ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

1 de Junio 2023 - 31 de Mayo 2024

CONTENIDOS

1. CARTA DE LA PRESIDENCIA

2. SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

3. MODELO DE NEGOCIO Y CONTEXTO

4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

5. BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

7. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

8. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

9. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

10. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

11. ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

1. CARTA DE LA PRESIDENCIA

Este año ha sido complicado para el sector conservero. El aumento sufrido en los últimos años en los costes laborales, las materias primas, los envases, la energía y el transporte, todo ello unido a la subida de los tipos de interés tras un largo período de tipos bajos, ha dado como resultado la reducción de la rentabilidad del sector. A pesar de la situación económica descrita, un año más, el compromiso, la dedicación y profesionalidad mostrados por la totalidad de la Organización de Grupo Dani, así como sus más estrechos colaboradores, nos han permitido seguir consolidando la trayectoria del Grupo Dani, iniciada hace mucho tiempo, y, un año más, seguimos contando con un modelo de negocio resiliente, con la experiencia del mejor equipo, la solidez y la capacidad tecnológica necesaria para poder afrontar la situación actual con las máximas garantías de éxito.

La historia de Dani empieza en 1946 como negocio familiar, mi padre Daniel Sánchez Simón se inició como representante de especias y conservas, y en el año 1965 me incorporo al mundo laboral de su mano. Actualmente, estamos en la tercera generación de la gestión de nuestro negocio familiar.

En 1989, inauguramos una fábrica propia de conservas de pescado y marisco en Chile, especializándonos en almejas, mejillones, navajas, navajuelas, machas y caracoles de mar. El desembarco en Chile, cuya línea de negocio es hoy de gran importancia en el Grupo, supuso un proyecto innovador y pionero para la empresa española.

Al cabo de 10 años, en 1999, inauguramos una nueva fábrica en Carnota (Galicia), especializada en mejillón, pulpo, calamar, atún claro y berberecho. Siguiendo con la expansión iniciada, en el año 2002, nos situamos como la primera empresa española del sector en adentrarse en territorio británico con una nueva planta de procesado de berberechos. A continuación, en los años 2010, 2011 y 2014 adquirimos otra planta de cocción de berberechos en Inglaterra, junto con 4 barcos pesqueros que forman la flota propia de pesca del Grupo.

A lo largo de estos años, hemos sabido adaptarnos a las tendencias del mercado y evolucionado hasta convertirnos en productores, fabricantes y distribuidores de nuestros productos, hecho que nos ha permitido tener el control sobre todo el proceso y consolidarnos como una de las empresas de referencia del sector de conservas y especias.

Así pues, con mucha ilusión y dedicación, hemos ido traspasando fronteras hasta ser lo que hoy somos, un grupo industrial con más de 800 personas y con una facturación de 143 millones de euros, sin perder el compromiso inicial de ofrecer productos de calidad saludables a precios asequibles elaborados en las más estrictas normas de seguridad alimentaria, obteniendo las certificaciones alimentarias más prestigiosas y apoyando la pesca sostenible, convirtiéndonos en una empresa de referencia en nuestro sector.

Todo ello no hubiera sido posible si no hubiéramos fundamentado nuestro trabajo y dedicación a la orientación al cliente, trabajo en equipo, integridad e innovación, que son los valores fundamentales de nuestra organización, y que siguen intactos desde hace más de 50 años.

Hace ya tiempo que, somos conscientes de que la sostenibilidad ha adquirido gran relevancia en el ámbito económico y financiero y estamos convencidos de que debemos seguir avanzando en este terreno para crear valor empresarial y social.

Las políticas de gestión de las magnitudes no financieras que se detallan en este documento cobran cada vez más importancia dentro de la información demandada por los principales grupos de interés con los que nos relacionamos.

En estas páginas ofrecemos una completa visión del Grupo Dani que permite comprender el modelo de negocio y el entorno empresarial, su organización y estructura, el impacto respecto a las cuestiones de gobierno corporativo, sociales, laborales, medioambientales o los compromisos asumidos en relación con los derechos humanos, la igualdad o la diversidad y el desempeño de la compañía en materia de sostenibilidad.

Quisiera agradecer una vez más el trabajo y la dedicación de nuestros empleados y colaboradores, dado que son una pieza esencial para el Grupo y sin su compromiso y esfuerzo no sería posible seguir creciendo e impulsando nuestro proyecto de empresa, generando valor y manteniendo el elevado nivel de calidad en nuestros productos. También, agradecer la confianza de nuestros clientes que esperamos seguir mereciendo.

Daniel Sánchez Llibre

2. SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente Estado de Información no Financiera (EINF) se ha elaborado según los requisitos que establece la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Dani Compañía de Inversiones S.L. y sus sociedades dependientes a través de este informe tiene como objetivo informar sobre cuestiones medioambientales, sociales, de gobierno corporativo y relativas al personal, sobre el respeto de los derechos humanos, sobre la sociedad y sobre la lucha contra la corrupción y el soborno.

Para la elaboración del presente Informe se han considerado las directrices y los requerimientos contemplados en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI Standards).

El periodo objeto del informe comprende desde el 1 de junio de 2023 al 31 de mayo de 2024. Toda la información y los datos incluidos en el presente estado de información no financiera hace referencia a Dani Compañía de Inversiones S.L. y sus sociedades dependientes, que consolidan en este informe:

- ***CONSERVAS DANI S.A.U.***
  Dirección: Polígono Industrial Garrofers, 32-35-37, Vilassar de mar (08340), Barcelona, España
- ***CONSERVAS CARNOTA S.A.U.***
  Dirección: Lugar Lamas de Castelo, S/N, Pedrafigueira, Carnota (15293), La Coruña, España
- ***DANI ONLINE S.L.U.***
  Dirección: Polígono Industrial Garrofers, 32-35-37, Vilassar de mar (08340), Barcelona, España
- ***DANI CARBURANTES S.L.U.***
  Dirección: Polígono Industrial Garrofers, 38, Vilassar de Mar (08340), Barcelona, España
- ***DANI FOODS Ltd.***
  Dirección: No 3 Shed, Port of Boston Boston, Lincolnshire PE21 6BN
- ***RENOWN FISHERIES Ltd.***
  Dirección: Whitstable Harbour, Whitstable, Kent CT5 1AB
- ***CARDIUM SHELLFISH Ltd.***
  Dirección: Whitstable Harbour, Whitstable, Kent CT5 1AB
- ***TREVOR LINEHAM SHELLFISH Ltd.***
  Dirección: Whitstable Harbour, Whitstable, Kent CT5 1AB
- ***OLY RAY Ltd.***
  Dirección: Whitstable Harbour, Whitstable, Kent CT5 1AB
- ***INMUEBLES CATALUÑA Ltda.***
  Dirección: Ruta 5 sur km. 3 S/N, Sector Mutrico, Ancud, Chile

Para cualquier duda o pregunta con relación a la Memoria y sus respectivos contenidos, se puede realizar una consulta a través del siguiente correo electrónico: **jaume@dani.es**

3. MODELO DE NEGOCIO Y CONTEXTO

3.1 EL GRUPO DANI

Dani Compañía de Inversiones S.L. (Grupo Dani de ahora en adelante) es una empresa familiar que se fundó en 1970, la cual se ha convertido en un actor importante en la industria alimentaria actual, evolucionando año tras año hasta convertirse en la gran empresa que es actualmente. El origen del Grupo se remonta a 1946, estableciéndose como un negocio familiar con Daniel Sánchez Simón como representante de especias y conservas, a quien se le incorporó Daniel Sanchez-Llibre en 1965.

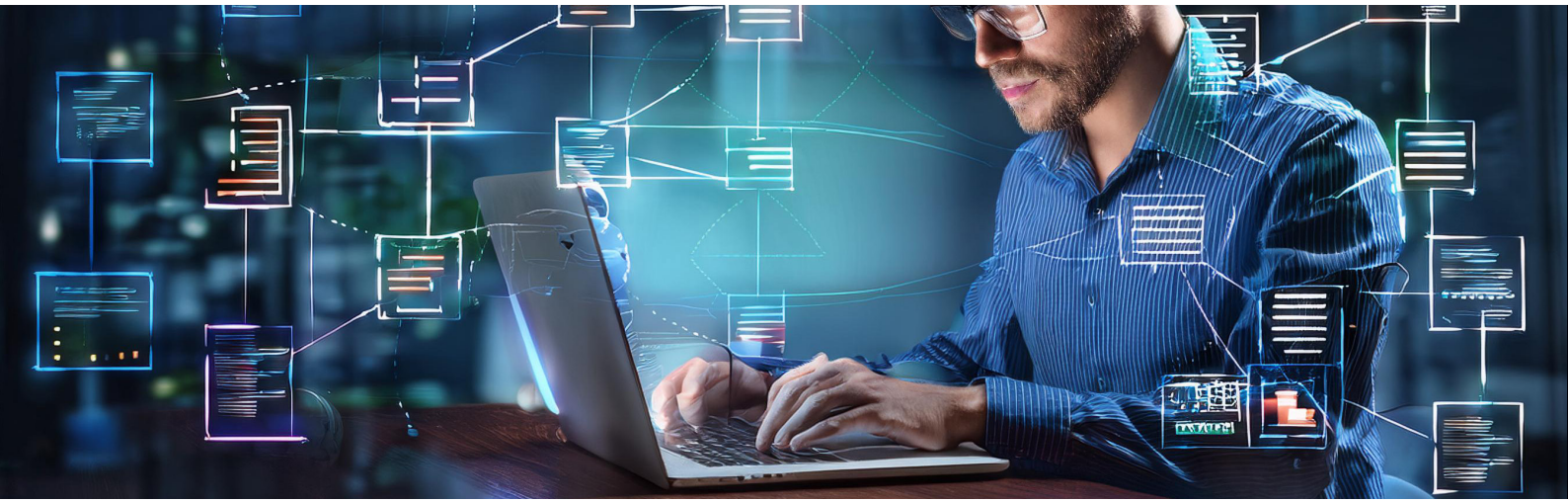
A lo largo de los años, Grupo Dani ha sabido ver y adaptar las diferentes tendencias del mercado y lo ha llevado a convertirse en el productor, fabricante y distribuidor de todos sus productos, lo que le otorga a la empresa un control total sobre todos los procesos, afianzándose como uno de los principales y más grandes actores del sector de las especias y conservas de la actualidad.

Grupo Dani cuenta con la personalidad jurídica de una Sociedad Limitada, con Daniel Sánchez-Llibre como principal accionista de ésta. La sede social de la empresa dominante (Dani Compañía de Inversiones S.L.) se halla asentada en el polígono industrial Els Garrofers, parcelas 32-35-37, 08340 en Vilassar de Mar (Barcelona) y constituida en 2003.

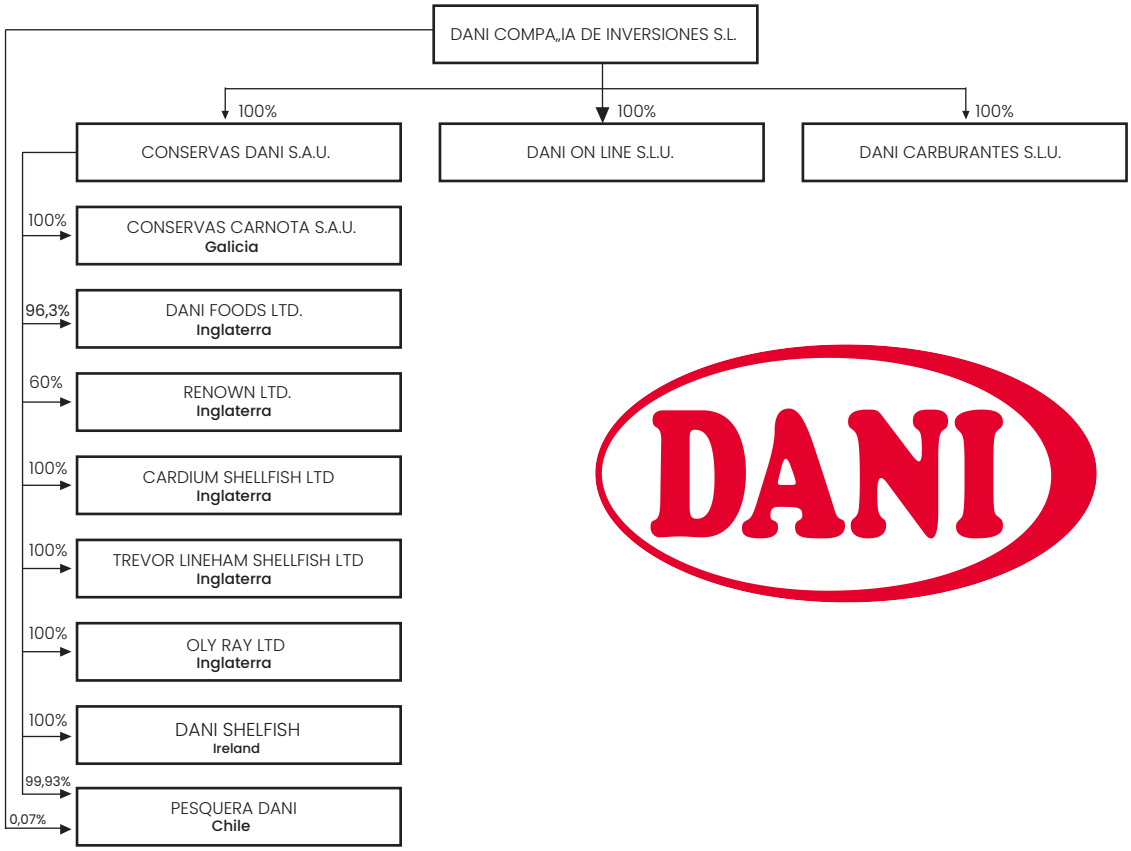
La totalidad de las sociedades que componen el perímetro de consolidación de Grupo Dani han sido integradas mediante el método de consolidación de integración global.

Conservas Dani S.A.U. (Barcelona, España) es la sociedad más representativa del Grupo, dedicada a las conservas y especias, de ella se acogen: Conservas Carnota S.A.U. (Galicia, España) fábrica de conservas de marisco, Dani Foods Ltd. (Boston, Inglaterra) planta de procesado de berberechos, Renown Fisheries Ltd. (Kent, Inglaterra), Cardium Shellfish Ltd. (Kent, Inglaterra), Oly Ray Ltd (Kent, Inglaterra) y Trevor Lineham Shellfish Ltd (Kent, Inglaterra). Estas cuatro sociedades ubicadas en el Reino Unido disponen de barcos de pesca para berberechos. Inmuebles Cataluña (Chiloé, Chile), dispone de una planta de procesado de marisco, tanto en lata como congelado, así como una planta de reciclado de la concha en cal agrícola. El Grupo dispone de dos sociedades más: Dani Online SLU (Barcelona, España), dedicada a la distribución online de los productos de Grupo Dani y Dani Carburantes S.L.U. (Barcelona, España), estación de servicio y tienda.

Organización	*Actividad*	*Participación*	*Titular*	*Domicilio social*
Conservas Dani, S.A.U.	Fabricación y Distribución de Conservas y de pescado y marisco y Especias	100,00%	Dani Compañía de Inversiones, S.L.	Barcelona
Dani Carburantes, S.L.U.	Estación de servicio			
Dani On Line, S.L.U.	Venta on line			
Conservas Carnota, S.A.U.	Fábrica de conservas	100,00%	Conservas Dani, S.A.U.	La Coruña
Inmuebles Cataluña, Ltda (Pesquera Dani)	Fabricación y distribución de Conservas de pescado y marisco, procesado y distribución de marisco congelado. Planta de reciclaje	0,07%	Dani Compañía de Inversiones, S.L.	Chile
	Fabricación y distribución de Conservas de pescado y marisco, procesado y distribución y venta de marisco en conserva y congelado Venta de cal reciclada	99,93%	Conservas Dani, S.A.U.	
Dani Foods, Ltd.	Fábrica de conservas	96,3%	Conservas Dani, S.A.U.	Inglaterra
Trevor Lineham Shellfish Ltd.	Barcos de pesca	100,00%		
Cardium Shellfish Ltd.		100,00%		
Oly Ray Ltd.		100,00%		
Renown Fisheries Ltd.		60,00%		



GRUPO DANI - ORGANIGRAMA



3.2 ACTIVIDADES DEL GRUPO

Grupo Dani tiene como actividad principal el aprovisionamiento, producción, transformación y comercialización de conservas de marisco, marisco congelado, pescado y especias, así como su manipulación y envasado.

La empresa ofrece una amplia y variada gama de productos, entre ellos: conservas, especias, aderezos, sales y condimentos, superalimentos, salsas, verduras y vermut.

La empresa se ha consolidado como líder nacional en su clase y se está expandiendo internacionalmente, exportando actualmente a más de 40 países.

Las operaciones de Grupo Dani se concentran en España, Chile y el Reino Unido.

Las cifras más significativas del Grupo Dani, en el último ejercicio cerrado a 31/05/2024 son:

Concepto	*Valor*
Número de personas trabajadoras (31/05/2024)	822
Ventas netas	143 millones de euros
Mercados abastecidos	Europa, América Latina, Asia

España

Conservas Dani, SAU, realiza el envasado y distribución de especias, así como almacén, estuchado y distribución de conservas y se ubican las oficinas centrales del Grupo Dani y el centro logístico del grupo. La empresa importa especias a granel de todo el mundo y una vez en Vilassar, tras pasar los correspondientes controles de calidad para su aceptación, se transforman en productos acabados de diferentes formas y presentaciones. **Conservas Carnota, SAU,** es una filial ubicada en Galicia, que es una fábrica de elaboración y procesado de conservas de pescado y marisco. El producto terminado se envía a la central de Vilassar y una vez allí se distribuye por todo el territorio nacional y el resto del mundo.
Dani Carburantes SLU, ubicada en Vilassar de Mar, es una estación de servicio y tienda contiguas a las instalaciones de Conservas Dani en Vilassar de Mar, donde mayoritariamente se venden productos de la marca Dani
Dani On line SLU es la tienda virtual del Grupo Dani.

Chile

En Chile cuenta con su filial **Inmuebles Cataluña, Ltda** o Pesquera Dani, una planta procesadora de pescado, que también cuenta con una línea de mariscos congelados para distribuir los productos. En el año 2022 se construyó y puso en marcha una planta de reciclaje de concha en cal, que contribuye a reducir el impacto ambiental de los residuos, debido a que las conchas que antes se desechaban ahora son tratadas y convertidas en cal, un producto de gran utilidad en el sector agrícola donde se encuentra la planta situada. Por otro lado, también contribuye a reducir las emisiones de carbono, gracias a una reducción del 72% del tráfico de camiones que transportan conchas a la planta de cal externa.

Reino Unido

En Inglaterra se ubican las cinco sucursales que pescan, suministran y procesan berberechos. En concreto, **Dani Foods, Ltd.** es una planta de procesado de berberechos, ubicada en Boston (Inglaterra) y que además posee un cocedero situado en la localidad del sur de Gales, Penclawdd. **Trevor Lynham, Ltd. , Renown Fisheries, Ltd.** y **Oly Ray, Ltd** son subsidiarias propietarias de barcos de pesca de berberechos; **Cardium Shellfish, Ltd.** es también subsidiaria propietaria de un barco pesquero y cuenta con un pequeño centro de distribución de materia prima.

3.3 PRESENCIA DEL GRUPO EN LOS PRINCIPALES MERCADOS DEL MUNDO Y DESARROLLO DE NEGOCIO

En cuanto a la tendencia del mercado de conservas, durante el último año, según Alimarket, a pesar de que la producción en términos monetarios ha crecido aproximadamente un 6%, dicho incremento ha sido debido a la inflación, pues en términos de volumen la producción de la industria conservera en 2023 cayó un 5%. A tener en cuenta que venimos ya de una disminución de la producción industrial de aproximadamente un 8%.

La disminución del consumo interior iniciada en el 2022 mantiene la merma de los resultados empresariales, y por tanto retrasando o paralizando los planes de inversión del sector.

A pesar de ello, el sector ha conseguido recuperar las exportaciones, con un crecimiento del 1,6% durante el periodo enero a octubre 2023 y reportando un 15% más de los ingresos. No obstante, durante el 2023 han surgido nuevos retos para el sector como son el nuevo impuesto del plástico, la exclusión de la conserva en la reducción temporal del IVA aprobada por el gobierno para algunos alimentos y la exclusión del sector para la mayor parte de las ayudas estatales incluidas en el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) del sector alimentario, las conserveras sólo podrían presentar proyectos de I+D, dejando fuera las inversiones en sostenibilidad o eficiencia energética.

Conservas Dani asciende del octavo en 2022 al sexto puesto en el ranking de las 65 mayores empresas del sector en 2023, por detrás únicamente de las grandes compañías atuneras. Cabe señalar que el atún no es un mercado objetivo para Conservas Dani, las principales productoras de atún ocupan los primeros puestos de este ranking y representan el 71% del volumen total de conservas que se producen en España. En la categoría de Mejillones/ Berberechos/ Almejas/Navajas, Grupo Dani se encuentra en la 3ª posición, con una participación del 3,7% del volumen del mercado en toneladas (3,6% en el año anterior) y 6% del valor en euros (5,6% en el año anterior).

Por otro lado, debido a las condiciones socioeconómicas en las que seguimos inmersos, la evolución del mercado evidencia su sensibilidad a la subida de precios, por lo que nos encontramos en un escenario ideal para un nuevo aumento de la relevancia de la marca blanca (MDD), que sigue cobrando importancia y continúa creciendo en la mayoría de las categorías, ya que el factor precio es una variable crucial, siendo el principal protagonista para poder establecerse en el mercado conservero, con una participación dicho mercado de aproximadamente 81% en volumen (79% en el año anterior) es decir, 2 puntos más que en el año anterior. Conservas Dani es también un fabricante de marca de distribuidor (o marca blanca-MDD) y un importante proveedor de berberechos de las principales distribuidoras nacionales. En el año 2022 y 2023, el peso de la MDD o Marca de Distribución se sitúa en un 60% de las ventas del Grupo. En términos de exportaciones, Grupo Dani ocupa el sexto lugar en el ranking del sector, con una facturación en el 2023 de 56 millones de euros.

En cuanto al **mercado de especias y condimentos**, Conservas Dani se sitúa en el año 2023 en la novena posición entre los 50 principales fabricantes de España del sector, con una producción de 3.150 toneladas y un valor de 20 millones de euros, según Alimarket.

Por último, cabe destacar que el 40% de los ingresos del Grupo Dani corresponden a exportaciones, y la aportación de los distintos canales es la siguiente: supermercados e hipermercados aportan el 80%, HORECA el 13%, industria el 4% y gráneles el 3% del volumen de negocio.

3.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La empresa familiar objeto del informe, Grupo Dani, es una empresa conservera de pescado, marisco y especias, enfocada a ofrecer productos de alta calidad con garantía de seguridad alimentaria, orientación al cliente y la sostenibilidad como foco de gran importancia, persiguiendo siempre la mejora continua y el respeto de las conductas éticas

La empresa y sus estrategias se caracterizan por una combinación de factores como la diferenciación y los costes ajustados a través de su posibilidad de abastecimiento de productos desde su origen hasta el consumidor final.

Para el grupo, la calidad es un aspecto esencial debido a su pertenencia al sector de la alimentación, y en este contexto, se disponen de Políticas de Calidad por parte del Grupo aplicables para todas las sociedades que lo conforman, con el objeto de que todos los productos y servicios elaborados y ofrecidos por la compañía reflejen fielmente las expectativas de los clientes. Además, cuenta con su propio Sistema de Gestión de Calidad que sigue los estándares del IFS Global Markets Food, un programa que estandariza la seguridad alimenticia tanto para el comercio minorista como para el industrial. Dichos estándares, están basados en el marco GFSI (Global Food Safety Initiative), con el fin de promover globalmente la seguridad alimentaria y la confianza del consumidor. Los principales objetivos estratégicos definidos por el Grupo Dani son los siguientes:

1. Mejora del rendimiento:

Seguimos centrados en lograr un mejor control de costes, ser excelentes en las operaciones, eficientes en la administración y aprovechar el aprendizaje al compartir las mejores prácticas en toda la organización.

2. Sostenibilidad:

Sostenibilidad en los productos y en cómo se producen, con el objetivo de ser una organización sostenible preparada para las futuras tendencias del mercado.

El compromiso del Grupo es calcular la huella de Carbono para poder implementar un plan de reducción de emisiones de CO2.

3.5 PRINCIPALES RIESGOS

A continuación, se detallan los principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del Grupo Dani, así como los procedimientos implementados para identificar, prevenir y atenuar los riesgos e impactos significativos.

Dentro del marco de los diversos Sistemas de Gestión y Control implantados, la organización ha realizado una identificación de riesgos derivados de sus diferentes actividades.

Por otra parte, tal y como se indica en las cuentas anuales consolidadas, las operaciones propias del Grupo están sujetas a diversos tipos de riesgos financieros, entre los que destacan:

- Riesgo de mercado:
  - ✓ · Riesgo de tipo de cambio.
  - ✓ · Riesgo de precios.
  - ✓ · Riesgo de tipo de interés.
- Riesgo de liquidez
- Riesgo de crédito.

Por otra parte, con la premisa de brindar un diagnóstico confiable del estado de Grupo Dani en lo que se refiere al entorno interno y contexto externo de la empresa, se ha elaborado una matriz DAFO, una herramienta de análisis que permite mostrar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el contexto en el que trabaja la organización. En este diagnóstico, las debilidades y fortalezas forman parte del ámbito interno de la organización y, por otro lado, las amenazas y oportunidades corresponden al contexto externo.

Nuestra experiencia de más 50 años en el sector nos ha permitido adquirir un profundo conocimiento del mercado, junto con el análisis de diversos informes y estudios globales del sector, hemos determinado cuales son los aspectos más relevantes que a continuación reflejamos:

Análisis DAFO del Grupo DANI:

Con objeto de poder minimizar los riesgos y las amenazas detectadas, se están implementando los siguientes mecanismos de control y atenuación:

- Búsqueda de mercados de suministro alternativos.
- Diversificación productos y ampliación portafolio.
- Inversión continua en tecnología en las plantas productivas

4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Un requisito contemplado por el Estándar Global Repoting Initiative (GRI) es el Análisis de Materialidad (un diagnóstico en dos dimensiones de los temas más relevantes de la organización), para que de este modo la información que es reflejada en la Memoria sea confiable, completa y equilibrada. Así mismo, el Estado de Información No Financiera deberá ser significativo en cuanto a su información sobre cuestiones ambientales, sociales, de gobernanza y relativas al personal, sobre los derechos humanos, información contra la corrupción y soborno e información sobre la sociedad, según se establece en la Ley 11/2018.

En respuesta a este apartado, en 2021, Grupo Dani dentro del marco de la elaboración de la Memoria No financiera de 2020, desarrolló un Estudio de Materialidad, basado en la nueva situación provocada por la pandemia del COVID-19.

Dicho estudio fue progresando mediante un análisis contextual de la organización, considerando las cuestiones de más peso en los sectores de actividad, y las recogidas en los marcos de referencia: Global Reporting Initiative (GRI), Grovernance & Accountability Institute (G&A) y la Ley 11/2018 de Información no Financiera.

La justificación de esta investigación es poder reunir los aspectos económicos, sociales y ambientales de más peso dentro de la organización, y en las que sus evaluaciones y decisiones influyen sustancialmente en los grupos de interés de esta.

La implantación y actualización de dicho estudio de materialidad permitió identificar los principales temas materiales de la sociedad, así como la asignación de su alcance, la cual consta de varias fases diferenciadas:

4.1 IDENTIFICACIÓN

En preparación para la etapa de identificación, se desarrolló un listado preliminar con los posibles asuntos de sostenibilidad, siempre considerando lo establecido en el estándar GRI y los requisitos de la Ley 11/2018 requeridos para el Informe de Información no Financiera.

4.2 PRIORIZACIÓN

Para la identificación de los temas relevantes para Grupo Dani, se consideró que los resultados se debían procesar y analizar en términos de importancia respecto a los asuntos económicos, sociales y ambientales, y la influencias en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

4.3 SELECCIÓN DE INDICADORES

Para identificar temas fundamentales para el Grupo, se consideró que los resultados se procesaran y analizaran en orden de importancia respecto a aspectos económicos, sociales y ambientales e influencias significativas en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

4.4 ASPECTOS MATERIALES POR ÁMBITO

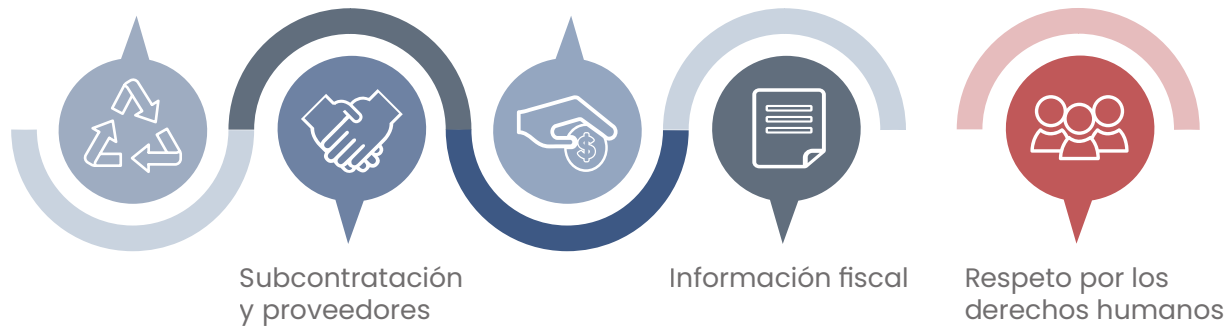
Cuestiones medioambientales:

Lucha contra la corrupción y el soborno:

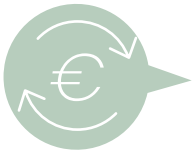
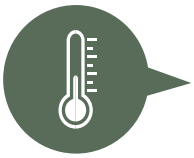
Cuestiones sociales y relativas al personal:

Sociedad:

Derechos humanos:



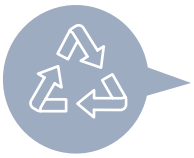
4.5 COBERTURA DE LOS ASPECTOS MATERIALES

Medioambientales:	***COBERTURA INTERNA***	***COBERTURA EXTERNA***
 Economía circular y prevención y gestión de residuos	X	X
Contaminación	X	X
Uso sostenible de los residuos	X	X
 Cambio climático	X	X
Protección de la biodiversidad	X	X

Sociales y relativa al personal:	***COBERTURA INTERNA***	***COBERTURA EXTERNA***
Ocupación	X	X
Salud y seguridad	X	X
Formación	X	X
Igualdad	X	X

Respeto a los derechos humanos:	***COBERTURA INTERNA***	***COBERTURA EXTERNA***
Respeto por los derechos humanos	✗	✗

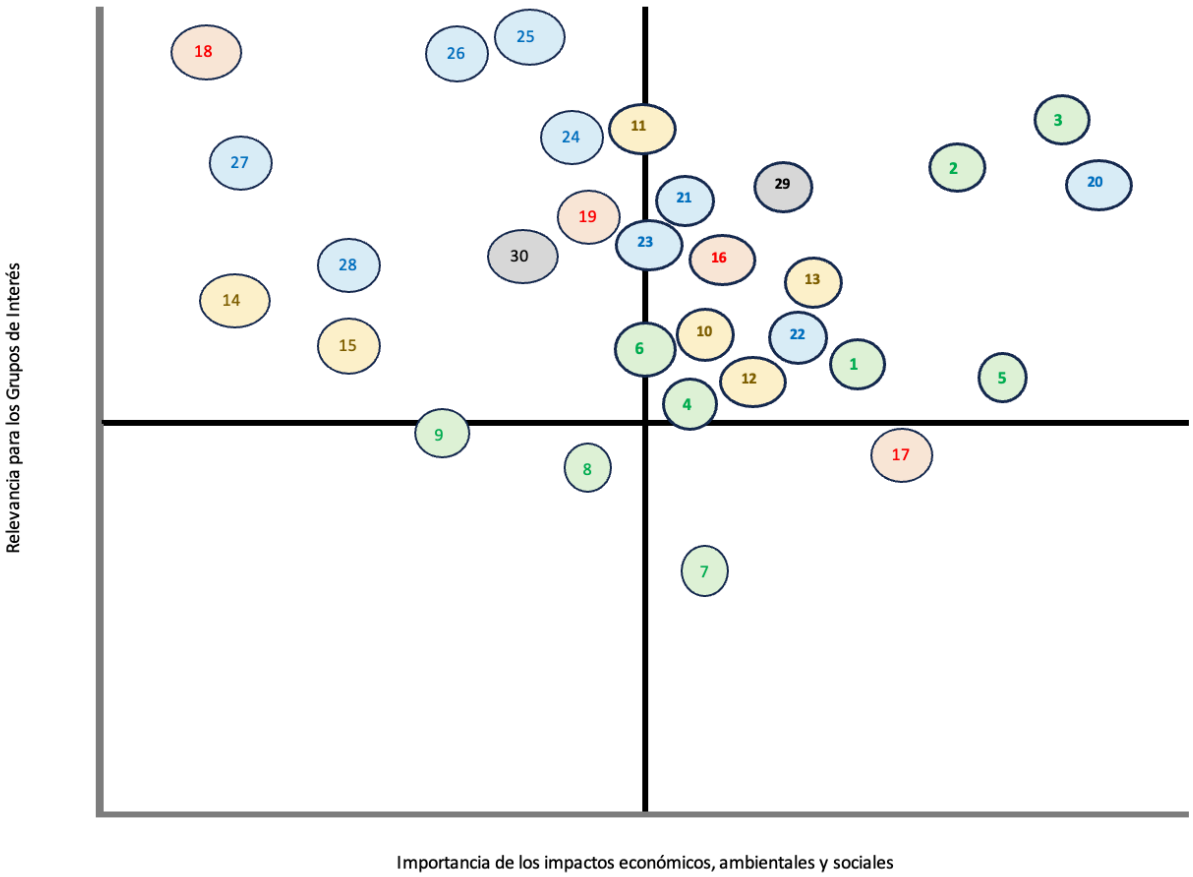
Lucha contra la corrupción y el soborno:	***COBERTURA INTERNA***	***COBERTURA EXTERNA***
Corrupción y soborno	✗	✗

Sociedad:	***COBERTURA INTERNA***	***COBERTURA EXTERNA***
 Compromiso con el desarrollo sostenible	✗	✗
Subcontratación y proveedores	✗	✗
Consumidores	✗	✗
Información fiscal	✗	✗

MATRIZ DE MATERIALIDAD

de Dani Compañía de Inversiones S.L. y sus sociedades dependientes

La correlación entre los aspectos relevantes para los grupos de interés junto con la probabilidad de ocurrencia e impacto de los temas económicos, ambientales y sociales, nos permite obtener unos resultados y ordenarlos en una Matriz de Materialidad. En ella se recogen como aspectos materiales prioritarios los que aparecen en el cuadrante superior derecho, puesto que son los más relevantes para los grupos de interés y que mayor impacto pueden ocasionar en la organización y su exterior.



Cuestiones Medioambientales	
1	**Economia Circular**
2	**Prevención y gestión de residuos**
3	**Contaminación**
4	**Uso sostenible de los residuos**
5	**Cambio Climático**
6	**Protección de la biodiversidad**
7	Materias Primas sostenibles
8	Seguridad y Salud del producto
9	Optimización del transporte y logística

Cuestiones Sociales y relativas al Personal	
10	**Ocupación**
11	**Salud y Seguridad de los Trabajadores**
12	**Formación**
13	**Igualdad**
14	Conciliación laboral y corresponsabilidad
15	Diversidad, equidad e inclusión

Gobernanza	
16	**Corrupción y soborno**
17	Ética y transparencia
18	Cumplimineto normativo
19	Gobierno corporativo

Sociedad	
20	**Compromiso con el desarrollo sostenible**
21	**Subcontratación y proveedores**
22	**Consumidores**
23	**Información fiscal**
24	Acción social
25	Identidad de Marca y valores
26	Atención al cliente y excelencia en el servicio
27	Protección de datos y ciberseguridad
28	Expansión nacional e internacional

Derechos Humanos	
29	**Respeto por los Derechos Humanos**
30	Prácticas laborables responsables

PARTICIPACIÓN GRUPOS DE INTERÉS

INTERNOS	EMPLEADOS
	ACCIONISTAS
EXTERNOS	CLIENTES
	PROVEEDORES
	ONG´S
	MEDIOS COMUNICACIÓN
	ENTIDADES FINANCIERAS

5. BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

Misión, visión y valores
A continuación, se detalla la misión, visión y valores de Grupo Dani.

MISIÓN

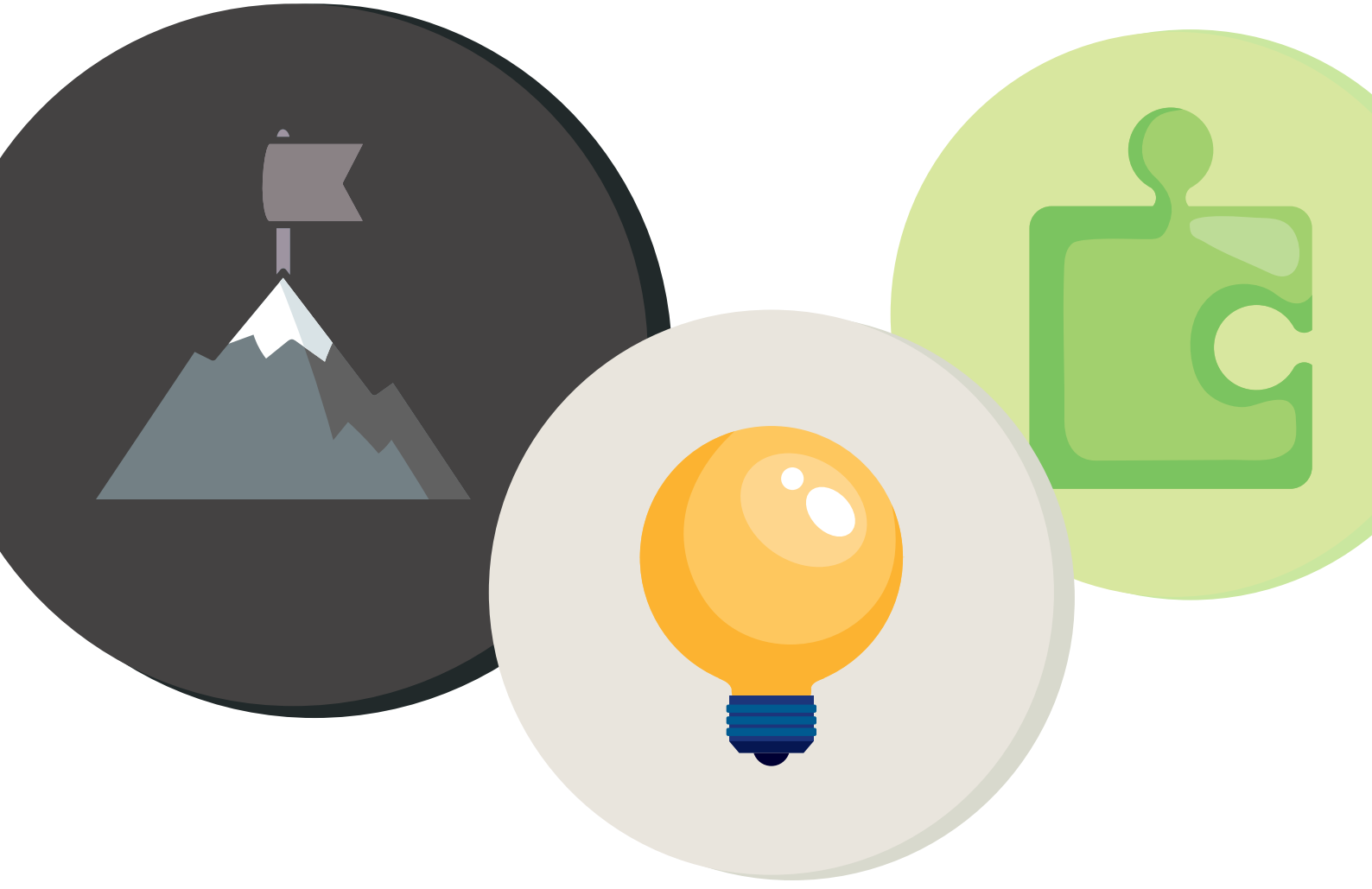
Ofrecer productos de alimentación saludables que satisfagan a los consumidores a precios asequibles y que estén elaborados sobre la base de las más estrictas normas de calidad y seguridad alimentaria.

VISIÓN

Ser percibidos por el consumidor como un referente que satisface sus necesidades de productos de alimentación, a través de la innovación, la calidad y seguridad alimentaria.

VALORES

- ***Pasión y compromiso:*** disfrutar con el trabajo, con una alta implicación para conseguir nuestros retos.
- ***Innovación:*** anticiparse al momento ofreciendo nuevos productos y adoptando nuevos procesos de fabricación de forma sostenible.
- ***Calidad:*** ofrecer excelencia a nuestros clientes.
- ***Creación de valor***: implicar a toda la empresa y trabajar en equipo para conseguir aumentar el valor percibido por nuestros clientes. Controlamos todo el proceso de producción, desde la materia prima hasta el producto acabado y su distribución.



Asimismo, Conservas Dani dispone de un **Código de Conducta**, aplicable a todo el grupo, como documento central que refleja el compromiso de la compañía con la legalidad y el comportamiento ético e integro. El Código de Conducta incluye una serie de Principios y Normas de conducta a seguir en el curso del desempeño del trabajo y resume las reglas aplicables según la ley vigente. Ayuda a los trabajadores a conocer sus obligaciones legales y, al mismo tiempo, proporciona una guía práctica sobre cómo actuar en el trabajo de acuerdo con la ley.

También se cuenta con una **Política Ambienta**l desde parte de la compañía, con el objeto de contribuir a un desarrollo sostenible del entorno y sus recursos de las distintas sociedades, entendiéndolo como, el respeto al medio ambiente, el uso racional de los recursos naturales disponibles y la prevención de la polución.

De igual manera, la sociedad cuenta con una **Política de Seguridad y Salud** con el principio de asegurar que todas las actividades empresariales, dentro y fuera de las instalaciones de la organización, sean realizadas en buenas y adecuadas condiciones de seguridad e higiene, mejorando así la salud de los empleados, clientes y comunidad de la empresa

También es de importancia señalar se dispone de un **Modelo de Gestión de Cumplimiento Normativo** en el ámbito de la anticorrupción, para la identificación de los riesgos legales, que, eventualmente, puedan generar imputaciones penales, debido a la actividad y organigrama empresarial. Adicionalmente, se incluyen todas las medidas de prevención y control implementables y necesarias para evitar la comisión de delitos dentro de la organización.

A través del compromiso y fomento de la sostenibilidad, Grupo Dani apuesta por una pesca sostenible a fin de evitar los efectos adversos de su actividad en el medio ambiente y el ecosistema. El compromiso se manifiesta a través de las diferentes Políticas y sistemas de Gestión que enmarcan la actuación en los ámbitos de la sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa. De esta forma, el Grupo cuenta con una serie de compromisos recogidos en todas las políticas mencionadas anteriormente, como son: el Código de conducta, una Política de Medio Ambiente, una Política de Calidad, una Política de Salud y Seguridad, y un Modelo de Gestión de Cumplimiento Normativo.

Por otro lado, el Grupo Dani sigue apostando por el proyecto DANI EMPRESA SALUDABLE, implantado en el año 2021, con el objetivo de prevenir y promover la salud en el puesto de trabajo, desarrollando un programa que permite a cualquier empleado o miembro del equipo Dani incorporar una rutina de hábitos saludables en su trabajo diario.

Este proyecto es una apuesta estratégica que contribuirá a la mejora del clima laboral, no solo desde un punto de vista físico sino también psicosocial, con especial foco en el ámbito de las relaciones interpersonales y el entorno de la organización. En el capítulo 7 de esta memoria se detallan las acciones efectuadas durante este ejercicio.

El Grupo Dani dispone de las siguientes certificaciones:

• ***Certificado IFS Food***, una norma de seguridad alimentaria reconocida por la Global Food Safety Initiative (GFSI) para auditar empresas que fabrican alimentos o a empresas que empaquetan productos alimentarios a granel que se centra en la seguridad y calidad alimentaria de los productos procesados.

• ***Certificado MSC (Marine Stewardship Council).*** Este certificado es específico de algunos de sus lotes de productos en Chile y Reino Unido, que establece los estándares para la pesca sostenible y trazabilidad de los productos pesqueros sostenibles con certificación y mantiene, a su vez, en colaboración con ASC (Aquaculture Stewardship Council), un estándar para el cultivo y recolección de las algas marinas.

• ***Certificado de conformidad de agricultura ecológica*** >95% del Consell Català de Producció Ecològica para los siguientes productos: cous-cous, quinoa, copos de avena, semilla de lino dorado y quinoa blanca en grano.

• ***Certificado SAE Nivel 2 Categoría:*** Productos de la pesca transformados que consiste en una certificación veterinaria oficial para la exportación.

• Certificado de seguridad de cadena de custodia, ***Factory Security Assessment*** de sus instalaciones.

• ***Certificado de la Agència de Protecció de la Salud*** para las actividades de: almacenaje, distribución e importación de productos alimentarios.

• ***Certificado Ecológico CCPAE*** para la: Ampliación de Especias Ecológicas en Conservas DANI, SAU.

• ***Certificado ECOVADIS Silver*** en Conservas Carnota.

• ***Certificado BSCI*** acreditado por Amfori en Inmuebles Catalunya Limitada.

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

El ***Grupo Dani*** es consciente de que sus actividades pueden tener externalidades negativas sobre el medio ambiente, en este sentido dispone de diferentes ***Políticas Medioambientales*** encaminadas a promover el desarrollo sostenible del entorno y sus recursos, respetando al medio ambiente, realizando un uso eficiente de los recursos existentes y la prevención de la contaminación.

Esta Política es un compromiso de la Dirección General junto con todo el personal, que pone de manifiesto la voluntad del ***Grupo Dani*** por minimizar el impacto ambiental y de los recursos energéticos empleados por nuestra actividad, a la vez aplicar el control de buenas prácticas de nuestros proveedores y otra serie de medidas englobadas en el marco del desarrollo sostenible.

Los principios básicos en que se sustenta la Política son:

- Velar por el cumplimiento de la Legislación y Reglamentación Ambiental aplicable
- Prevenir la contaminación mediante la sistematización de nuestra gestión medioambiental de manera que nos permita controlar, y evitar o reducir el impacto ambiental asociado a nuestra actividad.
- Estudiar y promover todas las medidas a nuestro alcance para minimizar los impactos generados por otros agentes.
- Colaborar, cuando sea requerido por las diferentes administraciones, entidades públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales, en la búsqueda de soluciones a los problemas medioambientales planteados en el ejercicio de nuestra actividad.
- Reducir las emisiones procedentes de los sistemas auxiliares.
- Reforzar el control operacional sobre las situaciones anormales y las potenciales de emergencias.
- Aprovechar todas las oportunidades de progreso en materia de medio ambiente, en particular en los nuevos proyectos industriales, mediante el empleo de nuevas tecnologías disponibles, con el fin de optimizar los consumos de agua, energía y combustible.
- El sistema de gestión medioambiental se basa en la mejora continua de los aspectos ambientales más relevantes para la organización. Para ello fijamos anualmente objetivos cuantificables y asignamos los recursos necesarios para su consecución.
- Promover una cultura medioambiental en nuestros trabajadores y grupos de interés, que distinga la responsabilidad ambiental de nuestro grupo.

Además, las Políticas Medioambientales de Conservas Carnota, S.A.U. y Dani Foods LTD, contemplan requerimientos enfocados a la pesca responsable.

Asimismo, tal y como se muestra en la Política de Calidad de cada sociedad, la Dirección está comprometida a introducir progresivamente mejoras ambientales en sus operaciones con el fin de armonizar los procesos desarrollados con el medio ambiente y optimizar la eficiencia en el uso de los recursos, la gestión de residuos y el cumplimiento de la normativa vigente aplicable.

La evaluación e identificación de los temas ambientales más importantes permite a la empresa mantener una gestión ambiental basada en tres pilares de actuación:

– **Precaución:** evitar las actuaciones que puedan provocar externalidades ambientales negativas, independientemente de la gravedad en caso de que suceda.

– **Prevención:** evitar las externalidades negativas asociadas a una determinada acción.

– **Corrección:** tener identificada la forma de actuar en caso de necesitar contrarrestar las consecuencias ambientales de un riesgo en caso de que suceda.

Además, la organización cuenta con un procedimiento para identificar, acceder, actualizar y registrar los requisitos ambientales derivados de la legislación, la normativa aplicable a la actividad y ubicación geográfica, y otros compromisos como el Código de Conducta y acuerdos con proveedores, clientes y Administraciones Públicas.

Entre los objetivos y mejoras marcados dentro del Sistema de Calidad, Grupo Dani tiene un compromiso anual en conseguir, en cada fábrica, el 100% de los objetivos establecidos. Están incluidos aspectos medioambientales y de sostenibilidad.

Todo el equipo de la empresa respeta y es responsable de cumplir con los requisitos ambientales, por lo que la gestión ambiental y su resultado es un trabajo en equipo. A su vez, la Dirección promueve mejoras ambientales y asigna los recursos necesarios para asegurar la implementación exitosa de la política ambiental.

Los aspectos ambientales más significativos del Grupo Dani son: el consumo energético, el consumo de agua, la generación de residuos de conchas y la obtención de productos de la pesca (materia prima).

La información que nos aporta la evaluación de aspectos, así como el seguimiento de indicadores ambientales, permite establecer objetivos para mejorar el sistema de gestión ambiental y así reducir los impactos ambientales asociados a las actividades del Grupo Dani.

Para minimizar estos impactos se realizan medidas para disminuirlos, como, por ejemplo:

- Instalar medidores de energía intermedios.
- Instalación de placas fotovoltaicas.
- Utilización de combustibles alternativos (CalOil).
- Instalación de tecnología LED.
- Utilización de agua de mar en la primera etapa del flujo de producción y como limpieza de las dependencias de esta primera etapa.
- Resembrar los bancos de cultivo.
- Instalación de una planta de reciclaje de conchas

***Aplicación del principio de precaución*:**

Mediante el desarrollo y mantenimiento de los sistemas de gestión implantados en el grupo, de los proyectos y actividades que en este informe se detallan, así como la participación en los distintos compromisos y convenios, Grupo Dani pone de manifiesto su alto compromiso con el objetivo de velar por la sostenibilidad del entorno en el que opera, así como con el cumplimiento del Principio o Enfoque de Precaución que emana de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992.

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales:

Respecto de la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales, Grupo Dani cuenta con una póliza de Responsabilidad Medioambiental, cuyo tomador es Dani Carburantes, por valor de 1.500.000€, conforme a la Ley 26/2007.

Las coberturas de la póliza son: daños y perjuicios personales y/o materiales, costes de limpieza, daños a la biodiversidad, contaminación derivada de transporte de mercancías y/o residuos y contaminación producida por tanques enterrados, entre otras.

El resto de las sociedades no están incluidas dentro el Anexo III de la Ley 26/2007, por lo que la responsabilidad ambiental es limitada.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

6.1 CONTAMINACIÓN

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica:

Uno de los pilares de la Política Ambiental de Grupo Dani es la prevención de la contaminación mediante una gestión ambiental sistémica, que permite a las organizaciones controlar, evitar o reducir el impacto ambiental asociado a la implementación de la actividad.

Se identifican a continuación las medidas de ahorro energético y de reducción de impactos ambientales, así como otros proyectos para la reducción de las emisiones de CO2 implementadas en las instalaciones del Grupo Dani durante el periodo 2022-2023 y 2023-2024, utilizando los recursos económicos y humanos necesarios para su consecución:

PERIODO 2022-2023	
SOCIEDADES	***DESCRIPCIÓN***
Conservas Dani	Reparación y reducción de fugas de calor
Conservas Dani	Incorporación de nuevos aislamientos
Inmuebles Cataluña	Implantación de una tolva de conchas de mayor capacidad evitando traslados mediante camión

PERIODO 2023-2024	
SOCIEDADES	***DESCRIPCIÓN***
Conservas Carnota	Cuadros nuevos y regulación temperatura de las lavadoras y salseras de todas las líneas
Conservas Carnota	Mejora en la evacuación de las purgas de las calderas
Conservas Carnota	Mejora y optimización de la EDAR e instalación de un nuevo desengrasador retirar más eficazmente al disponer de dos en serie.
Inmuebles Cataluña	Acuerdo con el ayuntamiento de Ancud en relación a la gestión de residuos. Mejora en la reciclabilidad de los residuos.

La ***contaminación lumínica*** no representa un impacto significativo en nuestra organización. La contaminación lumínica la gestionamos a través de las medidas de reducción de consumo eléctrico y el reemplazo de luminarias por aquellas de menor consumo energético y mayor vida útil, se usan báculos y luminarias específicas que se orientan hacia los puntos de luz necesarios. Así se evita la dispersión de luz hacia el exterior.

6.1.1 Emisiones atmosféricas:

En la industria conservera, la principal fuente de contaminación atmosférica son los generadores de vapor. Estos están controlados por las Autoridades Gubernamentales mediante Entidades Colaboradoras. El Grupo presenta periódicamente un informe a la Autoridad competente, en el que se certifica que las emisiones cumplen los valores límite especificados.

A continuación, se indican los diferentes focos existentes en la organización y el control y regulación de cada uno de ellos.

Conservas Carnota dispone de 2 focos de emisión (calderas), las cuales se realizan mediciones periódicas cada 2 años. Último control realizado el 23/11/2023.

En ***Pesquera Dani*** se dispone de 4 focos de emisión: 2 calderas, 1 quemador de la planta de cal y un generador. La Resolución de Calificación Ambiental (RCA) no obliga a la realización de mediciones ni se establece ningún límite de emisión, aun así, se realizan mediciones periódicamente (anuales) de todos los focos menos del generador. La única obligación establecida en la actividad de Pesquera Dani es una declaración de las emisiones a través del combustible consumido que se presenta en el portal de Medioambiente de Chile de forma anual.

En ***Dani Foods*** existen 2 focos de emisión (calderas de keroseno), las cuales están exentas de realizar mediciones.

Las otras sociedades no tienen focos de emisión de contaminantes atmosféricos.

Los resultados de las últimas mediciones realizadas son los siguientes:

CONTAMINANTE	*CALDERA 1*	*CALDERA 2*	*LÍMITE EMISIÓN*
CO	8	18	1.445 ppm
NO2	1	1	450mg/m3N
SO2	838	894	1.700mg/m3N

6.1.2 Ruido

En cuanto a las medidas tomadas para prevenir la contaminación acústica, la empresa cuenta que los equipos, accesorios y motores en las instalaciones de producción ubicadas por necesidad fuera de las instalaciones cuentan con tecnología de supresión de sonido con arranque y parada suaves para evitar ruidos.

La actividad realizada por el Grupo Dani no representa un impacto significativo en relación con la contaminación acústica por lo que no se realizan mediciones periódicas. Aun así, **Pesquera Dani** realiza controles de ruido al exterior emitidos por la actividad. El último control realizado fue en enero de 2023.

Las últimas medidas se detallan a continuación (decibélios):

Receptor	*ZONA DE MEDIDA*	*RESULTADO MEDICION (dBA)*		*LÍMITES LEGALES (dBA)*	
		Diurno	*Nocturno*	*Diurno*	*Nocturno*
RH1	Vivienda	54	41	64	50
RH3	Conjunto de Viviendas	44	45	54	50
RH4	Sitio de vivienda	50	39	60	49

Los resultados de las mediciones en los receptores RH1, RH3 y RH4, no superan el máximo permisible según los dispuesto por el Decreto Supremo N°38/11 del Ministerio de Medio Ambiente de Chile.

6.2 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos:

El sistema de gestión ambiental de GRUPO DANI incluye procedimientos para la gestión de los residuos generados en las plantas productivas. Estos procedimientos cumplen con la normativa aplicable.

Entre los objetivos de la organización siempre ha primado la reducción de la generación de residuos y el incremento de valorización de los mismos.

En ***Conservas Dani,*** como parte de los principios de protección del medio ambiente y para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en esta materia, ha contratado un servicio de consultoría y asesoramiento ambiental en sus instalaciones de Vilassar de Mar, externalizando el departamento de medio ambiente.

La organización genera residuos como consecuencia de sus actividades industriales, que se caracterizan y clasifican por tipos y se gestionan de forma integrada y selectiva. Desde la introducción del Plan Integrado de Gestión de Residuos en 2004, la empresa trata de forma selectiva los residuos que son equiparables a los residuos domésticos.

La empresa gestiona y separa los residuos asimilables a los municipales, teniendo en cuenta su tipología: envases de vidrio, envases y embalajes ligeros, fracciones de rechazo, papel y cartón y maderas.

La Agencia de Residuos de Cataluña autoriza a los gestores y transportistas que se encargan del transporte y gestión de residuos. Se intenta, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta la normativa, la valorización antes que la eliminación, tales como el vertido en depósitos controlados.

Otros residuos puntuales no descritos anteriormente también se segregan y se tratan dependiendo sus características: origen, tipología, peligrosidad, cantidad y de acuerdo con las premisas anteriormente especificadas.

En el compromiso por reducir el consumo de recursos, en diciembre de 2019 **Conservas Dani** presentó una solicitud a la Agencia de Residuos de Cataluña para tratar como subproducto las planchas de cartón que se generan durante la manipulación de los palets en el almacén, de forma que se pueda reutilizar intensamente o vender a terceros, y evitar que acabe como residuo. Los subproductos son residuos que se utilizan como sustituto de productos comerciales o de materias primas y que se pueden recuperar sin procesar. Esta solicitud fue aprobada el 28/07/2022 y desde entonces se están reutilizando las planchas de cartón, reduciendo de esta manera la generación de residuos. Durante el ejercicio 2023-2024 se han dejado de generar 27,36 toneladas de residuos de cartón (Ejercicio 2022-2023: 16,72 toneladas).

Conservas Dani se encuentra registrado en el Registro de Productores Industriales (P-51954.1) y realiza anualmente la Declaración Anual de Residuos Industriales.

Otra medida realizada en Conservas Dani ha sido la mejora de la gestión de palets de madera, dejando de gestionarlos como un residuo. Actualmente los palets de madera son retirados por nuestros propios proveedores para ser reutilizados, al igual que con las cajas de cartón de nuestros proveedores de tapones.

En **Conservas Carnota**, la mayoría de los residuos generados son residuos no peligrosos y todos son gestionados a través de gestores autorizados. Al igual que Conservas Dani, Conservas Carnota dispone de su número de productor de residuos (P-C/142/2004) y también realiza anualmente la Declaración Anual de Residuos Industriales.

El principal residuo generado en Conservas Carnota son las conchas (código LER - 02 02 03: materiales inadecuados para el consumo o la elaboración). Este residuo es gestionado

por un gestor autorizado que aplica un tratamiento de revaloración mediante la técnica de reducción, reutilización y reciclaje, logrando mediante dicho proceso transformar estos residuos en productos ecológicos y respetables con el medio ambiente, tales como abono y pienso para aves, entre otras aplicaciones.

Dani Carburantes, también dispone de número de productor de residuos (P-58660.1) y realiza anualmente la Declaración Anual de Residuos Industriales.

La mayoría de los residuos generados en Dani Carburantes son mezclas de residuos municipales procedentes de las papeleres ubicadas en la gasolinera. Puntualmente, también se generan residuos peligrosos procedentes del absorbente de sepiolita, aunque cabe mencionar que durante este ejercicio no se ha generado este tipo de residuo.

En **Pesquera Dani y Dani Foods,** al igual que en Conservas Carnota, el principal residuo generado son las conchas. En el ejercicio 2021-2022, en **Pesquera Dani** se construyó una planta de reciclaje de concha en cal para valorizar in situ este residuo y durante el ejercicio 2022-2023 se construyó un nuevo eje extractor en la planta para aumentar al doble la capacidad de tratamiento de conchas. Gracias a estas medidas se han reducido estos residuos un 95,5% respecto al ejercicio 2021-2022.

A continuación, se aporta información respecto de las cantidades de residuos peligrosos y residuos no peligrosos generados en el período 2022-2023 y 2023-2024. Los indicadores por empresa individual se calculan a partir del total de las ventas agregadas, mientras que los indicadores aportados de Grupo Dani, se calculan respecto a las ventas consolidadas.

También se aporta un indicador referente a la cantidad de residuos generados respecto las ventas.

CONSERVAS CARNOTA	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
Total residuos peligrosos (kg)	350	321
Total residuos no peligrosos (kg)	2.693.084	2.729.310
Total residuos generados (kg)/ ventas (k€)	146,16	223,72

La cantidad de residuos generados en Conservas Carnota son semejantes respecto al año anterior, pero el indicador se ha incrementado debido al cambio de mix de productos producidos respecto al año anterior, los cuales tienen un menor valor monetario.

DANI CARBURANTES	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
Total residuos peligrosos (kg)	-	-
Total residuos no peligrosos (kg)	14.070	20.930
Total residuos generados (kg)/ ventas (k€)	1,22	2,03

PESQUERA DANI	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
Total residuos peligrosos (kg)	3.650	1.910
Total residuos no peligrosos (kg)	8.541.488	4.650.641
Total residuos generados (kg)/ ventas (k€)	142,42	82,96

Tal y como se ha comentado anteriormente, debido a la construcción de la planta de reciclaje de concha y el nuevo eje extractor en la planta se han reducido mucho los residuos de concha, así como los residuos de banales. Otra medida que también ha influido en la reducción de la generación de residuos es la reutilización de cajas de cartón en la planta, disminuyendo más de un 30% los residuos de papel y cartón.

DANI FOODS	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
Total residuos peligrosos (kg)	-	-
Total residuos no peligrosos (kg)	3.998.440	3.857.122
Total residuos generados (kg)/ ventas (k€)	232,76	216,45

La generación de residuos peligrosos que produce la actividad del Grupo Dani no es significativa, representa menos de un 1% del total de residuos que se generan. Además, en España, el 95% de los residuos generados por nuestras actividades son valorizados.

Desde el Departamento de Medioambiente se realizan formaciones continuas de concienciación y sensibilización para el personal para asegurar la correcta segregación de los residuos no peligrosos generados, como cartón, plástico, madera, metal, residuos sólidos urbanos. Se realiza anualmente un curso de formación a todos los operarios, donde se encuentra un capítulo de gestión de residuos y en el documento Guía del operario también se refuerza dicha formación.

6.2.1 Vertidos al agua

Respecto a las plantas ubicadas en España, ***Conservas Dani y Dani Carburantes*** vierten sus aguas residuales (vertido sanitario) a la red de saneamiento municipal. En cambio, Conservas Carnota dispone de una depuradora donde se tratan los vertidos de agua de la planta antes de ser derivados a la depuradora municipal y se realizan controles periódicos de estas aguas para asegurar que el vertido final cumple con las exigencias de la autorización de vertido.

En Chile ***(Pesquera Dani)***, también se dispone de depuradora y también se realizan controles periódicos de la calidad de estas aguas antes de ser vertidas al mar. Y en Dani Foods el vertido de las aguas residuales se realiza al puerto de Boston con sus respectivos controles oficiales.

CONSERVAS CARNOTA

Conservas Carnota realiza periódicamente controles analíticos de los vertidos de aguas residuales cada 6 meses y dispone de autorización de vertido. A continuación, se muestran las analíticas realizadas durante el ejercicio 2023-2024:

PARÁMETROS	Ejercicio 2023-2024		LÍMITE DE VERTIDO
	21/11/2023	16/04/2024	
PH	6,88	6,39	6-10,
DQO (TOTAL)	92	97	1500mgO2/l
DBO5	<12	<12	750mgO2/l
MES (Sólidos en suspensión)	14	14	750mg/l
NT	16	8,4	90mg/l
PT	7	19	50mg/l
CONDUCTIVIDAD	4070	727	6000uS/cm
CLORUROS	1218	179	2500mg/l
SULFATOS	43	18,9	1000mg/l
ACEITES Y GRASAS	10	86	250 mg/l
DETERGENTES	<0,10	<0,10	6mg/l
SALES SOLUBLES	4250	770	-

DANI FOODS

Dani Foods, al igual que Conservas Carnota, realiza periódicamente controles analíticos de los vertidos de aguas residuales cada 6 meses y dispone de autorización de vertido. A continuación, se muestran las analíticas realizadas durante el ejercicio 2023-2024:

PARÁMETROS	Ejercicio 2023-2024		LÍMITE DE VERTIDO
	ago-23	ene-24	
PH	7,5	8,3	6.0 - 9.0
DQO	< 11	< 11	-
DBO	3	<1	40 mg/L
Sólidos en suspensión	40	32	60 mg/L

PESQUERA DANI

Pesquera Dani dispone de una Resolución de Calificación Ambiental (RCA) que autoriza el vertido de la actividad, la cual está vigente des de octubre del 2006. El control del vertido de aguas residuales se realiza mediante analíticas mensuales, y además se realiza un Programa de Vigilancia Ambiental anual analizando más parámetros de los analizados mensualmente.

A continuación, se muestra la última analítica realizada durante el ejercicio 2023-2024:

PARÁMETROS	*Ejercicio 2023-2024*	*LÍMITE DE VERTIDO*
	Diciembre 2023	
Temperatura	13,9-12,1ºC	-
pH	7,7-8,0	5,5 - 9,0 unidad
DQO	<2	-
Aceites y grasas	<2 –2 mg/L	350 mg/L
Sólidos en suspensión	30-109 mg/L	700 mg/L
Salinidad	28,0-32,7 PSU	-
Fósforo total	0,4	-
Nitrógeno total	<1	-
Coliformes Totales	13	-

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos: **Grupo Dani** intenta disminuir el desperdicio de alimentos, provocado por las mermas en producción y envasado, así como en la generación de productos caducados, implantando diferentes medidas dentro del proceso productivo y control de calidad. Entre otras medidas, se han instalado equipos de llenado automático y semiautomático, así como el mantenimiento intensivo de las cintas y medios de transporte para evitar mermas durante la producción y envasado de las conservas. También, mediante un sistema informático se crean avisos automáticos de partidas de productos prontos a vencer su consumo preferente para llevar a cabo su reproceso o revalorización.

6.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables:

Para trabajar de forma que se proteja y respete el medio ambiente y se asegure su protección, la empresa utiliza responsablemente los recursos empleados en el desarrollo de sus actividades.

A continuación, se aportan los indicadores ambientales referentes a los consumos de la organización, para el periodo 2023-2024.

6.3.1 Consumo de energía

El consumo energético directo de la organización es principalmente el consumo de energía eléctrica y el consumo de combustibles fósiles. A continuación, se aportan los consumos energéticos de las diferentes fábricas e indicadores energéticos:

CONSUMOS	Ejercicio 2022-2023			
	Energía eléctrica (kWh)	Fuel (kWh)	Gasoil (kWh)	Cal Oil (kWh)
Conservas Carnota	856.731	3.229.776	17.452	-
Conservas Dani	1.042.476	-	-	-
Dani Carburantes	75.724	-	-	-
Pesquera Dani	7.512.255	1.565.491	22.898	26.563.776
Dani Foods	402.998	1.770.192	924.633	-
GRUPO DANI	**9.890.184**	**6.565.459**	**964.983**	**26.563.776**

CONSUMOS	Ejercicio 2023-2024			
	Energía eléctrica (kWh)	Fuel (kWh)	Gasoil (kWh)	Cal Oil (kWh)
Conservas Carnota	844.774	2.764.751	17.976	-
Conservas Dani	1.126.885	-	-	-
Dani Carburantes	67.236	-	-	-
Pesquera Dani	7.042.652	761.040	20.662	24.997.028
Dani Foods	450.785	1.636.848	737.164	-
GRUPO DANI	**9.532.332**	**5.162.639**	**775.802**	**24.997.028**

INDICADOR	Ejercicio 2022-2023	Ejercicio 2023-2024
Ventas (k€)	137.139	142.759
Consumo total energía (kWh)	43.984.402	40.467.801
Consumo de energía/ventas (kWh/k€)[1]	320,73	283,47

1 *El consumo total de energía es la suma de todos los consumos energéticos (energía eléctrica, fuel, gasoil y cal oil).*

El consumo total de energía ha disminuido un 8% respecto al ejercicio anterior. Esta reducción es debida a la disminución del consumo de fuel en Pesquera Dani gracias al aporte energético del Cal-Oil. La puesta en marcha de la planta ha eliminado el traslado de la concha via camiones a plantas externas muy distantes de nuestra ubicación. También hay que tener en cuenta la optimización de la llama de las calderas efectuada, así como la disminución del consumo de gasoil en Dani Foods debido en gran medida por la optimización de las carretillas elevadoras.

Respecto del uso de ***energías renovables***, el 52,74% de la energía consumida en España (Conservas Dani, Conservas Carnota y Dani Carburantes) es de origen renovable y correspondería a la energía verde y a las placas fotovoltaicas instaladas en la planta de Vilassar de Mar de Conservas Dani. El consumo energético de las demás empresas del grupo, provienen de fuentes no renovables.

6.3.2 Consumo de materias primas y componentes:

El consumo de las principales materias primas y su evolución es el siguiente:

INDICADOR	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
PRODUCTOS DE LA PESCA (Tn)		
Berberecho	8.656,48	7.155,78
Almeja Amanda Concha	1.923,81	501,91
Zamburiña Concha	660,44	408,84
Mejillon Escabeche	1.668,00	1.501,00
Mejillon Natural RO-200	719,00	649,00
Mejillon Aceite RO-200	560,00	522,00
Otros productos de la pesca	1.041,90	827,14
TOTAL	**15.229,63**	**11.565,67**
INDICADOR (Tn productos pesca/K€)	**0,11**	**0,08**
ESPECIAS (Tn)		
Cebolla Frita	1,30	0,20
Laurel	0,42	0,26
Sal	93,86	19,20
Otras Especias	771,00	788,97
TOTAL	**866,58**	**808,63**
INDICADOR (Tn especias/K€)	**6,3**	**5,7**

La disminución en berberecho es debido a menores cuotas de pesca que marcan las autoridades de pesca, debido a una mayor escasez. Asimismo la disminución de la almeja Amanda es debido a que en la campaña anterior hubo exceso.

Se consideran también materias primas los envases utilizados para contener y distribuir las especias y conservas.

INDICADOR	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
	ENVASES (Tn)	
Envases papel/cartón	656,76	628,81
Envases plásticos	180,46	204,59
Envases vidrio	519,70	544,33
Envases hojalata	1.254,36	1.671,02
Envases aluminio	308,71	236,76
Palets madera	60,31	115,92
TOTAL	***2.980,30***	***3.401,43***
INDICADOR (Tn envases/K€)	***21,7***	***23,8***

El aumento de envases de hojalata es debido a cambios de formatos realizados durante esta campaña.

Respecto de las medidas implementadas para mejorar el uso de las MMPP o su eficiencia, cabe destacar que desde Grupo Dani se realiza un seguimiento y análisis continuo de nuestro proceso productivo, con el objetivo de minimizar al máximo los residuos.

Algunas de las medidas implementadas son:

- Sustitución del envase de hojalata por envase de aluminio.
- Revalorizar los residuos de envases y planchas de cartón.
- Revalorizar y reutilizar los palets de madera.
- Implementar procesos de reducción y revalorización de residuos.

6.3.3 Consumo de agua :

El consumo de agua para todas las actividades desarrolladas por Grupo Dani proviene de la red municipal de abastecimiento, no disponiendo de pozos propios de captación de agua.

Conscientes de que no es un recurso inagotable, desde Grupo Dani hemos ido realizando acciones de minimización de consumo de agua tales como:

• En todas las plantas del Grupo se instalaron cisternas de doble descarga, obteniendo una reducción de hasta el 50% del consumo con una inversión muy pequeña. Por ejemplo, se sustituyeron las cisternas convencionales del WC por cisternas fluxor (Ejercicio 2021-2022).

• En Dani Foods se instalaron sensores de presencia para accionar el agua de los lavabos (Ejercicio 2021-2022).

• En Conserva Carnota y Dani Foods se han implantado grifos temporizados y difusores tipo aireadores en los puntos de consumo. Así se puede conseguir una reducción de hasta el 50% del consumo, y además supone una inversión muy pequeña (Ejercicio 2022-2023).

• En Pesquera Dani se han instalado sistemas de reaprovechamiento que permiten utilizar las aguas grises para abastecer las cisternas de los aseos (Ejercicio 2022-2023).

Otras acciones que se tiene previsto realizar para reducir el consumo de agua son:

• Instalar contadores de agua para zonas de uso, para poder identificar las áreas de mayor consumo e implantar medidas correctoras.

• Utilizar algún sistema de detección de fugas de agua en las tuberías que están enterradas u ocultas.

Se han disminuido los tiempos utilizados en el enfriamiento de las latas al terminar el proceso de esterilización de las conservas, ya que se utiliza agua para conseguir que se enfríen. De esta manera al disminuir el tiempo de enfriamiento de las latas, se disminuye también el consumo de agua.

En ***Pesquera Dani***, durante el ejercicio 2022-2023, se instaló un nuevo depósito de agua salada para bajar el consumo de agua dulce. Este depósito de agua salada sirve para la limpieza de la materia prima y dependencias en la primera etapa de nuestro flujo productivo.

Adjuntamos información sobre indicadores del consumo de agua y su evolución:

CONSUMOS	***Ejercicio 2022-2023***		***Ejercicio 2023-2024***	
	Consumo de agua (m3)	Indicador (m3/k€)	Consumo de agua (m3)	Indicador (m3/k€)
Conservas Carnota	49.347	2,68	43.946	3,60
Conservas Dani	1.217	0,01	1.711	0,02
Dani Carburantes	102	0,01	113,66	0,01
Pesquera Dani	53.398	0,89	57.447	1,02
Dani Foods	48.663	2,83	49.043	2,75
GRUPO DANI	**152.726**	**1,11**	**152.261**	**1,07**

6.4 CAMBIO CLIMÁTICO

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin:

Los elementos más importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados por Grupo Dani son: el consumo de energía eléctrica y consumo de combustibles fósiles.

6.4.1 Transición justa hacia una economía descarbonizada

Grupo Dani con el objetivo de reducir las emisiones de CO2 que afectan al cambio climático, tiene un objetivo corporativo de reducción del consumo energético, con el compromiso de calcular la huella de carbono para poder implementar un plan de reducción de emisiones de CO2.

Como punto de partida en el cálculo de las emisiones de CO2 se ha empezado con el alcance 1 y el alcance 2:

Alcance 1:

Para su evaluación se ha usado el consumo de combustibles fósiles y las recargas de gases refrigerantes realizadas durante el ejercicio y los factores de emisión para cada uno de ellos. Los factores de emisión utilizados han sido:

Combustibles fósiles:

- Caloil: se ha usado el factor de emisión declarado por parte del proveedor PTH GRUPO AMBIENTAL.

- Fuel y Gasoil: se ha utilizado el factor de emisión publicado por parte del Ministerio de Transición Ecológica en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono (versión 29).Coincide con el dato apor tado por GHG Protocol.

Gases refrigerantes:

Se ha utilizado el factor de emisión publicado por parte del Ministerio de Transición Ecológica en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono (versión 29). Coincide con el dato aportado por GHG Protocol.

ALCANCE 1	Ejercicio 2022-2023				Ejercicio 2023-2024			
	EMISIONES DE CO2 (Tn CO2eq)				EMISIONES DE CO2 (Tn CO2eq)			
	COMBUSTIBLES FÓSILES	RECARGA GASES REFRIGERANTES	TOTAL	INDICADOR (Tn CO2/K€)	COMBUSTIBLES FÓSILES	RECARGA GASES REFRIGERANTES	TOTAL	INDICADOR (Tn CO2/K€)
Conservas Carnota	1.055	118	1.173	0,06	904	91	995	0,08
Pesquera Dani	5.534	391	5.926	0,10	4.976	1.351	6.327	0,11
Dani Foods	811	-	811	0,05	720	14,91	735	0,04
Conservas Dani	-	-	-	-	-	37,08	37	0,00
GRUPO DANI	***7.401***	***509***	***7.910***	***0,06***	***6.600***	***1.494***	***8.094***	***0,06***

Alcance 2:

Para su evaluación se ha usado el consumo de electricidad y el factor de emisión para cada una de las plantas.

CHILE: Se ha hecho un promedio entre los factores de emisión publicados por la Comisión Nacional de Energía de Chile para los meses de junio de 2023 a enero de 2024 y éste se ha usado para evaluar las emisiones correspondientes a todo el periodo. A fecha de este informe no se han publicado los datos posteriores a enero 2024.

REINO UNIDO (DANI FOODS – BOSTON y DANI FOODS – PESQUERAS): Se ha dado como válido el dato aportado por GHG Protocol como factor de emisión en la categoría "eGrid Subregion - Residual Mix - Market Based".

REINO UNIDO (SWANSEA): Se ha usado el factor de emisión declarado por la comercializadora en la factura eléctrica.

ESPAÑA: Se ha usado el factor de emisión declarado por la comercializadora en la factura eléctrica.

ALCANCE 2	*Ejercicio 2022-2023*		*Ejercicio 2023-2024*	
	EMISIONES DE CO2 (Tn CO2eq)		*EMISIONES DE CO2 (Tn CO2eq)*	
	ELECTRICIDAD	*INDICADOR (Tn CO2/K€)*	*ELECTRICIDAD*	*INDICADOR (Tn CO2/K€)*
Conservas Carnota	171	0,01	159	0,013
Pesquera Dani	1.942	0,032	1.430	0,025
Dani Foods	116	0,007	137	0,008
Conservas Dani	163	0,002	189	0,002
Dani Carburantes	15	0,001	13	0,001
GRUPO DANI	***2.406***	***0,017***	***1.914***	***0,013***

Las emisiones de CO2 totales obtenidas entre el alcance 1 y el alcance 2 durante el ejercicio 2023-2024 son 8.760 Tn CO2eq.

	Ejercicio 2022-2023	*Ejercicio 2023-2024*
TOTAL SCOPE 1 (Tn CO2eq)	7.910	8.094
TOTAL SCOPE 2 (Tn CO2eq)	2.406	1.914
TOTAL SCOPE 1 + SCOPE 2 (Tn CO2eq)	10.315	10.021
INDICADOR (Tn CO2/K€)	0,08	0,07

6.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas:

El respeto y la protección de la biodiversidad marina es uno de los pilares básicos en el desarrollo de nuestra actividad.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Calidad de cada una de las sociedades, el Grupo siempre tiene el compromiso de proporcionar a los clientes productos de origen sostenible para preservar y esforzarse por maximizar la salud y la abundancia ecológica de los recursos pesqueros y agrícolas.

Grupo Dani dispone de la certificación MSC (Marine Stewardship Council). Esta establece los estándares para la pesca sostenible y la trazabilidad de los productos pesqueros para certificar su origen sostenible. Además, tiene colaboración con ASC (Aquaculture Stewardship Council), un estándar para el cultivo y recolección de mejillones.

La Política Ambiental de Grupo Dani, muestra parte de sus principios básicos relacionados con la conservación de la biodiversidad, poniendo el foco en las especies que comercializa. En este sentido la política dispone:

- Prohibir la pesca IUU: ilegal, no regulada y no declarada.

- Prohibir la pesca y suministro de atún capturado con redes de deriva.

- Prohibir el suministro de atún capturado por buques que se encuentran en alguna lista IUU ("lista negra") de cualquier organismo oficial, Unión Europea o cualquier ORP (Organización Regional de Pesca).

- Prohibir la captura de atún con lances sobre animales vivos o muertos (ballenas, tiburones, etc.). La política de cero descartes de atún es la que se sigue: retención total de túnidos capturados. El armador deberá retener a bordo todo el atún capturado, exceptuando aquel que no pueda ser destinado a consumo humano y toda la pesca incidental que no liberada con vida.

- Compromiso con la minimización de la pesca accidental de especies prohibidas o que no sean el objetivo (tortugas, tiburones, delfines, rayas, etc.), gracias a la utilización de dispositivos FAD no enmallantes, sondas detectoras de tamaño y especie de los bancos bajo los FAD y de sistemas de ultrasonidos para ahuyentar especies protegidas. Con relación a las recomendaciones sobre el uso de Radiobalizas FAD, se reduce el número de boyas por barco.

- Controlar el cumplimiento de la utilización de técnicas adecuadas para la liberación de las especies vivas no objetivo y devolverlas al mar, realizando la formación adecuada a la tripulación y la utilización del material específico, o también la instalación de un sistema de toboganes.

- Respetar las vedas y paradas oficialmente establecidas (por las OROP o comité científico de ISSF) y las reservas marinas, áreas reconocidas por organismos nacionales o regionales en los que se prohíba la pesca del atún.

- Prohibir cualquier actividad de mutilación de tiburones vivos para aprovechamiento comercial exclusivo de sus aletas.

- El compromiso en comprar atún registrado por buques registrados en la Proactive Vessel Register (PVR) de ISSF. Así se garantizará el respeto de los principios y recomendaciones de la ISSF.

- Respecto a los delfines. Capturar túnidos con técnicas dolphin safe.

7. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional [2]:

Como se menciona en Apartados anteriores, Grupo Dani está presente en varios países, centrándonos en su actividad dentro del territorio español. En ***España,*** la plantilla a fecha de cierre del ejercicio (31 de mayo de 2024) era de 216 personas trabajadoras, donde 109 de ellas son mujeres (50%) y los 107 restantes son hombres (50%).

Los principios básicos en que se sustenta la Política son:

ESPAÑA	2022 - 2023		2023 - 2024	
DISTRIBUCIÓN PERSONAS EMPLEADAS	Nº	%	Nº	%
Hombres	107	48%	107	50%
Mujeres	118	52%	109	50%
Total	**225**	**100%**	**216**	**100%**

En **Chile,** se presentan grandes fluctuaciones de personal a lo largo de los ejercicios por temas de variabilidad en la producción, este hecho, hace que se presenten significativas entradas y salidas de personal en lo que dura el año. A fecha de 31 de mayo de 2024, la plantilla del Grupo en Chile (que es representado por la sociedad **Pesquera Dani**) es de 590 personas empleadas, contando con 310 mujeres (53%) y 280 hombres (47%).

CHILE	2022 - 2023		2023 - 2024	
DISTRIBUCIÓN PERSONAS EMPLEADAS	Nº	%	Nº	%
Hombres	268	52%	280	47%
Mujeres	248	48%	310	53%
Total	**516**	**100%**	**590**	**100%**

En **Inglaterra**, a fecha 31 de mayo de 2024, contaba con 16 personas empleadas, de las cuales 5 son mujeres (31%) y 11 son hombres (69%).

INGLATERRA	2022 - 2023		2023 - 2024	
DISTRIBUCIÓN PERSONAS EMPLEADAS	Nº	%	Nº	%
Hombres	9	69%	11	69%
Mujeres	4	31%	5	31%
Total	**13**	**100%**	**16**	**100%**

2 *Los datos de empleo en **España** corresponden a las sociedades: **Conservas Dani, Conservas Carnota y Dani Carburantes**. No se incluye **Dani Online** ya que no dispone de empleados. En **Inglaterra** los datos corresponden a la sociedad: **Dani Foods** y al personal en nómina de **Cardium Shelfish**. No se incluye al personal externo que maneja los barcos de las sociedades: **Trevor Lyneham, Renown Fisheries, Cardium Shellfish y Oly Ray.***

A continuación, se muestran las tablas de distribución de empleados por sexo y edad:

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
>60	5	38%	8	62%	13	6	37,5%	10	62,5%	16
de 50 a 60	33	39%	52	61%	85	32	40%	49	60%	81
de 40 a 49	32	48%	34	52%	66	31	52%	29	48%	60
de 30 a 39	23	59%	16	41%	39	27	64%	15	36%	42
de 18 a 29	14	64%	8	36%	22	11	65%	6	35%	17
Total	**107**	**48%**	**118**	**52%**	**225**	**107**	**50%**	**109**	**50%**	**216**

CHILE	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
>60	28	58%	20	42%	48	26	48%	28	52%	54
de 50 a 60	44	46%	52	54%	96	43	42%	60	58%	103
de 40 a 49	51	44%	65	56%	116	60	43%	80	57%	140
de 30 a 39	63	52%	58	48%	121	68	49%	72	51%	140
de 18 a 29	82	61%	53	39%	135	83	54%	70	46%	153
Total	**268**	**52%**	**248**	**48%**	**516**	**280**	**47%**	**310**	**53%**	**590**

INGLATERRA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
>60	-	0%	1	100%	1	-	0%	1	100%	1
de 50 a 60	1	50%	1	50%	2	2	50%	2	50%	4
de 40 a 49	5	83%	1	17%	6	4	80%	1	20%	5
de 30 a 39	-	0%	1	100%	1	2	67%	1	33%	3
de 18 a 29	3	100%	-	0%	3	3	100%	-	0%	3
Total	**9**	**69%**	**4**	**31%**	**13**	**11**	**69%**	**5**	**31%**	**16**

Para homogeneizar las categorías laborales de los distintos países, se han agrupado los diferentes puestos de trabajo (Categorías) en Grupos. La metodología utilizada ha sido basándonos por niveles de responsabilidades y funciones para así encontrar una equivalencia.

La agrupación de las categorías es la siguiente:

ESPAÑA			
Grupo 1	**Grupo 2**	**Grupo 3**	**Grupo 4**
Jefe/a de Ventas y/o compras Jefe/a de Personal Jefe/a Administrativo/a Jefe/a Equipo informático Jefe/a de Almacén Director de Fabricación Responsable Mantenimiento	Programador/a Informático/a Of. Administrativo/a Administrativo/a Jefe/a de Sección administrativa Encargado/a de turno Jefe/a de Sección profesional Jefe/a de Grupo Jefe/a de Tesorería Oficial Especialista Título Superior Encargado/a General Maestro/a Encargado/a de Sección	Vendedor/a Chófer de segunda repartidor/a Operador	Oficial de Mantenimiento Mozo/a Especialista Mozo/a Aux. Administrativo/a Aux. Caja Oficial 1º (Grupo V) Oficial 2º (Gruppo V) Aux. Fábrica Oficial 1º (Grupo VI) Peon (Grupo VI) Expendedor/a Vendedor/a

CHILE			
Grupo 1 (Operarios)	**Grupo 2**	**Grupo 3**	**Grupo 4**
Representante Legal y Responsable de Finanzas Jefe de Laboratorio Jefe de Turno Jefe Aseguramiento de Calidad Jefe de Area Mantencion Gerente de Operaciones Jefe de Contabilidad Jefe de Produccion Encargado de Administración Comercial Gerente Planta CAL Jefe de Recursos Humanos Encargado de Automatización Encargado Control de Operaciones y Costos Gerente de Desarrollo Comercial y Control Administrativo Encargado de Prevención de Riesgos Jefe de Turno Planta CAL Gerente Comercial Ancud Gerente General Jefe de Seguridad Encargado de Compras Importacion Encargado de Exportacion Jefe Electricidad y Mécanica Gerente Comercial Chile	Supervisor Aseo P.O.S. Mecanico Jefe Refrigeración Supervisor Paletizado Encargado de Despacho Analista de Laboratorio Administración de Bodega Encargada de Compras Asistente Contable Supervisor MMPP Electromecanico Operador de Refrigeración Epecialista Sistemas y Soporte Usuarios Gestor de Ventas Encargado de Pañol Jefe de Aseo POS Vendedor y Gestor Asistente Control Calidad Supervisor Congelado Coordinador de Logística Encargada de Remuneraciones Asistente de Tesorería Asistente de RRHH Asistente Frigorífico Asistente Administrativo Asistente de Reclutamientos y Selección Vendedor V Region Operador de Calderas Jefe Trazabilidad Logistica y Bodega Encargado de Patio y Riles Jefe de Bodega Supervisor Control de Calidad	Supervisor de Refrigeración Asistente SIG Técnico Mantención del área Mecánica Asistente de Trazabilidad Supervisor de MantenciónMonitor Secretaria Asistente Técnico SIG Asistente de Refrigeración Asistente de Mantención Previcionista de Riesgos Supervisor de Mecánica y Electricidad Asistente Administrativa Comercial Secretaria Comcerial	Asistente Control de Producción Asistente de Bodega Auxiliar laboratorio Chófer Encargado Casa Huéspedes Encargada Picking Encargado linea embolsado Junior Mensajero Chofer Manipuladora Operario Grua Horquilla Operador Licnea Compactación

INGLATERRA			
Grupo 1	**Grupo 2**	**Grupo 3**	**Grupo 4**
Director Jefe de fábrica Jefe de Almacén	Ingeniero de Cierres Senior	Mantenimiento Ingeniero de Cierras Junior Ayudante de Ingenieros Encargado de Retortas Controlador de Calidad Encargado de Control de Calidad Ingeniero de Cierres Ayudante de Control de Calidad	Vendedor Operario de fábrica Secretaria Operario de línea Operario de llave Operario de línea Operario de control Ayudante de embalaje de almacén Operario de carretilla elevadora

En las siguientes tablas se muestra la distribución de empleados por sexo y por categorías profesionales:

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
CATEGORIA PROFESIONAL	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Grupo 1	11	92%	1	8%	12	10	91%	1	9%	11
Grupo 2	25	45%	31	55%	56	30	45%	36	55%	66
Grupo 3	4	80%	1	33%	12	6	100%	-	0%	6
Grupo 4	67	44%	85	57%	145	61	46%	72	54%	133
Total	**107**	**48%**	**118**	**52%**	**225**	**107**	**50%**	**109**	**50%**	**216**

CHILE	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
CATEGORIA PROFESIONAL	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Grupo 1	22	81%	5	19%	27	22	81%	5	19%	27
Grupo 2	41	73%	15	27%	56	54	73%	20	27%	74
Grupo 3	11	31%	25	69%	36	14	35%	26	65%	40
Grupo 4	194	49%	203	51%	397	190	42%	259	58%	449
Total	**268**	**52%**	**248**	**48%**	**516**	**280**	**47%**	**310**	**53%**	**590**

INGLATERRA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
CATEGORIA PROFESIONAL	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Grupo 1	2	100%	-	0%	2	2	100%	-	0%	2
Grupo 2	4	100%	-	0%	4	4	100%	-	0%	4
Grupo 3	2	40%	3	60%	5	3	43%	4	57%	7
Grupo 4	1	50%	1	50%	2	2	67%	1	33%	3
Total	**9**	**69%**	**4**	**31%**	**13**	**11**	**69%**	**5**	**31%**	**16**

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional:

En **España**, desde el **Grupo Dani,** se promueve la **contratación indefinida**, donde el 99% de la plantilla dispone de un contrato de estas características. Esto se puede observar en la tabla dispuesta a continuación.

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
CONTRATOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Indefinidos parcial (IP)	-	0%	3	100%	3	1	14%	6	86%	7
Indefinido completo (IC)	103	47%	114	53%	217	104	50%	102	50%	206
Temporal parcial (TP)	1	100%	-	0%	1	-	-	-	-	-
Temporal completo (TC)	3	75%	1	25%	4	2	67%	1	33%	3
Total	**107**	**47%**	**118**	**53%**	**225**	**107**	**50%**	**109**	**50%**	**216**

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	IP	IC	TP	TC	Total	IP	IC	TP	TC	Total
>60	-	13	-	-	13	1	15	-	-	16
de 50 a 60	1	83	-	1	85	-	81	-	-	81
de 40 a 49	1	64	-	1	66	3	55	-	2	60
de 30 a 39	-	39	-	-	39	2	40	-	-	42
de 18 a 29	1	18	1	2	22	1	15	-	1	17
Total	**3**	**217**	**1**	**4**	**225**	**7**	**206**	**-**	**3**	**216**

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	IP	IC	TP	TC	Total	IP	IC	TP	TC	Total
Grupo 1	-	11	-	1	12	-	11	-	-	11
Grupo 2	2	54	-	-	56	1	65	-	-	66
Grupo 3	-	12	-	-	12	-	6	-	-	6
Grupo 4	1	140	1	3	145	6	124	-	3	133
Total	**3**	**217**	**1**	**4**	**225**	**7**	**206**	**-**	**3**	**216**

En **Chile**, los empleados fijos con jornada completa representan un 20% del total del Grupo en el país, debido a las fluctuaciones estacionales en la producción, la sociedad se ve obligada a que el resto de la plantilla esté dispuesta mediante contratos temporales.

CHILE	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
CONTRATOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Indefinidos parcial (IP)	-	0%	-	0%	-	-	0%	-	0%	-
Indefinido completo (IC)	69	52%	64	48%	133	69	57%	51	42%	120
Temporal parcial (TP)	-	0%	-	0%	-	-	0%	-	0%	-
Temporal completo (TC)	199	52%	184	48%	383	211	45%	259	55%	470
Total	**268**	**52%**	**248**	**48%**	**516**	**280**	**47%**	**310**	**53%**	**590**

CHILE	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	IP	IC	TP	TC	Total	IP	IC	TP	TC	Total
>60	-	14	-	34	48	-	15	-	39	54
de 50 a 60	-	43	-	53	96	-	29	-	74	103
de 40 a 49	-	38	-	78	116	-	36	-	104	140
de 30 a 39	-	23	-	98	121	-	21	-	119	140
de 18 a 29	-	15	-	120	135	-	19	-	134	153
Total	**-**	**133**	**-**	**383**	**516**	**-**	**120**	**-**	**470**	**590**

CHILE	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	IP	IC	TP	TC	Total	IP	IC	TP	TC	Total
Grupo 1	-	27	-	-	27	-	25	-	2	27
Grupo 2	-	39	-	17	56	-	46	-	28	74
Grupo 3	-	16	-	20	36	-	16	-	24	40
Grupo 4	-	51	-	346	397	-	33	-	416	449
Total	**-**	**133**	**-**	**383**	**516**	**-**	**120**	**-**	**470**	**590**

En **Inglaterra**, a pesar de la temporalidad en la producción y trabajo, la mayoría del personal cuenta con un contrato indefinido (94%), mientras que el 6% restante es temporal debido a la estacionalidad mencionada.

INGLATERRA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
CONTRATOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Indefinidos parcial (IP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido completo (IC)	8	67%	4	33%	12	10	67%	5	33%	15
Temporal parcial (TP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Temporal completo (TC)	1	100%	-	-	1	1	100%	-	-	1
Total	**9**	**69%**	**4**	**31%**	**13**	**11**	**69%**	**5**	**31%**	**16**

INGLATERRA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	IP	IC	TP	TC	Total	IP	IC	TP	TC	Total
>60	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1
de 50 a 60	-	2	-	-	2	-	3	-	1	4
de 40 a 49	-	5	-	1	6	-	5	-	-	5
de 30 a 39	-	1	-	-	1	-	3	-	-	3
de 18 a 29	-	3	-	-	3	-	3	-	-	3
Total	**-**	**12**	**-**	**1**	**13**	**-**	**15**	**-**	**1**	**16**

INGLATERRA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
EDAD (años)	IP	IC	TP	TC	Total	IP	IC	TP	TC	Total
Grupo 1	-	2	-	-	2	-	2	-	-	2
Grupo 2	-	3	-	1	4	-	3	-	1	4
Grupo 3	-	5	-	-	5	-	7	-	-	7
Grupo 4	-	2	-	-	2	-	3	-	-	3
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**-**	**12**	**-**	**1**	**13**	**-**	**15**	**-**	**1**	**16**

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

El total de personas despedidas por parte del Grupo Dani en **España**, durante la duración del ejercicio periodo de estudio, fue de 19 personas, correspondientes a diferentes categorías profesionales, predominando el Grupo 4.

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
DESPIDOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
	7	70%	3	30%	**10**	8	42%	11	58%	**19**

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
DESPIDOS	Nª	%	Nª	%
Grupo 1	1	10%	1	5%
Grupo 2	-	-	3	16%
Grupo 3	-	-	1	5%
Grupo 4	9	90%	14	74%
Total	**10**	**100%**	**19**	**100%**

ESPAÑA	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
DESPIDOS	Nª	%	Nª	%
>60	-	-	3	16%
de 50 a 60	6	60%	7	37%
de 40 a 49	-	-	3	16%
de 30 a 39	2	20%	3	16%
de 18 a 29	2	20%	3	16%
Total	10	100%	19	100%

El número de despidos en **Chile** en el ejercicio 2023-2024 ha sido de 44 personas.

INGLATERRA	Ejercicio 2022-2023					Ejercicio 2023-2024				
DESPIDOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
	28	64%	16	36%	44	21	48%	23	52%	44

CHILE	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
DESPIDOS	Nº	%	Nº	%
Grupo 1	1	2,27%	1	2%
Grupo 2	5	11,36%	6	14%
Grupo 3	1	2,27%	4	9%
Grupo 4	37	84,09%	33	75%
Total	44	100%	44	100%

CHILE	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
DESPIDOS	Nº	%	Nº	%
>60	4	9,09%	1	2%
de 50 a 60	7	15,91%	17	39%
de 40 a 49	10	22,73%	7	16%
de 30 a 39	16	36,36%	13	29%
de 18 a 29	7	15,91%	6	14%
Total	44	100,00%	44	100%

No ha habido despidos en **Inglaterra** a lo largo del ejercicio 2023-2024 (durante el ejercicio anterior tampoco no hubo despidos).

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo:

Los administradores de la sociedad dominante Dani Compañía de Inversiones S.L. y el personal de alta dirección han devengado 1.004 miles de € en conceptos de sueldos y salarios durante el período reportado (977 miles de € en el ejercicio anterior).

El Grupo Dani y sus políticas retributivas del personal empleado, viene dado por los diferentes convenios que son de aplicación para la organización. De esta forma, los salarios base determinados para cada categoría profesional y país representado, ya están estipulados, únicamente habiendo diferencias salariales en conceptos como la antigüedad o los complementos establecidos para cada puesto de trabajo.

Para representar las remuneraciones medias y las brechas salariales dentro del Grupo Dani en **España** y su correspondiente comparación con el ejercicio anterior,

	Ejercicio 2022-2023			*Ejercicio 2023-2024*		
ESPAÑA	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***
REMUNERACIONES MEDIAS (€)	30.004 €	22.165 €	**26%**	31.568 €	23.724 €	**25%**

ESPAÑA	***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2022-2023***			***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2023-2024***		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***
Grupo 1	74.189 €	*	-	77.650 €	*	-
Grupo 2	33.414 €	30.476 €	8,79%	33.752 €	31.263 €	7%
Grupo 3	41.078 €	*	_	37.010 €	-	-
Grupo 4	20.816 €	18.877 €	9,31%	22.403 €	19.636 €	12%

** No se publica la remuneración de las categorías representadas con asterisco (*) ya que únicamente figuran una o dos personas en la categoría y se vulneraría su privacidad.*

ESPAÑA	***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2022-2023***			***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2023-2024***		
EDAD (años)	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***
>60	23.391 €	26.195 €	-11,99%	39.818 €	24.871 €	38%
de 50 a 60	42.834 €	22.371 €	47,77%	40.877 €	24.236 €	41%
de 40 a 49	25.500 €	22.885 €	10,25%-	28.073 €	24.950 €	11%
de 30 a 39	25.731 €	19.473 €	24,32%	26.352 €	20.079 €	24%
de 18 a 29	19.439 €	19.122 €	1,63%	22.634 €	20.984 €	7%

El incremento de la brecha salarial entre hombres y mujeres en más de 60 años es debido a dos mujeres, con un salario más bajo que el promedio, que se han incorporado al grupo de >60 años. El aumento del promedio de hombres en más de 60 años, así como la disminución del salario de 50 a 60 años respecto al año anterior, es debido al cambio de grupo de un trabajador del grupo 1 con uno de los salarios más altos de la plantilla.

Para representar las remuneraciones medias y las brechas salariales dentro del Grupo Dani en sus actividades en **Chile** y su correspondiente comparación con el ejercicio anterior, se muestran las siguientes tablas a continuación:

	Ejercicio 2022-2023			*Ejercicio 2023-2024*		
CHILE	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***
REMUNERACIONES MEDIAS (€)	16.107 €	12.789 €	**21%**	13.913 €	10.290 €	**26%**

CHILE	***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2022-2023***			***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2023-2024***		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***
Grupo 1	45.071€	24.177 €	46%	45.329 €	19.011 €	58%
Grupo 2	20.100 €	19.987 €	1%	15.649 €	14.966 €	4%
Grupo 3	18.688 €	13.138 €	30%	13.909 €	10.830 €	22%
Grupo 4	11.832 €	11.934 €	-1%	9.782 €	9.706 €	1%

CHILE	***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2022-2023***			***REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2023-2024***		
EDAD (años)	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***	***Hombres***	***Mujeres***	***Brecha salarial***
>60	15.485 €	11.690 €	25%	17.025 €	9.599 €	44%
de 50 a 60	22.086 €	13.278 €	40%	17.711 €	10.562 €	40%
de 40 a 49	21.221 €	12.530 €	41%	18.175 €	10.010 €	45%
de 30 a 39	13.688 €	13.836 €	-1%	11.277 €	11.028 €	2%
de 18 a 29	11.790 €	11.897 €	-1%	10.049 €	9.893 €	2%

La remuneración media en **Chile** ha bajado significativamente respeto al ejercicio del año anterior debido a varios factores:

- La depreciación del peso chileno de un año a otro. En mayo del ejercicio anterior el valor € era de 866,18 pesos chilenos y en mayo del ejercicio actual el valor € ha sido de 994,78 pesos chilenos.

-El incremento significativo que ha habido en la plantilla de un año a otro, en concreto en el grupo 4, que corresponde a personas trabajadoras con un sueldo inferior al resto.

-La salida de la empresa de alguna persona trabajadora con un sueldo superior a la media del personal. Pese a que el número de trabajadoras del grupo 1 es el mismo, la remuneración media disminuye notablemente debido a que la persona que ha sido baja en la empresa tenía un sueldo significativamente superior a la persona que se ha incorporado.

Para representar las remuneraciones medias y las brechas salariales dentro del Grupo Dani en **Inglaterra** y su correspondiente comparación con el ejercicio anterior, se muestran las siguientes tablas a continuación:

	Ejercicio 2022-2023			Ejercicio 2023-2024		
INGLATERRA	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha salarial**	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha salarial**
REMUNERACIONES MEDIAS (€)	47.609€	30.337€	**36%**	48.426€	35.788€	**26%**

INGLATERRA	REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2022-2023			REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2023-2024		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha salarial**	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha salarial**
Grupo 1	74.189 €	*	-	77.650 €	*	-
Grupo 2	33.414 €	30.476 €	8,79%	33.752 €	31.263 €	7%
Grupo 3	41.078 €	*	-	37.010 €	-	-
Grupo 4	20.816 €	18.877 €	9,31%	22.403 €	19.636 €	12%

** No se publica la remuneración de las categorías representadas con asterisco (*) ya que únicamente figuran una o dos personas en la categoría y se vulneraría su privacidad.*

INGLATERRA	REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2022-2023			REMUNERACIONES MEDIAS (€) Ejercicio 2023-2024		
EDAD (años)	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha salarial**	**Hombres**	**Mujeres**	**Brecha salarial**
>60	-	*	-	-	*	-
de 50 a 60	*	*	-	50.133 €	31.329 €	38%
de 40 a 49	45.458 €	*	-	53.989 €	*	-
de 30 a 39	-	*	-	41.168 €	*	-
de 18 a 29	46.940 €	-	-	44.710 €	-	-

Implantación de políticas de desconexión laboral:

En **España**, la política de desconexión laboral de la Sociedad se regula directamente a través de la legislación actual (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) y de los fichajes en remoto.

Además, **Grupo Dani,** dispone de un Protocolo de desconexión digital, desde 2021, cuya finalidad es garantizar los derechos de las personas trabajadoras en separación digital, incluyendo la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional.

Independientemente del protocolo, el Convenio Colectivo de Aplicación en C**onservas Dani** "Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Catalunya" también contempla una cláusula de Desconexión Digital en su artículo 64.

Empleados con discapacidad:

La totalidad del **Grupo Dani** tiene empleadas a 12 personas con diversidad funcional y la gran mayoría de centros de trabajo de todas las sociedades cuentan con las adaptaciones necesarias para una buena integración y accesibilidad de dicho colectivo. A continuación, se muestran el número de personas trabajadoras con discapacidad que han trabajado en el Grupo Dani durante los dos últimos ejercicios:

PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
ESPAÑA	8	8
CHILE	5	4
INGLATERRA	-	-

Adicionalmente, en **España**, se ha trabajado con diferentes fundaciones, concretamente en el ejercicio 2023-2024 se ha trabajado con Fundación Aspronis para trabajos de manipulación.

En **Chile**, en diciembre de 2022, certificamos como gestora de inclusión laboral a nuestra Asistente Social y además pudimos cumplir con la normativa nacional (Ley de Inclusión Laboral N° 21.015) sobre contratación de personas en situación de discapacidad, llegando en el mes de mayo del 2024 con 4 personas trabajadoras contratadas, las cuales las ubicamos en áreas en donde pueden desempeñarse adecuadamente conforme a sus características.

7.2 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores:

La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de los profesionales que conforman todas las sociedades de España son impulsadas desde la organización, de este modo, se ofrece flexibilidad al equipo de trabajo para los compromisos personales puntuales que puedan surgir, poniendo a su elección un día de libre disposición.

Para poder cumplir con ello, en **Conservas Dani** se han ajustado, desde hace cinco años los horarios de trabajo, reduciendo descansos y pausas para comer con la finalidad de poder terminar antes la jornada laboral. Hoy en día, las personas trabajadoras de oficina laboran de lunes a jueves con jornadas partidas, que va de 8:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:30, mientras que los viernes se cuenta con jornada intensiva de 8:30 a 14:00. Con la finalidad de dicha conciliación, el mes de julio la jornada laboral es una hora menos de lo habitual, y en agosto se dispone de jornada intensiva.

Por lo que respecta al horario del personal de producción, tanto para el turno de mañana como de tarde, es intensivo, que va de lunes a jueves de 6:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00, y los viernes de 6:00 a 13:00 y de 13:00 a 20:00. Cabe mencionar que, de manera muy puntual, de-

pendiendo de las necesidades, se instaura un turno de noche, el cual se recompensa con un extrasalarial añadido al plus nocturnidad que marca el convenio.

En **Conservas Carnota**, se ha organizado una jornada exclusivamente en turno de mañana (a excepción de los periodos de campaña, en los cuales se trabaja a dos turnos, mañana y tarde).

Desde el Reglamento interno de la organización están estipuladas todas las medidas de conciliación aplicadas, y se detallan a continuación:

-Posibilidad de adaptación de la jornada laboral: Todos los casos de la empresa son estudiados y se tienen en cuenta las necesidades de la persona trabajadora.

-Conservas Dani Jornada intensiva viernes: se realiza jornada intensiva todos los viernes del año de 8:30h a 14h para las personas trabajadoras de oficina.

-Posibilidad de elegir o cambiar turnos: Tanto en el proceso de contratación como posteriormente, se tienen en cuenta las preferencias de las personas trabajadoras, y se estudian los casos, planteando la posibilidad de cambiar turnos para el personal de producción.

-Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.

-Vacaciones flexibles.

-Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja.

-En España todo el personal dispone de parking.

Para Pesquera Dani, en **Chile**, cumpliendo con la aplicación del convenio colectivo correspondiente y la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de reducir la jornada laboral, desde el 26 de abril del 2024, la jornada laboral semanal es de 44 horas de lunes a viernes o de lunes a sábado. Los empleados disponen de media hora de descanso y 10 minutos para preparar la salida y la entrada. También se cuenta con la posibilidad de realizar hasta dos horas adicionales por día (con consulta voluntaria del personal), y en caso de no realizarse horas extras durante la semana se pueden realizar el sexto día (sábado) un máximo de 7,5 horas con un máximo semanal de 12 horas extras. Todos los empleados tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones al año, preferentemente en primavera o verano. Otras acciones que se realizan son:

Celebración del Día del trabajador:

Recompensa a las y los colaboradores por su antigüedad en conmemoración del Día Internacional del Trabajador, incluyendo aportes económicos y otorgando diplomas de honores corporativos. Las categorías son: 5 años/10 años/15 años/20 años/25 años/30 años y más. El reconocimiento es otorgado durante una ceremonia por parte de la empresa en abril de cada año (último día hábil antes del final del ejercicio en el 1 de mayo).

A continuación, se incluye el comunicado por parte de la dirección para dicho acto:

MENSAJE DE INMUEBLES CATALUÑA LTD. A SUS COLABORES(AS) EN EL MARCO DEL DIA DEL TRABAJADOR - FECHA: MARTES 30-04-2024

Estimados trabajadores y trabajadoras de Inmuebles Cataluña Ltda.

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional del Trabajador, que se celebra el 1 de mayo de cada año, deseamos extender nuestros deseos de aprecio y agradecimiento a todos y todas ustedes, quienes día a día a través de su labor y compromiso, entregan y ponen a disposición su valioso tiempo, esfuerzo y dedicación.

En esta ocasión vamos a entregar un reconocimiento a la trayectoria y desempeño de las personas aquí presentes, que cumplen hoy 5, 10, 15 y 30 años de antigüedad.

La suma de todos sus esfuerzos, la labor primordial que realizan como trabajadores y trabajadoras, han hecho crecer a esta empresa, que a lo largo de su historia, que data desde los años 90s, ha podido ser un actor relevante en aportar alrededor de 600 empleos a la comuna de Ancud.

Por esta razón, quisiera recordarles en nombre de Inmuebles Cataluña Ltda, la trascendencia del trabajo que ustedes realizan, su esfuerzo en las distintas áreas de trabajo, en donde se desempeña cada uno; nos enorgullece que, durante todo este tiempo transcurrido, hayan elegido a esta

RECONOCIMIENTOS

5 AÑOS DE ANTIGUEDAD

10 AÑOS DE ANTIGUEDAD

15 AÑOS DE ANTIGUEDAD

30 AÑOS DE ANTIGUEDAD

Además, en este período se continúan realizando actividades corporativas y se mantienen vigentes los convenios firmados, tales como:

- **Celebración mensual de los cumpleaños:** Mensualmente se saluda a las y los colaboradores en el día de su cumpleaños. El último día hábil del mes se comparte con las y los compañeros de trabajo, del área administrativa, una tarta para celebrar y homenajear a quienes han cumplido años durante el mes.

- **Convenio de Salud con la FALP**: El 29 de marzo de 2023, se firmó un convenio de salud con la Fundación Arturo López Perez, entidad médica de carácter privado abocado a tratar todas las enfermedades asociadas al Cáncer. Dicho convenio consiste en la adhesión voluntaria a esta entidad por parte del colaborador, en el que tiene la posibilidad de incorporar como beneficiarios a su grupo familiar directo. Mediante este convenio los colaboradores adheridos pueden acceder a la mitad del coste de la prima.

-A todos nuestros trabajadores y/o colaboradores, se les proporciona transporte (bus) para llegar a la planta de procesos tanto de ida como de vuelta a su casa; asimismo, para quienes desean utilizar transporte propio, se dispone de parking.

En Chile, como medidas de conciliación para el periodo 2023 2024 implementadas por Contrato Colectivo y lo existente en la legislación laboral, podemos destacar las siguientes:

- Permiso por nacimiento hijo a los padres: En forma especial se otorga permiso por 1 (un) día con goce de remuneraciones, al padre del recién nacido; además de lo establecido en el inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo, que otorga 5 días hábiles. Además, por el nacimiento de cada hijo(a) reconocido por el trabajador(a), ocurrido durante la vigencia del contrato colectivo, el Trabajador(a) tendrá derecho a percibir de la empresa, por una única vez, un BONO DE NACIMIENTO, equivalente a $ 64.500.- (Sesenta y cuatro mil, quinientos pesos), imponible y tributable. En caso de que el nacimiento del hijo sea común a más de un trabajador de la empresa, este BONO será de $76.500.- (Setenta y seis mil, quinientos pesos) imponible y tributable, el cual se pagará a la madre trabajadora.

- **Permiso por Matrimonio:** (los) trabajador (es) beneficiario (s) tendrá (n) derecho a cinco días de permiso con goce de remuneraciones.

Además, cada trabajador que contraiga Matrimonio Civil o Acuerdo de Unión Civil tendrá derecho a percibir de la empresa un BONO NUPCIAL equivalente a $ 76.500.- (Setenta y seis mil, quinientos pesos), imponible y tributable. En caso de que el BONO sea común a más de un trabajador de la empresa, este BONO será de $ 87.500.- (Ochenta y siete mil, quinientos pesos), imponible y tributable, el cual se pagará por una única vez, a cualquiera de los cónyuges o convivientes civiles que lo solicite.

- **Permiso por Fallecimiento:** En caso de fallecimiento de Cargas Familiares reconocidas del trabajador(a) o de algunos de sus padres, hermanos (as), cónyuge, conviviente civil, o hijos(as); el trabajador(a) tendrá derecho a que la empresa le otorgue un permiso con goce de sueldo de tres (3) días consecutivos, el que se ampliará a 5 días consecutivos si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia donde se encuentra ubicada la empresa. Para efectos de gozar de este Beneficio del Permiso Remunerado, el trabajador(a) deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos los respectivos certificados emitidos por el Servicio de Registro Civil (Matrimonio, Acuerdo de Unión Civil, Nacimiento, Defunción, según corresponda).

Además, la empresa contratará y pagará directamente al Servicio Fúnebre adecuado y que ella estime conveniente para el efecto, hasta un límite de $700.000.- (Setecientos mil pesos), previa presentación al Departamento de Recursos Humanos de los respectivos certificados emitidos por el Servicio de Registro Civil (Matrimonio, Acuerdo de Unión Civil, Nacimiento, Defunción, según corresponda).

En Inglaterra, al ser una actividad estacional, los horarios son flexibles en función de la producción, y se estipula en todos los contratos que no podrán superar las 48 horas por cada periodo de 7 días, tal y como se regula en la ley vigente de regulación de horarios laborales, Working Time Regulations Act 1998.

Asimismo, tenemos implementadas todas las medidas de conciliación que incluye la legislación vigente, Employment Rights Act 1996 (ERA).

Número de horas de absentismo:

A continuación, en la siguiente tabla, se muestran las horas de Absentismo del Grupo:

	Ejercicio 2022-2023			Ejercicio 2023-2024		
ESPAÑA	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
HORAS DE ABSENTISMO	6.779	18.331	**25.111**	13.468	30.070	**43.537**

	Ejercicio 2022-2023			Ejercicio 2023-2024		
CHILE	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
HORAS DE ABSENTISMO	33.320*	55.815*	**89.135***	28.812	56.212	**85.025**

**Nota: Se han modificado los datos del año pasado debido a que no se estableció el mismo criterio que en el resto de empresas del grupo para calcular el absentismo. El año pasado solo se reportaron horas no trabajadas. No se tuvieron en cuenta las licencias médicas, permisos y faltas.*

	Ejercicio 2022-2023			Ejercicio 2023-2024		
INGLATERRA	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
HORAS DE ABSENTISMO	-	-	**-**	-	-	**-**

El absentismo en España ha subido considerablemente, principalmente por tener una cantidad importante de bajas médicas de larga duración, tanto en Conservas Dani, Conservas Carnota como en Dani Carburantes. Los permisos justificados se han incrementado también de forma importante, en gran parte debido a la reforma de permisos del E.T. de este 2023/2024.

7.3 SALUD Y SEGURIDAD

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo:

El Grupo Dani garantiza la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

El Departamento de Recursos Humanos es el responsable de la gestión de la seguridad y salud en toda nuestra organización. Cuando se incorporan nuevas personas a la plantilla se les imparte la formación inicial de acogida, en materia de seguridad y salud donde se presentan los principales puntos de HSE, riesgos asociados al puesto de trabajo, medidas de actuación en caso de emergencia, equipos de protección individual necesarios, etc.

En **España** se dispone de un Servicio de Prevención Ajeno contratado (GESEME) para las modalidades preventivas de higiene, ergonomía, seguridad y vigilancia de la salud, y se tiene concierto con la mutua Union de Mutuas.

El Plan de Prevención de Riesgos de la organización fue elaborado el 23/12/2022. La planificación de la actividad preventiva se desarrolla de manera efectiva por parte del Departamento de Recursos Humanos y del Servicio de Prevención Ajeno GESEME, con los seguimientos adecuados en las fechas programadas.

Además, se dispone de una Política de Salud y Seguridad, cuyo principal es asegurar que todas las actividades laborales de la empresa, dentro y fuera del centro de trabajo, se realicen en condiciones sanitarias seguras y saludables, favoreciendo la salud de los empleados, clientes y comunidad. El 100% de los profesionales trabajadores están sujetos al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud implantado.

En **Chile** también se tiene implantado un sistema de gestión. Se dispone de un Procedimiento de Seguridad y Salud Ocupacional y de una Política de seguridad física, salud y seguridad ocupacional, así como otros procedimientos encaminados a crear compromisos, metas, objetivos, responsabilidades, recursos y acciones específicas (tales como procedimientos de trabajo seguro y programas de capacitación). En cuanto a los mecanismos formales de quejas y/o reclamaciones, se encuentran especificados, entre otros documentos, en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Además, existe un (1) Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por seis (6) representantes de la empresa y seis (6) representantes de los trabajadores. La elección de la directiva se lleva a cabo en los meses de octubre cada dos (2) años. Su misión es velar por la higiene y seguridad de los trabajadores, ya sea asesorando o instruyendo.

Asimismo, existe un (1) Comité de Aplicación Psicosocial compuesto por seis (6) personas, entre estas lo integra un (1) dirigente sindical, una (1) Jefatura empresa, una (1) Jefatura de Prevención de Riesgos y demás integrantes de otros departamentos. Su misión es la aplicación y monitoreo de las dimensiones psicosociales de la empresa.

En **Inglaterra** la gestión de seguridad y salud se realiza mediante la ayuda de un Servicio de Prevención Ajeno (Cope Safety Management) para proporcionar y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados, contratistas, clientes y personal externo, y también asegurar que el trabajo que llevamos a cabo no afecte a la salud y seguridad de otros.

En otro orden, durante este ejercicio 2023-2024 se ha continuado con el proyecto Dani Saludable, un proyecto que incide de forma prin-

cipal en las sociedades **Dani Carburantes** y **Conservas Dani**, con la previsión de ampliarlo paulatinamente al resto de empresas que conforman en Grupo. Esta iniciativa es un destacable ejemplo de la apuesta por la prevención y promoción de la salud en el puesto de trabajo por parte del grupo empresarial, permitiendo la incorporación de hábitos saludables en la actividad diaria de las personas trabajadoras. Es una apuesta estratégica para ayudar a la mejora del entorno laboral, no solamente desde el punto de vista físico, sino también abarcando ámbitos psicosociales, con especial foco en el ámbito de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

La finalidad del Grupo Dani es, entre otros, mejorar su posicionamiento en el mercado y lograr un mayor desempeño y rendimiento derivado de las mejoras de salud de las personas empleadas, lo que redundará en un aumento de la productividad global. Además, este año se ha contado con una novedad, la posibilidad de contar con varias personas trabajadoras como formadores de los talleres saludables, incidiendo así en un incremento de la asistencia e impactando en el sentimiento de pertenencia del personal.

Los talleres realizados en el ejercicio 2023-2024 son los siguientes:

- Relajación progresiva de Jacobson. El objetivo es llegar a conocer y practicar la técnica de relajación, así como ver sus beneficios.

- Espalda sana. El objetivo es adoptar hábitos de posturas saludables en el trabajo, ya sea sentado o bien realizando tareas de manipulación y/o carga y descarga.

- Inteligencia emocional y gestión de conflictos. El objetivo de esta actividad es reconocer, regular y comprender las emociones, tanto en uno mismo como en los demás.

- Automasajes para reducir el estrés. El objetivo de este taller es poder focalizar ciertas áreas del cuerpo y destensarlas con varios ejercicios que se puedan realizar en casa y en el trabajo.

- Eneagrama de la personalidad. El objetivo es conocerse mejor a uno mismo y poder conocer a la gente con la que interacciona y como dirigirse hacia ellas.

- Lectura de etiquetaje. Aprender a leer la etiqueta nutricional de los alimentos, así como dominar la app de nutriscore.

Para el tramo restante del 2024, se tienen planeados realizar los talleres que se listan a continuación:

- Mindful Eating
- Salud Financiera
- Inteligencia Emocional II
- Salud Intestinal

Siguiendo con la línea de prevención de la salud y seguridad del personal, se está reforzando la formación con campañas de sensibilización sobre los riesgos del puesto de trabajo de las personas trabajadoras, refrescando así los conocimientos de prevención e intentando mejorar las prácticas de salud y seguridad. Uno de los objetivos de cara al año que viene es incorporar un nuevo rol en la empresa, una persona que sirva de enlace entre el departamento de RRHH y producción, pasando la mayoría de su jornada laboral en la zona de producción, con el fin de asegurar la prevención de riesgos laborales y la ergonomía de las personas trabajadoras, así como potenciar la comunicación bidireccional entre oficinas y producción.

El grupo Dani siempre ha sido una empresa asociada al deporte, es por eso que este año, uno de los objetivos ha sido fomentar la imagen de empresa saludable y potenciar la actividad física a través de varias carreras. Estas carreras se han realizado a lo largo del Maresme, con la opción de poder hacer 5 y 10 km, o la opción para niñas/os. Una parte de la inscripción de la carrera fue destinada a la Fundación Miquel Valls, entidad privada y sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar la calidad de vida de las Personas con ELA.

De forma complementaria, se ha dado la opción de realizar entrenamientos gratuitos, poniendo a disposición de las personas participantes una preparadora física, para llegar en las mejores condiciones el día de la carrera. Además, para las personas trabajadoras de Conservas Dani y Dani Carburantes se les ofreció un descuento del 50% en la inscripción. Ambas iniciativas sirven para fomentar aún más el sentimiento de pertenencia de la marca y generar un gran ambiente laboral.

A lo largo de este año, se han continuado haciendo ciertas acciones en Conservas Dani, como ofrecer beneficios sociales a las personas trabajadoras, celebrar días especiales en la empresa (Ejemplo: En Sant Jordi, se realizaron intercambios de libros entre el personal; el día del Vermut, donde se realizó un sorteo interno con productos de la casa), etc. El objetivo de realizar estas acciones es incrementar el sentimiento de pertenencia, la participación y supervisión y el interés por las personas trabajadoras.

Otra acción realizada este año en Conservas Dani ha sido celebrar el día internacional de los recursos humanos. Para este evento, se realizó previamente un comunicado interno para informar a los trabajadores de hacer propuestas al departamento de sugerencias de mejora en cuanto a aspectos relacionados con el departamento (Prevención de riesgos, formación, automatización de procesos, etc.). Posteriormente de forma anónima, el departamento de RRHH, votaba las mejores propuestas presentadas. Las dos mejores propuestas recibirían un pack regalo, fomentando así la participación y sentimiento de pertinencia. La participación recibida fue notoria y las propuestas recibidas estaban muy elaboradas.

Por otro lado, en Conservas Dani se ha contratado el nuevo software de nóminas para implantarlo de cara a los meses siguientes, el A3 innuva. Esta nueva plataforma estará en la nube, permitirá tener más seguridad en cuanto a la documentación e información de los trabajadores, así como dar un paso más allá en cuanto a tecnología y ser más agiles.

Otra acción realizada en Conservas Carnota este año ha sido incorporar un espacio de contención emocional para las personas trabajadoras, ofreciendo unas entrevistas aleatorias y obligatorias, con la finalidad de evitar prejuicios de valor sobre el personal que accede. Esta iniciativa es anónima, confidencial y sin juicio de valor, ya que el objetivo es poder mejorar como empresa y ofrecer un espacio que sirva para que las personas trabajadoras se puedan expresar libremente y poder gestionar sus emociones.

Este año en Carnota, se ha realizado la parte 1 y parte 2 de formación en liderazgo para las personas trabajadoras con personal a cargo. Esta formación tiene como objetivo mejorar la comunicación y supervisión, así como dar ciertas pautas de inteligencia y gestión emocional.

No obstante, hay otras acciones que están previstas realizarse durante los próximos años, como: hacer Team Buildings, realizar formaciones de liderazgo y gestión de equipos para los/las responsables en Conservas Dani, SAU y habilitar un espacio de soporte emocional.

En cuanto a Chile, el actual Convenio Colectivo dispone de beneficios especiales tanto para trabajadoras embarazadas como para personal que trabaja en zonas de baja temperatura y en temporada de invierno. Este beneficio consiste en un desayuno ofrecido por la empresa.

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo:

ACCIDENTES DE TRABAJO	Ejercicio 2022-2023				Ejercicio 2023-2024			
	Índice de frecuencia1		Índice de gravedad2		Índice de frecuencia1		Índice de gravedad2	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
ESPAÑA	19,45	21,40	0,38	1,19	15,05	25,43	0,90	0,22
CHILE	11,49	21,07	0,06	0,22	13,49	32,16	0,17	0,40
INGLATERRA	-	-	-	-	-	-	-	-

*1Índice de Frecuencia = (nº accidentes con baja / nº horas trabajadas) * 1000000*
*2Índice de gravedad de accidentes = (nº de días laborales perdidos * 1000) / nº total de horas trabajadas*

A continuación, se detallan los accidentes laborales para cada uno de los países:

Grupo Dani - ESPAÑA - Accidentes laborales				
	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
Género / Accidentes	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Víctimas mortales por accidente laboral	-	-	-	-
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	-	-	-	-
Víctimas de accidente laboral grave	-	-	-	-
Tasa accidentes laborales graves	-	-	-	-

Grupo Dani - ESPAÑA - Accidentes laborales				
	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
Género / Accidentes	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
N.º lesiones laborales registradas	4	4	2	4
Nº horas trabajadas	205.634	186.916	167.516	280.497

Grupo Dani - CHILE - Accidentes laborales				
	Ejercicio 2022-2023		*Ejercicio 2023-2024*	
Género / Accidentes	*Mujer*	*Hombre*	*Mujer*	*Hombre*
Víctimas mortales por accidente laboral	-	-	-	-
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	-	-	-	-
Víctimas de accidente laboral grave	-	-	-	-
Tasa accidentes laborales graves	-	-	-	-
N.º lesiones laborales registradas	9	11	8	21
Nº horas trabajadas	783.216	522.144	592.781	653.027

Grupo Dani - INGLATERRA - Accidentes laborales				
	Ejercicio 2022-2023		*Ejercicio 2023-2024*	
Género / Accidentes	*Mujer*	*Hombre*	*Mujer*	*Hombre*
Víctimas mortales por accidente laboral	-	-	-	-
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	-	-	-	-
Víctimas de accidente laboral grave	-	-	-	-
Tasa accidentes laborales graves	-	-	-	-
N.º lesiones laborales registradas	-	-	-	-
Nº horas trabajadas	11.352	19.062	9.808	23.777

Durante el periodo objeto del Informe no se han generado enfermedades profesionales.

7.4 RELACIONES SOCIALES.

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos:

Grupo Dani al ser una empresa familiar, es gestionada de forma activa por parte de la propiedad. En este contexto, no existe una jerarquía pronunciada y la propiedad desarrolla un liderazgo local, promoviendo así la accesibilidad y el diálogo fluido con los empleados. La empresa también cuenta con un buzón de sugerencias para que los empleados expresen sus inquietudes.

ESPAÑA

En todas las sociedades de España, existe la presencia de una página web interna dedicada exclusivamente a los empleados de la empresa con la funcionalidad de establecer una comunicación, potenciando la transparencia dentro de la compañía con las personas trabajadoras. Dicha herramienta es accesible tanto por ordenador, como teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos.

En **DANI FAMILY,** se pueden encontrar los siguientes apartados:

- ✓Equipo DANI
- ✓Empresa Saludable
- ✓La Relación laboral
- ✓Promoción de riesgos laborales y emergencias
- ✓Gestión de enfermedad o accidente de trabajo
- Beneficios sociales, sistemas seguridad alimentaria
- ✓Calendario, jornada y fichajes
- ✓Vacaciones
- ✓Permisos
- ✓Compliance
- ✓Plan de igualdad
- ✓Selección
- ✓Listado telefónico
- ✓Ofertas y descuentos

Uno de los objetivos fijados el año pasado, fue implementar un portal en **Conservas Carnota** equivalente al de Conservas Dani. Además, como la gran mayoría del personal de Carnota es de producción, se ha puesto un ordenador en el comedor para que cada persona trabajadora pueda tener acceso al portal y fomentar la comunicación ascendente y descendiente. La estructura de la plataforma es idéntica al portal de Vilassar de Mar, pero con el contenido ajustado a Conservas Carnota (Ejemplo: Descuento en hotel, spa y masaje de Meiga do Mar).

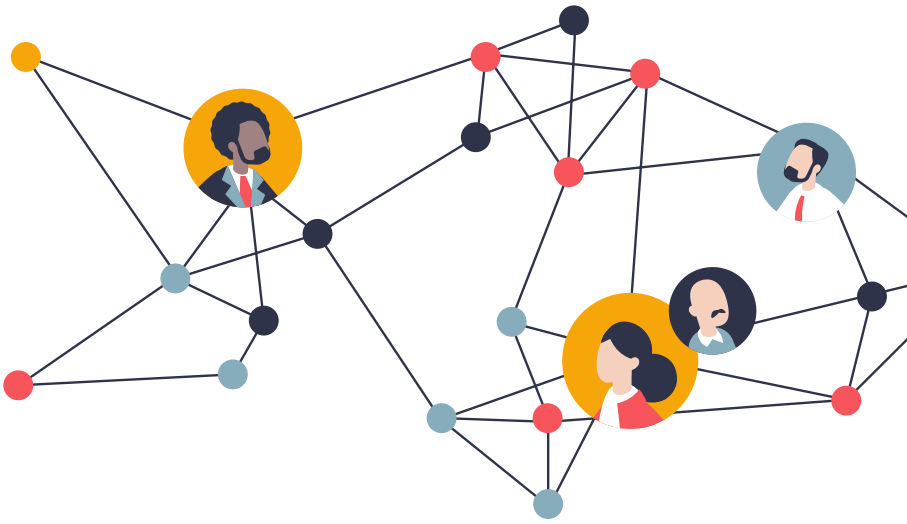
OBJETIVO

Principalmente como herramienta de comunicación interna y de información, fomentando la transparencia de la compañía con las personas trabajadoras.

CÓMO ACCEDER

A la página web se puede acceder mediante ordenador, móvil y otros dispositivos electrónicos. Para entrar a la página web se puede ingresar a través del siguiente link:

Introduciendo tu DNI y el PIN personal asociado con la empresa.
A través del móvil y una vez visualizada la página, clicando en "ajustes" se puede hacer un acceso directo en la pantalla. Para ello se ha creado un favicon (imagen DF) para identificar y acceder con facilidad a la página web.



CHILE

Desde Pesquera Dani, también se han implementado y trabajado en proyectos y políticas en dirección a la mejora de la Responsabilidad Social Corporativa en la empresa.

Durante el año 2024, se ha continuado utilizando el Buzón de Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones instalado en el comedor de la empresa, que promueve la participación y mejora continua de y hacia todos/as quienes trabajan día a día. Es así, como se han ido adoptando algunas medidas, como, por ejemplo, en el comedor se ha modificado algún menú para que la alimentación proporcionada sea más saludable, así como la renovación del equipamiento, entre otras cosas. Del mismo modo, esta retroalimentación nos permite avanzar en otras áreas de la Planta que requieran mejorar el desempeño laboral y las interrelaciones personales, que contribuyen directamente en el logro de los objetivos de la Organización.

En relación a la información y comunicación con los empleados se dispone del sistema de nóminas. Este sistema de pago de nóminas y salarios está basado en el sistema Rex+, el cual se comenzó a utilizar en agosto de 2021.

Este sistema cuenta con útiles herramientas que facilitan el trabajo de reportes del equipo de RRHH, con la respectiva base de datos en la nube para un acceso universal desde cualquier punto geográfico. Asimismo, también permite el acceso de los colaboradores mediante sus dispositivos móviles y a la plataforma mediante una aplicación. Al descargar esta aplicación se podrá tener acceso a documentos laborales, tales como: certificados de antigüedad laboral, liquidaciones de sueldo, vacaciones, credenciales de identificación, etc.

El año 2024, se ha reforzado el uso de la Aplicación Móvil de Bnovus y Rex+, lo que nos ha permitido tener una interacción activa con los trabajadores de la compañía. Además, permite a cada colaborador tener acceso a descargar documentos como el certificado de antigüedad, comprobantes de vacaciones, liquidaciones de remuneraciones, el acceso a informes de vacaciones, etc.

INGLATERRA

En Inglaterra, donde la plantilla es mucho menor, el canal de comunicación utilizado, además del tablón de anuncios, es la figura de la responsable administrativa de la fábrica, que tiene acceso directo a todo el personal empleado. Asimismo, al inicio de la relación laboral, a cada empleado se le facilita un "Employee Handbook", en el que están incluidos todos los procedimientos y manual de instrucciones de la empresa.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:

La totalidad de los empleados de las distintas empresas están cubiertos a través de los convenios colectivos de aplicación en la empresa.

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de salud y la seguridad en el trabajo:

ESPAÑA

Las personas trabajadoras de la organización están cubiertas por los convenios colectivos siguientes:

-IV Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Catalunya (Conservas Dani).

-Convenio colectivo de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco 2021-2024 (Conservas Carnota).

-Convenio estatal de estaciones de servicio 2022-2024 (Dani Carburantes).

En España, el convenio de Conservas Dani, tiene como objetivo principal promover la seguridad y la salud laboral en el sector correspondiente, con el objetivo de prevenir riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Sus funciones incluyen la divulgación de riesgos, campañas de prevención y seguridad en empresas, también se encarga de estudiar condiciones laborales, formular planes sectoriales de prevención y emitir informes, así como de los temas medioambientales relacionados con la empresa.

El convenio de Conservas Carnota indica que se deben tomar medidas para salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, incluyendo elementos preventivos, orden laboral y proporcionar equipos de protección personal. Entre otras cosas:

- Se prohíbe el transporte manual de cargas pesadas.

- Se exige el uso de caretas protectoras cerca de maquinaria frigorífica.

- Se requiere el uso de gafas protectoras en trabajos con partículas peligrosas para los ojos.

- Se asignan tareas de carga y descarga a trabajadores específicos.

- Se siguen pautas para manipulación de cargas.

- Se proporciona ropa de trabajo adecuada, incluyendo impermeables y protección contra el frío.

- Se realizan reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores.

- Se establece un protocolo de actuación frente a cualquier tipo de acoso laboral y sexual en el trabajo.

- Se promueven medidas de prevención colectiva.

- Se garantiza la protección de máquinas

- Se elabora un plan de emergencia y evacuación.

El Convenio de Dani Carburantes aborda cuestiones de seguridad y salud en Estaciones de Servicio: donde se ofrece reconocimiento médico anual al personal y específico para quienes trabajan con ordenadores, se acuerda aplicar un protocolo de seguridad y se reconocen medidas de seguridad alternativas si cumplen requisitos.

CHILE

A diferencia de España, los convenios colectivos en Chile son de aplicación por empresas. Las personas trabajadoras de la organización están cubiertas por el siguiente convenio:

- Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025, que agrupa a los trabajadores y/o colaboradores de la Planta de Procesos de Ancud (Inmuebles Cataluña Ltda.). Este contrato colectivo tiene duración de dos (2) años, que para este período tiene vencimiento el 02 de diciembre.

Según el convenio de Chile, la empresa se compromete a proporcionar equipos de trabajo, protección y seguridad a sus empleados de acuerdo con sus secciones y funciones, entregándolos de forma gratuita, aunque los trabajadores son responsables de su cuidado y mantenimiento.

INGLATERRA

Todos los contratos de trabajo se rigen bajo la ley laboral vigente, "Employment Rights Act 1996 (ERA)" y sus posteriores actualizaciones. Dicha ley cubre la totalidad de la relación laboral empleado-trabajador del país.

7.5 FORMACIÓN

Políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales:

En España, se cuenta con un Plan de formación anual, con el principal objetivo de desarrollar las competencias técnicas del personal, así como un Proceso de Formación, enfocado a poder definir la sistemática a seguir en la capacitación del personal y la evaluación de su eficacia.

La organización ha impartido cursos de formación en prevención de riesgos laborales y la salud y seguridad alimentaria. Sin embargo, Grupo Dani espera ir incorporando gradualmente otras áreas de interés en su plan de formación. La formación que se realiza internamente se registra en un Excel, con el objetivo de tener un control a final de año de las horas de formación que se han realizado, así como la distribución de horas por sexo.

En materia de prevención de riesgos laborales, las empresas españolas del Grupo Dani, además de los talleres saludables mencionados previamente, ofrecen a los empleados una completa información y formación sobre riesgos laborales específicos del puesto de trabajo, así como formación en equipo de emergencia y prácticas con fuego real, curso en extinción de incendios y primeros auxilios y curso de prevención de riesgos de laboral de carretilla elevadora.

Para el próximo año está previsto hacer una formación a todo el personal (con acceso a datos sensibles) en materia Protección de Datos.

	Ejercicio 2022-2023			***Ejercicio 2023-2024***		
HORAS DE FORMACIÓN	***Hombres***	***Mujeres***	***Total***	***Hombres***	***Mujeres***	***Total***
ESPAÑA	521	431	**952**	2.143,5	578,5	**2.722**
CHILE	1.500	1.644	**3.144**	2.752	1.888	**4.640**
INGLATERRA	42	18	**60**	71	35	**106**

ESPAÑA	***Ejercicio 2022-2023***		***Ejercicio 2023-2024***	
HORAS FORMACIÓN	***Hombres***	***Mujeres***	***Hombres***	***Mujeres***
Grupo 1	76	4	47,5	12
Grupo 2	290	275	1.703,5	236,5
Grupo 3	8	-	-	-
Grupo 4	147	152	392,5	330
Total	***521***	***431***	***2.143,5***	***578,5***

CHILE	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
HORAS FORMACIÓN	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo 1	136	256	828	120
Grupo 2	364	656	962	432
Grupo 3	304	620	256	576
Grupo 4	696	112	706	760
Total	***1.500***	***1.644***	***2.752***	***1.888***

INGLATERRA	Ejercicio 2022-2023		Ejercicio 2023-2024	
HORAS FORMACIÓN	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo 1	-	-	12	-
Grupo 2	18	-	24	-
Grupo 3	12	12	21	28
Grupo 4	12	6	14	7
Total	***42***	***18***	***71***	***35***

7.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

Grupo Dani, en relación a la accesibilidad universal para personas con discapacidad, reconocemos la importancia de este aspecto y estamos comprometidos a mejorar continuamente nuestras instalaciones para garantizar un entorno inclusivo y accesible. Estamos en continua evaluación de las necesidades específicas y requisitos para lograr la plena accesibilidad en nuestras instalaciones.

Entendemos que la accesibilidad es esencial para promover un ambiente de trabajo inclusivo y brindar igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados. Estamos comprometidos en identificar las áreas de mejora y estamos explorando soluciones viables para implementar las modificaciones necesarias en nuestras instalaciones.

Nuestra intención es asegurar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan acceder y moverse dentro de nuestras instalaciones de manera segura y práctica.

En España continuamos colaborando, igual que en años anteriores, con la fundación Aspronis para trabajos de manipulación

Todas las personas con discapacidad contratadas por Grupo Dani, se encuentran ubicadas en áreas donde pueden desempeñar adecuadamente su trabajo.

7.7 IGUALDAD.

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad:

Grupo Dani, declara abiertamente su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando y condenando las discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, así como, por otro lado, el fomento de medidas para lograr una igualdad real en el seno de la organización, a través de establecer la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, actuando de acuerdo con la definición de dicho principio establecido en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para desarrollar una igualdad efectiva.

En cada campo en que el Grupo Dani desarrolla su actividad se asumen los principios de la igualdad de oportunidades, con especial atención a la discriminación indirecta, entendiéndolo como "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". Las mencionadas actividades pueden ir desde la selección a la promoción, las políticas salariales y condiciones de trabajo y empleo, la formación y salud laboral, y la conciliación junto a la ordenación del tiempo de trabajo.

En cuanto a la comunicación de las decisiones adoptadas respecto a este tema, tanto de forma interna como externa, se informa de las cuestiones y decisiones adoptadas a este respecto, proyectando una imagen empresarial acorde con el principio de igualdad de oportunidades.

Grupo Dani ha implementado el Plan de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro para aquellas empresas del grupo que dispongan de más de 50 trabajadores.

En **Conservas Dani** se negoció el Plan de Igualdad, se firmó el 4 de abril de 2022 y se registró el 7 de noviembre de 2022, teniendo una vigencia de cuatro años desde su firma.

En **Conservas Carnota** el Plan de Igualdad se firmó el 30 de noviembre de 2022 y se registró el 30 de diciembre de 2022, teniendo una vigencia de cuatro años desde su firma.

En ambas empresas se han constituido las respectivas Comisiones de Igualdad que, 2 veces al año, realizarán el seguimiento de la implantación y ejecución de las medidas del plan.

Además del Plan de Igualdad se dispone de los siguientes manuales y protocolos:

- El **Manual de Selección de empleados,** que incluye la etapa de entrevista basada en habilidades y con el objetivo de enfatizar los principios de respeto y trato no discriminatorio en todas las etapas del proceso de selección.

- El **Manual de lenguaje inclusivo** se desarrolló con el objetivo de ser un recurso corporativo a la hora de utilizar el lenguaje más adecuado, correcto y recomendado. El objetivo principal es democratizar la lengua y dar una visión social del género femenino y masculino, logrando así una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género de la lengua.

- **El Manual LGTBI y Diversidad** se ha elaborado con el objetivo de respetar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+, así como la diversidad de procedencia.

- La creación de un **Protocolo de desconexión digital** es con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores en separación digital, incluyendo la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y profesional.

- **Protocolo contra el acoso sexual y de víctimas contrala violencia de género.** Grupo Dani declara su compromiso de establecer y desarrollar políticas que incluyan la igualdad, sin discriminación directa o indirecta por razón

de sexo, y de promover y reforzar las medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa. En este contexto e independientemente del cargo y responsabilidad, todos los empleados de Grupo Dani tienen el deber tratarse con dignidad, respeto y equidad, con el fin de conseguir un entorno de trabajo agradable, óptimo e idóneo para su crecimiento personal y profesional. La organización condena y prohíbe cualquier manifestación de acoso o conducta que pueda crear un ambiente que intimide u ofenda a las personas, como lo estipula el Protocolo Anti-acoso Sexual y el protocolo contra la violencia de género.

Durante el año 2023 se impartieron en Conservas Dani formaciones del Plan de igualdad, y este año 2024 se han impartido en Conservas Carnota. Se ha formado a 12 personas en esta materia. Además de cara a la selección y contratación, se ha incluido como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades, así como llevar un control de las nuevas incorporaciones, desglosado por sexo.

Para el segundo semestre de 2024 está previsto realizar formaciones en materia de acoso sexual, por razón de sexo y laboral a toda la plantilla de España.

El Código de Conducta, revisado y actualizado en febrero de 2023, comprende una serie de Principios y Normas de conducta a seguir durante el trabajo y tiene como objetivo ayudar a todos los empleados a conocer sus obligaciones legales y, al mismo tiempo, formar una guía sobre cómo deben actuar en el desarrollo de sus funciones según lo dispuesto en la ley.

El Código de Conducta de DANI está organizado en siete capítulos:

1- Los Principios Generales.
2- Plantear Preguntas, Informar y Principio de No Represalias.
3- Respeto y No Discriminación.
4- Salud, Seguridad Laboral y Medioambiente.
5- Uso de Activos, Recursos e Ideas de la Compañía. Confidencialidad.
6- Conflictos de Intereses.
7- Ejercicio Íntegro de la Actividad Empresarial.

Como se refleja en el Capítulo 2 del mencionado Código de Conducta, es esencial el planteamiento de preguntas para la correcta aplicación del código. De igual forma, también se incluye que los empleados tienen la obligación de informar si tienen conocimiento o motivos fundados para sospechar de alguna actividad ilícita o la violación del Código de Conducta dentro de la empresa. El motivo de la creación de la Línea Ética fue para poder llevar a cabo estas comunicaciones y de forma sencilla

Todo empleado tiene la posibilidad de dirigir sus preguntas o información al respecto, al siguiente correo electrónico: linea.etica-dani@lant-abogados.com

El Grupo Dani garantiza la confidencialidad y seguridad, no tomando medidas represivas en contra de los empleados que, de buena fe, empleen la línea para consultar o enviar información (buena fe hace referencia a que tanto la información como las denuncias de infracciones sean completas, confiables, razonables y honestas).

Las comunicaciones recibidas en la Línea Directa de Ética serán registradas, transmitidas y analizadas por el responsable de Cumplimiento. Después del análisis, se procede a actuar. El plazo de respuesta puede variar en función del tiempo necesario para su análisis, no obstante disponemos de un sistema de seguimiento para monitorizar el estado de la comunicación recibida. En cualquier caso el plazo máximo de respuesta son 7 dias. En caso de denuncia de una infracción penal, al mismo tiempo, la empresa notificará el incidente a la autoridad competente.

La discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, etnia, discapacidad u orientación sexual de un individuo está prohibida en nuestra organización y este tipo de acciones pueden ser ilegales en algunos países. Grupo Dani no acepta comportamientos que las personas trabajadoras, socios comerciales u otras personas puedan considerar irrespetuoso, amenazante o degradante.

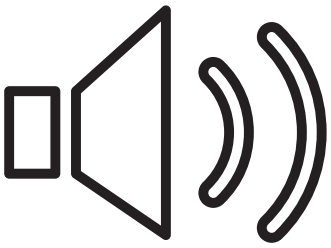
No se han identificado casos de discriminación de ningún tipo en ninguna de las empresas del grupo durante el presente ejercicio, ni durante el ejercicio anterior.

Durante este ejercicio, 9 persona han recibido formación del Código de Conducta.

En Inmuebles Cataluña, nos guiamos por los siguientes principios de nuestro código de Ética:

1. El empleo se eligirá libremente

2. Se representará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

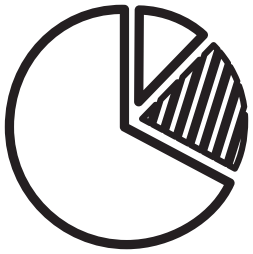


3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

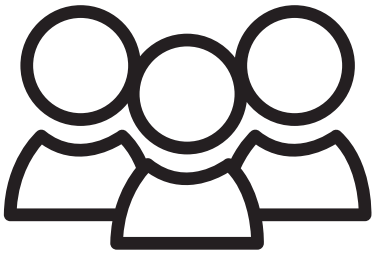
4. No se empleará mano de obra infantil

5. Se pagará un salario digno

6. Las horas de trabajo no serán excesivas

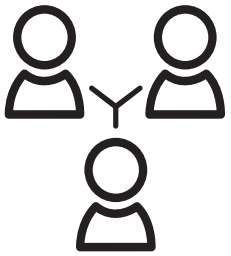


7. No habrá discriminación



8. Se proporcionará un trabajo regular

9.No se permitirá un trato inhumano o severo



Además de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, el que se entrega a todos los trabajadores. Por otro lado, en Chile se cuenta con una política de calidad ética y derechos humanos, donde existe un apartado de política de contratación, donde se asegura la igualdad de oportunidades para todas las personas.

8. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil:

De igual manera que en otros ejercicios, seguimos comprometidos con llevar a cabo la ejecución de la legislación aplicable para el Grupo; Grupo Dani se compromete a respetar todos los derechos humanos que se reconocen internacionalmente, incluidos los consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros principios relativos a los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Ocho Convenios Fundamentales que desarrollan.

Grupo Dani se encarga de identificar y evaluar los riesgos en materia de derechos humanos en función del contexto geográfico, las relaciones sectoriales y comerciales o empresariales de sus operaciones y cadenas de valor.

Prevenir el daño y las adversidades sobre las personas es el objetivo principal de los derechos humanos. Esto implica los riesgos existentes para las personas, más allá de los riesgos empresariales. Esta contención es continua, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo; y está basado en la participación significativa y activa de las partes interesadas.

Del mismo modo, Grupo Dani se compromete a respetar los Derechos Humanos y fundamentales de las personas pertenecientes a los colectivos o grupos vulnerables, allí donde opere. El Grupo cuenta con un Código de Conducta que refleja el compromiso de la compañía con la legalidad y el comportamiento ético e integro, que es de obligatoria aplicación en todas sus operaciones y geografías. Dicho código contiene principios y normas de conducta que todas las personas empleadas de Grupo Dani deben seguir en el desarrollo de sus operaciones y pretende ser un resumen de las normas que se aplican provenientes de las leyes, contratos de trabajo y convenios colectivos existentes y vigentes; con la finalidad de que toda las personas que forman la organización conozcan sus obligaciones legales, y así mismo constituya una guía práctica sobre cómo actuar para desarrollar sus funciones en conformidad con la ley.

Entre muchos otros, el Código de Conducta contiene un capítulo que trata el tema del respeto y la no discriminación, donde cualquier manifestación de acoso o comportamiento que pueda llegar a generar un ambiente intimidatorio u ofensivo, queda totalmente prohibido y rechazado, complementado el mencionado capítulo con Protocolos de prevención y tratamiento de dichas situaciones que dispone la organización.

De igual manera, Grupo Dani dispone de un Canal de Denuncias en cumplimiento de la Ley 2/2023 de Protección del Informante gestionado externamente para garantizar la confidencialidad, con la finalidad de trasladar denuncias e información sobre el cumplimiento del Código de Conducta. Grupo Dani ha habilitado varias vías a través de las cuales pueden comunicarse incumplimientos normativos graves; en este sentido, no solo se dispone de una dirección de correo electrónico o línea ética, sino también de un teléfono gratuito, que permite denuncias orales que serán grabadas y de un enlace publicado en la web corporativa identificado como Canal Denuncias que permite la realización de denuncias anónimas. La recepción de comunicaciones en la Línea Ética recibe un acuse de recibo y se remiten y analizan por el

responsable de Cumplimiento. Durante el periodo reportado en el Informe, Grupo Dani no tuvo conocimiento ni constancia de casos de denuncia por transgresiones de los Derechos Humanos.

Desde otro punto, existe un **Modelo de Gestión de Cumplimiento Normativo** por parte del Grupo, cuya finalidad es la de conocer los riesgos que, derivados de la actividad y organización de la sociedad, puedan existir y, ocasionalmente, puedan derivar en acciones legales e imputaciones penales, para así implementar las precauciones y medidas de control necesarias para evitar delitos en el seno de la organización.

La organización también realiza un análisis de riesgos, dicho análisis está fundamentado en la lista perteneciente al Código Penal sobre delitos, en el que la organización analiza los posibles riesgos penales en el ámbito de las operaciones de la empresa, las actividades realizadas por los cargos directivos y los contratos con una serie de terceros.

Aparte, de que el Grupo espera que todos sus miembros actúen con una conducta ética y conforme a la legislación, también lo hace con todas las empresas con las que el grupo colabora, a las que exige, mediante la aceptación del Código de Proveedores, que siempre actúen con integridad y de acuerdo con el espíritu y la letra de las leyes.

También, con tal de garantizar el respeto de los Derechos Humanos dentro de la propia cadena de suministro, por ejemplo, la política ambiental de Conservas Carnota requiere que por parte de todos los actores involucrados en la producción de productos atuneros se respeten los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo infantil y condiciones de trabajo (Convenio C188 sobre el trabajo en la pesca, 2007).

Mediante auditorias sociales presenciales (realizadas en las instalaciones de distintas empresas del Grupo), el Grupo Dani es evaluado en relación con el respeto y cumplimiento de los Derechos Humanos, donde posteriormente estas evaluaciones son solicitadas por sus principales clientes. Uno de los principales estándares o modelos utilizados es el SMETA, un procedimiento de evaluación y auditoria que recopila las buenas prácticas empresariales mediante técnicas de auditoria ética. Dicha metodología, emplea o se fundamenta en el código ETI (Ethical Trading Initiative), y las leyes locales como herramienta evaluativa. Los módulos que incluye son 4 y son los siguientes:

- Salud y seguridad
- Estándares laborales
- Medio ambiente (opcional)
- Ética comercial (opcional)

SMETA "Sedex Members Ethical Trade Audit" (Auditoría de Comercio Ético de Miembros de Sedex), es un método de auditoría ampliamente utilizado para evaluar las prácticas de trabajo responsables en una empresa. Es desarrollado por Sedex (Supplier Ethical Data Exchange), una organización sin fines de lucro que trabaja para mejorar las prácticas comerciales éticas en las cadenas de suministro globales. El objetivo de esta auditoría es evaluar el cumplimiento ético, reducción de riesgos y la transparencia y mejora continua de las empresas. La frecuencia de las auditorías SMETA puede variar según las políticas de la empresa, los requisitos del cliente y el resultado de auditorías anteriores. Generalmente, las auditorías SMETA se realizan cada 1 a 2 años. A lo largo de este ejercicio se han realizado dos auditorias SMETA dentro del grupo Dani, una en Conservas Carnota y otra en Conservas Dani.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva:

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

Las jurisdicciones de los territorios que abarcan las operaciones del Grupo cuentan con una variedad de normas legales que aseguran el cumplimiento de las disposiciones de los convenios básicos de la OIT relativos al respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En este

sentido, Grupo Dani cumple lo dispuesto en las normativas legales aplicables.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

Las promociones y ascensos dentro del Grupo Dani, siempre se basan en ciertos principios como la capacidad, la competencia y la carrera o méritos profesionales. La objetividad y transparencia en la decisión de promoción son criterios y aspectos básicos en este ámbito para el Grupo, de los cuales caben destacar:

- Se trata a todos de manera justa.
- Se tiene unos criterios claros y objetivos para evaluar a los trabajadores.
- Se reciben más consejos en caso de duda (de los altos directivos, de compañeros…).
- Se utiliza la evaluación externa cuando se considere oportuno.
- Se comunica con claridad las razones de las decisiones tomadas.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre las personas empleadas son valores garantizados dentro del Grupo, ya se trate en las comunicaciones como en el trato directo, donde se presta especial énfasis al lenguaje escrito y visual, el cual es respetuoso, equilibrado e inclusivo. El respeto por los demás debe ser un sello distintivo del comportamiento de los empleados y directivos. El respeto por los demás debe ser un sello distintivo del comportamiento de los empleados y directivos.

El abuso de autoridad o cualquier comportamiento que pueda amenazar u ofender a otra persona no es tolerado en las relaciones laborales del Grupo Dani. Todo el personal debe tratarse con respeto e igualdad, en un esfuerzo por hacer que el ambiente de trabajo sea agradable y cómodo para todo el mundo. Específicamente, esto significa:

- Comunicarse de manera educada, evitando comentarios que puedan ser hirientes.
- Estar atentos al impacto de las palabras.
- Ser lo más discreto posible.
- Respetar las culturas y creencias de los demás.
- Tener la mente abierta en las conversaciones.
- Luchar contra toda forma de discriminación.
- Luchar contra el acoso (moral y sexual).

Por otra parte, y relacionado con el trato a los clientes o a terceros, en Grupo Dani no se toleran comportamientos que puedan interpretarse como discriminatorio por motivos de raza, nacionalidad, género, religión, orientación sexual, afiliación sindical, ideas políticas, credo, origen social, antecedentes familiares o discapacidad.

También cabe destacar que en el año en que se realiza el informe no ha habido ninguna denuncia o queja por la vulneración de los derechos humanos por parte del Grupo Dani.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil

En lo referente al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, se manifiesta un total rechazo por parte del Grupo, y se compromete fielmente a respetar el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, al derecho a la libre circulación dentro de cada país, a la no discriminación y al respeto de los derechos de las minorías étnicas e indígenas de los pueblos donde ejecuta su actividad.

En consecuencia, en el Grupo Dani no se emplean menores de edad, ni utiliza trabajos forzados o impone condiciones de trabajo que vulneren las leyes aplicables en cada país o los convenios internacionales. Tampoco trata con empresas que no cumplan con estas obligaciones, no adquiriendo sus productos, ni suministrando o prestando productos y servicios.

9. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales:

Desde Conservas Dani, y aplicable para todo el Grupo Dani, se dispone de un m**odelo de Gestión de Cumplimiento Normativo** con la finalidad de detectar y conocer los riesgos que puedan existir a raíz del desarrollo de la actividad y la organización de la compañía, y que casualmente puedan desarrollarse en imputaciones penales, es por eso que dicho modelo pretende implantar medidas de prevención y control para evitar la comisión de delitos dentro de la organización. Para llevar a cabo eficientemente la labor de Cumplimiento, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis 2.2.a del Código Penal, Conservas Dani constituyó en 2016 el **Comité de Cumplimiento,** como órgano encargado.

Dicho órgano tiene la responsabilidad legal de controlar el funcionamiento y cumplimiento de lo adoptado en el modelo de prevención, otorgándole total autonomía e independencia. Este Comité se reúne con una periodicidad mínima trimestral y sus reuniones son registradas en el libro de actas pertinente.

Del mismo modo, en 2016 se llevó a cabo el análisis de riesgos, el cual se fundamentó en el Código Penal mediante su catálogo de delitos, para así poder analizar los riesgos potenciales en los tres ámbitos que vemos a continuación:

- **Actividades societarias:** consiste en un análisis de las actividades de la entidad, en sus distintos ámbitos de actuación, así como de empresas vinculadas y filiales, que sean susceptibles de generar riesgos penales.

- **Análisis de posiciones:** es una evaluación de las actividades realizadas por los cargos directivos, así como por los especialistas de la organización, que puedan conducir a un delito, intencional o imprudente; además de identificar a los profesionales expuestos a riesgos.

- **Contratos con terceros:** es un análisis de posibles responsabilidades en la comisión de los delitos ilícitos penales mencionados anteriormente provenientes de la contratación o subcontratación con terceros, tanto para personas físicas como jurídicas.

A raíz del anterior análisis, se ha elaborado un mapa de riesgos por parte de la empresa, incluyendo los delitos del catálogo del Código Penal que suponen un riesgo de persecución penal para Conservas Dani. Por cada posible delito se debe determinar su nivel de peligrosidad y asociarse las medidas de prevención que correspondan, en función de su probabilidad y posible impacto.

Dentro de los riesgos que se evalúan, encontramos los siguientes:

- Delitos de Corrupción en los negocios (286 bis al 288): nivel bajo.
- Receptación y Blanqueo de capitales (301 y 302): nivel bajo
- Cohecho (419 a 427 bis): nivel bajo
- Tráfico de influencias (428 a 430): nivel bajo
- Malversación (432 a 435 bis): nivel bajo

Desde la organización se dispone de una plataforma informática, donde, por medio de la cooperación con una oficina externa, se registran todas las acciones relacionadas con el Modelo de Cumplimiento. Además de contener el mapa de riesgos, dicha plataforma:

- Crea la trazabilidad de todas las acciones.
- Permite enviar enlaces a expertos de la organización para la aceptación de documentos en línea (normas, protocolos).
- Incorpora un sistema de gestión de incidencias de compliance.
- Archiva y mantiene al día toda la documentación de compliance (actas, reglamentos, procedimientos, documentos de trabajadores, etc.).

De igual manera, se realiza una comprobación de la vigencia de las acciones preventivas del mapa de riesgos penales, incluyendo las respectivas evidencias. El Comité de Cumplimiento, anualmente, emite una Memoria que recopila todas las actividades realizadas en objeto de cumplimiento, en la que también se abarca la gestión de las actividades realizadas y es sometida a la dirección de la empresa. El informe de 2023 describe las principales actividades del Comité durante el año que se examina.

Principales acciones del comité durante 2023:

- Realizar acciones formativas con el personal de nueva incorporación laboral en el código de conducta, protección de datos, Igualdad y ciberseguridad.

- Programar una sesión de formación presencial en el Código de Conducta para el personal que no forma parte de administración/oficinas. Se prevé organizarla durante el 2024.

- Realizar una nueva acción de cumplimiento normativo con los Proveedores. Para ello, se preparará una clasificación de proveedores para determinar las medidas de diligencia aplicar en función del riesgo. Tales medidas consistirán, en su caso, en la puesta a disposición del Código al proveedor o en el envío y firma del mismo como acuse de recibo.

- Reevaluar y reasignar los controles de segundo nivel de las acciones preventivas del Mapa de Riesgos. Se reasignan determinadas acciones preventivas a nuevos responsables y se decide unificar algunas de ellas por entender que se verifican bajo el mismo control. Adicionalmente y en relación con los controles de segundo nivel, se decide revisar todas las acciones preventivas en el último Comité del año.

- Implantar el Sistema Interno de Informaciones de acuerdo con la Ley 2/2023 de Protección del Informante. A tal efecto, además de la dirección de correo electrónico de línea ética, se ha habilitado un teléfono gratuito y un canal ético en la página web corporativa con un previo texto informativo sobre el mismo. Asimismo, se ha notificado debidamente a la representación legal de los trabajadores y a la plantilla la implantación del Canal Ético y se ha difundido la Política General del Sistema Interno de Información a través de su difusión en la intranet corporativa.

- Actualizar el Código de Conducta con la introducción de los siguientes cambios:

· *Lenguaje inclusivo*
· *Adaptación de la línea ética a la nueva ley.*
· *Introducción del acoso vía redes sociales*
· *Protección de la honorabilidad de la empresa.*
· *Política de regalos.*
· *Derecho de inspección, uso del correo del personal ausente y desconexión digital.*

- Analizar las incidencias y denuncias recibidas.
- Aprobar la Memoria de Cumplimiento de 2022.

9.1 Código de conducta

Se dispone de un Código de Conducta, el cual es un documento esencial donde es reflejado el compromiso con la legalidad y las conductas éticas e integras, este código está dispuesto por parte de Conservas Dani, pero es de igual aplicación para a todo el grupo.

En este código también se incluyen principios y normas conductuales que las personas empleadas deben seguir en el desarrollo de sus funciones. Este se corresponde a un resumen de las normas impuestas por diversas leyes actualmente aplicables, contratos de trabajo y convenios colectivos, con el fin de que todas las personas trabajadoras puedan conocer sus obligaciones legales y, al mismo tiempo, establecer una guía práctica sobre cómo deben actuar en el proceso del desarrollo de sus funciones conforme a la ley.

El Código de Conducta obliga tanto a las personas trabajadoras y a colaboradores a actuar de acuerdo con los más altos valores éticos y de acuerdo con el espíritu y la letra de la ley, priorizando la actuación correcta e integra ante cualquier otra consideración, de forma que:

-Conozcan y cumplan durante su trabajo todas las normas y leyes.
- Realicen siempre su trabajo con honestidad e integridad.

- Traten a los otros siempre con dignidad, respeto y sensibilidad.
- Sepan cómo y a quién informar con prontitud de incidentes, infracciones, sospechas y problemas.
- Exijan eso de sí mismos, de sus compañeros y sus responsables.
- Conozcan el régimen disciplinario relacionado con el incumplimiento del Código

El Código, objeto de este apartado, contiene un capítulo enfocado a los conflictos de intereses, que incluye una sección sobre la política de regalos, comidas de trabajo, asistencia a eventos y actividades políticas y religiosas. Asimismo, contiene otro capítulo sobre el ejercicio íntegro de la actividad empresarial, comprendiendo también un apartado sobre anticorrupción.

El Código de Conducta es aceptado formalmente por todo el personal mediante la firma de un acuse de recibo que, una vez firmado, será incluido en sus respectivos expedientes. Para todos los empleados nuevos, el Código de Conducta forma parte de su contrato de trabajo. Las infracciones del Código de Conducta están sujetas a medidas disciplinarias y todas las sanciones son documentadas y revisadas por el Comité de Cumplimiento, que se reunió un total de 3 veces durante el año del informe.

Con el objetivo de asegurar la plena comprensión del Código de Conducta, se ha desarrollado un **Programa de Formación especial sobre el Código y el Modelo de Gestión de Cumplimiento Normativo**, dirigido al personal según su situación de riesgo específica.

Las acciones formativas realizadas durante el ejercicio 2023-2024, han sido en relación a:

a. Código de Conducta

En Conservas Dani se ha llevado a cabo una formación en línea que ha sido realizada por 7 personas trabajadoras.

En Conservas Carnota se ha llevado a cabo una formación en línea que ha sido realizada por 1 persona trabajadora.

b. Protección de Datos

En Conservas Dani se ha llevado a cabo una formación en línea que ha sido realizada por 7 personas trabajadoras.

En Conservas Carnota se ha llevado a cabo una formación en línea que ha sido realizada por 1 persona trabajadora.

c. Planes de Igualdad

En Conservas Carnota se ha llevado a cabo una formación en línea que ha sido realizada por 12 personas trabajadoras.

d. Ciberseguridad

Para todas aquellas personas trabajadores que sean usarías de sistemas, tienen a su disposición un curso de capacitación online sobre ciberseguridad, habiendo sido completado por un total de 7 trabajadoras en Conservas Dani y 1 en Conservas Carnota, al cierre del año.

En este sentido, el Código de Conducta es comunicado a todo el personal de Grupo Dani desde su puesta en marcha en 2015. De igual manera, la organización realiza una formación específica sobre el Código de Conducta para todos los profesionales que integran la organización.

De manera particular, los profesionales de la filial de Conservas Dani en Inglaterra han firmado un documento anticorrupción de acuerdo con The Bribery Act de 2010.

Los proveedores que forman parte de la cadena de suministros de Conservas Dani y que son considerados estratégicos, asumen el compromiso de adoptar acciones y medidas contra la corrupción, a través de la entrega del Código de Proveedores.

Durante el periodo objeto del informe, la organización no ha recibido ninguna denuncia relacionada con la corrupción y el soborno, a través de ninguno de los canales habilitados

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Debido al tipo de negocio y los clientes que se manejan dentro del Grupo Dani, no se realizan actividades que puedan suponer un riesgo en cuanto al blanqueo de capitales se refiere. Las únicas operaciones de caja en efectivo que se efectúan dentro del Grupo son la filial Dani Carburantes S.L., que explota una estación de servicio con pequeños importes individuales. Si bien Grupo Dani no es un sujeto obligado en virtud de la Ley de Prevención del Blanqueo de Capitales, uno de los principios del Código de Conducta es el cumplimiento de todas las normas y legislaciones, incluida la anterior mencionada.

Iniciativas, proyectos, objetivos y otra información de interés

A lo largo del año 2023, Grupo Dani ha impulsado una serie de acciones e iniciativas para fortalecer el compromiso contra la corrupción dentro de la compañía, la información/hechos más destacables que han tenido lugar en el año mencionado son:

- El Comité de Cumplimiento se ha reunido un total de 4 veces a lo largo del año en las fechas indicadas a continuación: 18/01/2023, 20/03/2023, 26/07/2023 y 27/11/2023.

Con relación a la composición del Comité, en el mes de enero se produjo una modificación entrando a formar parte un nuevo miembro, el responsable de Sistemas. Asimismo, en el mes de diciembre se plantea la posibilidad de estudiar ampliar la composición del Comité con la incorporación de un miembro del Departamento de Calidad.

- Durante 2023 se ha recibido un comunicado en la línea ética, en concreto, denuncia del 20 de noviembre de una trabajadora de Conservas Carnota alegando una situación de acoso en su puesto de trabajo. Una vez finalizado el proceso de investigación, el Comité concluye que el hecho reportado no constituye un acto contrario al Código de Conducta sino una cuestión de clima laboral, por lo que desde Recursos Humanos se estudiarán acciones y medidas para mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales entre el personal.

- Se ha formado en el Código de Conducta y en Protección de Datos a todas las nuevas incorporaciones.

- Se ha aprobado el Protocolo de Investigaciones Internas para su adecuación a la Ley de Protección del Informante.

- Se ha aprobado el Protocolo de Inspecciones.

- Se ha resuelto una incidencia de seguridad acaecida en octubre de 2023 que conllevó la indisponibilidad de la información de manera temporal por una encriptación provocada por un ataque externo. La afectación fue mínima porque los sistemas disponían de copias de seguridad que permitieron recuperar la información. Se comunicó el incidente a la Agencia de Protección de Datos recibiendo como respuesta que no podía considerarse una brecha de seguridad al no haber habido fuga de información.

A raíz de la incidencia, se estudia la posibilidad de designar formalmente un delegado de Protección de Datos y de llevar a cabo una Auditoría de los procesos de tratamientos de datos y de las medidas de seguridad técnicas implementadas.

10. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

10.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; acciones de asociación o patrocinio:

En cuanto al impacto de las actividades del Grupo en el empleo y el desarrollo local se refiere, la compañía promueve la contratación estable de empleados locales. De esta forma, todo el Equipo Directivo del Grupo Dani es perteneciente al territorio nacional, siendo el 100% de los altos ejecutivos de la organización de dicha comunidad local.

Aunque la cercanía de las personas trabajadoras del Grupo Dani a nuestras fábricas no es un criterio relevante para la contratación, sí que es un punto a considerar puesto que la conciliación de la vida laboral y familiar y el disfrute del tiempo libre se ven aumentados si la distancia entre el trabajo y el domicilio es menor. A continuación, incluimos información respecto de la procedencia de la plantilla de la organización:

ESPAÑA	*PROCEDENCIA DE LA PLANTILLA*		
	Municipio fábricas	*Provincias fábricas*	*CCAA fábricas*
Ejercicio 2022-2023	37,78 %	99,56 %	100 %
Ejercicio 2023-2024	37,33 %	100 %	100 %

CHILE	*PROCEDENCIA DE LA PLANTILLA*			
	Ancud	*Provincia de Chiloé*	*Región de lo Lagos*	*CCAA fábricas*
Ejercicio 2022-2023	96 %	97 %	97 %	3 %
Ejercicio 2023-2024	95 %	96 %	96 %	4 %

INGLATERRA	*PROCEDENCIA DE LA PLANTILLA*	
	Lincolnshire	*Otros Condados*
Ejercicio 2022-2023	69 %	31 %
Ejercicio 2023-2024	75 %	25 %

Relacionado con las inversiones en infraestructuras, Grupo Dani no invierte fuera de sus instalaciones productivas, sino que se enfoca en actualizar sus instalaciones dentro del marco regulatorio vigente y se esfuerza por mantener la eficiencia y eficacia de todas sus operaciones y procesos.

En términos del impacto de las operaciones de la empresa en las poblaciones y territorios locales, las operaciones de la organización son parte de la industria alimentaria y, a menudo, tienen importantes consecuencias sociales y ambientales. En este sentido, la organización está respondiendo a este marco normativo actual y ha implantado diversos sistemas de gestión para reducir y gestionar el impacto derivado sus actividades.

Refiriéndonos a las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos, Grupo Dani colabora con diversas asociaciones e instituciones locales que apoyan directamente el progreso de sus actividades y aumentan su impacto positivo en la sociedad.

El Grupo Dani ha colaborado con diferentes centros formativos, realizando convenios de colaboración. Los centros formativos con los que se ha colaborado han sido: Escola Pia Santa Anna, Salessians Sarrià, Ramon y Cajal, Institut Miquel Biada, SOC, Tecnocampus y UPF.

10.2 Compromisos con la Comunidad

Grupo Dani desarrolla su actividad vigilando la protección del medio ambiente y sobre la población (seguridad alimentaria) utilizando procedimientos de gestión y tecnología para evitar impactos ambientales y sociales derivados de sus actividades.

En este sentido dispone de las siguientes certificaciones comentadas anteriormente:

-Certificado MSC (Marine Stewardship Council).
-Certificado ASC en Inmuebles Catalunya Ltda en cultivos y varios lotes.
-Certificado SAE Nivel 2 Categoría
-Certificado de seguridad de cadena de custodia (Factory Security Assessment)
-Certificado de la Agència de Protecció de la Salud
-Certificado Ecológico CCPAE
-Certificado BSCI en Inmuebles Catalunya Ltda.
-Certificado Ecovadis en Conservas Carnota, SAU
-Certificado Sedex Smeta en Conservas Dani, SAU e Inmuebles Catalunya, Ltda. y en Conservas Carnota, S.A.U.
- Varios proveedores de especias tienen Certificado Sedex Smeta y solicitamos/recomendamos a todos tenerlo

Además, todas las actividades desarrolladas por Grupo Dani, disponen de su licencia de actividad, concedida por la administración correspondiente. El Grupo Dani vigila el cumplimiento continuo de los condicionantes de las citadas autorizaciones dentro del marco legal correspondiente.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (acciones de asociación y patrocinio)

Como es de costumbre y de forma habitual, Grupo Dani también ha proporcionado patrocinios y otras donaciones monetarias y de alimentos a varias fundaciones y organizaciones sin fines de lucro durante el año del informe.

La organización efectuó patrocinios en España por importe de 271.000€ desglosado en las siguientes organizaciones:

Beneficiario	*Importe Ejercicio 2022-2023*	*Importe Ejercicio 2023-2024*
Centre Esports L´hospitalet Patrocinio	52.500 €	65.000 €
Club Ciclista Vilassar De Mar	-	538 €
C.F Peralada	4.050 €	-
Donativo Ayuntamiento Carnota (Vindemo Ver)	1.000 €	1.000 €
Penya Runners Espanyol	750 €	-
Foro somos litera	3.000 €	3.000 €
Asociación Española contra el Cáncer	3.136 €	1.363 €
RCD ESPANYOL Patrocinio equipos futbol base	139.900 €	129.105 €
Fundació RCDE centenario Sarrià	4.000 €	10.400 €
C.E.F.S. SANT JOAN DE VILASSAR	10.000 €	7.500 €
PATROCINIO FESTIVAL FLORAL ASOCIACION CUTURAL NEARDENTAL RECORDS	-	3.000 €
PATROCINIO TORNEO FUTBOL BASE VILASSAR DE MAR	-	4.985 €
ORGANIZACIÓN Y PATROCINIO CURSA POPULAR VILASSAR DE MAR	-	12.630 €
PROYECTO LA MERCÈ DE PICASO	-	2.479 €
ASOCACION PROMOVER USO RACIONAL PRODUCTOS DEL MONTE FSC	-	25.000 €
SPONSORIZACION SALON NAUTICO DE CATALUNYA	-	5.000 €
Importe total patrocinios	***218.336 €***	***271.000 €***

Y en cuanto a donativos se refiere, el Grupo realizo donaciones por valor 100.032€ en territorio nacional, desglosado a continuación:

Beneficiario	*Importe Ejercicio 2022-2023*	*Importe Ejercicio 2023-2024*
Fundació Unió Esportiva Vilassar	100.000 €	45.000 €
Fundacio Institut Investigació Ciencies Salut Germans Tries I Pujol	15.000 €	21.000 €
Cruz Roja Española	-	22.559 €
Fundacio Privada Cyo	-	2.376 €
Fundació Catalana Guimbarda	1.500 €	-
ASOCIACION ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER	2.500 €	2.500 €
Asociacion Remar	-	2.918 €
Fundación Hospital Universitario Vall d'Hebron-Instituto de Investigación (VHIR)	-	500 €
FUNDACION MIQUEL VALLS	-	3.180 €
Importe total donaciones	***119.000 €***	***100.032 €***

Además, forma parte de las siguientes asociaciones sectoriales, pagando las siguientes cuotas anuales:

Asociación Beneficiaria	*Importe anual*
ASOCIACION ESPAÑOLA DE CODIFICACION COMERCIO AECOC	8.451 €
FOMENT DEL TREBALL NACIONAL	10.429 €
CONSELL CATALÀ DE LA PRODUCCIÓ AGRÀRIA ECOLÓGICA	244 €
TOTAL	***19.124 €***

Asimismo, en Chile también se han realizado acciones sociales durante este ejercicio, tanto en forma de donativos como de patrocinios.

Los donativos efectuados se hicieron en forma de becas escolares (sistema de beneficios económicos iniciado en noviembre de 2021), mediante el proyecto Beca Escolar Cataluña que representa un beneficio económico para los hijos e hijas de las personas empleadas adscritas a los sindicatos, consistente en un plan de becas, 12 en total, traducidas en valor monetario para el ganador/a, que va desde los $115.000 a los $340.000 CLP.

La entrega del premio se celebra en marzo mediante una ceremonia corporativa.

PREMIACIÓN BECAS ESCOLARES - CATALUÑA LTDA. VIERNES 01-03-2024

BECA ESCOLAR CATALUÑA LTDA.:

Es un estimulo en dinero, el cual consiste en premiar un total de **12 niños/niñas estudiantes hijos(as) de los trabajadores(as) socias de los sindicatos N°1, N°2 y N°3,** que se han destacado en el ámbito academico en los niveles de enseñanza **basica - media - superior.**

Nivel escolar	N° becas	Promedio Notas	2024	N° becas
Diferencial	3	MB	115.000	3
Básica	3	6,5	170.000	3
Media	3	6	283.000	3
Superior	3	5,5	340.000	3

DISCURSO DE BIENVENIDA

DISCURSO ASISTENTE SOCIAL- SINDICATOS

ENTREGA DE PREMIOS

El importe total efectuado mediante el proyecto Beca Escolar para el ejercicio 2023-2024 fue de $2.724.000 CLP (2.738,29€ [3]).

Además, estamos vinculados con la comunidad de ANCUD a través del deporte.

- **Sponsor Oficial ABA Ancud:** Por cuarto año consecutivo, seguimos apoyando la actividad deportiva de la comuna de Ancud (Asociación de Basquetbol de Ancud). Este convenio colaborativo, se traduce en que todos los partidos que se juegan de local, la asociación nos regala 10 entradas, las cuales por sorteo son entregadas a nuestros colaboradores.

10.3 Subcontratación y proveedores.

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental:

A continuación, aportamos información sobre los procedimientos de diligencia debida aplicados por la organización en relación con su cadena de suministro y subcontratación; además la organización a través de los sistemas de gestión implantados dispone de mecanismos para identificar y evaluar los riesgos asociados a proveedores y subcontratistas, y adoptar medidas para mitigar o eliminarlos.

Grupo Dani tiene determinado un Procedimiento de compras que define un marco de compras y contratación de servicios externos para asegurar que las materias primas, servicios auxiliares y servicios contratados cumplen los requisitos y especificaciones técnicas aplicables. Se selecciona a proveedores de su cadena de suministro que puedan cumplir con los requisitos de calidad, medio ambiente, sostenibilidad, tecnológicos y de servicio que nuestra organización establece y que deben garantizarse durante todo el ciclo de vida del producto.

Asimismo, dispone de un Procedimiento de selección y evaluación de proveedores de conservas y otro para proveedores de especias y auxiliares, que definen la sistemática para realizar la selección y evaluación de los proveedores.

Para proveerse de conservas y especias, el Grupo utiliza los siguientes procedimientos de selección:

- Por revisión documental.

- Por visita e inspección de las instalaciones del proveedor.

- Proveedor SAE certificado. El SAE es el Sistema Auditado de Autocontroles Específicos para la exportación a terceros países.

- Proveedor SAE no certificado, verificación del procedimiento de gestión SAE, comprobación in situ para proveedores de origen español y documental para proveedores de origen no Español.

En dichos criterios de compra, y desde hace varios años, Grupo Dani tiene muy presente y en consideración los aspectos medioambientales de los productos como, por ejemplo:

-Comprar productos ambientalmente más sostenibles o que contengan en su composición materiales ecológicos.
- Apostar por las compras de mayor volumen para optimizar los recursos, el transporte, y otras variables.
- Revisar las especificaciones de cada producto adquirido para valorar si tiene en cuenta los mejores criterios ambientales, la economía circular o la producción de proximidad, entre otras.

Además, Grupo Dani dispone de un Código Ético para proveedores, los cuales deben adherirse a él donde se describen los compromisos que deben adoptar como, por ejemplo: cumplimiento de la ley y regulaciones vigentes, prohibición de corrupción o soborno, legislación laboral, protección de la salud y el medio ambiente, respeto y discriminación, cumplimiento de la ley de competencia, entre otros.

Ya ejecutada la selección, el proveedor escogido se incluye en la Lista de Proveedores Aprobados.

3 *Cambio de CLP a EUR con fecha de 01/06/24*

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas:

Para poder evaluar a los proveedores, la empresa tendrá en cuenta los siguientes aspectos:
- El análisis de los productos y el cumplimiento de las especificaciones de la compañía, valorando las no conformidades detectadas por este motivo.
- Análisis de los DAC (Documento de Acompañamiento Comercial) entregados.
- Para proveedores con SAE entrega de documentación y entrega del certificado si corresponde.
- Para proveedores SAE se realiza Auditoría bianual in situ para proveedores de origen España y documental para proveedores de origen no España. En este ejercicio se han realizado 5 Auditorías en España y 4 auditorías fuera de España.
- El cumplimiento de los plazos de entrega, valorando la gravedad y la frecuencia de las no conformidades detectadas.

Grupo Dani dispone de diferentes procedimientos para la recepción de las diferentes materias primas, con el objetivo de asegurar la calidad de los productos suministrados por sus proveedores. Además, también dispone de un procedimiento de trazabilidad con el objeto de asegurar la trazabilidad en todas las etapas de producción, transformación y distribución de todos los productos, e identificar cualquier persona o empresa que haya suministrado una materia prima o producto destinada a ser incorporada al producto final.

Se realizan auditorías de segunda parte en el país de origen, organizadas entre el Departamento de Compras y el Departamento de Calidad. Cada dos años se actualizan las auditorías documentales renovando compromisos y fichas técnicas. El total de auditorías documentales realizadas por todo el Grupo durante el presente ejercicio han sido un total de 598.

Durante este ejercicio también se han realizado un total de 9 auditorías presenciales a nuestros proveedores SAE.

Todas las evaluaciones de proveedores realizadas durante el ejercicio 2023-2024 las han superado satisfactoriamente.

10.4 Consumidores.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores:

Como se ha ido mencionando a lo largo del documento, la calidad es uno de los valores centrales y fundamentales de la organización. Para ello, se desarrolló una Política de Calidad, con la finalidad de que todos los productos y servicios reflejen fielmente las expectativas de cada cliente, así que para ello se dispone de un Sistema de Gestión de Calidad basado en el estándar IFS (International Featured Standards). Grupo Dani dispone de la Certificación IFS Food, tal y como se ha comentado en apartados anteriores.

La empresa, que cuenta con un Director de Calidad y un Responsable de Calidad y Seguridad Alimentaria, declara y se comprometen con una serie de principios relacionados con la seguridad y salud de los clientes, tales como:

- El compromiso con la calidad se expresa en la misión de la compañía y como empresa en la elaboración de productos inocuos para el consumidor a través de procesos normados, especificaciones concretas de cada producto, personal competente y comprometido con la calidad, lo cual garantiza tanto la legalidad como la inocuidad del producto.
- El compromiso con la seguridad alimentaria y garantizar una gestión adecuada para implementar herramientas que eviten los peligros alimentarios y sus riesgos asociados, además de que los productos de la compañía cumplan claramente con todos los requerimientos legales vigentes.
- Los principios de Food Safety y el correcto cumplimiento y formación de los procedimientos de control y prevención ante un riesgo alimentario.

La organización cuenta con el Procedimiento de control de fraude de productos y Food Defense relacionado con la protección del suministro de alimentos contra la contaminación o alteración intencional o deliberada de productos, así como de exhaustivos Procedimientos de Identificación y Trazabilidad en todas las etapas de producción, procesamiento, distribución y diversas certificaciones en el ámbito de la calidad.

Se realiza una evaluación de la defensa alimentaria mediante análisis de los peligros potenciales (METAS), determinación de las medidas preventivas de seguridad y evaluación de los peligros utilizando un Check list en el que evaluamos vulnerabilidad, gravedad y probabilidad. Tras la evaluación de los peligros, si alguno sale significativo, introduciremos nuevas medidas de seguridad en el plan hasta conseguir rebajar el riesgo. Todas las medidas de seguridad conformarán el Plan de Food Defense, el cual se revisa al menos anualmente.

También se realizan anualmente auditorías internas como seguimiento del cumplimiento del procedimiento de Food Defense.

En caso de indicio de contaminación intencionada, se informa inmediatamente al Director de Calidad, que tras análisis de la gravedad e importancia de la situación decide si poner en marcha el procedimiento de Crisis o un informe de no conformidad.

Como parte de esto, se dispone de un Procedimiento de gestión de crisis, alerta alimentaria y recuperación/retirada de productos que se desarrolla en un plan de acción para situaciones de emergencia que pueden afectar la seguridad, legalidad y calidad de los alimentos. Para estas situaciones, se dispone de un Gabinete de Crisis que evalúa la gravedad de la misma y toma las decisiones en consecuencia. El Comité de Crisis está formado por los mismos integrantes del APPCC y puestos clave de las fábricas Dani Foods, Ltda y Conservas Carnota, S.A.U. que se tendrán en cuenta dependiendo de donde fue fabricado el producto. Anualmente también se realizan simulacros de crisis involucrando al cliente.

Durante el ejercicio 2023-2024 no se ha producido ninguna alerta alimentaria.

Cada año se establecen una serie de objetivos y mejoras del sistema de calidad y entre ellos hay objetivos relacionados con la cultura de seguridad alimentaria. Algunos de los objetivos de los años 2023 y 2024 fueron los siguientes:

- Realizar controles de análisis y gestión de datos de calidad de insumos, verificando que nuestros proveedores no cometen fraude o adulteración.
- Comunicar a todos los empleados las políticas de seguridad alimentaria y responsabilidades, formación, retroalimentación de los empleados sobre cuestiones relacionadas con la seguridad alimentaria y la medición del rendimiento
- Cálculo de la huella de carbono alcance I y alcance II en Conservas Dani y Conservas Carnota
- Superar auditoría medioambiental en Conservas Dani, SAU y social en Dani y Carnota.
- Superar auditoría de cadena de custodia en la entrega de artículos en Conservas Dani SAU
- Superar auditoría Smeta 2 pilares en Carnota y Chile.
- Superar auditoría BSCI en Chile.

Grupo Dani elabora y dispone de la documentación técnica de los productos suministrados, así como la aceptación de nuestros clientes, para asegurar cumplimiento de los requisitos de calidad de producto.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas:

La organización también cuenta con un Procedimiento de reclamaciones de clientes fundamentado en el estándar IFS (International Featured Standards), que define cómo actuará la organización ante el descubrimiento de una reclamación. El mencionado procedimiento se gestiona de forma centralizada en las instalaciones de la compañía en Vilassar de Mar.

Las quejas recibidas pueden variar en naturaleza u origen, las más comunes son:

- Reclamaciones del servicio prestado, por problemas logísticos o de incumplimiento de pedido.
- Reclamaciones de producto de clientes.
-Reclamaciones de producto de consumidores.

Para cada incidencia o reclamación, la empresa elabora un informe de reclamación para el cliente, si la reclamación tiene un origen logístico, la reclamación la gestiona el Departamento de Administración Comercial, y si es una reclamación de producto, la revisa el Departamento de Calidad. Ambos departamentos realizan el registro de las reclamaciones y su posterior administración.

Durante el presente ejercicio se han recibido un total de 810 reclamaciones, todas con resolución satisfactoria y acciones correctoras implantadas. El aumento de las reclamaciones en comparación al ejercicio anterior ha sido debido al aumento de reclamaciones menores y por el aumento de ventas en cliente.

La distribución de reclamaciones de cliente y su evolución queda distribuida de la siguiente manera:

GRUPO DANI	*Ejercicio 2022-2023*	*Ejercicio 2023-2024*
Reclamaciones especias	121	146
Reclamaciones conservas	514	549
Reclamaciones congelados	-	45
TOTAL	**635**	**810**
INDICADOR (nº reclamaciones/M€)	**4,63**	**5,67**

Comentar que el tiempo medio de resolución de todas las incidencias indicadas es de 24 horas.

10.5 Información fiscal.

Los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas:

En las siguientes tablas se presenta la información fiscal del período de reporte relacionado con los beneficios obtenidos, los impuestos pagados y los subsidios recibidos por país.

Información fiscal – 2022 / 2023				
	España	***Chile***	***Reino Unido***	***TOTAL***
Beneficios después de impuestos	4.411.232€	3.885.288€	912.117€	9.208.637€
Impuestos pagados	1.438.036€	-€	221.186€	1.659.222€
Subvenciones cobradas	-€	222.850€	14.942€	237.792€

Información fiscal – 2023 / 2024				
	España	***Chile***	***Reino Unido***	***TOTAL***
Beneficios después de impuestos	4.054.708 €	3.107.599 €	1.061.726 €	8.224.033 €
Impuestos pagados	1.208.999 €	911.628 €	277.885 €	2.398.512 €
Subvenciones cobradas	-€	191.868 €	5.987 €	197.855 €

11. ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

REQUISITOS LEY 11/2018	ESTÁNDARES DE REFERENCIA	APTDO. EINF
ASPECTOS GENERALES		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2 / 2-1 Detalles organizacionales GRI 2 / 2-2 Entidades incluidas en el Informe GRI 2 / 2-3 Periodo objeto del informe y frecuencia GRI 2 / 2-5 Verificación externa GRI 2 / 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2 / 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2 / 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno GRI 2 / 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	1
Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2 / 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno GRI 2 / 2-23 Compromisos y políticas GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	2
Los resultados de estas políticas, incluyendo indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	GRI 2 / 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas Indicadores contemplados en el Estado de Información no Financiera en los capítulos Cuestiones ambientales, Cuestiones sociales y relativas al personal y Sociedad	3, 4, 7
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2 / 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2 / 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3 / 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3 / 3-2 Lista de temas materiales GRI 3 / 3-3 Gestión de los temas materiales	1
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplen con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	Indicadores contemplados en el Estado de Información no Financiera en los capítulos Cuestiones ambientales, Cuestiones sociales y relativas al personal y Sociedad	3, 4, 7
I. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y, en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 2 / 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2 / 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas Estándares temáticos de desarrollo de temas materiales	3

REQUISITOS LEY 11/2018	ESTÁNDARES DE REFERENCIA	APTDO. EINF
I. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (continuación)		
Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 305-1 Emisiones directas de GEI de alcance 1 asociadas al consumo de combustibles GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI de alcance 2 asociadas al consumo eléctrico GRI 305-5 Reducción de emisiones de GEI GRI 305-7 Contaminación atmosférica	3
Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 301 Materiales GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Residuos generados GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación	3
Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 303-4 Vertido de agua GRI 303-5 Consumo de agua Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de las materias primas y materiales	3
Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Medidas realizadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de las energías renovables GRI 305-1 Emisiones directas de GEI de alcance 1 asociadas al consumo de combustibles GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI de alcance 2 asociadas al consumo eléctrico GRI 305-5 Reducción de emisiones de GEI	3
Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios a la biodiversidad GRI 304-3 Hábitos protegidos o restaurados	3
II. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.	GRI 2 / 2-7 Empleados GRI 2 / 2-8 Trabajadores que no son empleados GRI 2 / 2-19 Políticas de remuneración GRI 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos) GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	4
Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 401-3 Permisos parentales	4

REQUISITOS LEY 11/2018	ESTÁNDARES DE REFERENCIA	APTDO. EINF
II. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)		
Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4
Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	GRI 2 / 2-29 Enfoque a participación de grupos de interés GRI 2 / 2-30 Convenios de negociación colectiva GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4
Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	4
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 2 / 2-23 Compromisos y políticas	4
Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 401-3 Permiso parental GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4
III. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 2 / 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	5
IV. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 205 Anticorrupción	6

REQUISITOS LEY 11/2018	ESTÁNDARES DE REFERENCIA	APTDO. EINF
V. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2 / 2-28 Afiliación a asociaciones GRI 2 / 2-29 Enfoque a participación de grupos de interés GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7
Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 2 / 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomada	7
Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2 / 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 417 Marketing y etiquetado GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes	7
Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos) GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Pagos al gobierno) GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7