soporte y firma de aprobación.
- Los precios de venta están tarifados con precio mínimos o en otro caso fijados directamente por la propiedad o amparados con contratos de suministros a grandes superficies o clientes.
- La adquisición de equipos y servicios están amparados por contratos aprobados y firmados por la propiedad y existen varios presupuestos de compra.
- Las compras de producto son supervisadas por el departamento de calidad para asegurar que lo recibido se corresponde a lo solicitado y pueda producirse fraude por connivencia entre el comprador y el suministrador o estafa por parte de este último.
- Se realizan arqueos de caja de efectivo sorpresivos.
- Se realizan inventarios sorpresivos, sobre todo para partidas de fresco y en las empresas del Mercat del Peix.

7.1. *Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales*

Respecto a las medidas contra el blanqueo de capitales, Grupo Videla cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables y se compromete a prevenir cualquier actividad sospechosa respecto a este tema.

- Origen en terceros: En las operaciones internacionales se le da importancia a solicitar certificados de titularidad de las cuentas origen y destino de los flujos monetarios. Se comprueban que las cuentas correspondan a los certificados o en su defecto sean las recurrentes facilitadas en su momento por la compañía. Si hay algún cambio se consulta, en este caso a los proveedores.
- Origen en la compañía: El grupo cumple con las normas fiscales y de control monetario, en este sentido cabe mencionar que en el consejo de dirección participan como miembros tres abogados de diferentes disciplinas. Ellos son los encargados de supervisar y asesorar el cumplimiento de las nuevas normas y cambios relevantes que se originan.

7.2. *Aportaciones sociales*

Grupo Videla ha aportado en concepto de donación a la Congregación de Hnas. Servidoras de Jesús del Cottolengo del P. Alegre, de pescados y mariscos equivalentes a 40.801,93 euros, en el ejercicio 2022. Las aportaciones a esta institución benéfica son recurrentes con carácter anual.

Grupo Videla también ha realizado una aportación en concepto de donación a la Fundación Catalana por la Parálisis Cerebral, de pescados y mariscos por importe de 2.234,45 euros durante el año 2022.

8. Relación con la sociedad

8.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Grupo Videla se compromete con el desarrollo sostenible no solo en términos medioambientales, sino también con un fuerte enfoque a la comunidad y al entorno. La historia y trayectoria empresarial son evidencia de este compromiso. En la empresa, se considera tanto el contexto como la calidad del trabajo de cada miembro de la organización como pilares fundamentales.

Se prioriza el entorno en el que se desarrollan los trabajadores y se considera como algo primordial la calidad del empleo que se brinda a cada persona. Si bien también se le da importancia a cómo afecta el bienestar de los trabajadores a la productividad, se entiende que este bienestar influye tanto dentro como fuera de la empresa y puede impactar positivamente en el desarrollo de una mejor sociedad.

8.2. Acciones de asociación y patrocinio

Grupo Videla pertenece a seis asociaciones y gremios con las que mantiene relación y realiza actividades conjuntas:

- Gremio de Consignatarios Mayoristas Concesionarios del Mercado Central de Pescados y Mariscos Frescos y Congelados de Barcelona y Provincia. Asistencia a las juntas.
- ASSOCOME: Associació de Empreses Majoristes de Mercabarna. Asistencia a las juntas.
- Asociación de Acopiadores del Mercado Central del Pescado. Asistencia a las juntas.
- AEGACA: Asociación de empresarios gallegos de Cataluña. En 2022 no ha realizado ninguna actividad en concreto.
- CONXEMAR: Asociación española de mayoristas, importadores, exportadores y transformadores de productos de la pesca y acuicultura. Asistencia a las juntas y participación en acciones formativas y de comunicación.
- AECOC: Asociación Española de Codificación Comercial. En 2022 no ha realizado ninguna actividad en concreto.

8.3. Proveedores y subcontratación

Con el objetivo de asegurar un proceso de compras transparente y sostenible, el Grupo solicita varios presupuestos a proveedores de equipos y servicios antes de la contratación y tiene en cuenta el valor del producto o servicio, así como los términos económicos de la misma.

Asimismo, para garantizar un producto de calidad y seguro, el Grupo homologa a sus proveedores de producto. Para ello solicita al 100% de los nuevos proveedores información relativa a las instalaciones, fábrica y actividad mediante un cuestionario y una carta de compromiso de calidad que deben firmar. Para proveedores recurrentes, se revisan los datos históricos como compras, inspecciones, fichas técnicas, etc.

8.4. Clientes

Salud y seguridad del cliente

Para lograr la máxima satisfacción del cliente, el Grupo considera clave la responsabilidad social. Esto se pone de manifiesto en la Política de Calidad y Seguridad Alimentaria que es un factor esencial de competitividad y de garantía para el futuro de la compañía. Con respecto a esta política, se han incluido entre otras: fomentar la cultura de seguridad alimentaria, reducción de los desperdicios en los procesos en la industria y la reducción del desperdicio alimentario.

La responsabilidad del cumplimiento de esta política es de todas las personas que conforman el Grupo por lo que existe la misión de involucrar a toda la organización con una cultura que gire en torno a la Seguridad Alimentaria. Asimismo, se impulsan y apoyan todas aquellas iniciativas que conduzcan al cumplimiento de estos objetivos, proporcionando los recursos y formación necesarios.

La Dirección del Grupo declara que la calidad y la seguridad de sus productos cumple con la legislación vigente. Como garantía de seguridad y calidad de producto, el Grupo cuenta con la Certificación IFS Food. Esta certificación es un reconocimiento de que la empresa cumple con los más altos estándares de seguridad alimentaria y esto ayuda a garantizar la calidad de los productos y la satisfacción de los clientes. El compromiso con la calidad y la seguridad alimentaria es constante y Grupo Videla está dedicado a garantizar la satisfacción y confianza de sus clientes.

Protección de datos

En cuanto a la protección de los datos de los clientes y colaboradores, el grupo posee una política correspondiente a la protección de datos de las personas, rigiéndose por la normativa del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). El grupo dispone de una auditoría de cumplimiento de esta normativa realizada en 2023, con opinión favorable sin salvedades.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas

El Grupo Videla tiene en cuenta la satisfacción de sus clientes en relación con el servicio y calidad del producto entregado. En este sentido, cuenta con un procedimiento específico con el que gestionar las posibles quejas o reclamaciones que puedan resultar de su actividad. Existen tres canales a través de los cuales el Grupo recibe este tipo de comunicaciones: el personal comercial, el departamento de calidad o el correo electrónico corporativo.

Por un lado, los vendedores reciben feedback directo de los clientes en persona o por correo y gestionan las reclamaciones personalmente, si se trata de cuestiones comerciales, o las elevan al departamento de calidad, si se trata de cuestiones de calidad del producto.

Por otro lado, los clientes pueden emitir sus reclamaciones al departamento de calidad por correo electrónico. Desde Calidad se valora si la situación requiere de acciones correctivas y de ser así, se inicia el procedimiento debido para resolver las reclamaciones, como revisar la trazabilidad, el proceso de manipulado, etc. Seguidamente se genera un informe para explicar el caso y qué medidas correctoras se tomarán. Una vez ejecutadas se elabora un informe final conforme se ha implementado la acción correctiva (como formaciones al personal o comprobación de los procesos).

En 2022 se han recibido 79 reclamaciones relativas a calidad que se han procesado y gestionado en su totalidad desde el departamento de calidad del Grupo. Por cada factura emitida (185.438 en el ejercicio 2022) resulta un índice de reclamación del 0,04%, una cifra reducida y que indica una excelente gestión de la calidad del producto.

8.5. Información fiscal

Impuesto sobre beneficios

A continuación, se detallan los beneficios por país antes y después de impuestos:

Beneficios por país (en euros)	España
Beneficios antes de impuestos	1.967.942,31
Impuesto sobre beneficios	524.261,24
Beneficios después de impuestos	1.443.681,07

Subvenciones

En base a lo mencionado en la resolución parcial de otorgamiento de subvenciones en el marco de la Resolución ACC/3662/2021, de 1 de diciembre, por la que se hace pública la convocatoria del año 2021 para la concesión de ayudas del Programa para actuaciones para la ejecución de varios programas de incentivos ligados al autoconsumo y al almacenamiento, con fuentes de energía renovable, a la implantación de sistemas térmicos renovables en el sector residencial en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia. A continuación, se muestra el detalle de los grupos beneficiados:

Beneficiarios	Objeto subvencionado	Ubicación instalación	Inversión a justificar (en euros)	Importe propuesto (en euros)
Pescados Videla S.A.	Instalación de generación de 149,96 kW	El Prat de Llobregat	94.226	14.134
Unidades Frigoríficas S.A.	Instalación de generación de 380,38 kW	Barcelona	218.724	32.809

9. Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF

El presente EINF se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Asimismo, se ha tomado de referencia los Estándares GRI (2016) de manera selectiva, por lo que el informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

Para la elaboración de este informe y la selección de los contenidos relevantes se ha realizado previamente un análisis de materialidad para determinar a partir de los contenidos requeridos por la citada Ley, qué contenidos corresponde incluir detalladamente y aquellos para los que por la falta de sistemas de información adecuados o por la baja relevancia de estos en el negocio de la Compañía se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

El análisis de materialidad se ha llevado a cabo a partir de otros reportes de naturaleza similar publicados por compañías del sector, mediante la identificación de los temas identificados como más relevantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización o bien de influir en las decisiones de los grupos de interés.

Contenidos	Página / Referencia
Contenidos básicos	
Descripción del modelo de negocio	EINF-4, EINF-6
Marcos utilizados	EINF-3, EINF-29
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF-6, EINF-7
Medio Ambiente	
Información detallada	EINF-8 - EINF-11
Contaminación	EINF-8
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF-8, EINF-9
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF-9, EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF-10
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF-11
Cambio Climático: Adaptación	EINF-11
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF-11
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF-11
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF-11

Social y Laboral	
Empleo: Número de empleados	EINF-12, EINF-13
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF-14
Empleo: Número de despidos	EINF-15
Empleo: Remuneraciones	EINF-15
Empleo: Brecha salarial	EINF-15
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	EINF-15
Empleo: Desconexión laboral	EINF-16
Empleo: Discapacidad	EINF-20
Organización del trabajo	EINF-16
Organización del trabajo: Absentismo	EINF-16
Organización del trabajo: Conciliación	EINF-16
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF-17
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF-17, EINF-18
Relaciones trabajador-empresa	EINF-18
Formación	EINF-19
Igualdad	EINF-19 - EINF-21
Sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF-25
Subcontratación y proveedores	EINF-26
Consumidores: Salud y seguridad	EINF-26, EINF-27
Consumidores: Reclamos	EINF-27
Consumidores: Información fiscal	EINF-28
Derechos Humanos	
Due diligence de Derechos Humanos	EINF-22
Riesgos y medidas	EINF-22
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF-22
Discriminación en el empleo	EINF-22
Trabajo forzoso o infantil	No es un tema material. Además, no existe riesgo de trabajo forzoso o infantil.

Prevención de la Corrupción	
Prevención de corrupción y soborno	EINF-23, EINF-24
Prevención de blanqueo de capitales	EINF-24
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	EINF-24

Este material hace referencia a Contenidos parciales de los siguientes estándares GRI:

205: Lucha contra la corrupción	404: Formación y educación
301: Materiales	405: Diversidad e igualdad
302: Energía	406: No discriminación
303: Agua	407: Libertad de asociación y negociación colectiva
304: Biodiversidad	408: Trabajo infantil
305: Emisiones	409: Trabajo forzoso u obligatorio
306: Efluentes y residuos	412: Evaluación de los derechos humanos
401: Empleo	413: Comunidades locales
402: Relación trabajador-empresa	414: Evaluación social de los proveedores
403: Salud y seguridad en el trabajo	



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A. (GRUPO VIDELA) DEL EJERCICIO 2022

11 de mayo de 2023

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A. (GRUPO VIDELA) DEL EJERCICIO 2022

A los socios de Unidades Frigoríficas S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Unidades Frigoríficas S.A. (en adelante la Compañía) formando parte de las Cuentas Anuales Consolidadas de 2022.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas 2022 de la Compañía, así como su contenido, es responsabilidad de los administradores. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

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 la Compañía 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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (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 Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones 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 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 Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE) y con la Non-Authoritative Guidance on Applying ISAE 3000 (Revised) to Extended External Reporting (EER) Assurance Engagements desarrollada por el Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

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 sobre la información identificada en el apartado “Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF”.

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 del grupo 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:

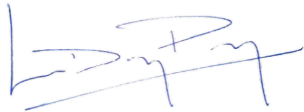
- Reuniones con el personal para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Unidades Frigoríficas S.A. (Grupo Videla) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 el apartado del EINF “Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF”.

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 o jurisdicciones.



11 de mayo de 2023

Crowe Accelera Management, S.L.

Luis D. Piacenza, Socio