



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2023

17 de mayo de 2024

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

Audit / Tax / Advisory

Smart decisions. Lasting value.™

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION
NO FINANCIERA DE UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A. (Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2023**

A los accionistas de UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Unidades Frigoríficas S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2023.

Responsabilidad del órgano de administración

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo Consolidado, así como su contenido, es responsabilidad del órgano de administración de Unidades Frigoríficas S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de estándares de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado "Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF" del citado Estado.

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

El órgano de administración del Grupo es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 Gestión de Calidad 1 (ISQM 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión 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 2023 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 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

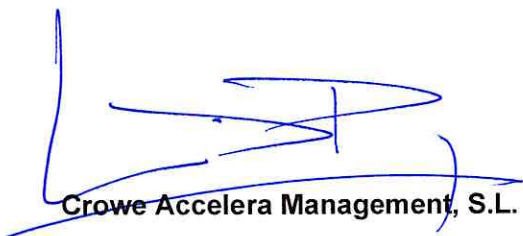
Conclusión

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. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en 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.

17 de mayo de 2024


Crowe Accelera Management, S.L.

Luis D. Piacenza, Socio



Estado de Información No Financiera Ejercicio 2023

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	13
6. Respeto de los derechos humanos.....	27
7. Lucha contra la corrupción y el soborno.	28
8. Relación con la sociedad	30
9. Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF	34



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 2023.

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 especializado en el ámbito de los productos marinos, que integra actividades de elaboración, importación, exportación y distribución de pescado y mariscos. Este grupo abarca una extensa cadena de valor en el sector alimentario, desde la captura e importación hasta la elaboración, distribución y exportación, atendiendo tanto al mercado mayorista como al sector HORECA. Cuenta con una fábrica propia focalizada a la elaboración de cefalópodos y una flota propia de transporte.

Historia y cultura empresarial

Fundado en 1949, Grupo Videla inició su trayectoria en la comercialización y distribución de productos marinos, destacándose en el ámbito de la hostelería por la excelencia de sus productos y servicios. La empresa se apoya en pilares de tradición, tecnología y un compromiso inquebrantable con la calidad, respaldados por más de medio siglo de experiencia en el mercado. Opera globalmente, con actividades en los principales puertos y zonas pesqueras del mundo, gestionando de manera directa la captura y congelación de pescado en alta mar y supervisando diversas instalaciones de procesamiento.

En su esfuerzo por asegurar un servicio de primer nivel y la máxima calidad, Grupo Videla se dedica a la meticulosa selección y control de sus materias primas desde su origen, empleando personal local en los puntos de extracción y realizando rigurosos controles en el momento de la descarga, que incluyen análisis organolépticos, microbiológicos y químicos. La empresa garantiza una trazabilidad completa de sus productos, desde su origen hasta el consumidor final, satisfaciendo las demandas de los distintos canales de distribución con un servicio de calidad y eficiente.

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.

Modelo de negocio

El Grupo está compuesto por varias empresas dedicadas en su conjunto a la producción, venta y distribución de productos marinos en los mercados más importantes, tanto a nivel nacional como internacional. Sus operaciones se extienden por los cinco continentes, abasteciendo a grandes cadenas, distribuidores, sectores industriales, instituciones, comercios minoristas y al sector de la hostelería, un ámbito en el que Grupo Videla se posiciona como líder. Cuenta con un equipo de ventas experto enfocado en el sector HORECA, capaz de responder de manera ágil y profesional a las necesidades del mercado.

La importación es una de las actividades clave para el Grupo, que mantiene presencia en todos aquellos países que pueden proveer productos marinos, ya sea a través de personal local propio, contratos de exclusividad o *Joint Ventures*.

La exportación está cobrando cada vez más importancia dentro de sus operaciones, con un enfoque especial en suministrar productos a los principales países de la Unión Europea.

Productos y servicios

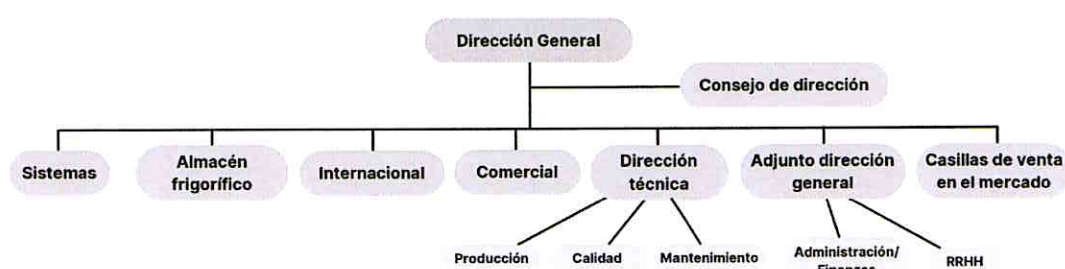
- a. Pescados y mariscos frescos: Se garantiza la selección de lo mejor y lo más fresco del océano, eligiendo cuidadosamente los lugares de pesca que destacan por la calidad superior de sus especies, para cumplir con las expectativas de un mercado cada vez más demandante.
- b. Productos en semiconserva: Se ofrece una gama completa de cefalópodos en semiconserva. A pesar de que estos productos son propensos a perder agua, la aplicación de técnicas como la salmuera y la refrigeración asegura que el consumidor disfrute de un artículo de alta calidad, que conserva las propiedades del producto fresco teniendo un periodo de conservación extendido.
- c. Pescados y mariscos congelados: Se realizan cuidadosas selecciones en los caladeros más destacados a nivel mundial para presentar una amplia variedad de pescados y mariscos congelados, buscando siempre satisfacer las expectativas de calidad de los clientes y adaptarse a sus necesidades específicas.
- d. Variedad de productos adicionales: Grupo Videla se esfuerza por cubrir las demandas de sus clientes no solo con una oferta excepcional de productos del mar, sino también proporcionando conservas, pastas, aceites, pan, carnes, pizzas y una extensa selección de complementos para la cocina, manteniendo siempre un enfoque en la excelencia y competitividad.

3. Gobernanza

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.

Estructura



Principales riesgos y su gestión

Grupo Videla opera en un entorno altamente competitivo donde los consumidores son cada vez más perspicaces y exigentes, la tecnología avanza a pasos agigantados, la competencia se intensifica y existe una creciente necesidad de demostrar responsabilidad ambiental y social. La empresa enfrenta varios desafíos, incluyendo:

- Riesgos asociados a la calidad del producto.
- Riesgos relacionados con la salud y seguridad laboral.
- Riesgo de variabilidad en los precios de mercado.
- Riesgos relacionados al incumplimiento de normas y regulaciones.
- Riesgo de contaminación.
- Riesgo de interrupciones en la logística y cadena de suministro.

Además, factores externos como los impactos económicos y sociales derivados de la guerra en Ucrania han afectado significativamente a diversos sectores, incluyendo la pesca y la distribución. Este conflicto ha puesto de relieve cómo eventos geopolíticos pueden influir en la economía global, evidenciando que ningún sector está exento de enfrentar retos de magnitud internacional.

El Grupo cuenta con procedimientos que brindan preparación a la organización y a los empleados frente a posibles riesgos y amenazas, priorizando la calidad del trabajo, la salud de los trabajadores y la calidad del producto en aspectos sanitarios.

Análisis de materialidad

En la elaboración del presente EINF, Grupo Videla ha identificado a sus grupos de interés para entender sus necesidades y canales a través de los que el Grupo mantinee relación con cada uno. Asimismo, ha realizado un análisis de materialidad para identificar los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza sobre los que la actividad del Grupo tienen un mayor impacto o importancia tanto para el negocio como para sus grupos de interés.

A continuación, se presenta una tabla con los grupos de interés del Grupo:

Grupos de Interés		Canales de Comunicación	Temas Críticos o de Interés
Internos	Dirección general-propiedad	Comunicación frecuente a través de reuniones, correos e informes	Rentabilidad, sostenibilidad, estrategia corporativa
	Empleados	Comunicación diaria, correo electrónico y reuniones de equipo	Seguridad y salud laboral, formación, igualdad
Externos	Clientes	Correo electrónico, página web de la compañía	Calidad del producto, atención al cliente
	Proveedores	Comunicación diaria, reuniones regulares, teléfono, correo electrónico	Sostenibilidad, calidad y precios
	Entidades Financieras	Informes periódicos, correo electrónico	Solvencia, gestión de riesgos
	Comunidad Local	Participación en proyectos sociales como donaciones y aportaciones	Impacto social y ambiental, empleo local
	Organizaciones Sociales	Colaboraciones y patrocinios, reuniones	Proyectos de impacto social, sostenibilidad

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

A lo largo de este documento, se presenta cómo se gestiona cada uno de los temas materiales y los impactos relacionados dada la actividad del Grupo.

4. Compromiso con el medioambiente

Gestión medioambiental

Grupo Videla se esfuerza por asumir un rol responsable en la gestión del medio ambiente y en el cumplimiento de las regulaciones ambientales vigentes. Aunque en la actualidad no cuenta con una política específica, reconoce la importancia de la sostenibilidad en sus operaciones.

Cada año se evalúan los posibles riesgos e impactos medioambientales implicados en la actividad del Grupo y se realizan esfuerzos por reducirlos. En este contexto, y con el propósito de cumplir con el principio de precaución, se plantea la posibilidad de implementar una política de gestión ambiental que asegure la sostenibilidad a largo plazo.

Prevención de la contaminación

La organización se encarga de cumplir con todas las regulaciones ambientales pertinentes para prevenir la contaminación tanto en sus procesos de producción como en sus operaciones. Aunque actualmente no se dispone de una política formal por escrito sobre este tema, se buscará establecer y llevar a cabo medidas concretas para garantizar la prevención. Debido a las características de la actividad realizada, el riesgo de contaminación es mínimo. Si bien se han tomado acciones en materia de eficiencia energética y reducción de emisiones, dado su bajo impacto medioambiental no hay necesidad de implementar medidas adicionales para gestionar la contaminación acústica o lumínica.

Economía circular, prevención y gestión de residuos

Aunque las fábricas ubicadas en El Prat (Barcelona) representan las instalaciones con mayor potencial de generación de desperdicios, la propia naturaleza de los productos es beneficiosa en términos de prevención de residuos. Esto se debe a que todos los productos son congelados y tienen una vida útil muy prolongada, lo que reduce significativamente la generación de residuos.

Los desperdicios y residuos son manejados en los establecimientos autorizados para ello. 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.

Además, se han implementado varios procedimientos de control, como un sistema de inventario permanente y la supervisión por parte de organismos públicos. Los productos cuentan con una trazabilidad completa y se les asigna una fecha de caducidad, que se utiliza como criterio al comercializarlos, promoviendo especialmente aquellos lotes que estén próximos a su fecha de caducidad. Además, se asegura que tanto el equipo industrial como las instalaciones estén en óptimas condiciones de funcionamiento, y se proporciona capacitación al personal de la planta en el manejo del producto.

A continuación, se muestra el detalle de los residuos generados por el grupo durante el ejercicio 2023, categorizados según tipo y peligrosidad:

Tipo de residuo	Unidad de medida	2023			2022**		
		Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto	Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto
PELIGROSO	Tn	13,1	0,6	12,5	9	0,3	8,7
Sólido	Tn	0,6	0,6	-	0,3	0,3	-
Envases de limpieza	Tn	0,6	0,6	-	0,3	0,3	-
Líquido	Tn	12,5	-	12,5	8,7	-	8,7
Agua de lavado	Tn	12,5	-	12,5	8,7	-	8,7
NO PELIGROSO*	Tn	199,1	157,7	41,4	208,2	163,6	44,6
Sólido	Tn	198,7	157,7	41,4	208,1	163,6	44,5
Envases de cartón	Tn	43	43	-	55,2	55,2	0
Materia orgánica	Tn	118,4	97,5	20,8	113,9	89,2	24,7
Mezclas de residuos sólidos	Tn	37,3	17,2	20,2	38,9	19,2	19,8
Líquido	Tn	0,4	-	0,4	0,1	-	0,1
Aceite	Tn	0,4	-	0,4	0,1	-	0,1

* Se ha utilizado el factor de conversión 1lt=900gr para el Aceite.

** Reexpresión de la información: los volúmenes correspondientes a 2022 han sido modificados debido a una mejor clasificación de residuos en 2023. Todos los envases de limpieza se han considerado como parte del volumen valorizado. Además, se han agregado envases de cartón, que se valorizan al 100%, materia orgánica y aceites.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

En Grupo Videla se utilizan de manera responsable los recursos naturales, incluyendo el agua. En 2023 se han consumido 27.768m³ de agua procedentes de la red de aguas pública (26.464m³ en 2022). Aunque actualmente no 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	2023	2022
Embalajes y envases*	Tn	123	117
Palets	Tn	65	14
Aditivos sólidos**	Tn	231	221
Aditivos líquidos	L	74.630	85.668
Total productos del mar***	Tn	14.620	14.234

* Se ha modificado el dato de embalajes y envases de 2022, debido a una mejora en la contabilización del peso por unidad de bobinas en 2023.

** Se ha mejorado la categorización de los aditivos con respecto a 2022, separando aditivos sólidos de aditivos líquidos.

*** Debido a la naturaleza del producto, se considera que el total de compras es equivalente al total de ventas de productos del mar.

Grupo Videla reconoce la relevancia de administrar de manera eficiente el uso de materias primas en sus procesos productivos. La estrategia contempla la revisión constante de sus operaciones para identificar áreas de mejora, manteniendo una actitud de compromiso hacia la eficiencia de recursos y adaptando sus prácticas a las necesidades del negocio y del entorno. La gestión responsable y la búsqueda de una operación eficiente en el uso de materias primas son consideradas importantes, siempre con un enfoque que busca minimizar el impacto negativo y promover un efecto positivo hacia la sociedad y el medio ambiente.

Consumo de energía

Fuente de energía	Unidad de medida	2023	2022
Gas Natural (combustión fija)	kWh	373.899	414.293
Gas Carburante Gasoil A (combustión móvil)	kWh	2.968.932	3.082.580
Electricidad	kWh	3.840.025	3.896.944**
Total	kWh	6.521.899	3.496.873

*En 2023 incluye refrigerante 407A, 427A, R134A, R448A, R-507A, Argón 4,6 F40 P300 y Nitrógeno. Se ha incluido el dato de consumo de nitrógeno para 2022.

** Dato de consumo modificado, debido a la inclusión de 1.839 kWh no identificados en 2022.

En 2023, se ha consumido 3.179.068 kWh de la red pública. Por otro lado, en el ámbito de las iniciativas para mejorar la eficiencia energética, se han instalado sistemas de energía solar fotovoltaica. A lo largo del 2022, se instalaron diversos paneles solares en las instalaciones de Unidades Frigoríficas, S.A., así como en las plantas de Pescados Videla, S.A., ubicadas en El Prat. En junio del 2023, se completó una ampliación significativa de la instalación existente en El Prat, reforzando el compromiso con la transición energética. Durante el año 2023, estas instalaciones fotovoltaicas han producido un total de 660.957 kWh de energía renovable para autoconsumo.

Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción

El Grupo es consciente de sus potenciales impactos ambientales. A través de la medición de su huella de carbono, el Grupo evalúa las emisiones de gases de efecto invernadero producidas por sus operaciones, lo que le permite identificar y adoptar medidas adecuadas para mitigar la contaminación atmosférica.

Huella de Carbono

La huella de carbono se calcula considerando tanto las emisiones directas del negocio, como el uso de gas y combustibles (alcance uno), como las emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad en las instalaciones del Grupo (alcance dos). En 2023, ha emitido un total de 1.656 a la atmósfera, lo que corresponde a un 43% menos que el año pasado (2.926 Tn CO₂eq en 2022).

			2023			2022	
Fuente de energía		Alcance	Unidad de medida	Dato de consumo	Factor de emisión*	Tn CO2eq	Tn CO2eq
Gas Natural (combustión fija)		1	kWh	373.899,00	0,18	68,40	82,86
Gas Carburante Gasoil A (combustión móvil)		1	kWh	2.968.932,00	0,26	761,52	851,64
Gases refrigerantes	Refrigerante 407A	1	Kg	44,50	1.923,40	85,59	0,00
	Refrigerante 427A	1	Kg	111,50	2.024,05	225,68	329,25
	Refrigerante R134A	1	Kg	7,00	1.300,00	9,10	15,73
	Refrigerante R448A	1	Kg	22,50	1.273,00	28,64	0,00
	Refrigerante R-507A	1	Kg	1,50	3.985,00	5,98	0,00
	Refrigerante R-404A	1	Kg	-	-	-	980,50
Total Alcance 1		1.185,00				2.259,99	
Electricidad**		2	kWh	3.004.219,26	0,15	460,55	666,18
Total Alcance 2		460,55				666,18	
Total (Alcance 1 + Alcance 2)		1645,55				2.926,17	

*Fuentes para los factores de emisión 2023 (kgCO₂eq/ unidad de medida):

Gas natural y Gas Carburante Gasoil A: DEFRA 2023.

Gas refrigerante R448A: Honeywell refrigerants.

Gases refrigerantes 407A, 427A, R134A, R-507A: Calculadora de Huella de Carbono para organizaciones del Gobierno de España 2022.

Electricidad: Carbon Footprint 2023.

**Se utiliza el dato de electricidad consumida proveniente de fuentes no renovables, correspondiente a un 94,5% del consumo de la red eléctrica.

Grupo Videla mantiene un enfoque proactivo en lo que respecta a la adaptación al cambio climático, poniendo énfasis en la importancia de estar preparados para cualquier futura implementación de medidas. La empresa se esfuerza por entender y estar al tanto de las mejores prácticas en adaptación al cambio climático que podrían ser aplicables dentro de su marco operacional.

El Grupo está en el proceso de considerar el establecimiento de objetivos alineados con el Acuerdo de París. Si bien Grupo Videla no cuenta actualmente con un Plan de Descarbonización, trabaja para seguir las discusiones y recomendaciones internacionales sobre las metas de reducción de emisiones. La organización está comprometida con el seguimiento de las tendencias en sostenibilidad y con la búsqueda de oportunidades para mejorar su huella ambiental.

Gracias a la generación fotovoltaica de 660.957 kWh, no solo se ha conseguido un ahorro económico en la factura, sino que también se han evitado emisiones de GEI que se hubieran producido al consumir esta energía de la red. En total, se ha evitado una emisión de 101 toneladas de CO₂eq, lo que supone una reducción del 17% de las emisiones de alcance 2.

Protección de la biodiversidad

El Grupo lleva a cabo sus actividades lejos de áreas naturales protegidas, zonas de elevada biodiversidad, o hábitats de especies en protección. Ubicadas en áreas industriales, sus operaciones no inciden directamente en estos entornos sensibles, lo que sitúa la preservación de la biodiversidad fuera de los temas materiales y de riesgo para el Grupo. Por consiguiente, no se considera necesario implementar medidas específicas para la conservación o recuperación de hábitats naturales cercanos a zonas de diversidad biológica.

5. Equipo

Profesionales

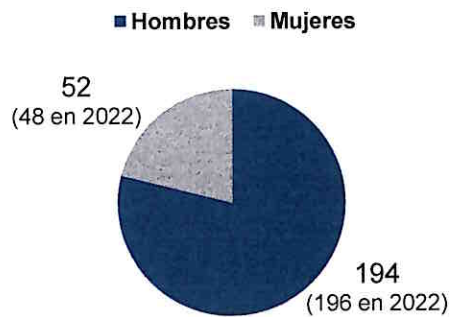
Durante el año 2023, Grupo Videla ha mantenido un promedio de 256 empleados en su plantilla (250 en 2022). A continuación, se presentan las distribuciones de personal según su país de origen, género, edad y categoría profesional:

Países de origen de la plantilla

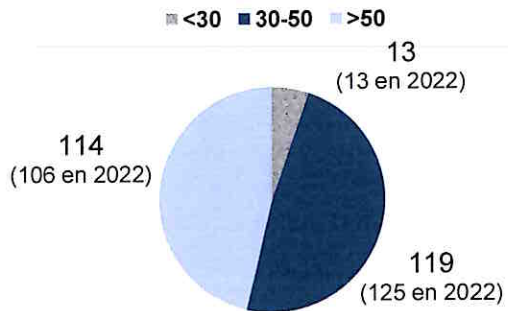


País	Nº de empleados 2023	Nº de empleados 2022
España	198	203
Marruecos	12	9
Gambia	1	1
Ucrania	1	-
Mongolia	1	-
Ghana	1	2
Perú	1	1
Uruguay	1	2
India	2	2
Italia	4	4
Colombia	1	-
Guinea-Bissau	1	-
Rumania	3	3
Rusia	1	2
Tayikistán	1	1
Venezuela	5	2
Ecuador	5	6
Brasil	4	3
Pakistán	1	-
Argentina	2	1
Polonia	-	1
Bulgaria	-	1
Total	246	244

Distribución por género 2023



Distribución por edad 2023



Nº de empleados a cierre de ejercicio por sexo, edad y categoría profesional							
Año	Sexo	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
2023	Hombres	17	6	1	41	129	194
	Mujeres	2	30	3	-	17	52
	Total	19	36	4	41	146	246
2022	Hombres	15	7	1	39	134	196
	Mujeres	2	27	3	-	16	48
	Total	17	34	4	39	150	244

Nº de empleados a cierre de ejercicio por sexo, edad y categoría profesional							
Año	Edad*	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
2023	<30	-	-	-	2	9	11
	30-50	8	19	2	15	77	121
	>50	11	17	2	24	60	114
	Total	19	36	4	41	146	246
2022	<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

*Se han modificado los rangos de edades en 2023, incluyendo a las personas de 30 años en el rango de 30-50 años.

Las categorías profesionales del Grupo Videla corresponden a:

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

Modalidades de contrato

A continuación, se muestra la distribución de las modalidades de contratos a 31 de diciembre de 2023 por tipo de jornada:

Modalidades de contrato a cierre de ejercicio por tipo de jornada, género y edad							
Año	Tipo de contrato y jornada	Hombres	Mujeres	<30*	30-50	>50	Total
2023	Indefinido tiempo completo	187	47	10	114	110	234
	Indefinido tiempo parcial	6	2	1	4	3	8
	Temporal tiempo completo	1	3	-	3	1	4
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	194	52	11	121	114	246
2022	Indefinido tiempo completo	189	44	10	121	102	233
	Indefinido tiempo parcial	5	4	2	3	4	9
	Temporal tiempo completo	2	-	1	1	-	2
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	196	48	13	125	106	244

Modalidades de contrato a cierre de ejercicio por tipo de jornada y categoría profesional							
Año	Tipo de contrato y jornada	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
2023	Indefinido tiempo completo	19	32	4	40	139	234
	Indefinido tiempo parcial	-	2	-	1	5	9
	Temporal tiempo completo	-	2	-	-	2	4
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	19	36	4	41	146	246
2022	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 y 2023 por tipo de jornada, género, edad y categoría profesional:

Modalidades de contrato promedio por tipo de jornada, género y edad							
Año	Tipo de contrato y jornada	Hombres	Mujeres	<30*	30-50	>50	Total
2023	Indefinido tiempo completo	197	46	10	118	115	243
	Indefinido tiempo parcial	6	4	2	4	4	10
	Temporal tiempo completo	2	1	1	2	-	3
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	205	51	13	124	119	256
2022	Indefinido tiempo completo	191	46	11	124	102	237
	Indefinido tiempo parcial	5	4	2	3	4	9
	Temporal tiempo completo	4	-	2	1	1	4
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	200	50	15	128	107	250

*Se han modificado los rangos de edades en 2023, modificando la clasificación de las personas de 30 años.

Modalidades de contrato promedio por tipo de jornada y categoría profesional							
Año	Tipo de contrato y jornada	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
2023	Indefinido tiempo completo	19	31	4	41	148	243
	Indefinido tiempo parcial	-	3	1	1	5	10
	Temporal tiempo completo	-	-	-	-	3	3
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	19	34	5	42	156	256
2022	Indefinido tiempo completo	17	32	5	37	146	237
	Indefinido tiempo parcial	-	3	-	1	5	9
	Temporal tiempo completo	-	-	-	-	4	4
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	17	35	5	38	155	250

La mayoría de los empleados cuentan con contratos indefinidos a tiempo completo, lo que refleja una alta estabilidad laboral en la compañía y contribuye positivamente al clima laboral y a la retención de talento. Además, la empresa no ha recurrido a servicios de agencias de trabajo temporal.

Despidos

Respecto a los despidos, durante el año 2023 se despidieron un total de 16 personas. A continuación, se indica el número de empleados despedidos por sexo, edad y categoría profesional, en comparación con el año anterior:

Despidos anuales		Hombres			Mujeres		
Año	Categoría Profesional	<30*	30-50	>50	<30	30-50	>50
2023	Personal cualificado	-	-	1	-	1	-
	Personal no cualificado	1	12	1	-	-	-
	Total	1	12	2	-	1	-
2022	Personal cualificado	-	-	-	-	-	-
	Personal no cualificado	3	8	1	-	-	1
	Total	3	8	1	-	-	1

*Se han modificado los rangos de edades en 2023, modificando la clasificación de las personas de 30 años.

Remuneraciones y brecha salarial

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

Remuneración media por género y edad					
Año	Hombres	Mujeres	<30*	30-50	>50
2023	29.204 €	24.108 €	23.702 €	26.955 €	29.798 €
2022	27.270 €	24.107 €	23.619 €	25.948 €	30.472 €

*Se han modificado los rangos de edades en 2023, modificando la clasificación de las personas de 30 años.

Remuneración media por categoría profesional						
Año	Categoría profesional	Personal cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
2023	Hombres	50.326 €	27.270 €	36.476 €	43.836 €	21.803 €
	Mujeres	53.339 €	24.579 €	36.462 €	-	17.658 €
2022	Hombres	45.428 €	37.276 €	35.419 €	37.401 €	21.616 €
	Mujeres	50.576 €	25.011 €	35.423 €	-	18.777 €

En el año 2023, el Grupo ha registrado una brecha salarial del 17,4%, calculada como la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, dividida por el salario promedio de los hombres. Además, la retribución de la Dirección General fue de 233 mil euros en 2023. Es importante destacar que, en algunas categorías profesionales, como en el caso de los vendedores, no hay presencia de candidatas mujeres, lo que dificulta la comparación salarial. A continuación, se proporciona un desglose de la brecha salarial de 2023 por categoría profesional:

Brecha salarial por categoría profesional					
Categoría profesional	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
2023	-0,06	0,10	-	1,00	0,19
2022	1,11	0,67	1,00	-	0,87

Organización del trabajo y absentismo

Durante el año 2023, se contabilizaron un total de 25.687 horas de ausentismo laboral (15.498 en 2022), que se caracteriza por la falta regular o reiterada de un empleado en su lugar de trabajo, ya sea con justificación o sin ella. Estas ausencias pueden originarse por una variedad de razones, como enfermedad, asuntos personales, descontento laboral, falta de motivación o conflictos en el ambiente laboral.

Medidas para la desconexión laboral y la conciliación

Para garantizar un rendimiento óptimo de los empleados, los procesos de selección se centran en elegir a los profesionales en función de sus habilidades relevantes para el puesto, sin tener en cuenta la edad, el género u otras características subjetivas que no afecten a la ejecución de las funciones asignadas. De este modo, se promueve la igualdad de oportunidades y un trato equitativo para todos los trabajadores.

La reducción de la rotación laboral es un objetivo clave del departamento de recursos humanos. Para lograrlo, se enfoca en garantizar la seguridad laboral de los empleados con contratos indefinidos y en crear condiciones propicias para su desarrollo profesional. La evaluación del desempeño se basa en el rendimiento en el puesto de trabajo, y la empresa está dispuesta a adaptarse a las necesidades individuales de cada miembro del equipo en la medida de lo posible. Asimismo, se brinda formación y se generan oportunidades de mejora para los trabajadores.

En cuanto a la desconexión y la conciliación laboral, aunque no existe una política específica, el Grupo trata de satisfacer las necesidades particulares del personal en cuanto a asuntos personales o situaciones especiales. La vigilancia y prevención de situaciones que puedan afectar al derecho a la desconexión y la conciliación laboral se lleva a cabo mediante el control legal del registro de jornada y el cumplimiento horario.

Además, los empleados no realizan teletrabajo, y las funciones se desempeñan de manera presencial siguiendo la jornada laboral establecida por los Convenios Colectivos. En relación con el uso de teléfonos móviles de la empresa, estos están disponibles solo para un grupo reducido de personas, y en algunos casos, el trabajo fuera del horario laboral puede ser necesario para el equipo directivo y los responsables.

Salud y Seguridad. Accidentes y enfermedades profesionales

Grupo Videla se compromete con la salud y seguridad de sus empleados, enfocándose en la creación de un ambiente laboral seguro y saludable en la industria de la distribución de pescado. Reconociendo los riesgos específicos asociados a este sector, la empresa adopta una serie de medidas proactivas para minimizar cualquier posibilidad de accidentes o enfermedades laborales.

Uno de los fundamentos de la política de seguridad es la formación integral en salud y seguridad que reciben todos los empleados. Este entrenamiento está diseñado para equipar al equipo con el conocimiento necesario para identificar y manejar los riesgos en el lugar de trabajo. Además, se realizan inspecciones regulares de las instalaciones para asegurar el cumplimiento total con las regulaciones y estándares de la industria, garantizando así un entorno de trabajo óptimo.

Para reforzar los compromisos de seguridad, se ha desarrollado e implementado un conjunto de planes y programas, entre los cuales destacan 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.

Adicionalmente, se lleva a cabo una memoria de vigilancia de la salud y estudios epidemiológicos en colaboración con socios de prevención. Estas evaluaciones permiten monitorear la salud de los trabajadores y estudiar la relación entre la exposición a riesgos profesionales y los efectos adversos en la salud. Gracias a estos esfuerzos, se pueden tomar medidas proactivas y bien informadas para mejorar continuamente las condiciones de trabajo y promover el bienestar de los empleados.

En Grupo Videla, la seguridad no es solo una política, sino una práctica diaria que permite ofrecer un entorno de trabajo seguro y promover una cultura de prevención y cuidado entre todos los empleados.

A continuación, se muestran los accidentes de trabajo con y sin baja registrados en 2023 y los indicadores de frecuencia y gravedad asociados:

	2023			2022*		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja en el puesto de trabajo	13	11	2	8	8	-
Número de accidentes de trabajo sin baja en el puesto de trabajo	12	11	1	6	6	-
Número de accidentes de trabajo con baja in itinere	4	4	-	-	-	-
Índice de frecuencia (I.F) **	57,76			32,47		
Índice de gravedad (I.G) ***	0,57			0,49		
Total horas trabajadas	432.789			431.190		
Jornadas perdidas	245			213		

*Se ha mejorado el cálculo de horas trabajadas en 2022, incluyendo a todas las categorías de trabajadores.

** I.F. = Número de accidentes/Número de horas trabajadas x 1.000.000 (No se incluyen los accidentes "In itinere", ya que se han producido fuera de horas de trabajo)

*** I.G. = Número de jornadas perdidas/Número de horas trabajadas x 1.000



Grupo Videla promueve un entorno de trabajo seguro y saludable y, aunque actualmente no posee de certificaciones en materia de seguridad, se destaca por tener la certificación IFS en alimentación. Además, para cumplir con la legislación vigente, se ha externalizado los servicios de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales. Esta estrategia asegura que se sigan las mejores prácticas en materia de salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

En el caso de que ocurra un accidente o se reporte una enfermedad laboral, se tiene un protocolo claro y efectivo. Este procedimiento incluye la notificación inmediata del incidente, su investigación detallada, y la provisión de apoyo y recursos necesarios para los empleados afectados. Esta respuesta rápida y estructurada es fundamental para gestionar eficazmente cualquier situación adversa.

Con respecto a los incidentes y la gestión de salud y seguridad, se lleva a cabo una revisión regular de todas las políticas y procedimientos relacionados para asegurar su eficacia y relevancia. En esta línea, en 2023 no se han registrado enfermedades profesionales.

Grupo Videla se esfuerza por cultivar una cultura organizacional que valore la salud y la seguridad. Su objetivo es no solo prevenir accidentes y enfermedades laborales, sino también mejorar el bienestar general de sus empleados y mantener un entorno de trabajo productivo y eficiente. Al hacerlo, garantiza la seguridad y el bienestar de todos los involucrados, reafirmando su compromiso con la excelencia operativa y la responsabilidad social.

Relaciones con los trabajadores

El Grupo reconoce la importancia de cultivar relaciones laborales sólidas con sus empleados. Esto se traduce en una escucha activa y consideración de las opiniones y sugerencias de todo el personal, así como en un compromiso constante para resolver cualquier conflicto o desafío que pueda surgir en el entorno laboral. Se promueve una cultura de inclusión y diversidad, donde se garantiza que cada empleado se sienta valorado y respetado.

Se entiende que una relación laboral positiva no solo es fundamental para el bienestar y el desarrollo personal de los empleados, sino también para el éxito general del negocio. Por lo tanto, el Grupo se esfuerza continuamente por fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y positivo. Además, se brinda un sólido apoyo a los empleados en su crecimiento profesional y bienestar.

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:

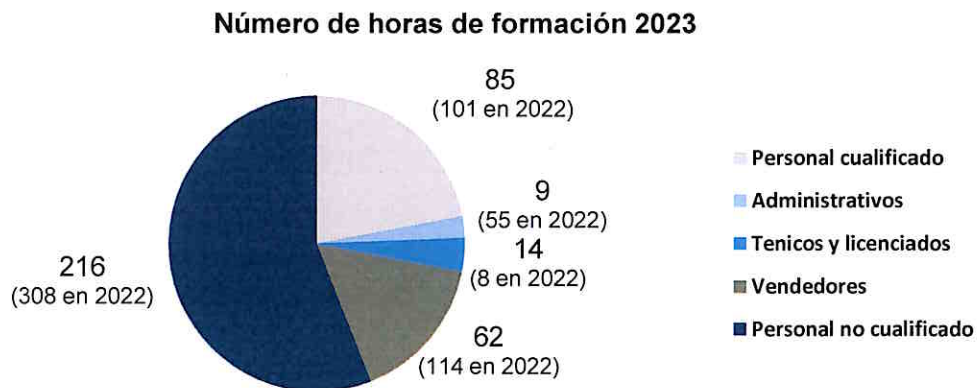
Convenio	Empresa
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Videla Consignaciones S.A.
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Jerónimos Xampeny Consignaciones S.A.
Convenio colectivo 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

Formación

El Grupo Videla reconoce la importancia fundamental de la formación y capacitación de sus trabajadores para el desarrollo óptimo de sus funciones. Se entiende que el crecimiento individual de cada empleado es vital para alcanzar los estándares de calidad y satisfacción del cliente que se proponen. Aunque no se cuenta con una política o plan de formación específicos, se sigue un enfoque basado en lo establecido en el convenio colectivo, complementado por los servicios externos de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

En el proceso de formación, tanto el personal administrativo como los responsables y directivos tienen la autonomía para seleccionar los cursos y programas que consideren pertinentes, ya sea basándose en sus propias necesidades o siguiendo indicaciones del personal superior. Es importante destacar que el Grupo Videla asume íntegramente los costos asociados a la formación de los colaboradores de todos los niveles, evidenciando así su compromiso con el desarrollo y crecimiento profesional de su equipo.

A continuación, se muestran las 386 horas de formación realizadas desglosadas por categoría profesional:



Medidas de formación respectivas a la perspectiva de género

La meta de la empresa es asegurar una igualdad de oportunidades en la capacitación para todos los empleados, sin distinción de género, con el objetivo de fomentar una cultura laboral consciente de las desigualdades de género. Para esto, el equipo planea desarrollar un plan de formación anual que sea inclusivo para toda la plantilla, contemplando específicamente las necesidades en materia de igualdad de género. Para verificar el cumplimiento de estos objetivos, la Comisión de Igualdad revisa el programa de formación de la empresa, además de hacer seguimiento al número de actividades formativas ejecutadas y al número de participantes en estas, así como las necesidades de formación identificadas.

Igualdad, diversidad y discapacidad

En Grupo Videla, se observa el cumplimiento de todas las normativas y leyes vinculadas a la igualdad y al manejo de la diversidad laboral. Se asegura que cada individuo reciba iguales oportunidades de empleo, promoviendo un entorno de trabajo que sea inclusivo y esté libre de cualquier forma de discriminación.

Grupo Videla sigue la legislación vigente, brindando trato y oportunidades equitativas a personas con discapacidad. Aunque actualmente el Grupo no dispone de una política específica para la inclusión e integración de personas con discapacidad, cuenta entre sus colaboradores a personas con discapacidad. A continuación, se muestra el número de trabajadores con discapacidad en el ejercicio 2023:

Personas con discapacidad	Hombres	Mujeres	Total
2023	4	1	5
2022	3	2	5

Igualmente, el Grupo se compromete a llevar a cabo procesos de selección equitativos y objetivos, donde se valore la diversidad y se promueva un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Además, se concede especial atención a la integración de personas con discapacidad en sus roles laborales, brindándoles el respaldo necesario para desempeñarse de manera efectiva y acorde a sus capacidades.

En cuanto a la accesibilidad universal, el Grupo asegura el cumplimiento de las normativas pertinentes y adopta medidas razonables para garantizarla. Todos los centros cuentan con instalaciones adaptadas para personas con discapacidad, considerando las necesidades específicas de cada ubicación y los tipos de labores que se llevan a cabo en ellas.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del Grupo se enfoca en reducir la brecha de género en un sector que tradicionalmente ha sido predominantemente masculino, promoviendo la empleabilidad y el desarrollo profesional de las mujeres. Como resultado, se ha alcanzado la paridad de género en la planta del Prat de Llobregat. Además, en la evaluación de los puestos de trabajo, se consideran únicamente las habilidades y requisitos necesarios para el rol, sin tener en cuenta el género, con el objetivo de eliminar las barreras asociadas al sector.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Durante este año, la empresa no ha registrado casos de acoso sexual ni por razón de género. Respecto a los protocolos y medidas frente a estas situaciones, en el año 2023 se ha habilitado un Canal de Denuncias para todas las empresas del grupo y se ha solicitado su inscripción en la oficina de antifraude de la Generalitat de Catalunya. Esto representa un paso crucial en el fortalecimiento de la integridad corporativa y la protección contra el acoso sexual y por razón de sexo ya que se garantiza un mecanismo transparente y eficaz para reportar y gestionar tales incidencias, fomentando así un ambiente laboral seguro y respetuoso.

La empresa reafirma su compromiso de mantener un entorno laboral seguro y respetuoso, en el que se salvaguarden la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todos sus miembros. Se declara en contra de cualquier forma de acoso sexual o por razón de género, y se compromete a:

- No tolerar ni permitir ningún comportamiento, actitud o situación de acoso sexual o por razón de género.
- No pasar por alto las quejas, reclamaciones o denuncias presentadas al respecto.
- Garantizar que no habrá represalias contra las personas que formulen quejas o participen en su resolución.

La empresa establece que cada miembro de la organización, especialmente aquellos en puestos de dirección o mandos intermedios, debe asumir las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas, ya sean empleados, proveedores, clientes o colaboradores, con respeto hacia su dignidad y sus derechos fundamentales.
- Evitar cualquier comportamiento, actitud o acción que pueda resultar ofensiva, humillante, degradante, molesta, intimidatoria u hostil.
- Tomar medidas ante cualquier comportamiento que pueda constituir acoso sexual o por razón de género, informándolo inmediatamente a la dirección.
- Para asegurar un ambiente laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso por razón de género, durante los próximos años se planea impartir capacitación y sensibilización a todo el personal para prevenir el acoso sexual y por razón de género.

6. Respeto de los derechos humanos

Políticas, riesgos y medidas contra la vulneración de derechos humanos

Grupo Videla, mantiene un compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo que respete los principios fundamentales de los Derechos Humanos. Si bien no se cuenta con una política específica, el Grupo está orientado a fomentar un ambiente seguro y justo para todos los empleados. La organización, consciente de la importancia de la diligencia debida en Derechos Humanos, se esfuerza por identificar y prevenir potenciales vulneraciones dentro de la empresa. Aunque no se han reportado incidencias específicas, la empresa continúa supervisando para asegurar una respuesta adecuada en caso de ser necesario. Hasta la fecha, no se han recibido denuncias formales de vulneraciones de los Derechos Humanos

Libertad de asociación y negociación colectiva

Grupo Videla reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva, promoviendo un diálogo abierto y constructivo con los sindicatos representativos. Se compromete a garantizar que los empleados puedan participar en actividades sindicales sin enfrentar obstáculos o represalias, y también respeta su derecho a abstenerse de participar en tales actividades si así lo desean.

Discriminación en el empleo y trabajo forzoso e infantil

En cuanto a la discriminación en el empleo, Grupo Videla se compromete a proporcionar igualdad de trato y oportunidades para todos, independientemente de circunstancias personales, origen, ideología u orientación. Tras un análisis realizado por la Comisión de la Igualdad, no se ha encontrado evidencia de discriminación por género. Aunque el plan de igualdad es una acción inicial en este aspecto y a pesar de la brecha de género en el sector, no se han identificado situaciones de discriminación hasta el momento. Asimismo, Grupo Videla está en contra del trabajo forzoso e infantil en cualquier forma, y no se han registrado situaciones de este tipo.

7. Lucha contra la corrupción y el soborno

En Grupo Videla se valora la importancia de prevenir y combatir la corrupción y el soborno, comprometiéndose a mantener altos estándares éticos en todas sus operaciones. Si bien no se han identificado riesgos en esta materia, la empresa reconoce que la lucha contra la corrupción es un proceso continuo y está dedicada a abordar este desafío de manera proactiva y constante.

En 2023, se ha habilitado un Canal de Denuncias para todas las empresas del grupo y se ha solicitado su inscripción en la oficina de antifraude de la Generalitat de Catalunya.

En cuanto a los procedimientos y controles relacionados con la corrupción y el fraude, se llevan a cabo las siguientes medidas:

- Canal de Denuncias a través del cual se puede informar de forma anónima de cualquier acción o comportamiento irregular o sospechoso en esta materia.
- Todos los pagos de la empresa son supervisados directamente por el equipo de dirección financiera y, en última instancia, por la propiedad, que es la única autorizada para realizar pagos por transferencia o instrumentos cambiarios.
- Las grandes operaciones de compras son supervisadas y aprobadas por la propiedad.
- La banca electrónica de las entidades bancarias no permite la realización de pagos, solo la generación de ficheros de recibos al cobro o descuento.
- Los abonos en operaciones de venta son supervisados por los responsables y la dirección, con la mayoría de ellos aprobados por la propiedad.
- No es posible realizar pagos en efectivo sin un soporte y firma de aprobación.
- Los precios de venta están establecidos con precios mínimos o directamente fijados por la propiedad, o bien respaldados por contratos de suministro con grandes superficies o clientes.
- La adquisición de equipos y servicios está respaldada por contratos aprobados y firmados por la propiedad, con varios presupuestos de compra.
- Las compras de productos son supervisadas por el departamento de calidad para garantizar la conformidad con lo solicitado y evitar fraudes por connivencia entre el comprador y el proveedor, o estafas por parte de este último.
- Se realizan arqueos de caja en efectivo sorpresivos.
- Se realizan inventarios sorpresivos, especialmente para productos frescos y en las empresas del Mercat del Peix.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

En relación con las medidas contra el lavado de dinero, Grupo Videla asegura el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones pertinentes y se compromete a prevenir cualquier actividad sospechosa en este ámbito.

- Origen de terceros: En las operaciones internacionales, se prioriza la solicitud de certificados de titularidad de las cuentas de origen y destino de los flujos monetarios. Se verifica que las cuentas coincidan con los certificados proporcionados previamente por la compañía o, en su defecto, con las cuentas recurrentes facilitadas por los proveedores. Cualquier cambio en este sentido se verifica con los proveedores correspondientes.
- Origen en la compañía: El grupo cumple con las normativas fiscales y de control monetario, contando con la participación de tres abogados de diferentes especialidades en el consejo de dirección. Ellos supervisan y asesoran sobre el cumplimiento de nuevas normativas y cambios relevantes que surgen en este ámbito.

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 41.925 euros, en el ejercicio 2023. 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 8.443 euros durante el año 2023.

8. Relación con la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

Grupo Videla está firmemente comprometido con el desarrollo sostenible, abarcando no solo aspectos medioambientales, sino también un enfoque sólido hacia la comunidad y el entorno en general. La historia y la trayectoria empresarial del grupo reflejan este compromiso. En la empresa, se considera esencial tanto el contexto en el que operan los trabajadores como la calidad del trabajo de cada miembro de la organización.

Se da prioridad al entorno en el que trabajan los empleados y se valora la calidad del empleo ofrecido a cada individuo. Aunque se reconoce la importancia de cómo el bienestar de los trabajadores puede impactar en la productividad, se entiende que este bienestar tiene efectos tanto internos como externos en la empresa y puede contribuir positivamente al desarrollo de una sociedad más equitativa.

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 2023 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 2023 no ha realizado ninguna actividad en concreto.



Proveedores y subcontratación

Para garantizar un proceso de compras eficiente y ético, la entidad establece protocolos claros que promueven la transparencia y la sostenibilidad en todas sus adquisiciones. Antes de proceder a la contratación de servicios o adquisición de equipos, se solicitan múltiples presupuestos a potenciales proveedores, evaluando no solo el costo y los términos económicos sino también el valor intrínseco del producto o servicio ofrecido.

Además, con el fin de asegurar productos de alta calidad y seguridad, se llevan a cabo auditorías a proveedores y un proceso de homologación que incluye la solicitud de información detallada sobre las instalaciones, procesos de fabricación y actividades comerciales a través de cuestionarios y la firma de cartas de compromiso de calidad, aplicable tanto a proveedores como a aquellos con los que ya se mantiene una relación comercial estable, revisando datos históricos como registros de compras, inspecciones y fichas técnicas.

Clientes

Salud y seguridad del cliente

El Grupo considera crucial la responsabilidad social para alcanzar la máxima satisfacción del cliente. Esto se refleja en su Política de Calidad y Seguridad Alimentaria, la cual es fundamental para la competitividad y el futuro de la compañía. Entre los aspectos clave de esta política se encuentran la promoción de la cultura de seguridad alimentaria y la reducción de desperdicios tanto en los procesos industriales como en el ámbito alimentario.

Todos los miembros del Grupo tienen la responsabilidad de cumplir con esta política, lo que implica fomentar una cultura organizacional centrada en la Seguridad Alimentaria. Se respaldan y promueven iniciativas que contribuyan a alcanzar estos objetivos, proporcionando los recursos y la capacitación necesarios.

La Dirección del Grupo asegura que la calidad y seguridad de sus productos cumplen con la legislación vigente. La Certificación IFS Food es un respaldo a esta garantía, reconociendo que la empresa cumple con los más altos estándares de seguridad alimentaria, lo que contribuye a asegurar la calidad de los productos y la satisfacción de los clientes. El compromiso con la calidad y seguridad alimentaria es continuo, y el Grupo Videla está comprometido en garantizar la satisfacción y confianza de sus clientes.

Es importante destacar que se aplica un riguroso control de salud bajo la supervisión del departamento de calidad. Este control se encarga de monitorear la calidad de los productos desde su origen, lo cual involucra la inspección de la carga y la validación de los proveedores.



Además, se garantiza el cumplimiento de todas las normativas sanitarias en todas las instalaciones y se somete a una evaluación externa de dichas instalaciones por parte de diversas entidades:

- 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).

Protección de datos

En lo que respecta a la salvaguarda de los datos de los clientes y colaboradores, el grupo asegura el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y cuenta con una póliza de seguro en materia de ciberseguridad.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El Grupo Videla prioriza la satisfacción de sus clientes mediante un procedimiento específico para manejar posibles quejas o reclamaciones relacionadas con la calidad del servicio y del producto entregado. Este procedimiento se canaliza a través de tres vías: el personal comercial, el departamento de calidad y el correo electrónico corporativo.

En primer lugar, los vendedores reciben retroalimentación directa de los clientes, ya sea en persona o por correo, y gestionan las quejas en relación con aspectos comerciales. En caso de que las reclamaciones estén relacionadas con la calidad del producto, estas se trasladan al departamento de calidad para su análisis y resolución.

Por otro lado, los clientes tienen la opción de enviar sus reclamaciones directamente al departamento de calidad a través del correo electrónico corporativo. Desde este departamento se evalúa la situación y, en caso necesario, se implementan acciones correctivas, como revisar la trazabilidad o los procesos de manipulación. Posteriormente, se elabora un informe detallado que explica el caso y las medidas correctivas adoptadas. Una vez ejecutadas estas medidas, se genera un informe final que confirma la implementación de la acción correctiva, que puede incluir capacitación del personal o revisión de procesos.

Durante el año 2023, el Grupo recibió un total de 77 reclamaciones, las cuales fueron procesadas y gestionadas en su totalidad por el departamento de calidad. Considerando las 181.023 facturas emitidas durante el ejercicio, esto representa un índice de reclamación del 0,04%, una cifra baja que refleja una excelente gestión de la calidad del producto.

Información fiscal

Impuesto sobre beneficios

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

Beneficios España (en euros)	2023	2022 ^(*)
Beneficios antes de impuestos	953.665,87	1.929.444,57
Impuesto sobre beneficios	127.782,50	485.763,50
Beneficios después de impuestos	825.883,37	1.443.681,07

(*) Los datos correspondientes al ejercicio fiscal 2022 han sido re-expresados en un importe de 38.498€ en las partidas de Beneficios antes de impuestos e Impuestos sobre beneficios, no afectando al resultado final.

Subvenciones

A continuación, se muestra el detalle de las subvenciones recibidas en 2023 y la comparativa con el año anterior:

Año	2023	2022
Concepto	Ayudas para la contratación de personas con discapacidad, en situación o en riesgo de exclusión social procedentes de empresas de inserción o de personas beneficiarias de la renta garantizada de ciudadanía.	Ayudas otorgadas para fomentar la implementación de sistemas de autoconsumo y almacenamiento con fuentes de energía renovable, así como la implementación de sistemas térmicos renovables en el sector residencial en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia.
Importe (en euros)	10.792	46.943

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 (2021) 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 del Grupo se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

Contenidos	Página / Referencia
Contenidos básicos	
Descripción del modelo de negocio	EINF-4, EINF-6
Marcos utilizados	EINF-3, EINF-34
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF-6
Medio Ambiente	
Información detallada	EINF-9 - EINF-13
Contaminación	EINF-9
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF-9, EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF-9, EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF-11
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF-11
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF-11
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF-12
Cambio Climático: Adaptación	EINF-12, EINF-13
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF-12, EINF-13
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF-13
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF-13
Social y Laboral	
Empleo: Número de empleados	EINF-14, EINF-15
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF-17, EINF-18
Empleo: Número de despidos	EINF-19
Empleo: Remuneraciones	EINF-19
Empleo: Brecha salarial	EINF-20
Empleo : Remuneración de consejeros y directivos	EINF-19
Empleo: Desconexión laboral	EINF-20
Empleo: Discapacidad	EINF-25

Contenidos	Página / Referencia
Organización del trabajo	EINF-20
Organización del trabajo: Absentismo	EINF-20
Organización del trabajo: Conciliación	EINF-20
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF-21, EINF-22
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF-21, EINF-22
Relaciones trabajador-empresa	EINF-22, EINF-23
Formación	EINF-24
Igualdad	EINF-25, EINF-26
Sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF-30
Subcontratación y proveedores	EINF-31
Consumidores: Salud y seguridad	EINF-31, EINF-32
Consumidores: Reclamos	EINF-32
Consumidores: Información fiscal	EINF-33
Derechos Humanos	
Due diligence de Derechos Humanos	EINF-27
Riesgos y medidas	EINF-27
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF-27
Discriminación en el empleo	EINF-27
Trabajo forzoso o infantil	No es un aspecto material debido a que no existe riesgo de trabajo forzoso o infantil en el tipo de negocio y ubicaciones en las que el grupo desarrolla su actividad.
Prevención de la Corrupción	
Prevención de corrupción y soborno	EINF-28, EINF-29
Prevención de blanqueo de capitales	EINF-29
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	EINF-29



Este material hace referencia a Contenidos parciales de los siguientes estándares GRI en su versión más actualizada:

205: Lucha contra la corrupción	404: Formación y educación
301: Materiales	405: Diversidad e igualdad
302: Energía	406: No discriminación
303: Agua y efluentes	407: Libertad de asociación y negociación colectiva
304: Biodiversidad	408: Trabajo infantil
305: Emisiones	409: Trabajo forzoso u obligatorio
306: 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	