

Anexo: Estado de Información No Financiera

Ejercicio 2020



Contenidos

I. Modelo de negocio.....	1
1. Grupo Sefran	1
Variaciones en el perímetro de consolidación 2020	2
3. Cultura empresarial.....	3
Misión y visión.....	3
Valores.....	3
4. Estructura de gobierno.....	3
II. Principales riesgos y su gestión	4
1. Riesgo financiero	4
2. Riesgo social y regulatorio	5
3. Riesgo de precios sobre las materias primas	5
4. Otros factores de riesgo	5
III. Compromiso con el medio ambiente	7
1. Gestión ambiental	7
2. Prevención de la contaminación	8
3. Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	8
4. Uso sostenible de los recursos.....	9
4.1. Consumo de agua	9
4.2 Consumo de materias primas.....	9
4.3 Consumo de energía	10
4.4 Medidas para mejorar la eficiencia de los recursos naturales	10
5. Cambio climático	11
6. Protección de la biodiversidad.....	12
IV. Nuestro equipo.....	13
1. Empleo	13
1.1. Personal	14
1.2. Modalidades de contrato	14
1.3. Despidos.....	15
1.4. Remuneración media y brecha salarial	15
1.5. Medidas para el fomento del empleo de personas con discapacidad.....	16
2. Organización del trabajo	17
2.1. Jornadas y turnos de trabajo.....	17
2.2. Medidas para la desconexión laboral y para la conciliación	18
2.3. Absentismo.....	18
3. Salud y seguridad.....	19
3.1. Políticas implementadas	19

3.2. Accidentalidad y enfermedades.....	20
4. Relaciones con los trabajadores	20
5. Formación.....	21
6. Igualdad y gestión de la diversidad	22
7. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	23
V. Respeto de los derechos humanos.....	24
VI. Lucha contra la corrupción y el soborno	25
1. Medidas contra la corrupción y el soborno	25
2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	25
3. Aportaciones sociales	25
VII. Implicación con la sociedad	26
1. Compromiso con el desarrollo sostenible	26
1.1. Impactos en empleo y desarrollo local y territorio, relaciones con comunidades locales y modalidades de diálogo.....	26
1.2. Acciones de asociación y patrocinio	26
2. Subcontratación y proveedores.....	27
3. Clientes y consumidores.....	28
3.1. Medidas para la salud y seguridad	28
3.2. Sistemas de reclamación, quejas y resolución	28
4. Información fiscal	30
4.1. Resultado del ejercicio e Impuesto sobre Sociedades.....	30
4.2. Subvenciones públicas recibidas	31
VIII. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera del Grupo Sefran.....	32

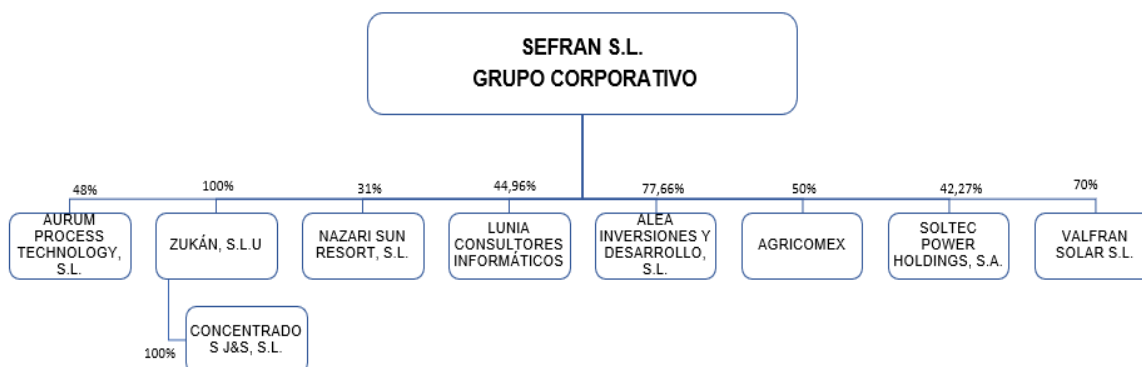
I. Modelo de negocio

1. Grupo Sefran

Grupo Corporativo Sefran S.L. (en adelante, "GCS") es la sociedad dominante de Grupo Sefran (en adelante "el Grupo", "Sefran" o "Grupo Sefran"). Se trata de un grupo corporativo diversificado de capital español orientado a las necesidades específicas de cada cliente en cada uno de los sectores en los que opera.

En el ejercicio 2020 el Grupo ha contado con un equipo de más de 1.200 profesionales y ventas consolidadas de 310,2 millones de euros. Asimismo, durante el ejercicio actual, el Grupo ha desarrollado sus actividades de negocio a través de diversas sociedades dedicadas a alimentación, energías renovables, maquinaria industrial y servicios de consultoría informática, entre otros, siendo las compañías más representativas, tanto por facturación como por notoriedad, Soltec Power Holding, S.A y Zukán S.L.U.

A 31 de diciembre de 2020 las empresas dependientes y asociadas a Grupo Sefran son las siguientes¹:



Zukán S.L.U. (en adelante, "Zukán") nace en 1994 como un distribuidor de azúcar sólido a las empresas de Molina de Segura. En 1997 comienza la producción de azúcar líquido. Hoy es una de las empresas alimentarias de mayor facturación en la Región de Murcia, con 87,7 millones de euros en 2020, un 4% más que en el ejercicio 2019, y un equipo formado por 197 personas.

¹ El perímetro de consolidación del Grupo Sefran incluye otras tres sociedades controladas por la matriz que por su volumen de negocio no resultan materiales a efectos del presente Estado de Información No Financiera, estas tres sociedades son **Aurum Process Technology S.L.** (en adelante "Aurum"), **Alea Inversiones y Desarrollos, S.L.** (en adelante, "Alea") y **Valfran Solar S.L.** (en adelante, "Valfran") antiguamente denominada Soltec Power Generation, S.L. Aurum se dedica al diseño y fabricación de maquinaria industrial de transferencia térmica de alto rendimiento para clientes de distintos sectores. Alea opera en el sector inmobiliario y la gestión de aparcamientos. Valfran se dedica desde el año 2017 a la explotación de plantas fotovoltaicas y la comercialización de electricidad producida. Las operaciones de estas tres compañías se concentran en España.

La actividad de Zukán se basa en aportar una solución integral a productores que incorporan en sus procesos formulaciones edulcorantes. La compañía abarca todas las fases de los procesos de producción, desde el desarrollo de producto hasta su distribución, dando servicio y asesoramiento al cliente en todo momento.

Su especialización son las mezclas a medida y cuenta con una amplia cartera de productos como siropes y jarabes, reducidos en calorías, fondants, etc. También es destacable su línea apícola para la cual se han desarrollado importantes proyectos a nivel nacional. Otra línea en la cual está trabajando la compañía es la línea 100% Extractos de frutas, que se basa en la obtención de clarificados y otros extractos a partir de los subproductos de la fruta, trabajando de esta manera la sostenibilidad y la economía circular.

Actualmente, Zukán cuenta con dos establecimientos en España: su central en Molina de Segura (Murcia), donde se encuentran las oficinas, la planta de producción líquida y varios almacenes; incluyendo uno de aprovisionamiento en Ribarroja (Valencia). En diciembre de 2020 la compañía ha formalizado la compra de dos naves en el Polígono Industrial de Casanova, en la provincia de Valencia, que comprenden oficinas, una nave de aprovisionamiento y otra de producción, con el objetivo de reafirmar la presencia en el enclave levantino. Aunque su actividad comercial se centra en España, también realiza exportaciones puntuales de sus productos a países de la Unión Europea, norte de África o Turquía.

Soltec Power Holdings, S.A. (en adelante, "SPH") es la sociedad dominante de un grupo de empresas que desarrollan sus operaciones en el sector de las energías renovables, en particular en el sector fotovoltaico. SPH fue constituida el 2 de diciembre de 2019 y con fecha 23 de diciembre de 2019 recibió aportaciones no dinerarias por el 100% de las participaciones sociales de Soltec Energías Renovables, S.L.U. y el 100% de las acciones de Powertis, S.A.U., sociedades ambas cabeceras de sus correspondientes grupos.

Variaciones en el perímetro de consolidación 2020

El 28 de octubre de 2020, SPH inició su cotización bursátil con una oferta pública de suscripción de acciones (OPS) mediante la emisión y puesta en circulación de nuevas acciones ordinarias. La participación de los accionistas hasta la citada fecha se ha diluido proporcionalmente, y el dinero recaudado por esta ampliación será destinado a financiar el crecimiento de los negocios. Con la salida a bolsa de SPH., se produjo a su vez, una salida del grupo consolidable como consecuencia de la pérdida de control.

Sin perjuicio de su salida del grupo Sefran a 31 de diciembre de 2020, en la elaboración del presente Estado de Información no Financiera se ha integrado la información relevante de SPH correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2020, salvo cuando se indique lo contrario. Asimismo, el Estado de Información no Financiera del ejercicio 2020 de SPH se encuentra [publicado en su página web](#).

3. Cultura empresarial

Misión y visión

El Grupo Sefran, gracias a la innovación, experiencia y un gran equipo humano quiere ser un grupo líder en aquellos sectores donde las empresas operan. La innovación, experiencia y un gran equipo humano son las claves que nos hacen líderes en el sector de azúcar y edulcorantes.

Valores

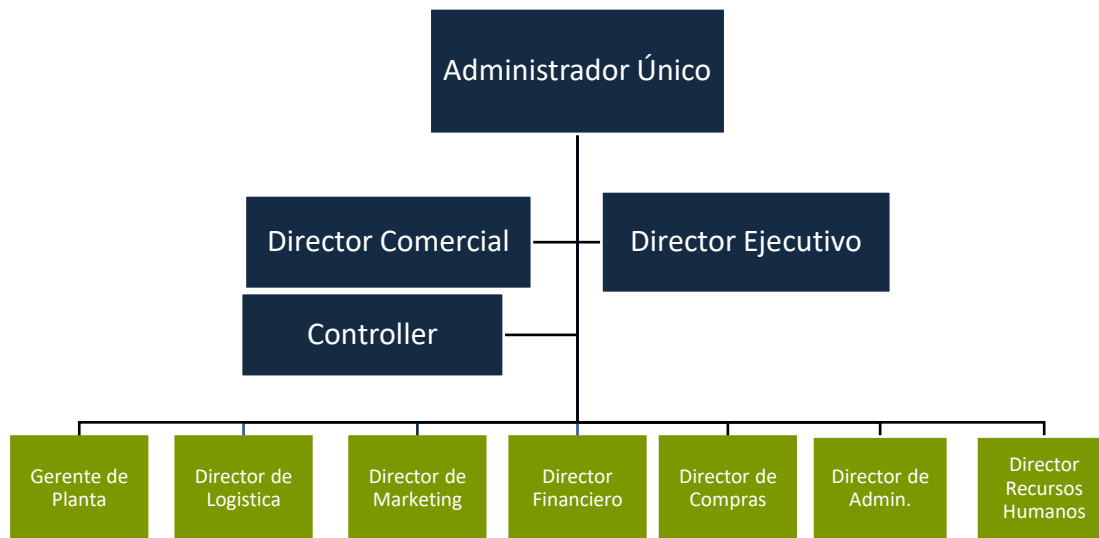
Si bien cada una de las empresas que componen el Grupo cuenta con su propio equipo y estrategia empresarial, existen una serie de valores y objetivos compartidos:

- **Orientación al cliente y a la calidad.** En todas las empresas se crea y se mantiene una relación de confianza y transparencia con los clientes, donde la profesionalidad y cercanía en el servicio facilitado se convierten en el objetivo principal.
- **Equipo.** El principal recurso del Grupo son las personas que componen el equipo, su experiencia y sus conocimientos profesionales y técnicos. El desarrollo personal y profesional es una prioridad, y el respeto y la confianza en ellas, una base fundamental.
- **Responsabilidad.** La cultura del Grupo es hacerse cargo de las cosas buscando soluciones, no culpables.
- **Comunicación.** Se asume la comunicación como un valor fundamental y se facilita un entorno donde las relaciones y conexiones internas y externas es fluida y sincera.
- **Seguridad.** Por encima de todo se garantiza la salud y la seguridad de los empleados, incluso más allá de los requisitos legales para proporcionar un lugar de trabajo confortable y libre de accidentes.
- **Integridad.** Tanto el Grupo como sus personas actúan con honestidad, sinceridad, respeto y transparencia.
- **Innovación.** En todas las empresas se favorecen los cambios y las nuevas creaciones, tanto en los bienes y servicios como en las metodologías laborales y estratégicas y se apuesta por un ambiente donde se facilita la generación e implementación de las ideas y reconocimientos para ser capaces de responder ante los cambios que las rodean.

4. Estructura de gobierno

La estructura de gobierno del Grupo consiste en un apoderado y un administrador único al máximo nivel de consolidación, al que reportan las estructuras de gestión de las unidades de negocio principales incluidas en este Estado de Información no Financiera.

A continuación, se expone el organigrama funcional de Zukán, siendo esta la unidad de negocio principal que conformaba el Grupo Sefran a 31 de diciembre de 2020:



II. Principales riesgos y su gestión

El Grupo identifica, clasifica y valora periódicamente los riesgos potenciales que puedan afectar a las unidades de negocio relevantes, estableciendo los mecanismos de control correspondientes mediante la asignación de responsabilidades derivadas de cada uno de ellos.

La gestión de los riesgos está centralizada en el órgano de dirección, encargado de activar los mecanismos necesarios para mitigar la exposición a los principales riesgos, que son los que se exponen a continuación²:

1. Riesgo financiero

- **Riesgo de crédito:** Consiste en el riesgo de que un deudor resulte insolvente en relación con las obligaciones contractuales aplicables y se derive una pérdida patrimonial para el Grupo. El Grupo sigue como política general la realización de transacciones con entidades con acreditación de solvencia y obtiene, en su caso, suficiente garantía por parte de terceros como medio para mitigar el riesgo de crédito. La exposición del Grupo al riesgo de crédito y el agregado de las valoraciones de solvencia de sus deudores es monitorizado de forma regular.
- **Riesgo de liquidez:** Se refiere al riesgo de que el Grupo encuentre dificultades para desinvertir en un instrumento financiero con la suficiente rapidez sin incurrir en costes adicionales significativos o al riesgo asociado a no disponer de liquidez en el momento en el que se tiene que hacer frente a las obligaciones de pago. Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, el Grupo dispone de la tesorería que se muestra en su balance, así como de las líneas crediticias y de financiación no dispuestas detalladas en la memoria de las cuentas anuales adjuntas.

² El contenido expuesto en este apartado no incluye el análisis de riesgos de SPH.

- **Riesgo de mercado:** Se define como el riesgo de que el valor razonable o los flujos de efectivo futuros de un instrumento financiero puedan variar debido a los cambios en los tipos de interés u otros riesgos de precio:
 - **Riesgo de tipo de interés:** Las variaciones en los tipos de interés modifican el valor razonable de aquellos activos y pasivos que devengan un tipo de interés fijo, así como los flujos futuros de los activos y pasivos referenciados a un tipo de interés variable. El objetivo de la gestión del riesgo de tipos de interés es alcanzar un equilibrio en la estructura de la deuda que permita minimizar el coste de la deuda en el horizonte plurianual con una volatilidad reducida en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada.
 - **Riesgo de tipo de cambio:** Con la salida del grupo en octubre de 2020 de SPH, el riesgo de tipo de cambio se ve minimizado, ya que se concentraba principalmente en las compras de aprovisionamientos y ventas en dólares estadounidenses y reales brasileños.

2. Riesgo social y regulatorio

Este riesgo se refiere a la relación acerca del consumo de azúcar como perjudicial para la salud. Entre otras medidas se encuentra el Plan Integral para el fomento de la alimentación saludable que el Ministerio de Consumo anuncia en octubre de 2020 y que tiene como principal foco la reducción del consumo de azúcar. Este Plan incluye medidas como la obligatoriedad del etiquetado nutricional Nutri-Score en todos los productos; la regulación publicitaria de alimentos no saludables destinados a menores; la reforma de la fiscalidad de la alimentación en España y la puesta en marcha de sensibilización e información. El Grupo, sin embargo, no ve este hecho como un riesgo sino como una oportunidad en la que se siente acompañada en su posicionamiento estratégico: desde hace años la propuesta de Zukán se basa en reducir la cantidad de azúcar y edulcorantes artificiales de los productos para proponer mejoras en los hábitos alimentarios.

El Grupo viene realizando esfuerzos en I+D enfocados a la innovación en materia edulcorante y dando como resultado el lanzamiento de productos exclusivos reducidos en calorías o sugar free, por ejemplo, Fosvitae® o Fondant 0% azúcar. El proyecto más reciente consiste en la revalorización de los subproductos del procesado del limón para el desarrollo de ingredientes funcionales para la industria alimentaria que cuenta con la subvención de fondos concedidos por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia (INFO) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) dentro del programa RIS3MUR COVID.

3. Riesgo de precios sobre las materias primas

La variación en los precios de las materias primas es un factor que afecta significativamente tanto al alza como a la baja a los costes de los productos fabricados. El Grupo adopta las medidas necesarias para cubrir los pedidos de venta con sus contratos de compra.

4. Otros factores de riesgo

La aparición del Coronavirus Covid-19 en China en enero de 2020 y su expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo de 2020.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización de los mismos y la reciente aparición a finales del mes de diciembre de un tratamiento médico eficaz

contra el virus (vacuna), las consecuencias para las operaciones del Grupo van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados considerando el proceso de vacunación iniciado a nivel internacional.

Los principales riesgos operativos, estratégicos y regulatorios que afectan al Grupo están vinculados con la incertidumbre existente en la demanda de los productos y servicios en un entorno cambiante, afectado por la pandemia mundial Covid-19. En el ámbito No Financiero y dentro de su evolución continua, el Grupo incorpora nuevos riesgos relacionados con la expansión de la Covid-19. En este sentido, a lo largo del ejercicio 2020 han cobrado mayor importancia, por ejemplo, los riesgos relativos a la seguridad de la información, cuya exposición ha aumentado considerablemente a raíz de la implantación del teletrabajo.

El Administrador Único y la Dirección han realizado una evaluación de la situación actual conforme a la mejor estimación disponible, así como adaptando en sus procesos internos y externos una serie de modificaciones en las formas de trabajo y comercialización, ajustando las medidas a las recomendaciones y obligaciones que emanan de las autoridades sanitarias y administrativas correspondientes, todo ello con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

III. Compromiso con el medio ambiente

1. Gestión ambiental

Durante el ejercicio 2020 el Grupo Sefran ha contado en sus actividades principales (Zukán y SPH) con equipos profesionales dedicados a la gestión ambiental. Por la naturaleza de dichas actividades, los mecanismos y procesos se gestionan separadamente. En los apartados a continuación se expone una explicación detallada acerca de cómo el Grupo invierte en medidas para proteger el medio ambiente, conseguir la eficiencia energética y combatir el cambio climático.

Como enfoque de gestión, cabe destacar que Zukán cuenta desde 2019 con la certificación ISO14001:2015 en su planta de Molina de Segura. En este sentido, la compañía dispone de un sistema de gestión que integra procesos y mediciones orientado a reducir el impacto medioambiental, hacer un uso más eficiente de los recursos y optimizar la gestión de residuos.

En concreto, los objetivos ambientales definidos por la compañía en el ejercicio 2020 son los siguientes:

- Reducción de residuos en contaminación lumínica.
- Mejorar la eficiencia energética.
- Plan de formación de los trabajadores en el uso razonable del agua.

Por otra parte, en SPH el cuidado medioambiental la razón de ser de la organización y constituye una parte esencial de su modelo de negocio. En este sentido, se han desarrollado una serie de mecanismos internos, entre los que destacan como marco central el sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud y la existencia de un departamento específico en salud, seguridad y medio ambiente que supervisa el cumplimiento de todas las medidas ambientales.

Para la gestión y coordinación de todas las acciones medioambientales de SPH, vinculadas con el diseño, fabricación y montaje de seguidores solares, se monitoriza periódicamente el sistema de gestión medioambiental implantado en los emplazamientos del Grupo en Murcia, México, Brasil y Chile, basado en la ISO14001:2015.

Además, la compañía cuenta con una política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud que establece las siguientes medidas de aplicación obligadas:

- Asegurar que los servicios y productos cumplen con las especificaciones, normas y códigos aplicables, así como la legislación y reglamentación aplicable en cuanto a calidad, medio ambiente y seguridad del trabajo.
- Establecer acciones y programas orientados a la mejora continua, la prevención de la contaminación y la prevención de daños y el deterioro de la salud, tanto en la calidad de los servicios, como en el respeto, protección del medio ambiente y seguridad de las personas.
- Incorporar a los servicios, la gestión basada en la minimización o eliminación de los impactos medioambientales y compatibilizar este objetivo con el empleo y consumo racional de materias primas, energía y recursos naturales.

- Incrementar la satisfacción de los clientes, asumiendo los conceptos de calidad y de respeto al medio ambiente y compromiso con la seguridad en el trabajo.
- Mantener comunicación permanente con las partes interesadas, con objeto de poder colaborar conjuntamente en la mejora de las prestaciones, tanto en aspectos técnicos, como de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- Estimular y motivar al personal, mediante la necesaria formación y sensibilización, con objeto de potenciar su integración en la gestión y desarrollo del sistema de calidad, medio ambiente y seguridad y salud del trabajo.
- Establecer mecanismos que incentiven la participación de los trabajadores con el fin de mejorar la seguridad y salud de los puestos de trabajo.

2. Prevención de la contaminación

La política medioambiental del Grupo contempla un punto específico relacionado con identificar y controlar los aspectos ambientales de la organización y los riesgos, con un enfoque preventivo de la contaminación.

En relación con lo anterior, cabe señalar que, en 2020, al igual que en 2019 Zukán ha llevado a cabo estudios para la medición de los niveles contaminación lumínica y acústica en su planta de Molina de Segura. Dichos estudios se han realizado desde el área de prevención de riesgos laborales con el objetivo de evaluar el impacto de dicha contaminación en el entorno laboral y tomar las acciones necesarias para minimizarlo.

Además, la organización ha realizado los controles de emisiones de contaminantes de los generadores de vapor verificando que todos los parámetros de emisión se encuentran dentro de los límites legales.

3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Las empresas del Grupo cuentan con contratos de transporte y de envío a gestores autorizados para residuos industriales no peligrosos y peligrosos. Los libros de residuos se mantienen actualizados en cada centro de trabajo.

Es importante remarcar que la clasificación de peligroso o no peligroso es un aspecto técnico que deriva de las disciplinas de gestión ambiental y que el hecho de que un residuo sea peligroso no implica un riesgo para la población, siempre que éste sea tratado adecuadamente y dispuesto de la manera apropiada.

A continuación, se exponen los principales residuos generados³ durante los ejercicios 2020 y 2019:

Residuos generados	2020	2019
Residuos No Peligrosos	10.204 Tn	9.477 Tn
Residuos Peligrosos	15,19 Tn	12,80 Tn
Total	10.219 Tn	9.490 Tn
Envases	224 depósitos de 1.000 litros	201 depósitos de 1.000 litros

En relación con lo anterior, cabe añadir que todos los proyectos cuentan con una medición de los residuos generados, desarrollándose distintas alternativas en relación con los mismos, entre las que destacan, la reutilización dentro de los propios proyectos o actividades de reciclado como el cartón o la madera. En cuanto a la evolución de los residuos en 2020, cabría destacar que se ha producido una disminución en el consumo del plástico y el cartón por el aumento del volumen de compras de materias primas a granel. Por otro lado, se ha habido un incremento de las aguas residuales como consecuencia del incremento de la venta de productos relacionados con el proceso productivo,

4. Uso sostenible de los recursos

4.1. Consumo de agua

En 2020, el consumo de agua del Grupo en instalaciones productivas de Murcia fue de **26.346 m³**, lo que representa un incremento del 9% respecto del año anterior (24.177 m³). En 2020 Zukán continúa explorando alternativas que permitan un uso más eficiente de los recursos naturales. Asimismo, durante el ejercicio, los residuos líquidos se están gestionando en un proceso de cogestión con purines para la producción de biogás.

4.2 Consumo de materias primas

Las principales materias primas utilizadas por Zukán son diversas formas de azúcares que sirven para los distintos procesos productivos. Estos incluyen azúcares blancos, morenos, crudos, así como diversos tipos de fructosas y dextrosas. Los azúcares ecológicos incluyen distintas variedades ECO y Glucor Bio. En 2020, el consumo total de azúcares para producción ascendió a **131.048 Tn**, lo que representa una disminución del 0,8% respecto del año anterior (132.137 Tn).

Los insumos bajos en calorías incluyen diversos polioles como maltitol líquido y en polvo, sorbitol líquido no cristalizante y en polvo, y edulcorantes de origen natural como puede ser Stevia. Otras materias primas utilizadas son almidón nativo de maíz, harina de levadura de cerveza, vitaminas PLUS, aceite de girasol y de soja.

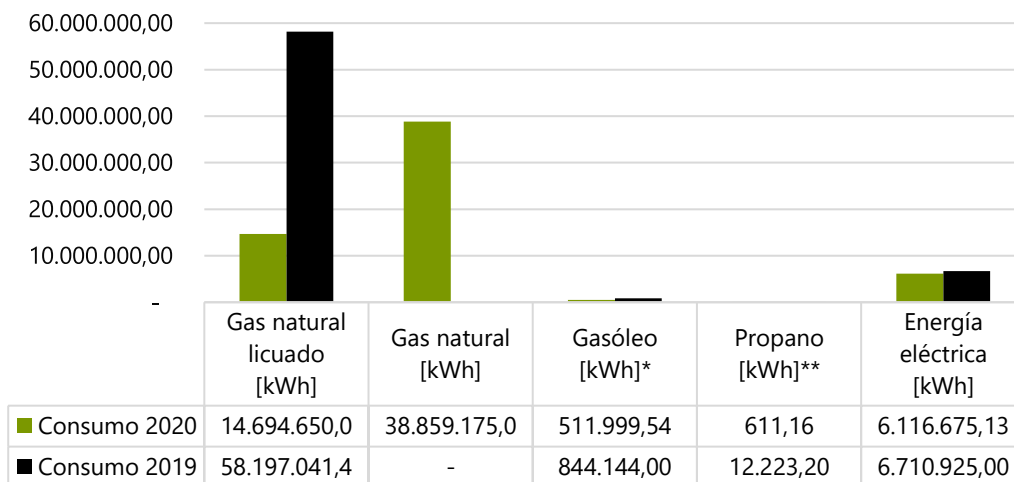
Para SPH, la materia prima predominante es el acero, siendo el consumo total de enero a octubre de 2020 de **68.125 Tn**. El modelo de abastecimientos implementado prevé un sistema de *hubs* que permite abastecer la demanda de manera eficiente y globalmente distribuida, de esta manera se cuenta con diversas soluciones de abastecimiento para lograr una cadena de suministro global que optimice el transporte de materiales.

³ Los residuos peligrosos se componen en su mayoría de aceites usados y baterías, y, los residuos no peligrosos incluyen fundamentalmente plástico, papel y cartón, madera, tóner y tintas, residuos alimentarios y aguas residuales.

4.3 Consumo de energía

El gráfico a continuación resume los consumos energéticos de 2019 y 2020, a nivel del Grupo, por fuente de energía.

Consumo energético por fuente de energía



* equivalencia 10,10 kWh/l

** equivalencia aproximada metano/propano 13,89kWh/kg

La tabla incluye una reexpresión del consumo energético reportado en 2019 que presentaba un balance de energía (consumida – producida y vendida a la red). Se ha modificado el criterio indicando el consumo energético secundario sin considerar la energía vendida.

Los consumos de gas corresponden principalmente a Alea, los cuales son utilizados en gran parte en su planta de cogeneración para producir energía que posteriormente se vende a la red. En 2020 la venta de energía a la red por parte de Alea Cogeneración, Zukán y Velfran ha ascendido a 9.300.665 kWh.

Por otro lado, el consumo de gasóleo proviene principalmente de SPH, así como el consumo de Propano. Zukán es la entidad que consume la mayor proporción de la energía eléctrica de red, asegurándose el uso de fuentes 100% renovables.

4.4 Medidas para mejorar la eficiencia de los recursos naturales

El Grupo Sefran tiene como objetivo poder integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones de negocios, atendiendo a las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social.

A continuación, se detallan las principales medidas y actuaciones llevadas a cabo por Zukán durante el ejercicio 2020 para incrementar la eficiencia de los recursos naturales:

- Aprovechamiento del agua procedente de los evaporadores y parte del rechazo de la planta de osmosis 1, mediante tratamiento de ultrafiltración y osmosis inversa.
- Creación de un grupo de trabajo interno para la gestión eficiente del agua.
- Instalación un sistema de purgadores para el aprovechamiento de los condensados.

- Instalación de un sistema de recirculación del agua en calderas sobre tanque nodriza para aprovechamiento de la temperatura.
- Instalación de gas natural canalizado en sustitución de gas natural licuado.
- Adquisición de placas con recuperador de energía frío/calor.
- La organización se encuentra inscrita en el sistema de Vigilancia e Información de la Gestión Industrial del Agua (VIGIA) de la Región de Murcia para la declaración de los planes de ahorro de agua.
- Sustitución de los tubos fluorescentes por lámparas de bajo consumo LEDS.
- Instalación de economizador a la salida de humos de la caldera de cogeneración, para conseguir bajar los gases de 180 grados a 75 grados, consiguiendo una recuperación de calor de 1,65 MWh de calor, que se reutilizan para hacer agua caliente y así utilizar menos vapor para este proceso.
- Sustitución de motor de cogeneración por uno más eficiente mejorando su rendimiento del 38,9% del anterior al 41,5% del nuevo, lo que supone un ahorro anual de 1,33 MWh de gas.
- Cambio de gas natural licuado a gas ciudad: Ahorro energético de 743.850 kWh de calor y 8.265 kWh eléctricos anuales, al no tener que regasificar. Con esta medida, el calor no utilizado se recupera en el low temperatura.

(Low temperatura: Recuperación de calor en el circuito de baja temperatura de cogeneración de los 90 kW que tenemos disponibles al parar la planta de gas natural licuado que se reutilizan para hacer agua caliente y así utilizar menos vapor para este proceso).

- Homogenización tanque de condensados: Homogenización de tanque de alimentación a calderas mediante recirculación para conseguir que todas las capas tengan la misma temperatura y así evitar pérdidas de calor y ahorrar en tratamientos eliminadores el aire.
- Recuperación de calor de las purgas de calderas, mediante un intercambiador de calor, enviando el agua con calor el recuperado al tanque de alimentación a calderas.
- Aislamiento: Calorifugado de las líneas de vapor y frío. 420 metros lineales de tuberías. Para evitar pérdidas tanto de frío como de calor.

El Grupo posee una planta de cogeneración, por lo que además de producir energía eléctrica aprovecha la energía térmica y vapor de agua en su proceso productivo, numerosas instalaciones de energía fotovoltaica, así como también rentas inmobiliarias.

5. Cambio climático

El Grupo Sefran está comprometido en la lucha contra el cambio climático, proponiéndose una reducción progresiva a corto y medio plazo de las emisiones. En este sentido, en el caso de SPH, en España, tiene implementado un plan para reducir su huella de carbono, en el que se realiza un seguimiento continuo de sus emisiones y se compromete a su disminución año a año. Cabe

mencionar que la huella de carbono generada por SPH es muy reducida, atendiendo al tamaño de la organización, pero aun así SPH Holdings busca la excelencia con un nivel aún más bajo de emisiones, y se compromete a conseguirla.

Por otro lado, cabe señalar que SPH cuenta con el sistema de almacenamiento y logística Solhub que realiza la entrega en los plazos acordados sin empresas intermediarias de transporte, evaluándose en el proceso de homologación de proveedores aspectos medio ambientales vinculados con el transporte y embalaje. Este sistema permite además de dar el mejor servicio, mantener un control total durante todo el proceso de las emisiones de CO₂, de la gestión de residuos peligrosos y, en definitiva, ser responsables de la sostenibilidad medioambiental.

Zukán, por su parte, también se abastece en un 100% de energías renovables, por lo que el nivel de emisiones de alcance 2 es prácticamente nulo. La mayor fuente de emisiones está vinculada con los procesos industriales, con sus correspondientes consumos de fuentes de energía primarias

Las emisiones del ejercicio 2020, calculadas en base a factores de emisión estándar en cada una de las filiales del Grupo se resumen en la tabla siguiente.

Fuente de CO ₂	Consumo 2020	Unidad de medida	Factor de conversión 2020	TnCO ₂ e 2020	TnCO ₂ e 2019
Alcance 1					
Gas natural licuado	14.694.650	kWh	0,00020449	3.004,91	11.925,74
Gas natural	38.859.175	kWh	0,00020374	7.917,17	-
Gasóleo	511.999	lts	0,002757	1.411,97	2.321,40
Propano	44	kgs	0,003	0,13	36,67
Alcance 2					
Electricidad de red mix ES #	6.158	kWh	0,00022026	1,36	2.69
Electricidad fuentes renovables	6.110.517	kWh	-	-	-
Total emisiones alcance 1 y 2 *				12.335,54	14.286,50

Alcance 1: Grid Electricity Emissions Factors v1.3 - julio 2020.

Alcance 2: DEFRA, UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting - 0,2314 kgCO₂e/kWh.

(*) El inventario de emisiones de 2020 se debe en gran parte (7.887 TnCO₂e) a las actividades de cogeneración.

6. Protección de la biodiversidad

Las operaciones de Zukán no se realizan en sitios próximos a áreas geográficas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas, por lo que la protección de la biodiversidad no se considerado un tema material para el Grupo al cierre del ejercicio 2020, ni se han identificado impactos significativos en la biodiversidad.

Por otro lado, SPH cuenta con un plan de gestión ambiental que ha servido de soporte durante el proceso de construcción de las instalaciones fotovoltaicas con los productos de la organización. El plan prevé, entre otros aspectos, el control de las potenciales afecciones a la flora y a la fauna. Las medidas aplicadas por la compañía se encuentran detalladas en las páginas EINF 16 y EINF 17 del Informe de Gestión Consolidado 2020 publicado por SPH [publicado en su página web](#).

IV. Nuestro equipo

En Grupo Sefran sabemos que las personas son el motor esencial de cualquier negocio y, por tanto, una pieza fundamental para continuar con la trayectoria de éxito que ha acompañado a la organización hasta hoy. En el ámbito de los recursos humanos, los mecanismos de gestión del Grupo se basan en la búsqueda constante del progreso y en la creación de una cultura corporativa de autodesarrollo orientada a generar circunstancias favorables para todos nuestros empleados que les permitan su evolución y crecimiento personal, profesional y humano.

Los sectores en los que opera Sefran se encuentran en un proceso de cambio permanente, fruto de la modernización, automatización y proliferación de las nuevas tecnologías. Esto implica la necesidad de una gestión del empleo con visión de futuro, teniendo presente que el mercado actual requiere de profesionales capaces de trabajar en un entorno colaborativo, dinámico, diverso y flexible.

Sefran apuesta por un enfoque de gestión del talento basado en un modelo de liderazgo que dota a todos los profesionales de las herramientas necesarias para su desarrollo, de tal forma que sean ellos mismos quien lideren su propio cambio, el de sus compañeros y el de toda la organización. Además, con el objetivo de llevar a cada persona a alcanzar su máximo potencial, el Grupo trabaja en una cultura organizativa inclusiva que acoge y fomenta la diversidad.

Por cuestiones estratégicas, hasta el 28 de octubre de 2020, el Grupo ha tenido una estructura que otorga a cada división de negocio autonomía para gestionar sus propios recursos, por lo que la función de Recursos Humanos no estaba centralizada, principalmente como consecuencia de las actividades realizadas por Zukan y SPH hasta esa fecha. En el citado contexto, las prioridades de Sefran en el ámbito de gestión laboral son las siguientes:

- Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, adaptándonos a los requerimientos del trabajo tanto generales como del propio puesto.
- Desarrollar los procesos de selección y de promoción interna en base a la igualdad de oportunidades, fomentando la formación y el desarrollo de las competencias de los empleados para la mejora de su experiencia y de su desempeño.
- Compromiso con el cumplimiento de las condiciones laborales que marca la ley, ofreciendo salarios dignos adaptados a cada circunstancia.

1. Empleo

El Grupo apuesta por la mejora continua y la evolución constante del personal, puesto que constituye un activo muy valioso para el desarrollo de la actividad de sus empresas. Además, el crecimiento personal y profesional de sus empleados son muy valorados, así como la iniciativa personal como un elemento imprescindible para mejorar en el día a día, especialmente en la relación con clientes y proveedores.

1.1. Personal

Durante el ejercicio 2020 el Grupo ha empleado a un total de **1.276** personas⁴ (1.852 personas en 2019) que han operado desde nueve países distintos. En este sentido, es importante destacar que la mayoría de los empleados del Grupo trabajan en España, que acumula un 55% de la plantilla, seguida de Brasil (16%) y México (13%).

País	Empleados
España	707
Brasil	211
México	164
Chile	149
Argentina	9
Perú	13
E.E.U.U.	11
Australia	8
India	4
Total	1.276

De forma complementaria, en los gráficos expuestos a continuación se indican las cifras correspondientes a la distribución del personal del Grupo por edad, género y categoría profesional:

Número de empleados 2020 por edad, género y clasificación profesional													
Nº empl.	18-30 años	30-49 años	>49 años	Director		Encargado		Técnico		Administrativo		Operario	
				H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1.276	327	802	147	34	7	223	60	273	69	48	91	446	25

La mayor parte de la plantilla del Grupo en 2020 la componen empleados del género masculino, que representan un 80% del total, mientras que las mujeres representan el 20% restante. Asimismo, el Grupo se caracteriza por contar con una plantilla joven, puesto que el 63% de sus empleados tienen entre 31 y 49 años, el 26% tienen entre 18 y 30 años y los empleados de más de 49 años representan el 11% del total.

En cuanto a las categorías profesionales, los operarios y los técnicos (especialistas, técnicos de sistemas, personal de marketing) representan la mayor proporción de la plantilla, con un 64% del total. A estos les siguen los perfiles encargados de diferentes áreas de negocio y de departamentos (22%) y los administrativos (11%). Por último, los perfiles directivos conforman el 3% restante de la plantilla.

1.2. Modalidades de contrato

La composición de la plantilla de Sefran por modalidades de contrato es diferente para cada una de las compañías incluidas en el perímetro del presente Estado de Información No Financiera. A nivel global, los empleados contratados en régimen de indefinido representan el 63% del total de la plantilla del Grupo, mientras que los empleados con contratos temporales suponen el 37%

⁴ Incluye el personal de SPH a 28.10.2020, fecha de su salida del perímetro de consolidación como sociedad controlada por Sefran y del resto de las sociedades del Grupo a 31.12.2020.

restante. A continuación, se expone la distribución de las modalidades de contrato por género, edad y categoría profesional.

Número de empleados en 2020 por tipo de contrato, género y edad									
Indefinido		Temporal		Indefinido			Temporal		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	<30 años	31-49 años	>49 años	<30 años	31-49 años	>49 años
632	175	389	80	190	526	102	137	276	45

Número de empleados en 2020 por tipo de contrato y por clasificación profesional									
Contrato indefinido					Contrato temporal				
Director	Encarg.	Técnico	Admin.	Operario	Director	Encarg.	Técnico	Admin.	Operario
41	217	235	72	239	-	66	107	67	232

1.3. Despidos

En referencia con los cambios en la plantilla del Grupo, en 2020 se han producido un total de 630 despidos (157 en 2019), de los cuales el 95% ocurrieron en SPH y el resto en Zukán, Aurum y Alea. El incremento del número de despidos con respecto al ejercicio 2019 se debe fundamentalmente a la finalización de proyectos relevantes en Brasil durante el ejercicio 2020.

Despidos del ejercicio 2020 por género y edad					
Género		Edad			
Hombres	Mujeres	<30 años	31-49 años	>49 años	
570	60	290	321	19	

Despidos del ejercicio 2020 por clasificación profesional					
Director	Encargado	Técnico	Administrativo	Operario	
1	29	23	29	548	

1.4. Remuneración media y brecha salarial

La remuneración anual medias del Grupo durante el ejercicio 2020 desglosadas por género, edad y categoría profesional, son las que se indican a continuación.⁵

Remuneración anual media 2020 por género y edad					
Género		Edad			
Hombres	Mujeres	<30 años	31-49 años	>49 años	
21.856 €	22.676 €	14.542 €	21.969 €	28.302 €	

Remuneración anual media 2020 por clasificación profesional					
Director	Encargado	Técnico	Administrativo	Operario	
78.187 €	37.164 €	24.790 €	18.113 €	16.242 €	

⁵ Se calcula la remuneración media ponderada para una mejor representación de los datos.

El modelo retributivo aplicable con carácter general a la plantilla de Grupo Sefran se materializa, fundamentalmente, a través de una retribución fija, tomando como base lo establecido en los distintos convenios colectivos de aplicación o por las condiciones y acuerdos vigentes en cada país, que tienen en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado. La concesión y el importe de la citada retribución fija se basa en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

La política de retribuciones del Grupo promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Para el cálculo de la brecha salarial, se ha considerado el salario medio de hombres y mujeres por categorías profesionales. La citada información viene condicionada por los siguientes aspectos:

- i. las categorías profesionales están compuestas por una asimilación de categorías profesionales diferentes en su origen en función del marco legal y laboral del país
- ii. las categorías profesionales incluyen diferentes puestos de trabajo con diferentes remuneraciones en función del puesto
- iii. no todas las categorías profesionales ni los dos sexos existen en todas las sociedades/países
- iv. las estructuras salariales de cada sociedad/país son diferentes

En el citado contexto, la diferencia salarial de cada categoría se ha calculado como la diferencia de remuneración media entre hombres y mujeres dividido por la remuneración media de los hombres. Con la citada información, se ha calculado la media ponderada teniendo en consideración el peso de cada categoría con respecto a la plantilla de empleados durante el ejercicio. Finalmente, a partir de los citados cálculos se ha obtenido la aportación a la diferencia salarial global por categoría profesional, comprobándose que no existe brecha salarial para el conjunto del Grupo.

Por último, en relación con la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, el Administrador Único de la sociedad dominante del Grupo ha devengado en el ejercicio 2020 un total de 72.000 euros en concepto de rentas dinerarias. Finalmente, cabe señalar que no existen contratos de Alta dirección.

1.5. Medidas para el fomento del empleo de personas con discapacidad

En la actualidad Sefran no dispone de una política propia para el fomento del empleo de personas con discapacidad. En este ámbito, la organización se rige por lo dispuesto en la normativa legal de aplicación en cada uno de los países en los que opera, además de los códigos internos de las distintas sociedades que lo componen.

Durante el ejercicio 2020, el Grupo ha empleado a un total de 14 personas con discapacidad mayor o igual al 33% (24 personas en 2019), 9 de los cuales se ubican en España y los 5 restantes en Brasil.

2. Organización del trabajo

2.1. Jornadas y turnos de trabajo

En relación con la organización del tiempo de trabajo. A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por tipo de jornada, género y edad.

Empleados por tipo de jornada y edad a 31/12/2020						
Nº empl.	Jornada completa			Jornada parcial		
	<30 años	31-49 años	>49 años	<30 años	31-49 años	>49 años
1.276	33,3%	53,9%	11,3%	0,8%	0,5%	0,3%

Empleados por tipo de jornada y género a 31/12/2020				
Nº empl.	Jornada completa		Jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1.276	85,60%	12,80%	0,1%	1,4%

En cuanto a los turnos de trabajo establecidos por SPH, en cada empresa dispone de autonomía para organizar su tiempo de trabajo en base al convenio colectivo y/o pacto de empresa de aplicación que regule la jornada anual de trabajo en cada país, atendiendo a las necesidades operativas aplicables en cada situación.

En Zukán la jornada de trabajo general se distribuye de lunes a domingo. Asimismo, los turnos de trabajo están definidos para el personal de fábrica y de oficina.

Personal de oficina

Dadas las características del servicio en el área de oficinas podrán flexibilizar la jornada en el horario comprendido entre las 8:00 horas y las 18:00 horas. En concreto, podrán entrar al trabajo a las 8:00, 8:30 o las 9:00 horas, descansando 30 minutos para la comida y con la hora de salida que corresponda según realizada, siempre y cuando cumplan con 8 horas y media de trabajo efectivo en la jornada. El viernes el horario será de 8:00 a 14:00, cumpliendo 6 horas de trabajo.

En el área de oficinas, durante los meses de julio y agosto, se podrá establecer una jornada continua de trabajo, de conformidad con las necesidades organizativas en cada momento.

Personal de fábrica

Grupo 1: plantilla que presta sus servicios de forma general de lunes a viernes, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. La jornada de trabajo es la estipulada en convenio colectivo sin verses afectada.

Grupo 2: Plantilla que prestará sus servicios de forma general en sábado y domingo. La jornada ordinaria en computo semanal de las personas trabajadoras en el grupo 2 es de 30 horas, conforme a la siguiente distribución:

El sábado y domingo se establecen turnos de 12 horas cada uno, respetando los descansos legalmente exigibles.

Las 6 horas semanales restantes se llevarán a cabo en la jornada de lunes a viernes cuando las necesidades de la organización así lo precisen y según normas citadas en el convenio de aplicación.

En 2020, a raíz de la irrupción de la pandemia de Coronavirus, el Grupo ha implementado una serie de medidas excepcionales de reorganización de los tiempos y espacios de trabajo:

Jornada intensiva

- En base a la incidencia de contagio, la empresa podrá indicar que la jornada será intensiva, en el personal de oficina, desde las 8.00 am a las 15.00 pm de lunes a viernes.
- La empresa estudiará los casos particulares de cada trabajador/a en el caso de que se necesite otro horario.

Teletrabajo

- La empresa, concede a los trabajadores/as de oficina que por cuidado de hijo (un día a la semana tienen que estudiar desde casa) podrán coger teletrabajo.
- La empresa concederá un día a la semana al personal que solicite teletrabajo. Se organizará en función de los grupos burbujas del comedor.

2.2. Medidas para la desconexión laboral y para la conciliación

Aunque actualmente no existe una política común que establezca medidas para la desconexión laboral de los empleados, el Grupo trata de facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación laboral y familiar de las personas que trabajan en el mismo. Para ello, los cursos y reuniones se realizan dentro del horario laboral y, todo el personal que lo solicita tiene la oportunidad de acogerse a la jornada reducida. Asimismo, derivado del Covid-19, y como medida de prevención, se ha impulsado el teletrabajo de cara a limitar la asistencia presencial siempre que fuese posible.

Por otro lado, en relación con las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de los progenitores, cabe señalar que Sefran trata de facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación laboral y familiar de sus empleados. Partiendo del cumplimiento de los requerimientos legales y en equilibrio con las obligaciones de cada una de las compañías, el Grupo impulsa prácticas de flexibilidad que faciliten la adecuación del horario de trabajo para sus profesionales: horario de entrada flexible, ajustes sobre el horario de comida en función de la hora de entrada, jornadas intensivas los viernes. Así como la posibilidad de solicitar adaptación de la jornada laboral según viene recogido en convenio colectivo.

Durante el ejercicio 2020 un total de 30 empleados han podido disfrutar de permisos por paternidad o maternidad, mientras que en 2019 fueron 26 los empleados que disfrutaron de tales permisos. Asimismo, cabe destacar que la organización ha establecido un conjunto de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo durante las fases de embarazo y lactancia.

2.3. Absentismo

El número total de horas de absentismo laboral registradas en 2020 por el Grupo asciende a 80.751 horas (47.849 horas en 2019), debiéndose su incremento a los efectos de la pandemia Covid-19 sobre la plantilla del Grupo. Este dato incluye tanto ausencias injustificadas como ausencias justificadas por permiso de paternidad o maternidad, visita médica, incapacidad temporal o mediante justificante de reposo. Cabe destacar que el número de horas de absentismo en 2020 corresponde en un 83% a empleados de SPH y hasta 28 de octubre de 2020.

3. Salud y seguridad

3.1. Políticas implementadas

Política de Seguridad y Salud Laboral

La dirección de Zukán, principal unidad de negocio de Sefran al cierre del ejercicio 2020, entiende como fundamental en su gestión crear una cultura preventiva y mantener un nivel adecuado de seguridad en el trabajo, a fin de garantizar la salud, la integridad y el bienestar de todas y cada una de las personas que integran la organización, así como preservar los bienes de ésta, sus productos y el medioambiente para poder desarrollar la actividad laboral en condiciones seguras, competitivas y rentables.

Para llevar a la práctica este compromiso se adoptarán las medidas necesarias para que las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo cumplan con las normas establecidas en la legislación y con las prácticas aceptadas en la industria.

Se mantendrá una atención continuada a la identificación y eliminación de peligros que puedan ocasionar lesiones y enfermedades a los empleados, incendios, pérdidas en la propiedad o a los procesos. Por ello, en el ejercicio de sus responsabilidades y como un aspecto inseparable de su gestión, manifiesta su más firme propósito de integrar la seguridad en todas las personas y actividades de la empresa, en la convicción de que el trabajo seguro es resultado de una combinación equilibrada de técnica, instrucción, protección y prudencia.

A tal fin ejercerá un liderazgo continuado exigiendo de toda la organización, a través de la línea jerárquica, una conducta que propicie la Seguridad de todos los trabajadores, del patrimonio de la empresa y del entorno. Las responsabilidades en el ejercicio de este logro competen asimismo a todos los niveles, como una parte integrante de la actividad laboral, debiendo ejecutarse con el mismo rigor y eficacia que el resto de las actividades que se desarrollan en la empresa.

Cada operario, mando o directivo es responsable de su propia seguridad y/o la de sus colaboradores, y rendirá cuenta de ella a su inmediato superior, al igual que en temas de producción. Se deberá propiciar un ambiente de trabajo seguro y saludable, utilizando los medios y equipos adecuados, definiendo y cumpliendo las prácticas operativas seguras de trabajo, protegiendo mediante la utilización adecuada de los equipos de protección individual recomendados, así como llevando a efecto actividades de formación y entrenamiento tendentes a mejorar los niveles de seguridad y protección.

A raíz de la irrupción de la pandemia de Coronavirus, la organización ha adoptado diversas medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que han sido ajustadas en el transcurso del año en base a las recomendaciones y obligaciones establecidas por las autoridades sanitarias. Entre las medidas implementadas en 2020, destacan las siguientes:

- Protocolo de actuación ante visitas externas.
- Establecimiento de protocolos para reuniones internas y externas, priorizando la utilización de Teams.
- Protocolos de actuación ante posibles casos Covid-19.
- Procedimientos de desinfección.
- Medidas excepcionales en zonas comunes.
- Medidas de traslado al centro de trabajo.
- Organización del trabajo en jornada intensiva o teletrabajo.

3.2. Accidentalidad y enfermedades

El Grupo conoce la importancia de las condiciones de trabajo como factor determinante en el compromiso de los empleados y la retención del talento. En este sentido, Sefran vela por la calidad de vida de sus trabajadores, procurándoles unas condiciones aptas para su confort en un entorno laboral estable y de calidad. El enfoque del Grupo se basa en establecer medidas eficaces para prevenir la siniestralidad laboral, mediante la implantación de sistemas de gestión y salud laboral, certificados por entidades independientes.

A continuación, se muestran los accidentes de trabajo con y sin baja registrados y los indicadores de frecuencia y gravedad asociados, correspondientes a los ejercicios 2019 y 2020⁶:

Indicadores de siniestralidad		
	2019	2020
Accidentes en el puesto de trabajo (con y sin baja)	64	42
Accidentes in itinere (con y sin baja)	4	2
Índice de frecuencia (IF)	26,73	23,14
Índice de gravedad (IG)	4,02	0,64

IF = (Nº de accidentes en el puesto de trabajo con baja x 10⁶) / Nº de horas trabajadas

IG = (Nº de jornadas perdidas x 10³) / Nº de horas trabajadas

Durante los ejercicios 2020 y 2019 no han sido declarados ningún caso de enfermedad profesional. En este contexto, no se ha identificado ningún puesto de trabajo de alto riesgo para ninguna de las empresas que han formado parte del Grupo en ambos ejercicios.

4. Relaciones con los trabajadores

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados del Grupo, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores.

El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto en Sefran, para lo que existen procedimientos específicos de consulta con los citados representantes, siendo los porcentajes de cobertura más relevantes España, México y Brasil, que en 2020 ascienden a 100%, 62% y 100%, respectivamente. En 2019, los porcentajes eran los siguientes: 100%, 95% y 77%, correspondiendo las variaciones con respecto al ejercicio 2019 a situaciones derivadas de las relaciones con los sindicatos en los proyectos en curso México y Brasil.

En Zukán, la totalidad de los empleados de la organización se encuentran cubiertos por convenios colectivos en el ejercicio 2020. El 95,43% de la plantilla está adscrito al Convenio Colectivo de Zukán, mientras que el 4,57% restante se rige por el Convenio de Panadería y Hostelería. En SPH, el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia es el convenio de referencia más relevante para España.

⁶ Para el cálculo de los indicadores correspondientes al ejercicio 2020 no se incluyen las cifras relativas a SPH. Los indicadores de siniestralidad de dicha sociedad se exponen en el EINF de SPH publicado en su página web.

En cuanto al resto de filiales de SPH, las mismas se rigen por los convenios colectivos de aplicación en caso de estar formalizados, encontrándose un número significativo de empleados del Grupo, fundamentalmente en Brasil y México, cubiertos por los mismos. En los países en los que no existen convenios colectivos, los empleados se encuentran cubiertos por la legislación laboral vigente en los mismos.

Todas las compañías del Grupo reconocen el derecho de afiliación a cualquier sindicato y a la no discriminación en razón de esta pertenencia, así como la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en materia retributiva ante trabajos de igual valor. La aplicación de estos derechos se traduce en el diálogo continuo, abierto y constructivo que el Grupo mantiene de manera constante con los sindicatos y que se traduce un número relevante de consultas y negociaciones a lo largo del año, no habiéndose producido ningún conflicto relevante entre los interlocutores sociales.

5. Formación

La formación y motivación del personal juegan un papel fundamental en el proceso de creación de valor del Grupo Sefran. Por ello, año tras año las compañías del Grupo elaboran planes formativos adecuados a las necesidades de capacitación, integración y desarrollo profesional y personal del equipo, teniendo en cuenta tanto los objetivos colectivos de la organización como las metas individuales de cada empleado. De esta forma, el plan de desarrollo está totalmente alineado con el plan de formación en el que se obtiene una coherencia con las formaciones a realizar por el empleado a lo largo de su carrera en la organización.

El Grupo alienta a todos sus empleados para que expresen sus objetivos y expectativas, manteniendo con ellos un diálogo abierto con la finalidad de retener el talento en la organización, proponiéndoles evoluciones de carrera atractivas y realistas que les permitan desarrollar sus competencias a largo plazo. Las necesidades de formación se analizan a todos los niveles, incluyendo estrategia de negocio, dificultades operativas y otros asuntos como rendimiento individual, el desarrollo y la sucesión y requisitos legales.

En 2020, se han impartido un total de 43.504 horas de formación, un 29,3% menos que en 2019 (61.557 horas). Sin embargo, la media por empleado se ha mantenido estable, alcanzando las 34 horas por empleado en ambos ejercicios. A continuación, se indica el detalle por categoría profesional:

Horas de formación por categoría profesional		
	2019	2020
Director	5.199	4.671
Encargado	11.289	9.067
Técnico	14.766	10.583
Administrativo	5.192	3.293
Operario	25.111	15.891
Total	61.557	43.504

6. Igualdad y gestión de la diversidad

Sefran apuesta por un modelo de igualdad en el que todos los empleados sean tratados con la justicia y el respeto que merecen. La igualdad de oportunidades en el empleo, la diversidad y la no discriminación son aspectos fundamentales para tener en cuenta a la hora de gestionar las relaciones con sus empleados y grupos de interés y forman parte del Código Ético del Grupo.

El enfoque de la organización se centra en erradicar las posibles conductas discriminatorias por razón de raza, sexo, nacionalidad, lengua, procedencia, convicciones personales, estado civil o de salud, así como fomentar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

En lo que se refiere a las relaciones humanas, en Zukán, se imponen comportamientos específicos vinculados con los valores del Grupo. Respeto y confianza son dos condiciones previas a una buena relación profesional. Cualquier forma de discriminación, intolerancia o de acoso será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en todas las circunstancias sin excepción alguna.

Por ello, además de declarar su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, Zukán apuesta por el impulso y fomento de medidas para conseguir y mantener la igualdad real en el seno de la organización a través de su Plan de Igualdad implementado en 2020, que tiene como objetivos:

- Favorecer una cultura que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Durante el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad ni se han recibido denuncias en relación con el mismo.

7. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Para Sefran la integración de personas con discapacidad el mercado de trabajo es importante tanto desde el punto de vista de los derechos humanos como de la perspectiva económica, conduciendo a iguales oportunidades y a mayores tasas de empleo.

Por ello, el Grupo trabaja a favor de esta integración, estableciendo protocolos de actuación para resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente. Sefran garantiza de manera específica la protección de estos trabajadores, y a tal fin tendrá en consideración dichos aspectos en la evaluación de los riesgos y, en función de ésta, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

En relación con lo anterior, cabe añadir que el Grupo ha realizado en 2020 una donación a la Fundación Adecco con motivo de acciones de concienciación para el 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

V. Respeto de los derechos humanos

Sefran no ha detectado durante el ejercicio 2020 ningún riesgo relevante de un posible incumplimiento de los derechos humanos en las actividades directas o indirectas de la organización por los que resulte necesaria la implementación de medidas específicas de control.

Todas las sociedades del Grupo cuentan con políticas éticas que aplican a toda su red de negocios para el respeto de los derechos humanos incluidos en la declaración universal de las Naciones Unidas. En línea con los valores corporativos, Zukán tienen implementados protocolos de actuación ante situaciones de acoso que contemplan la vigilancia sobre comportamientos que pudieran vulnerar los derechos de las personas, particularmente en situación de acoso sexual o moral. Estas políticas no se limitan a denuncias específicas sobre hechos, sino que contemplan además las políticas relativas a gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual o no, coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores.

El compromiso de la organización frente al respeto de los derechos humanos se manifiesta a través de su política de Responsabilidad Social Corporativa. En este sentido su compromiso incluye:

- El apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia y de no ser cómplice con la vulneración de estos.
- El cumplimiento de la legislación laboral apoyando la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la erradicación del trabajo infantil.
- El asegurar prácticas éticas hacia sus clientes, proveedores, empleados y grupos dentro de su ámbito de influencia.
- El trabajo contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno.

Durante el ejercicio 2020 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

VI. Lucha contra la corrupción y el soborno

1. Medidas contra la corrupción y el soborno

En cada paso del negocio, desde el gobierno corporativo hasta las operaciones y cadena de suministro, el Grupo busca la integridad, respetando las responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Sefran tiene un compromiso de tolerancia cero hacia cualquier forma directa o indirecta de soborno, tráfico de influencias, cohecho o corrupción que pueda darse entre los colaboradores, clientes, proveedores, funcionarios públicos y autoridades en general.

En relación con lo anterior, el Grupo cuenta con una asesoría legal para el tratamiento de todos los aspectos de cumplimiento legal y normativo. Las políticas de compras adoptadas permiten controlar la transparencia de las operaciones, incluyendo la homologación de los proveedores y el control de los precios por medio de procesos competitivos.

Además, Sefran dispone internamente de herramientas de gestión que garantizan que todos los empleados actúen con integridad, cumpliendo con la ley y respetando a las personas y los derechos humanos. Asimismo, el grupo ha contado con un Corporate Compliance, implementado por SPH durante 2020, con la finalidad de prevenir, así como, evitar e identificar la comisión de ilícitos penales en el ámbito empresarial en cumplimiento de lo establecido en el Código Penal.

2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Las sociedades del Grupo no son sujeto obligado de prevención de blanqueo de capitales en los términos referidos por la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, Sefran se compromete a luchar firmemente contra el blanqueo de capitales, a fin de evitar la financiación del terrorismo, siguiendo lealmente las recomendaciones del Grupo de acción financiera internacional.

3. Aportaciones sociales

En su voluntad de establecer una relación de valor con la sociedad, en 2020 Zukán ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 8.206 euros. Además, la compañía ha colaborado con diversos proyectos solidarios mediante la recogida de juguetes y ropa para la infancia necesitada por parte de todos los empleados.

En cuanto a SPH, el Estado de Información no Financiera del ejercicio 2020 se encuentra [publicado en su página web](#)

VII. Implicación con la sociedad

1. Compromiso con el desarrollo sostenible

1.1. Impactos en empleo y desarrollo local y territorio, relaciones con comunidades locales y modalidades de diálogo

En su deseo por el desarrollo de producto y la investigación para ofrecer una tecnología de vanguardia minimizando al máximo el impacto medioambiental, las empresas de Grupo Sefran operan teniendo en cuenta el desarrollo de las economías locales. A pesar de que la pandemia ha frenado muchas de las acciones presenciales en las que habitualmente se participaba, las empresas del Grupo han seguido apoyando diversas iniciativas desde el punto de vista de promoción o económico durante el 2020.

Zukán colabora habitualmente con el COIE (Centro de Orientación e Información en el Empleo) de la Universidad de Murcia en el desarrollo de su actividad. Este 2020 participó en una ronda de entrevistas que tenían como objetivo el acercamiento entre empresa y universidad, así como dar alas al talento joven. Además, sigue embarcada en el Programa del Instituto de Fomento (INFO) "Aceleradora de la innovación" con el objetivo de fomentar la cultura de la innovación dentro de la empresa.

1.2. Acciones de asociación y patrocinio

Sefran apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa de sus empresas, lo que lo ha llevado a realizar en 2020 diversas acciones de asociación y patrocinio. Estas acciones son el resultado de la visión que comparten todas las empresas del Grupo:

- **Compromiso con la sociedad.** El Grupo asume su responsabilidad en cuanto a sus actividades y operaciones, persiguiendo los más altos estándares de calidad de producto y servicio y de salud y seguridad de sus trabajadores y clientes.
- **Compromiso con el medioambiente.** Para un desarrollo sostenible y para disminuir al máximo su huella contaminante, las empresas del Grupo utilizan tecnologías limpias y procesos respetuosos con el medioambiente, sustentándose a través de energía renovable fotovoltaica y cogeneración.
- **Compromiso con los empleados.** El capital humano, su desarrollo y bienestar, es sin lugar a duda la gran apuesta del Grupo.
- **Comprometidos con nuestros clientes.** La satisfacción del cliente es el foco de la actividad de las empresas del Grupo, que trabajan estrechamente con sus clientes, asesoran según necesidades e involucran a los distintos departamentos según objetivos.

Zukán forma parte de la Asociación para el Progreso de la Dirección como socios globales desde 2017, con el objetivo de promover la industria regional y fomentar el networking y las asociaciones empresariales. Además, desde hace algunos años, la empresa forma parte de la Asociación Española de Apicultores (EAE) contribuyendo con su cuota mensual a defender y promover el desarrollo de la apicultura en España.

Otra colaboración constante que mantiene Zukán es con la Universidad de Murcia, adquiriendo y manteniendo su colmenar experimental mientras se realizan estudios y proyectos de investigación que ayuden a desarrollar el mundo de la alimentación apícola.

En cuanto a SPH, el Estado de Información no Financiera del ejercicio 2020 se encuentra [publicado en su página web](#).

2. Subcontratación y proveedores

Actuar con ética e integridad es uno de los valores del Grupo Sefran. Por ello, las empresas del Grupo tienen en cuenta estos aspectos a la hora de realizar cualquier compra o contratación de proveedores.

Zukán está comprometida con ofrecer a sus clientes productos seguros, competitivos y de alta calidad. Por ello, resulta fundamental comprar, fabricar, almacenar y distribuir los productos con las condiciones adecuadas en términos de higiene y seguridad, en cumplimiento con la normativa legal vigente y con los más altos estándares de calidad. En este sentido, Zukán dispone de un sistema de gestión de calidad documentado y verificado que permite detectar, analizar y solucionar los peligros o riesgos alimentarios que se puedan presentar tanto durante su actividad como en la adquisición de las materias primas.

En relación con lo anterior, la política de compras de Zukán estipula los siguientes compromisos:

- Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia. Cumplir con la legislación laboral y proteger en origen a los grupos más desfavorecidos evitando adquirir producto a aquellos que no consideran factores como la explotación o contratación infantil, protegiendo la salud de todos aquellos implicados en la cadena de suministro.
- Asegurar prácticas éticas hacia clientes, proveedores, empleados y grupos dentro de su ámbito de influencia, evitando discriminación por sexo, edad, creencias religiosas, raza o por cualquier otro aspecto personal que pueda determinar una diferencia a la hora de elegir al proveedor favoreciendo de este modo la igualdad.
- Desarrollar la actividad considerando el entorno sobre el que se encuentra, respetando y promocionando, siempre que sea posible, el desarrollo local apoyando las industrias y a las actividades locales comparando criterios que lleven a elegir el proveedor que mejor cumpla con la política de la organización.
- Evitar actividades o prácticas que puedan llevar implícitos fraude o corrupción de manera que puedan dañar los intereses de cualquier grupo de interés, incluyendo los consumidores.
- Revisar y renovar periódicamente el sistema de gestión para la mejora continua. Impartir la formación necesaria para asegurar el conocimiento y la mejora diaria del sistema para cumplir con todos los criterios.
- Disponer de medidas que permitan detectar rápidamente las deficiencias, tendencias y situaciones adversas a la calidad, seguridad alimentaria y medio ambiente. Promover acciones correctoras y preventivas eficaces.

- Tomar en cuenta las sugerencias de todo el personal para asegurar la mejora del ambiente de trabajo, la mejora de los procesos y la mejora del Sistema de Calidad, Seguridad y Alimentaria y Medio Ambiente.

3. Clientes y consumidores

3.1. Medidas para la salud y seguridad

La seguridad y salud de los consumidores es un aspecto clave en la producción de alimentos. En este sentido, el enfoque de Zukán se recoge en la política de Calidad y Seguridad Alimentaria aprobada por la Dirección y difundida en toda la organización. Esta política se enmarca en las certificaciones de sistemas de gestión y es la base para la definición de mapas de procesos, procedimientos y registros.

En 2020, Zukán cuenta con múltiples certificaciones que le permiten alcanzar los más altos estándares de seguridad e inocuidad alimentaria:

- IFS Food Versión 6.1, en nivel superior con puntuación 97,23% con alcance envasado de azúcares líquidos y de aditivos líquidos en garrafas y cubos de plástico. Molienda y envasado en sacos y big-bags de plástico de azúcares sólidos. Envasado a granel en cisternas de azúcares sólidos.
- IFS Logistics Versión 2.2, en nivel foundation con una puntuación de 96,24% con alcance almacenamiento, transporte y organización de transporte por carretera a temperatura ambiente de azúcares sólidos (granel y envasado) y líquidos (envasado), fondant (envasado), aditivos (envasados) y piensos para abejas (azúcares líquidos y fondant) (envasados).
- Halal para Elaboración, envasado y comercialización de azúcar líquido, en polvo e invertido, mezclas de azúcar y glucosas, siropes y cremas. Envasado y comercialización de azúcares sólidos y líquidos.
- Producción ecológica y también producción no ecológica de azúcar caña, azúcar líquida, azúcar líquido invertido, jarabe de azúcar invertido, jarabe de fructooligosacáridos, preparado para apicultura (apipasta), fondant ecológico y azúcar glass.
- Certificación Kosher para azúcares sólidos o en polvo, azúcar líquido, azúcar líquido ecológico, azúcar invertido, azúcar invertido ecológico, jarabe de glucosa y fructosa, mezcla de azúcares a medida, jarabe de melaza, polioles y mezcla de polioles, jarabe de fructooligosacáridos, jarabe de fructooligosacáridos orgánico, fos, Stevia, maltitol, fondant, concentrados de limón clarificados, concentrados de naranja clarificados y desamargados,

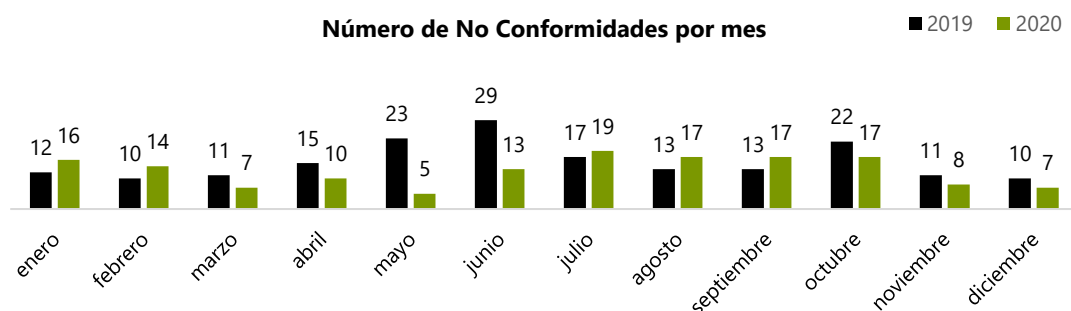
Finalmente, cabe señalar que en 2020 ninguna de las componentes del Grupo ha recibido multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud de los consumidores.

3.2. Sistemas de reclamación, quejas y resolución

Las empresas del Grupo cuentan con sistemas y procedimientos para monitorizar y gestionar la satisfacción del cliente y asegurar la calidad en todas sus operaciones. En este sentido, se realizan periódicamente encuestas de satisfacción y de recomendación (Net Promoter Score) además de disponer de sistemas de reclamación.

En Zukán, el proceso de seguimiento de la satisfacción del cliente y control de no conformidades permite a la sociedad una detección y resolución eficaz, tomando las acciones correctivas o de mejora para cada uno de los problemas detectados o comunicados por las encuestas de clientes. Esta atención al cliente de calidad se refleja en el hecho que la mayoría de los clientes de Zukán realizan entre dos y quince pedidos al año.

En 2020 Zukán recibió 149 No Conformidades de clientes originadas por productos distribuidos en Zukán, un 19% menos respecto a 2019 (186 No Conformidades) y sobre un total de más de 5.550 pedidos anuales (4900 en 2019). A continuación, se expone la comparativa mensual de las No Conformidades recibidas en los ejercicios 2019 y 2020:



El número de reclamaciones justificadas asciende a 118, lo que representa más del 21% de las reclamaciones recibidas durante el ejercicio. En 2020, encontramos que 15 de las reclamaciones recibidas afectaban a la seguridad del producto y fueron en su mayoría por responsabilidad de los proveedores. Además, solamente un 22% de los clientes que reclamaron emitieron más de una reclamación.



Según se observa en el gráfico, si diferenciamos entre las reclamaciones recibidas por temática, la mayor parte de las reclamaciones recibidas en 2020 están relacionadas con un error en el servicio o con la categoría "otros", en la que se registran diversos motivos como pueden ser desperfectos de envase, error en pesos y diferencias de producto.

Por tipo de producto, la mayor parte de las reclamaciones recibidas en 2020 están relacionadas con el producto sólido (68), mientras que el producto líquido acumula un total de 50 incidencias.

4. Información fiscal

4.1. Resultado del ejercicio e Impuesto sobre Sociedades

La distribución por países del resultado de los ejercicios 2020 y 2019 de impuestos sobre beneficios pagados, expresados en miles de euros, es la siguiente:

País	Resultado antes de impuestos 2020	Resultado después de impuestos 2020	Impuesto sobre beneficios pagado 2020
España	192.917	192.972	1.876
Brasil	(3.696)	(3.654)	
México	351	350	
Chile	(379)	(325)	
Argentina	158	232	
Perú	(14)	(14)	
USA	1.236	1.210	
India	9	9	
Australia	29	29	
Francia	(200)	605	
Italia	(1.752)	(1.752)	
Otros	(44)	(44)	3.000
Total	188.615	189.619	1.879

País	Resultado antes de impuestos 2019	Resultado después de impuestos 2019	Impuesto sobre beneficios pagado 2019
España	4.372	4.623	1.340
Brasil	(2.273)	(1.160)	-
México	(1.671)	(1.671)	138
Chile	(77)	368	-
Argentina	187	14	204
Perú	(91)	(92)	-
USA	(567)	(554)	15
India	14	13	-
Australia	(64)	(64)	6
Francia	3.117	2.172	-
Otros	(19)	(16)	-
Total	2.928	3.633	1.703

Tal y como se describe en la Nota 11 de la Memoria Consolidada de Grupo Sefran y sociedades dependientes, en el ejercicio 2020 se registra un importe de 186.212 miles de euros correspondiente al valor razonable de las participaciones retenidas al 31/12/2020 por Grupo Corporativo Sefran sobre Soltec Power Holdings, S.A. Asimismo, y como consecuencia de la pérdida de control de SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A., se ha generado un beneficio en la cuenta de pérdidas y ganancias por un importe de 187.592 miles de euros en el epígrafe Resultado por la pérdida de control de participaciones consolidadas, el cual figura incluido como un ajuste negativo en el impuesto sobre sociedades a efectos del impuesto corriente del ejercicio 2020.

4.2. Subvenciones públicas recibidas

El Grupo ha recibido en el ejercicio 2020 subvenciones principalmente de explotación y por importe de 409.426 euros.

VIII. Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera del Grupo Sefran

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad. Para su elaboración se ha realizado un análisis de materialidad previo que determina, a partir de lo establecido por la citada Ley, qué contenidos se deben incluir detalladamente y qué contenidos no se pueden reportar por la falta de adecuados sistemas de información o por poca relevancia de los mismos en la actividad global del Grupo. En ese caso se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

Contenidos básicos	Página / Referencia
Descripción del modelo de negocio	EINF-1 a 4
Marcos utilizados	EINF-33
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF-4, 6
Medio Ambiente	
Información detallada	EINF-7, 8
Contaminación	EINF-8
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF-8, 9
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF-19
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF-9
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF-10, 11
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF-11
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF-11, 12
Cambio Climático: Adaptación	EINF-11, 12
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF-11, 12
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF-12
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF-12
Social y laboral	
Empleo: Número de empleados	EINF-13, 14
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF-14, 15
Empleo: Número de despidos	EINF-15
Empleo: Remuneraciones	EINF-15
Empleo: Brecha salarial	EINF-16
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	EINF-16
Empleo: Desconexión laboral	EINF-18
Empleo: Discapacidad	EINF-16, 23
Organización del trabajo	EINF-17, 18
Organización del trabajo: Absentismo	EINF-18
Organización del trabajo: Conciliación	EINF-18
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF-19
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF-20
Relaciones trabajador-empresa	EINF-20, 21

Formación	EINF-21
Igualdad	EINF-22
Sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF-26, 27
Subcontratación y proveedores	EINF-27, 28
Consumidores: Salud y seguridad	EINF-28
Consumidores: Reclamos	EINF-28, 29
Consumidores: Información fiscal	EINF-30, 31
Derechos Humanos	
Due diligence de Derechos Humanos	EINF-24
Riesgos y medidas	EINF-24
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF-24
Discriminación en el empleo	EINF-24
Trabajo forzoso e infantil	EINF-24
Corrupción	
Prevención de corrupción y soborno	EINF-25
Prevención de blanqueo de capitales	EINF-25
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	EINF-25

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

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



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE GRUPO CORPORATIVO SEFRAN, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020

Junio de 2021

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE GRUPO CORPORATIVO SEFRAN, S.L Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020

A los socios de Grupo Corporativo Sefran, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 de Grupo Corporativo Sefran, S.L y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del informe de gestión del Grupo.

Responsabilidad del Administrador Único

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad del Administrador Único. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y

su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto que nos haga creer que el EINF de Grupo Corporativo Sefran, S.L. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

Uso y distribución

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



29 de junio de 2021,

Crowe Accelera Management, S.L.

Luis D. Piacenza, Socio