

INFORME 2018
**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

CONSOLIDADO



El sabor de la calidad

Taste of the quality

好品质带来好味道

 952 43 30 50

 famadesa.es

 Camino Santa Inés, 71, 29590 Campanillas (Málaga)

INFORME 2018
**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**
CONSOLIDADO







ÍNDICE

01. INTRODUCCIÓN	9
Presentación del Informe	9
Criterios de aplicación	9
02. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	10
Galibel en la actualidad	10
Áreas y Líneas de Negocio	11
Evolución	11
Perímetro de consolidación	13
Presencia Internacional	14
Órganos de gobierno	16
Valor diferencial	16
Compromiso con la gestión	17
Información fiscal	17
03. GRUPOS DE INTERÉS	18
Definición	18
Canales de comunicación	18
Análisis de materialidad	18
04. PERSONAS Y SOCIEDAD	21
Organización del trabajo	21
Índice de Absentismo	21
Relaciones Sociales	22
Formación	22
Accesibilidad universal personas con discapacidad	22
Políticas en materia de Igualdad de Oportunidades	23
Indicadores en materia de empleo	24
Impacto positivo en la sociedad	28
05. MEDIO AMBIENTE	29
Enfoque al Desarrollo Sostenible	29
Uso sostenible y prevención de residuos	30
Medidas para mejorar la eficiencia energética	31
Cambio climático y emisión de Gases de Efecto Invernadero	31
Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	32
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	32
06. SEGURIDAD Y SALUD	33
07. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	36
08. ANEXO: Índice de contenidos	37

01. INTRODUCCIÓN DEL INFORME

1.1. Presentación

El presente Estado de Información No Financiera es el primero publicado por Grupo Empresarial Galibel, S.L. (Grupo Galibel) y se refiere al ejercicio 2018.

La información aquí aportada da estricto cumplimiento a la Ley 11/18 de Estados de Información No Financiera y Diversidad y ha sido verificada por tercera parte independiente conforme a lo establecido en la citada disposición.

Esta primera publicación en materia no financiera toma como base tanto los resultados cualitativos como cuantitativos de los sistemas de gestión de la organización, así como otros informes de naturaleza financiera y no financiera realizados de forma previa a la entrada en vigor de dicha disposición.

En este informe, de carácter anual, se ofrece una visión global sobre el desempeño del Grupo Galibel durante el ejercicio, en línea con sus objetivos, su modelo de gestión y líneas estratégicas.

La información que contiene puede ampliarse en la página web www.famadesa.es, así como en el informe de gestión adjunto a la memoria de las cuentas anuales 2018.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha tenido en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, a través de varios canales que son analizados en el contenido del mismo.

Asimismo, se ha partido de análisis de materialidad y evaluación de riesgos que son incorporados en apartados posteriores del presente informe. A modo esquemático se presenta la siguiente infografía descriptiva de la metodología de definición de información a incorporar en el presente Informe.



Para su redacción y priorización de contenidos se han tenido en cuenta las orientaciones proporcionadas por el "Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad 2016". Asimismo, se han tenido en consideración los criterios de materialidad y exhaustividad en línea con el citado estándar.

Más adelante, en el presente informe, se detallarán, conforme a los requerimientos del mismo, los estándares utilizados en cada caso y su grado de cumplimiento.

1.2. Criterios de aplicación

MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, Grupo Galibel ha identificado sus grupos de interés y ha definido canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por esas fuentes y a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que el Grupo debe informar.

EXHAUSTIVIDAD

La práctica totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en nuestro perímetro de consolidación en las que se dan las siguientes circunstancias: han contado con actividad y personal durante el ejercicio 2018.

En los casos en que esta información no se presenta a nivel consolidado se justifica la ausencia de la totalidad de la información conforme a lo requerido por la Ley 11/18.

02. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

2.1. Galibel en la actualidad

Grupo Galibel cuenta con sociedades cuyas actividades abarcan todo el ciclo en el proceso de comercialización de productos derivados de la carne. En este sentido, el Grupo cuenta con entidades encargadas de la cría, engorde, explotación, venta y comercialización de ganado, entidades encargadas de la matanza, sacrificio y despiece de dicho ganado, elaboración de jamones y de productos derivados del mismo, entidades encargadas del procesado y la conservación de alimentos y entidades encargadas de su distribución y transporte hasta el consumidor final. De esta forma controla todo el proceso y puede ofrecer un servicio de calidad, obteniendo una solidez técnica y económica.

En general, la mayor parte de las entidades que forman parte del Grupo se dedican al sector de la alimentación, y dentro de éste, a la industria cárnica y su transporte.

FAMADESA es la organización más representativa del Grupo Galibel. Sus inicios se remontan 40 años atrás, en un pequeño matadero de Campanillas, Málaga. Actualmente se trata de una empresa referente en el sector cárnico español e internacional, abasteciendo a clientes de todo el mundo y siendo reconocidos por nuestro buen hacer y calidad.

Ya hablemos de embutidos o de productos frescos, el control sobre todos los eslabones de la cadena productiva garantiza la más alta calidad de todos los productos.

Actualmente, **FAMADESA** se ha consolidado como una empresa internacional, teniendo el 40% de su productividad enfocada en la labor exportadora. Trabajando en cuatro continentes y siendo elemento clave en los mercados europeos y asiáticos. Una empresa de origen familiar, con alma malagueña y con presencia internacional.

2.2. Áreas y Líneas de Negocio

El Grupo Galibel se encuentra organizado en 4 grandes áreas de actividad:

1. Cría, engorde, explotación, venta y comercialización de ganado.
2. Fabricación y transformación de artículos derivados de la carne y otros productos alimenticios.
3. Procesado y conservación de alimentos.
4. Comercialización, distribución y transporte de productos elaborados hasta el consumidor final.

El esquema siguiente describe la estructura operativa del Grupo:



2.3. Evolución

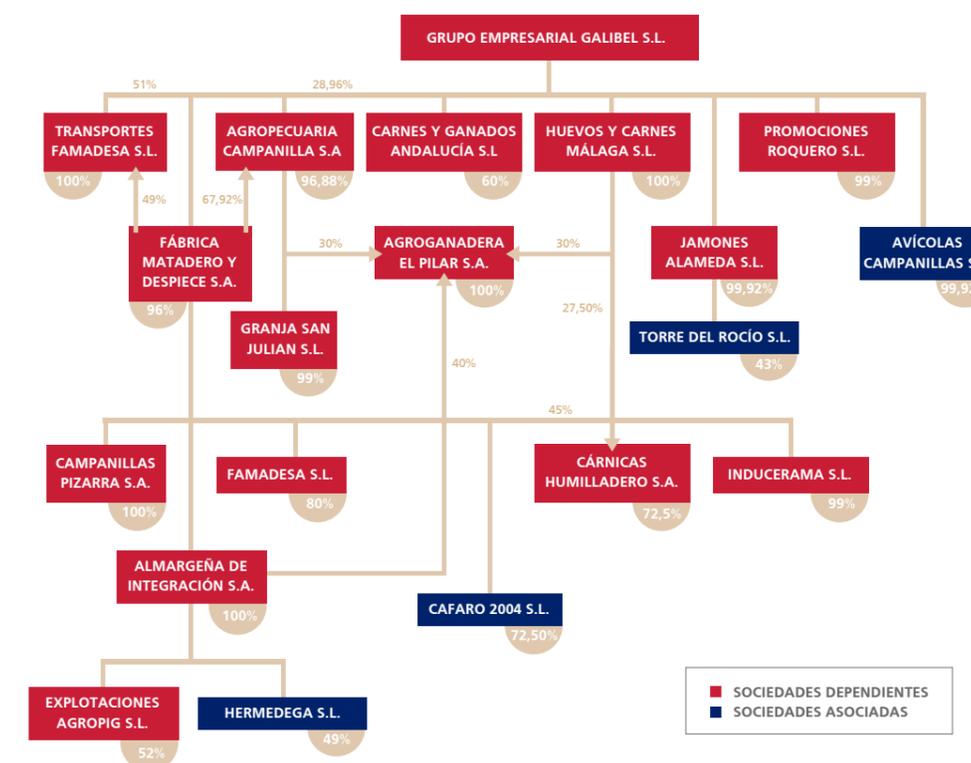
Uno de los secretos del éxito del Grupo es que siempre trabaja para ser mañana mejores de lo que se es a día de hoy. Realizando continuas inversiones destinadas a aumentar la calidad y cantidad de la producción, entre las que se pueden destacar renovaciones periódicas de la flota de vehículos, construcción y mejora del matadero y de la cámara frigorífica (que garantiza un servicio de calidad a nuestros clientes más lejanos), renovación de los trenes de carga. Inversiones y renovaciones enfocadas a mejorar los ya de por sí eficaces servicios.





2.4. Perímetro de consolidación

En el presente informe presentamos los resultados cualitativos y cuantitativos de las siguientes sociedades incluidas en el perímetro de consolidación de las cuentas anuales para el ejercicio 2018:



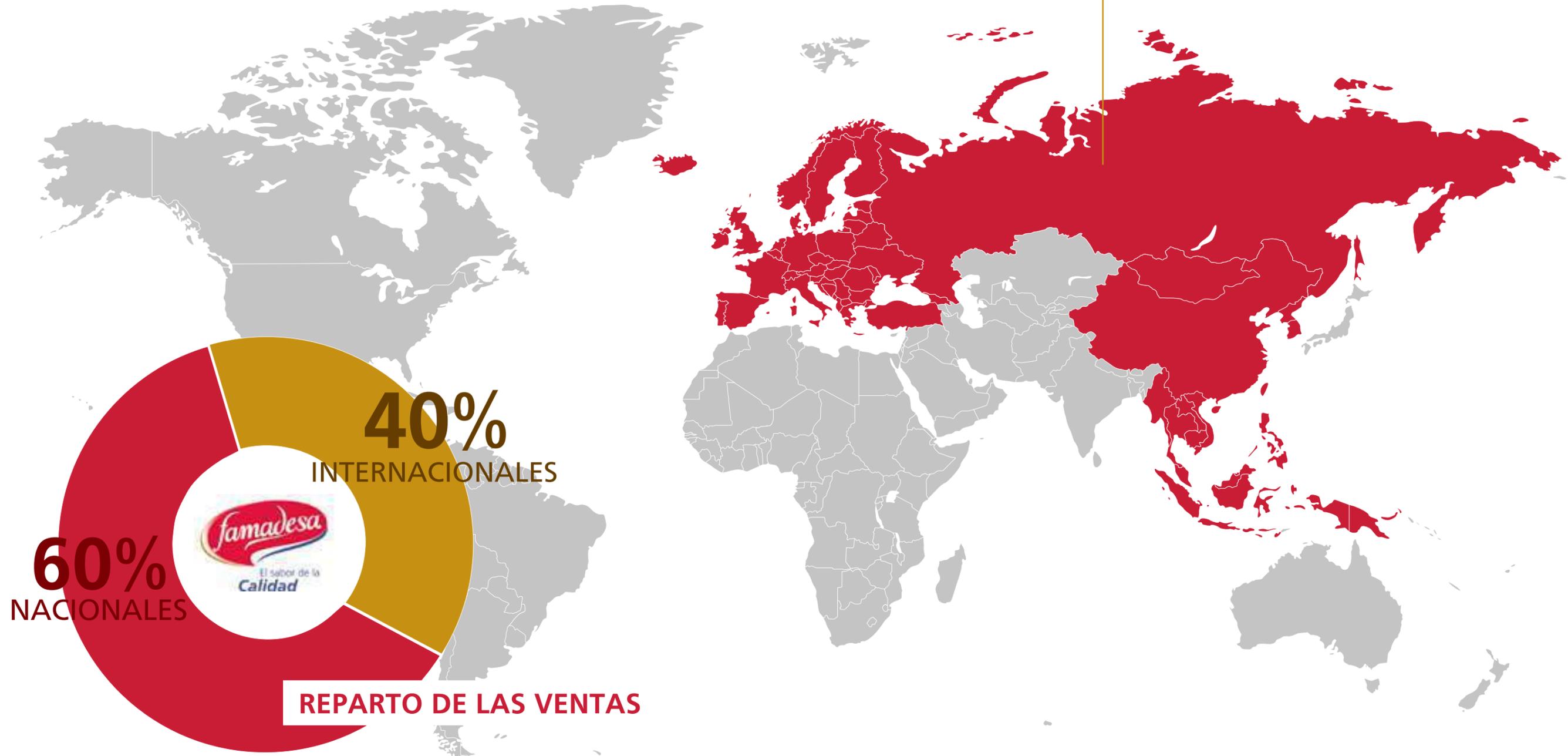
Del perímetro de consolidación anteriormente indicado, en base al principio de exhaustividad que rige la definición del contenido del presente informe, se aporta información de las siguientes organizaciones:

- Agrogranadera El Pilar, S.A.
- Agropecuaria Campanillas, S.A.
- Almargeña de Integración, S.A.
- Campanillas Pizarra, S.A.
- Carnes y Ganados Andalucía, S.L.U
- Cárnicas Humilladero, S.A.
- Explotaciones Agropig, S.L.
- Fábrica, Matadero y Despiece, S.A.
- Famadesa, S.L.
- Granja San Julián, S.L.
- Grupo Empresarial Galibel, S.L.
- Huevos y Carnes Málaga, S.L.
- Inducerama, S.L.
- Jamones Alameda, S.L.
- Promociones Roquero, S.L.
- Transportes Famadesa, S.L.

2.5. Presencia Internacional

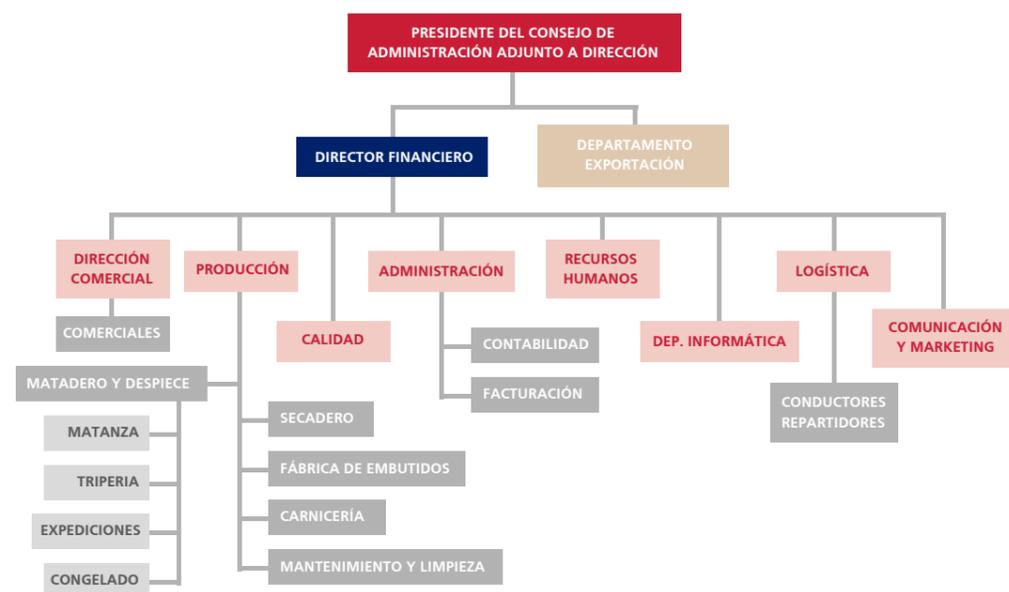
La internacionalización y la apertura a nuevos mercados son, probablemente, los cambios más importantes experimentados por Grupo Galibel en los últimos años. Este proceso ha tenido su reflejo en la creciente proyección exterior de sus productos, de forma que la vertiente internacional ha pasado a formar parte relevante de la estrategia del Grupo, por lo que es una prioridad en los próximos años continuar con los esfuerzos que amplíen y consoliden la perspectiva internacional en la estrategia y la gestión.

Actualmente, Grupo Galibel se encuentra consolidando su presencia internacional y trabajando activamente para la apertura de nuevos mercados exteriores.



2.6. Órganos de gobierno

La organización del Grupo se encuentra estructurada a partir de un consejo de administración, dirigido por el presidente y que se apoya en la figura de un adjunto a dirección. Se presenta a continuación un diagrama con la estructura corporativa de Famadesa, como representación de la organización funcional de Grupo Galibel:



2.7. Valor diferencial

El principal valor diferencial de Grupo Galibel radica en el control de toda la cadena de valor. Desde el abastecimiento de materias primas hasta el transporte al cliente final.

Esto tiene importantes ventajas, tales como:

- Menor dependencia del mercado de materias primas.
- Homogeneidad del producto final.
- Cercanía (ahorro de costes, emisiones, menor tiempo de transporte, disminución de bajas y descenso pérdida de peso).

Además, es el principal productor en Andalucía con más de 20.000 madres y más de 200.000 cerdos en sus instalaciones, lo que les coloca en una posición privilegiada en cuanto al mercado interior y exterior.

Otro de sus claros valores diferenciales, consiste en el aseguramiento del bienestar animal a través de la tecnología. Hoy día pueden controlar los animales incluso en remoto, desde un dispositivo móvil. Controlando condiciones de temperatura, calefacción, humedad, renovación del aire, bebederos, tolvas, etc. lo que permite asegurar su bienestar y mejorar los resultados de productividad.

Por último, el Grupo dispone de servicio de transporte propio, con más de 120 camiones, en los que transporta: pienso, ganado y refrigerados. El hecho de contar con su propio servicio de transporte les permite una mejor eficiencia en el servicio y asegurar su compromiso de entrega con el cliente, así como la calidad del producto en destino sin la dependencia de terceros.

2.8. Compromiso con la gestión

El origen del éxito del Grupo yace en el exhaustivo control del proceso productivo, un elemento de singularidad que les hace diferentes a cualquier compañía del sector. Desde que el grano entra en la tierra, hasta la entrega final del producto envasado al cliente, haciéndose cargo de todos los eslabones de la cadena productiva. El resultado es una calidad sin igual, que hace que los productos sean demandados por empresas de cuatro continentes.

En el ejercicio 2010 y con el ánimo de mejorar y asegurar la calidad de los productos y constituirse como referente de compañía exportadora en el mercado porcino nacional, se comenzó el proceso de implementación y certificación de los siguientes sistemas de gestión bajo estándares internacionales y centrados en la calidad de los productos y las instalaciones donde opera:

- Desde 2016: Certificado de Conformidad Sistema de Autocontrol Específico para la Exportación: Protocolo para la certificación de sistemas de autocontrol específicos para la exportación a países terceros con requisitos diferentes a los intracomunitarios en el ámbito del real decreto 993/2014 por el que se establece el procedimiento y los requisitos de la certificación veterinaria oficial para la exportación. PR-EXP REV2.3 CCVE (07/06/2016)
- Desde 2010: IFS-2010/0014: Sacrificio y despiece de ganado porcino. El envasado al vacío y retractorizado de carne de porcino fresca y congelada. El curado y deshuese y envasado al vacío de jamones y paletas para la organización **FAMADESA**. En 2011 se obtiene este mismo certificado para Carnes y Ganados Andalucía, S.L.
- Desde 2010: BRC-2010/0011 Sacrificio y despiece de ganado porcino. El envasado al vacío y retractorizado de carne de porcino fresca y congelada. El curado y deshuese y envasado al vacío de jamones y paletas para la organización **FAMADESA**. En 2011 se obtiene este mismo certificado para Carnes y Ganados Andalucía, S.L.

2.9. Información fiscal

En cumplimiento de la transparencia que exige la Ley 11/18 se aporta la siguiente información de ámbito fiscal:

- Los impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo en el ejercicio 2018 ascendieron a 2.592.491,93 euros.
- Durante el ejercicio 2018 se recibieron subvenciones públicas por importe de 1.317.944,37 euros.
- Respecto a las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro, en 2018 las sociedades que conforman el consolidado aportaron a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 66.850,00 euros.

Las principales organizaciones beneficiadas por nuestro patrocinio en 2018 han sido: Fundación Málaga, Fundación Manuel Alcántara, Fundación El Pimpi, Asociación Hogar Abierto, Fundación Victoria y Cruz Roja.

03. GRUPOS DE INTERÉS PARA GRUPO GALIBEL

3.1. Definición

Los principales Grupos de Interés identificados de forma general para Grupo Galibel son los siguientes:



3.2 Canales de comunicación

La organización cuenta con canales de comunicación generales y específicos para sus partes interesadas, en función de si éstas son internas o externas a la organización.

A modo esquemático se representan los canales de comunicación con cada una de ellas:

CANALES DE COMUNICACIÓN	WEB/RRSS	MAIL	REGISTROS OFICIALES	REUNIONES ORDINARIAS/EXTRAORD.
Cientes				
Empelados				
Accionistas				
Sociedad				
Medio Ambiente				
Proveedores				

3.3. Análisis de materialidad

PLANTEAMIENTO DEL ANÁLISIS

Grupo Galibel realiza un estudio de materialidad propio para la identificación de los temas relevantes, considerando asuntos materiales aquellos que son, a su vez, de relevancia para sus grupos de interés y los que lo son para la propia compañía y su estrategia corporativa.

En una primera fase, se han determinado por parte de la organización corporativa los asuntos materiales generales a través de diferentes fuentes documentales de organismos de reconocido

prestigio prescriptor en RSC: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (ODS 2030), etc.

De forma coordinada con el análisis de asuntos materiales, la organización identifica sus riesgos en materia no financiera.

DESARROLLO DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

A partir de los asuntos identificados como materiales, Grupo Galibel analiza si éstos se corresponden con actividades/acciones de las que la organización es responsable, corresponsable o se encuentran fuera de su margen de actuación. En este análisis (cadena de valor) se hace referencia a los aspectos internos/mixtos/externos a la organización ya se traten de procesos propios/contratados-subcontratados/ajenos.

En el presente informe se analiza la totalidad de los asuntos materiales si bien, únicamente se informa del desempeño de aquellos valorados como significativos en virtud de las variables anteriormente mencionadas.

Importancia relativa de los asuntos materiales para los grupos de interés afectados:

- Asuntos/Riesgos que afectan a la toma de decisiones de los GI afectados y pueden suponer cambios en el modelo organizativo/ de negocio de la organización debido al impacto derivado de su materialización.
- Asuntos/Riesgos que podrían afectar a la toma de decisiones de los GI afectados, si bien, es poco probable. No son relevantes para la estrategia corporativa o el modelo de negocio ya que su materialización no supondría impactos significativos en el negocio.
- Asuntos/Riesgos que no afectan a la toma de decisiones de GI internos/externos ni cuentan con un impacto relevante en las operaciones.

RESULTADOS

BLOQUES INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS RIESGOS NO FINANCIEROS	CADENA DE VALOR	CLIENTES	EMPLEADOS	ACCIONISTAS	SOCIEDAD	MEDIOAMBIENTE	PROVEEDORES
INFORMACIÓN CORPORATIVA	Nuevos requisitos de calidad relacionados con la internacionalización de la organización	Interno						
PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN	Medidas de igualdad de oportunidades	Interno						
	Capacitación continua y especialización de nuestro personal	Interno						
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Minimización del impacto ambiental y mejora de la eficiencia energética de nuestras instalaciones	Interno						
IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS	Alto nivel de antibióticos en la carne ante regulaciones internacionales	Interno						
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Definición de código ético para personal y proveedores	Mixto						

Del análisis anterior se desprende la priorización de nuestros riesgos y asuntos materiales significativos por orden de relevancia:

ORD	ASUNTO MATERIAL	OBJETIVOS	ODS
1	Nuevos requisitos de calidad relacionados con la internacionalización de la organización	No se han identificado nuevos requisitos en este sentido. En caso de producirse, se establecerán los objetivos oportunos.	8 INIGUALDADES Y ECONOMÍA
2	Medidas de igualdad de oportunidades	Continuación en la implementación de las medidas definidas en nuestro Plan de Igualdad vigente.	5 IGUALDAD DE GÉNERO
3	Capacitación continua y especialización de nuestro personal	Definición y seguimiento de un Plan de Formación anual orientado a la mejora en la capacitación y actualización de nuestro equipo humano.	10 EDUCACIÓN PARA LOS DESARROLLOS
4	Minimización del impacto ambiental y mejora de la eficiencia energética de nuestras instalaciones	Búsqueda de nuevas soluciones para la mejora en la eficiencia energética de nuestras instalaciones.	12 ENERGÍA LIMPIA Y ACCIÓN CLIMÁTICA
5	Alto nivel de antibióticos en la carne ante regulaciones internacionales	Incorporación de nuevas metodologías de producción y control para la reducción del nivel de antibióticos en nuestros animales.	3 SALUD Y BIENESTAR
6	Definición de código ético para personal y proveedores	Identificación de riesgos corporativos y documentación de Código Ético para empleados y principales colaboradores. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa.	16 PAZ, JUSTICIA Y FUERZA DE LEY

04. PERSONAS Y SOCIEDAD

Grupo Galibel garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, a través de sus políticas internas de RRHH. Cabe señalar la existencia de un Plan de Igualdad desde el ejercicio 2016 que recoge parte de estas iniciativas internas.

4.1. Organización del trabajo

En Grupo Galibel, la organización de las jornadas laborales y los descansos correspondientes se realiza conforme al convenio colectivo de aplicación. La duración de las jornadas viene definida en el contrato y se ajusta a la normativa laboral vigente. La planificación de los descansos se rige por principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Con el fin de proporcionar trabajo estable y de calidad, se prioriza la realización de contrataciones a jornada completa. Asimismo, cuenta con diversos casos de adaptación de jornada por guarda legal u otras necesidades especiales de conciliación de la vida personal y laboral en virtud de la normativa vigente.

Para el aseguramiento de las políticas internas de gestión de horarios y descansos, la organización cuenta con registro de entrada y salida. En el caso de la fábrica, para facilitar el registro a los operarios, cuenta con identificación por reconocimiento facial.

El número de horas extraordinarias anuales se encuentra regulado en función de la normativa laboral de cada país y en todos los casos es respetada por el Grupo.

La organización no ha definido políticas explícitas en materia de desconexión laboral para sus empleados en el momento de la redacción de este Informe, si bien, dado su fiel compromiso con el cumplimiento normativo en materia laboral y las mejoras establecidas en el Plan de Igualdad en cuanto a la conciliación de la vida personal y laboral de su plantilla, se tomarán las acciones que sean oportunas en un futuro próximo.

La totalidad de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo de aplicación y operan en el territorio nacional.

4.2. Índice de Absentismo

Grupo Galibel se esfuerza por mejorar el entorno de trabajo de los empleados y reducir los índices de absentismo. A continuación, se presentan los resultados del ejercicio 2018:

DÍAS DE ABSENTISMO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Total Grupo	202	19	221
TOTAL	202	19	221



4.3. Relaciones sociales

En Grupo Galibel se apoya el derecho a la libertad de asociación, conforme a la normativa vigente, si bien, sus empleados no han ejercido este derecho hasta la fecha, por lo que no se ha constituido ninguna figura de representación de los trabajadores.

Esto puede ser debido a que todos los centros de trabajo cuentan con canales de comunicación formal e informal para garantizar el diálogo abierto entre los empleados y los responsables de departamento, en cuanto a sus intereses y/o preocupaciones o las de sus equipos.

4.4. Formación

La capacitación y formación continua de su plantilla es un elemento clave para el éxito del Grupo. Grupo Galibel identifica de forma continuada las necesidades formativas de su plantilla a través de los responsables de equipo y en coordinación con el departamento de RRHH. En este sentido se desarrollan las acciones formativas necesarias para la mejora continua del personal atendiendo a los puestos de trabajo cubiertos y las nuevas necesidades del mercado, tecnología, clientes, etc.

En 2018 se registraron un total de 725 horas de formación orientada a la mejora de las competencias del personal de las organizaciones miembro del Grupo Galibel, desglosadas de la siguiente manera:

FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Titulado Superior	90,00	60,00	150,00
Titulado Medio	180,00	0,00	180,00
Técnico	113,00	0,00	113,00
Operario	200,00	82,00	282,00
TOTAL	583,00	142,00	725,00

4.5. Accesibilidad universal personas con discapacidad

Grupo Galibel realiza sus procesos de contratación de forma independiente y sin atender a discriminaciones. Los procesos de selección se realizan de forma interna y los responsables de su realización tienen en cuenta directrices como las que siguen:

1. No discriminación en el proceso de selección.
2. Evaluación del candidato en cuanto a sus aptitudes y actitudes para el puesto ofertado.
3. No se atenderá a cuestiones de sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares en el proceso de selección.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Total Grupo	6	0	6
PORCENTAJE DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD SOBRE TOTAL PLANTILLA			0,7%

4.6. Políticas en materia de Igualdad de Oportunidades

Grupo Galibel declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del sexo contrario".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adoptan a este respecto y se proyecta una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Grupo Galibel cuenta con un Plan de Igualdad vigente desde el ejercicio 2016 y que busca los siguientes objetivos fundamentales:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
2. Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
4. Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
5. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Grupo.
7. Facilitar y promover el acceso a puestos y categorías en los que las mujeres estén subrepresentadas por cuestiones de carga de trabajo en relación con sus características físicas.

Para ello, se han promovido y promueven acciones en los siguientes ámbitos de la gestión corporativa:

SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantiza en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

FORMACIÓN

La empresa promueve la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida familiar.

MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y no discriminación, ya que está considerado como un acto discriminatorio contra la persona que lo sufre. La empresa y el personal manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Grupo Galibel vela por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual y ha establecido un protocolo anti acoso para la tramitación de las denuncias en el caso de que éstas se produzcan.

4.7. Indicadores en materia de empleo

NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS, SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
18 - 40	300,75	92,00	392,75
> 40	366,70	74,00	440,70
TOTAL	667,45	166,00	833,45

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No directivos	653,45	166,00	819,45
Directivos	14,00	0,00	14,00
TOTAL	667,45	166,00	833,45

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Titulado Superior	14,75	9,00	23,75
Titulado Medio	5,00	3,00	8,00
Técnico	13,00	10,00	23,00
Administrativo	8,00	21,00	29,00
Encargado	22,00	0,00	22,00
Capataz	1,00	0,00	1,00
Operario	603,70	123,00	726,70
TOTAL	667,45	166,00	833,45



PAÍS DE PROCEDENCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
España	663,45	148,00	811,45
Brasil	1,00	1,00	2,00
Polonia	2,00	5,00	7,00
Colombia	0,00	3,00	3,00
Nigeria	0,00	1,00	1,00
Uruguay	0,00	2,00	2,00
Paraguay	0,00	2,00	2,00
Rumania	1,00	4,00	5,00
TOTAL	667,45	166,00	833,45

DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO Y PROMEDIO ANUAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

TIPO CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Fijo	471,75	114,00	585,75
Temporal	195,70	52,00	247,70
TOTAL GENERAL	667,45	166,00	833,45

TIPO CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INDEFINIDO			
A tiempo completo	444,75	110,00	554,75
18 - 40	170,75	57,00	227,75
> 40	274,00	53,00	327,00
A tiempo parcial	27,00	4,00	31,00
18 - 40	15,00	3,00	18,00
> 40	12,00	1,00	13,00
TEMPORAL			
A tiempo completo	194,70	49,00	243,70
18 - 40	114,00	31,00	145,00
> 40	80,70	18,00	98,70
A tiempo parcial	1,00	3,00	4,00
18 - 40	1,00	1,00	2,00
> 40	0,00	2,00	2,00

TIPO CONTRATO	NO DIRECTIVOS	DIRECTIVOS	TOTAL
Tiempo Completo	784,45	14,00	798,45
Tiempo Parcial	35,00	0,00	35,00
TOTAL	819,45	14,00	833,45

CATEGORÍAS	FIJO	TEMPORAL	TOTAL
Titulado Superior	20,75	3,00	23,75
Titulado Medio	6,00	2,00	8,00
Técnico	22,00	1,00	23,00
Administrativo	20,00	9,00	29,00
Encargado	21,00	1,00	22,00
Capataz	1,00	0,00	1,00
Operario	495,00	231,70	726,70
TOTAL	585,75	247,70	833,45

BAJAS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD Y TASA DE REINCORPORACIÓN

BAJAS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número de empleados que tuvieron derecho a baja	9	3	12
Número de empleados que ejercieron derecho a baja	9	3	12
Número de empleados que se reincorporaron tras la baja y mantuvieron su empleo 12 meses después de la reincorporación	9	3	12
TASA DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO TRAS LA BAJA	100%	100%	100%

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Titulado Superior	0	1	1
18 - 40	0,00	1,00	1
> 40	0,00	0,00	0
Titulado Medio	0	0	0
18 - 40	0,00	0,00	0
> 40	0,00	0,00	0
Técnico	0	0	0
18 - 40	0,00	0,00	0
> 40	0,00	0,00	0
Administrativo	0	2	2
18 - 40	0,00	1,00	1
> 40	0,00	1,00	1
Encargado	0	0	0
18 - 40	0,00	0,00	0
> 40	0,00	0,00	0
Capataz	0	0	0
18 - 40	0,00	0,00	0
> 40	0,00	0,00	0
Operario	28	9	37
18 - 40	18,00	6,00	24
> 40	10,00	3,00	13
Total	28	12	40

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EDAD

RETRIBUCIÓN HOMBRES	RANGOS DE EDAD	
	15 - 40	>40
CATEGORÍAS		
Titulado Superior	35.887,34	51.576,13
Titulado Medio	0	34.212,65
Técnico	25.400,47	25.431,57
Administrativo	0	25.519,35
Encargado	23.900,12	30.130,74
Capataz	0	30.786,20
Operario	18.434,48	20.193,49



05. MEDIO AMBIENTE

5.1. Enfoque al Desarrollo Sostenible

Grupo Galibel pretende mejorar y minimizar su impacto medioambiental a través de la identificación y mejora continua de sus variables ambientales. Centrándose en los siguientes aspectos fundamentales para el desarrollo sostenible:

- Minimización de residuos cárnicos: se minimiza la generación de residuos de naturaleza cárnica, comercializándolos bien como subproductos en otros mercados donde tienen mayor aceptación bien como base para la alimentación de animales.
- Minimización de residuos accesorios: se cuenta con políticas internas para la identificación y búsqueda de soluciones de eliminación de residuos de otra naturaleza.
- Reducción de emisiones: se reducen las emisiones atmosféricas a través de programas de sustitución de equipos consumidores de energía en los centros de trabajo, así como la adquisición de camiones con criterios de eficiencia energética.
- Reducción de vertidos: se analizan de forma continuada y periódica la naturaleza de los vertidos y se establecen acciones encaminadas a la mejora de los parámetros establecidos.
- En general, todas las medidas orientadas a la minimización del impacto medioambiental se basan en un exhaustivo cumplimiento de la regulación normativa asociada y la búsqueda continua de la mejora para la conservación del medio ambiente local y global, de forma que éste pueda ser disfrutado por generaciones venideras en las mismas o mejores condiciones.

En este sentido, se puede asegurar:

- Todos los residuos peligrosos y no peligrosos son transportados y gestionados a través de gestor especializado.
- En la medida de lo posible, se procura su recuperación y reciclaje a través de gestores autorizados y centros especiales de recuperación.
- Se realizan controles periódicos sobre los consumos de los centros de trabajo, ya sea consumo energético, de agua, etc.
- Asimismo, se realiza un control exhaustivo sobre los desperdicios generados en los centros de trabajo y se establecen políticas de reducción.
- La organización no ha recibido ninguna sanción de índole medioambiental en el periodo recogido en el presente informe.



RETRIBUCIÓN MUJERES	RANGOS DE EDAD	
	15 - 40	>40
CATEGORÍAS		
Titulado Superior	29.303,01	43.177,80
Titulado Medio	25.485,99	0
Técnico	23.159,49	22.452,00
Administrativo	21.371,99	25.138,06
Encargado	0	0
Capataz	0	0
Operario	17.577,29	18.334,84

BRECHA SALARIAL

El dato de nuestra brecha salarial es del 13,95% en el ejercicio 2018 atendiendo a los salarios medios de nuestro personal actual.

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Remuneración media incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones.

RETRIBUCIÓN MEDIA 2018	HOMBRES	MUJERES
Retribución Alta Dirección	179.839	0

4.8. Impacto positivo en la sociedad

Grupo Galibel tiene el deseo de crear un mejor día a día para las personas en las sociedades en las que opera. Por ello, tiene una participación en la sociedad a través de la cooperación con distintas organizaciones de ayuda, sean entes públicos o privados.

Grupo Galibel coopera con distintas organizaciones públicas o privadas.

A continuación, se muestran los ejemplos más representativos de las acciones de patrocinio y mecenazgo durante el ejercicio 2018:

- Fundación Victoria
- Fundación Málaga
- Fundación Manuel Alcántara
- Fundación El Pimpi
- Asociación Hogar Abierto
- Asociación Española Contra el Cáncer
- Asociación La Pollinica
- Cofradía Jesús El Rico
- Cruz Roja

A continuación, se presentan las principales magnitudes cuantitativas en materia de impacto medioambiental de las instalaciones a nivel consolidado:

CONSUMO MATERIAS PRIMAS (PORCINOS)	103.125 T
Consumo Agua	67.575 m3
- Pozo	18.375 m3
- Red	49.200 m3
Consumo Energía Eléctrica	11.279 MWh
Consumo combustibles fósiles	
- Gas Natural	905.533 m3
- Gasoil	3.361.379 l
Residuos No Peligrosos generados	132,74 T
- Plásticos	38,61 T
- Papel y Cartón	37,13 T
- Residuos de envases y embalajes	75 T
- Lodos del tratamiento in situ de efluentes	57 T
Residuos Peligrosos Generados	6,718 T
- Otros aceites de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	5,3 T
- Filtros de aceite	0,7 T
- Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	0,271 T
- Tubos fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	0,087 T
- Líquidos acuosos de limpieza	0,36 T

Los datos de consumos energéticos y generación de residuos presentados se circunscriben al principal centro de trabajo del Grupo Galibel (Camino de Santa Inés, 71 - 29590 Campanillas (Málaga), en el que se encuentran ubicadas varias de las sociedades del Grupo. A pesar de que la actividad se desarrolla en otros centros de trabajo, en base a los principios de materialidad y exhaustividad que rigen el presente documento, la información aportada se considera suficiente y adecuada a los fines de la normativa aplicable.

5.2. Uso sostenible y prevención de residuos

MEDIDAS PARA PREVENIR LA CONTAMINACIÓN

Grupo Galibel realiza medidas encaminadas a la prevención continua de la contaminación. A continuación, se muestran los principales ejemplos:

- El tratamiento otorgado a los residuos varía en función de su naturaleza, si bien, comprometiéndose a favorecer la valorización de los residuos a través del reciclado o recuperación de los mismos, para lo cual se utilizan transportistas y gestores autorizados de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.
- Se comprometen asimismo a evitar, en la medida de lo posible, el depósito final en vertedero o cualquier forma de depósito como método de eliminación de los residuos.
- Se dispone de una EDAR con tratamiento físico y químico antes de realizar vertido.
- La organización se encuentra actualmente valorando posibilidades para la modificación del proceso de envasado de forma que éste se adapte al máximo a cada tipo de producto. Esta medida, una vez implantada, permitirá reducir el consumo total de plásticos

destinados al embalaje, tanto por la reducción del espesor de las capas que conforman estos materiales, como por la minimización de los metros lineales de plásticos utilizados.

- Se han sustituido productos de limpieza en las instalaciones con el objetivo de disminuir el uso de contaminantes y reducir niveles de aguas residuales.

CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA

En el presente informe Grupo Galibel aporta el dato de consumo directo de energía en el apartado anterior del presente informe. Los consumos indirectos, en tanto que corresponden a la energía primaria que se utiliza en las centrales externas de generación de energía eléctrica, no se consideran materiales y por tanto no se incluyen en el presente documento.

5.3. Medidas para mejorar la eficiencia energética

Grupo Galibel ha desarrollado en el último ejercicio diferentes iniciativas con el enfoque de la mejora de su rendimiento energético y la búsqueda de la minimización de su impacto medioambiental por consumo de combustibles.

En concreto, se ha instalado un sistema de osmosis inversa asociado a las calderas de generación de vapor, que permite un mejor aprovechamiento del agua, consiguiendo una mayor eficiencia y menor desgaste de las mismas.

El agua remanente de este sistema se almacena en un depósito y es aprovechada para la limpieza de vehículos de ganado, reduciendo asimismo su consumo.

Recientemente, se han instalado nuevas calderas de vapor, con una mayor capacidad y rendimiento, lo que disminuirá las pérdidas caloríficas por radiación y posibles defectos de aislamiento.

Se han sustituido camiones por otros modelos nuevos más eficientes y menos contaminantes.

Por último, se han realizado inversiones en maquinaria de tipo pirotubular para funcionar a partir de gas natural. Se prevé un aumento del 30% en el rendimiento del equipo sobre la solución anterior.

5.4. Cambio climático y emisión de Gases de Efecto Invernadero

Para el cálculo de la generación de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se ha utilizado la calculadora facilitada por el Ministerio de Transición Ecológica y actualizada para los datos cuantitativos referentes al ejercicio 2018.

La organización acometió con anterioridad al ejercicio 2018 importantes inversiones para la sustitución de calderas de gasoil por otras más eficientes que utilizan como combustible gas natural, reduciendo de esta forma las emisiones atmosféricas generadas.

Tanto estas, como las emisiones de las calderas son controladas regularmente, estando dentro de los límites establecidos. En caso de que se detectaran desviaciones, se emprenderían las medidas oportunas para corregirlas.

Cálculo Huella de Carbono

11.266,1871 T CO2 eq

Huella de Carbono por ud. superficie

0,9 T CO2 eq/m2

Como se aprecia en los datos obtenidos, la emisión de Gases de Efecto Invernadero (Toneladas de CO2 equivalentes) es reducido en cuanto a la superficie total de nuestros centros de trabajo. Grupo Galibel continúa trabajando en este sentido y procura su reducción paulatina a través de diferentes iniciativas, reflejadas en el presente documento.

5.5. Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

La afección a la biodiversidad en la actividad del Grupo viene marcada por las modificaciones realizadas en los territorios para la construcción e instalación de sus centros y, por tanto, sobre sus condiciones naturales que suponen la alteración de los ecosistemas existentes.

En este sentido, Grupo Galibel opera en escrupuloso cumplimiento de las directrices existentes en materia medioambiental y atiende a las posibles restricciones medioambientales de las zonas en las que implanta sus centros de trabajo.

A continuación, se muestran los principales indicadores en materia de afección a la biodiversidad en 2018:

Tamaño del centro de operaciones	12.000 m2
Operaciones realizadas en áreas protegidas	0

5.6. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

La organización ha desarrollado en los últimos años importantes y fructíferas labores comerciales orientadas a convertir los desperdicios de su proceso en subproductos. Actualmente, gran parte de ellos se utilizan en elaboración de alimentos para animales.

En los últimos meses/años, gracias a la apertura de nuevos mercados internacionales, se ha podido aumentar las referencias de artículos destinados a consumo humano.



06. SEGURIDAD Y SALUD

Grupo Galibel se encuentra especialmente sensibilizado con la seguridad y salud de sus empleados y colaboradores. En este sentido, establecemos las acciones necesarias para proporcionar condiciones laborales seguras.

Cuenta con la figura de un servicio de prevención ajeno autorizado que se encarga de realizar los exámenes periódicos a los centros de trabajo, así como de proponer las medidas preventivas necesarias para garantizar su seguridad.

Los empleados se encuentran sometidos a valoraciones periódicas de salud, conforme a los protocolos médicos aplicables y establecidos en cada caso.

Asimismo, se proporcionan los equipos de protección individual (EPIs) necesarios para cada puesto, que son renovados periódicamente y/o bajo demanda.

A continuación, se presentan las principales ratios de siniestralidad para el ejercicio 2018:

ACCIDENTES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes con baja	107	19	126
Accidentes sin baja	26	4	30
Recaídas	0	0	0
Enfermedades Profesionales	0	0	0
TOTAL	133	23	156

Todos los incidentes registrados son analizados por personal especializado, que se encarga del análisis de las causas y el establecimiento de las acciones preventivas pertinentes.





07. CORRUPCIÓN Y SOBORNOS

Grupo Galibel responde a un conjunto de organizaciones con carácter familiar y amplia trayectoria. En todas sus operaciones se valoran y respetan los valores corporativos, que continúan vigentes desde sus comienzos y, por tanto, se rechaza cualquier forma de corrupción o soborno tanto dentro como fuera de sus instalaciones u operaciones directas.

En el periodo 2018 no se han recibido quejas/reclamaciones en este sentido.

A partir de la modificación del Código Penal en 2015 (Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995), los administradores de las sociedades del Grupo se encuentran valorando la definición y puesta en marcha de una Evaluación de Riesgos de incumplimientos normativos y el desarrollo posterior de un Código de Conducta que determine los principales controles a realizar para garantizar el debido control y asegurar el cumplimiento normativo de toda la organización.



08. ANEXO

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Índice de contenidos requeridos por 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.

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción de Modelo de Negocio	2) Presentación de la entidad	2.1) Quiénes somos 2.2) Áreas y Líneas de Negocio 2.3) Nuestra evolución 2.5) Nuestros órganos de gobierno 2.7) Nuestro valor diferencial 2.8) Nuestro compromiso con la gestión	N/A	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-5 GRI 102-16 GRI 102-18
Presencia Geográfica	2) Presentación de la entidad	2.4) Perímetro de consolidación 2.5) Presencia Internacional	N/A	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y Estrategias	3) Grupos de interés	3.3) Análisis de Materialidad	N/A	GRI 102-15
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	2) Presentación de la entidad 3) Grupos de interés	2.3) Nuestra evolución 3.3) Análisis de Materialidad	N/A	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	1) Introducción	1.1) Presentación del Informe 1.2) Criterios de aplicación	N/A	GRI 102-54 GRI 102-56
Análisis de materialidad	3) Grupos de interés	3.3) Análisis de Materialidad	N/A	GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-44 GRI 102-46 GRI 102-47
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	4) Personas y Sociedad	4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 102-7 GRI 102-8
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 401-1

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL					
Empleo					
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	4) Personas y Sociedad	4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 3 y 6	GRI 405-1	
Brecha salarial		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 405-2	
Remuneración media de consejeros y directivos		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 3 y 6	GRI 405-1	
Implantación políticas de desconexión laboral		4.1) Organización del trabajo	N/A	N/A	
Porcentaje de empleados con discapacidad		4.5) Accesibilidad universal personas con discapacidad	Principio 6	GRI 405-1	
Organización del tiempo de trabajo		4.1) Organización del trabajo	Principios 3 y 6	GRI 401-3	
Absentismo		4.2) Índice de Absentismo	Principio 1	GRI 403-2	
Medidas para facilitar la conciliación		4.1) Organización del trabajo	Principio 6	GRI 401-3	
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo		6) Seguridad y salud	N/A	Principio 1	GRI 403-2
Indicadores de siniestralidad			N/A	Principio 1	GRI 403-2
Enfermedades profesionales	N/A		Principio 1	GRI 403-2	
Organización del diálogo social	4) Personas y Sociedad	4.3) Relaciones sociales	Principio 3	GRI 403-1 GRI 403-4	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país		4.3) Relaciones sociales	Principio 3	GRI 102-41	
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	6) Seguridad y salud	N/A	Principio 3	GRI 403-4	
Políticas implementadas en el campo de la formación	4) Personas y Sociedad	4.4) Políticas de formación	Principio 1	GRI 404-2	
Indicadores de formación		4.4) Políticas de formación	Principios 3 y 6	GRI 404-1	
Accesibilidad universal personas con discapacidad		4.5) Accesibilidad universal personas con discapacidad	Principios 3 y 6	GRI 405-1	
Igualdad		4.6) Políticas en materia de igualdad de oportunidades	Principio 6	GRI 405-1 GRI 405-2	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES					
Gestión ambiental	5) Medio ambiente	5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7 Principio 8	GRI 102-11 GRI 307-1	

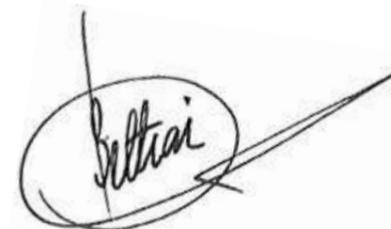
CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES					
Medidas para prevenir la contaminación	5) Medio ambiente	5.1) Enfoque al desarrollo sostenible 5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética 5.4) Cambio climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principios 7,8 y 9	GRI 305-1 GRI 305-6	
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos		5.2) Uso sostenible y prevención de residuos	Principios 7,8 y 9	GRI 306-2	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		5.2) Uso sostenible y prevención de residuos		GRI 306-2	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		5.5) Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Principios 1 y 2	N/A	
Consumo de materias primas		5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7	GRI-301-1	
Consumo directo e indirecto de energía		5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7	GRI 302-1	
Consumo de agua		5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7	GRI 303-1	
Medidas para mejorar la eficiencia energética		5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principios 8 y 9	GRI 302-4	
Uso de energías renovables		5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principio 9	GRI 302-1	
Emisiones de gases de efecto invernadero		5.4) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principio 7	GRI 305-1	
Medidas para adaptarse al cambio climático		3) Grupos de interés 5) Medio ambiente	3.3) Análisis de materialidad 5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética 5.4) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principio 7	GRI 201-2
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero			3.3) Análisis de materialidad 5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética 5.4) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principios 8 y 9	GRI 305-5 GRI 305-6
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad		5) Medio ambiente	5.5) Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Principio 8	GRI 304-3
Impactos causados por la actividad			N/A	Principio 7	GRI 304-2

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	7) Corrupción y soborno	N/A	Principios 1 y 2	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos				GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 406-1 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos				GRI 102-17 GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT				GRI 102-16 GRI 408-1 GRI 409-1
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	7) Corrupción y soborno	N/A	Principio 10	GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7) Corrupción y soborno	N/A		GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2) Presentación de la entidad	2.9) Información Fiscal		GRI 201-4
COMPROMISO SOCIAL				
Compromisos de las empresas con el desarrollo sostenible	4) PERSONAS Y SOCIEDAD	4.8) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	4) PERSONAS Y SOCIEDAD	4.8) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	4) Personas y sociedad	4.8) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos				
Las acciones de asociación o patrocinio				
Gestión responsable de la cadena de suministro	NOTA: La organización no ha definido criterios sociales o ambientales para la selección de sus proveedores y subcontratistas. No se realizan auditorías de segunda parte.		Principios 1,2,4,5,6 y 8	GRI 408-1 GRI 409-1

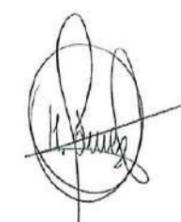
CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
COMPROMISO SOCIAL				
Gestión responsable de la cadena de suministro	NOTA: La organización no ha definido criterios sociales o ambientales para la selección de sus proveedores y subcontratistas. No se realizan auditorías de segunda parte.		Principios 1,2,4,5,6 y 8	GRI 408-1 GRI 409-1
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	Ver NOTA	N/A	Principios 1,2,4,5,6 y 8	GRI 308-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Ver NOTA	N/A	Principio 8	GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 408-1 GRI 409-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Ver NOTA	N/A	N/A	GRI 308-1
Gestión de la relación con los consumidores	3) Grupos de interés	3.1) Definición.	Principio 1	GRI 416-2
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6) Seguridad y salud	N/A	Principio 1	GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3) Grupos de interés	3.2) Canales de comunicación.	N/A	GRI 416-1 GRI 418-1
Información fiscal y transparencia	2) Presentación de la entidad	2.9) Información Fiscal	Principio 10	GRI 201-1 GRI 201-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	2) Presentación de la entidad			GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas	2) Presentación de la entidad			GRI 201-1

NOTA: Los Indicadores de la Guía V2016 facilitada por Global Reporting Initiative, se utilizan como referencia en la medida en que guardan relación con la información aportada por Grupo Galibel en el presente informe. No se trata, por tanto, de cumplimientos absolutos de los indicadores de referencia, en la medida en que la organización no presenta un Informe GRI en modalidad esencial o exhaustiva.

En Málaga, a 30 de marzo de 2019



Federico Beltrán Galindo
D.N.I. 24.820.996-V



Manuel Gómez Elena
D.N.I. 25.055.040-J



Guillermo Beltrán Ros
D.N.I. 74.857.367-A





El sabor de la
Calidad