



2.4

Eje Social

2.4.1. Gestión laboral

Las personas son el valor diferencial sobre el que se construye el futuro de Viscofan. Más de 5.300 empleados en 20 países constituyen una riqueza humana extraordinaria. La gestión de las personas es clave para alcanzar nuestros objetivos y por eso queremos atraer y desarrollar el mejor equipo de la industria.

Temas materiales

- Diversidad, igualdad y no discriminación
- Seguridad y salud
- Calidad en el empleo
- Brecha salarial
- Formación

Destacados 2023

- Aunque en 2023 se registró un incremento del 0,5% en la plantilla media del grupo, a cierre de 2023 se reflejó un descenso del 3,2% con respecto al cierre de 2022.
- Sigue avanzando el porcentaje de mujeres en puestos directivos, que asciende al 22,4%, aunque aún se sitúa lejos del objetivo del 30% para 2030.
- El ratio de accidentabilidad del Grupo ha bajado del 0,26% en 2022 a 0,14% en 2023, como resultado del esfuerzo de la compañía por reducir los accidentes laborales y el despliegue de planes y campañas de seguridad en distintas filiales.

Ejes de actuación



- Garantizamos condiciones laborales dignas a todos los empleados, asegurando la no discriminación en la contratación. Asimismo, Viscofan mantiene su compromiso por la creación de empleo continua.
- Respalamos la promoción y el desarrollo profesional de nuestros equipos, muy especialmente entre los jóvenes. Informamos a los empleados de las oportunidades y procesos que surgen en la empresa para que puedan optar a nuevos retos y metas.
- Garantizamos la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Creamos un entorno de trabajo estable, apoyando los contratos a tiempo completo e indefinidos, en un clima de respeto y no discriminación. El 88% de nuestra plantilla posee un contrato de trabajo indefinido.
- Fomentamos el empleo joven a través de contrataciones y programas de prácticas. Casi una tercera parte de nuestra plantilla son personas menores de 35 años.
- Contamos con sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral en todas las plantas de la empresa. Fijamos el objetivo de reducir la accidentabilidad en un 50% de cara a 2030.
- Mantenemos alianzas público-privadas con universidades para realizar proyectos que contribuyan a un crecimiento económico sostenible.

Equipo humano

Viscofan está formado por un nutrido equipo de profesionales que se encuentra repartido en 22 países donde la compañía está presente y que refleja su marcado carácter internacional. Un equipo multicultural, competitivo, cualificado y en constante formación, y que comparte unos sólidos valores y principios éticos, a pesar de sus diferentes culturas. En definitiva, un entorno multicultural rico y complejo, que es a la vez un reto y una oportunidad de desarrollo internacional para todos los empleados.

Personas

La plantilla media de 2023 asciende a 5.346 personas, un aumento del 0,5% (29 personas) si se compara con la plantilla media reportada el año anterior. De dicha plantilla, 3.797 son hombres (3.783 en 2022) y 1.549 mujeres (1.534 en 2022).

La plantilla a cierre de 2023 estaba compuesta por 5.332 personas (un 3,2% inferior a la plantilla de cierre de 2022) de los cuales 3.761 son hombres (3.899 en 2022) y 1.571 mujeres (1.611 en 2022).

El desglose de la plantilla media por país y su adscripción a convenios colectivos es el siguiente:

Plantilla media acumulada

5.346

personas

+0,5% vs. 2022

Desglose de plantilla media por país	2023				2022			
	Hombre	Mujer	TOTAL	% cubierto por convenio	Hombre	Mujer	TOTAL	% cubierto por convenio
España	691	253	944	65%	689	252	941	66%
República Checa	358	259	618	100%	374	294	668	100%
Serbia	430	243	673	100%	437	237	674	100%
Alemania	487	82	569	81%	484	80	564	81%
China	217	151	368	0%	227	151	378	0%
Australia	62	23	86	34%	57	17	74	39%
Bélgica	59	13	72	100%	59	12	71	100%
Francia	7	6	13	100%	7	7	14	100%
Reino Unido	10	2	12	0%	10	2	12	0%
Tailandia	7	11	18	0%	6	9	15	0%
Nueva Zelanda	4	3	7	0%	4	3	7	0%
Rusia	4	2	6	0%	4	2	6	0%
Japón	1	0	1	0%	1	-	1	0%
India	0	1	1	0%	0	1	1	0%
Europa y Asia	2.336	1.050	3.386	73%	2359	1067	3427	74%
Estados Unidos	436	186	622	36%	436	170	606	48%
México	537	118	654	69%	521	115	635	73%
Canadá	42	16	57	0%	38	16	54	0%
Norteamérica	1015	319	1334	51%	995	301	1296	0,59
Brasil	370	156	526	100%	355	145	500	100%
Uruguay	71	16	87	95%	68	13	81	95%
Costa Rica	6	8	14	0%	6	8	14	0%
Latinoamérica	447	180	626	97%	429	166	595	97%
TOTAL	3.797	1.549	5.346	70%	3783	1533	5317	73%

Como parte de la estrategia de internacionalización de Viscofan, cada año se desarrollan diferentes iniciativas en el ámbito de la movilidad internacional para fortalecer el intercambio de las mejores prácticas del Grupo a todas las filiales por medio del "benchmarking". De hecho, se llevan a cabo multitud de proyectos para compartir conocimientos entre distintos centros productivos y se desarrollan seminarios globales específicos de formación para trabajadores dentro del Grupo.

La movilidad internacional dentro del Grupo se ha mantenido estable, con una media de 33 empleados que han participado en proyectos internacionales como desplazados al extranjero de larga duración (34 en 2022). Asimismo, los viajes de corta duración se han adecuado a las directrices de actuación en viajes y a las limitaciones en los desplazamientos fijadas por la empresa. Ante este escenario, Viscofan ha reforzado la inversión en tecnología y nuevas herramientas digitales que permitan superar la limitación en los desplazamientos y reducir el riesgo y los costes económicos y medioambientales asociados a los mismos.

En este sentido, cabe destacar que el 59% de los máximos responsables locales de los países en los que Viscofan cuenta con una sociedad productiva o comercial son contratados de la comunidad local, es decir, han nacido en el país donde ejercen su cargo.

Edad

El equipo humano combina talento joven y experiencia. La media de edad de la plantilla es de 42 años. Del total de la plantilla media, el 31% son personas menores de 35 años, el 43% se encuentran entre los 35 y los 50 años, y un 26% son mayores de 50 años.

Plantilla media por edad	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Entre 17 y 34 años	1.177	505	1.682
Entre 35 y 50 años	1.572	725	2.297
Más de 50 años	1.048	319	1.367
TOTAL	3.797	1.549	5.346

Plantilla media por edad y tipo de contratación	2023		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Entre 17 y 34 años	1.407	275	1.682
Entre 35 y 50 años	2.134	163	2.297
Más de 50 años	1.323	44	1.367
TOTAL	4.864	482	5.346

Asimismo, en línea con las normas de la Organización Internacional del Trabajo que aparecen en las Convenciones 138 y 182 sobre trabajo infantil, en Viscofan no se emplea a niños menores a 14 años.



El 59% de los máximos responsables locales de los países en los que Viscofan cuenta con una sociedad productiva o comercial son contratados de la comunidad local, es decir, han nacido en el país donde ejercen su cargo.

	2022		
	Hombre	Mujer	Total
	1.199	516	1.715
	1.557	705	2.262
	1.027	313	1.340
	3.783	1.534	5.317

	2022		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
	1.314	401	1.715
	2.062	200	2.262
	1.296	45	1.340
	4.672	645	5.317



Contratación y categoría profesional

Nuestro modelo de negocio tiene un marcado carácter industrial: el 51,5% de las personas que trabajan en Viscopfan son operarios y un 17% personal especializado. Dentro de este contexto industrial, Viscopfan apuesta por el empleo estable y de calidad, con el 91% de la plantilla trabajando con un contrato indefinido y con el 98,5% con jornada a tiempo completo.

Plantilla media. Tipo de contratación	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato indefinido	3.499	1.365	4.864	3.372	1.300	4.672
Contrato temporal	298	184	482	411	234	645
TOTAL	3.797	1.549	5.346	3.783	1.534	5.317

Plantilla media. Tipo de jornada	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato a tiempo completo	3.746	1.522	5.268	3.749	1.505	5.254
Contrato a tiempo parcial	51	27	78	34	29	63
TOTAL	3.797	1.549	5.346	3.783	1.534	5.317

Plantilla media por categoría	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directores	101	29	130	107	26	133
Técnicos y Mandos	944	360	1.304	932	357	1.289
Administrativos	54	187	241	54	178	232
Personal especializado	692	224	916	699	230	929
Operarios	2.006	749	2.755	1.991	743	2.734
TOTAL	3.797	1.549	5.346	3.783	1.534	5.317

Plantilla media por categoría y tipo de contratación	2023			2022		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Directores	129	1	130	132	1	133
Técnicos y Mandos	1.247	57	1.304	1.213	76	1.289
Administrativos	217	23	240	207	25	232
Personal especializado	829	87	916	823	106	929
Operarios	2.442	314	2.756	2.297	437	2.734
TOTAL	4.846	482	5.346	4.672	645	5.317

Plantilla media por categoría y jornada parcial	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores	2	0	2	1	0	1
Técnicos y Mandos	13	6	19	10	6	16
Administrativos	1	8	9	2	8	10
Personal especializado	15	6	21	4	6	10
Operarios	21	6	27	17	9	26
TOTAL	51	27	78	34	29	63

Plantilla media por edad y jornada parcial	2023		
	Hombres	Mujeres	Total
Entre 17 y 34 años	11	7	18
Entre 35 y 50 años	12	8	20
Más de 50 años	27	13	40
TOTAL	50	28	78

	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
	7	8	15
	7	7	14
	20	14	34
	34	29	63

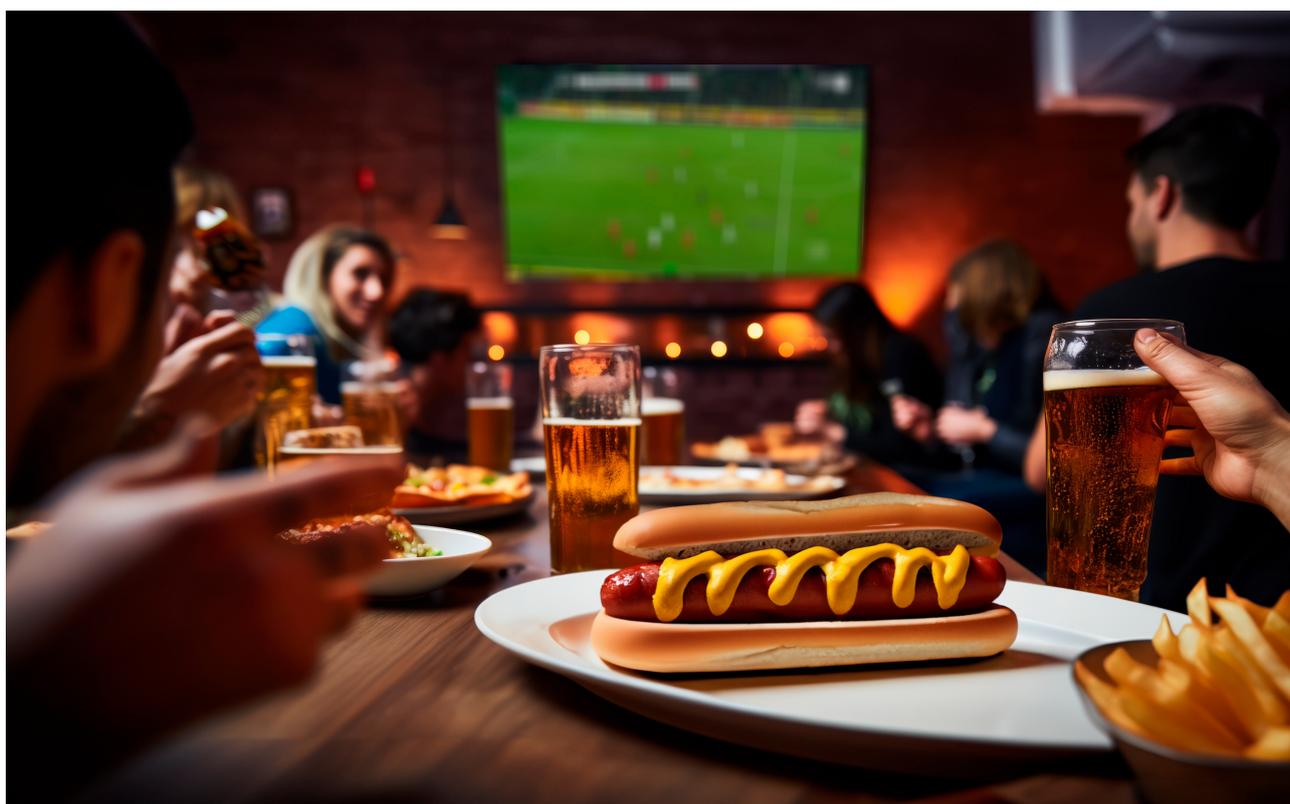
En un grupo en crecimiento, las políticas de gestión del talento como la selección y contratación, la formación y el desarrollo profesional resultan clave para asegurar la continuidad del liderazgo. En este sentido, se están fomentando estas áreas, con la actualización de políticas de gestión del talento y del desarrollo de los canales internos de comunicación del empleado (canal People) a través de los cuales los trabajadores pueden acceder a las ofertas de empleo de la compañía. Asimismo, se promueve la atracción del talento a través de diversas actividades de Employer Branding entre las que destacan el fomento de relaciones con distintos centros educativos y la oferta de prácticas a nivel internacional, para lo que se creó en 2022 el Viscofan Global Graduate Program.

Viscofan aspira a ser una compañía donde el talento de sus empleados pueda desarrollarse y llegar al máximo nivel. En 2023 Viscofan ha sido reconocida por Institutional Investor en sus premios Developed Europe Executive Team, como Mejor Profesional de Relación con Inversores (RI) y Mejor Equipo de Relaciones con Inversores, dentro de la categoría Small/Mid Cap del sector Paper & Packaging. Ha sido también mencionada dentro del top 3 como Mejor Programa de RI, y de ESG. Además, en la categoría All Caps del mismo sector, Viscofan ha logrado la segunda posición en los galardones de Mejor Profesional y Equipo de Relación con Inversores y la tercera en los de Mejor Programa de RI.

Por otro lado, Viscofan cuenta con 1.134 empleados con titulación superior (1.137 empleados en 2022), de los cuales 45 tienen un doctorado (44 empleados en 2022). Un nivel de capacitación muy elevado que demuestra la exigencia en Viscofan y los medios empleados para alcanzar la excelencia en la producción y mantener los niveles de innovación necesarios en nuestra actividad.



Viscofan aspira a ser una compañía donde el talento de sus empleados pueda desarrollarse y llegar al máximo nivel.



Igualdad y conciliación

El entorno laboral de Viscofan permite el desarrollo profesional y personal de todas las personas que forman parte de la compañía, integrándolas y haciéndoles partícipes del devenir de la empresa con independencia de su raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión o nacionalidad, entre otros.

Sigue destacando el elevado porcentaje de hombres (71%) frente al de mujeres (29%). Un porcentaje similar al de las empresas del sector.

% Plantilla media por género y categoría	2023		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directores	77,6%	22,4%	80,4%	19,6%
Técnicos y Mandos	72,4%	27,6%	72,3%	27,7%
Administrativos	22,4%	77,6%	23,3%	76,7%
Personal especializado	75,5%	24,5%	75,2%	24,8%
Operarios	72,8%	27,2%	72,8%	27,2%
TOTAL	71,0%	29,0%	71,1%	28,9%

Compromiso 2030: Promoción del talento y desarrollo profesional femenino

Incrementar el peso del género menos representado es uno de los retos a los que nos enfrentamos, especialmente en la retención, desarrollo y promoción del talento femenino. Por ese motivo nos marcamos el objetivo de cara a 2030 de conseguir que un 30% del nivel directivo esté compuesto por mujeres.

Dentro de la gestión del talento se identifican oportunidades de incorporar el género menos representado, tanto con candidatos internos como externos, en aquellas posiciones que se prevén tener en el futuro en función de vacantes, oportunidades de crecimiento o dentro del plan de sucesión.

La evolución del objetivo es la siguiente:

Base 100 año 2018	Compromiso 2030	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Porcentaje de mujeres en puestos directivos	30,0%	22,4%	19,6%	17,9%	14,8%	15,4%	15,6%

En 2021 se aprobó el III Plan de Igualdad de Viscofan SA y I para Viscofan España SLU, ambos con vigencia de cuatro años (2021-2025), en los que se han detectado áreas de mejoras, se han fijado los diferentes objetivos a alcanzar en materia de igualdad y conciliación laboral en la empresa, y se han contemplado las medias y/o acciones para su consecución en todas las materias de análisis que se detallan en el RD 901/2020 que regula los planes de igualdad, además de añadir otras que se consideran fundamentales para el correcto desarrollo e implantación del plan, y que para ello cuenta con una Comisión Negociadora que se encarga además de su impulso y seguimiento.

Este III plan de Igualdad de Viscofan SA parte de la evaluación del plan anterior con un análisis de las acciones realizadas e implantadas o pendientes de realizar. Asimismo, desde finales de 2020 se han recabado datos desagregados por sexo y conforme a la nueva normativa legal según RD 901/2020 y RD 902/2020 de igualdad retributiva por el que se incluye una auditoría retributiva.



Incrementar el peso del género menos representado es uno de los retos a los que nos enfrentamos, especialmente en la retención, desarrollo y promoción del talento femenino.

Dentro del fomento de la diversidad Viscofan colabora con centros especiales de empleo en España y en otros países para la realización de determinadas tareas que contribuyen al desarrollo de nuestra actividad productiva. Asimismo, cuenta entre sus trabajadores con personas con diversidad funcional. El detalle es el siguiente:

	2023		
	Hombre	Mujer	TOTAL
Nº empleados con discapacidad	60	6	66

	2022		
	Hombre	Mujer	TOTAL
	65	6	71

Además, en materia de igualdad Viscofan se ha sumado a la alianza CEO por la Diversidad, una iniciativa pionera en Europa a la que se han adherido un total de 91 directivas y directivos de toda España. Tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión, actuando como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española. La participación de Viscofan en la alianza conlleva la presencia en encuentros y jornadas de trabajo todo bajo el compromiso de ahondar en nuestras políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión buscando sinergias entre las diferentes empresas adheridas.

Adicionalmente, el Grupo Viscofan participa como entidad colaboradora y miembro del Comité de Dirección del Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad de la Universidad Pontificia de Comillas.

Los centros de trabajo en Viscofan contribuyen al desarrollo humano apoyándose en una cultura y unos valores compartidos, y donde se ofrecen unas condiciones que facilitan el talento colectivo, el intercambio de ideas, la innovación, el contraste de opiniones y la puesta en común de iniciativas.

Dentro del Comité de Sostenibilidad ejecutivo se ha analizado la evolución de la plantilla por sexo, el seguimiento de permisos de carácter universal por nacimiento de hijos y defunción por cónyuges e hijos, incluso en aquellos países cuya legislación no lo contempla, no habiéndose previsto políticas de desconexión laboral.



Viscofan participa como entidad colaboradora y miembro del Comité de Dirección del Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad de la Universidad Pontificia de Comillas.



Empleo y retribución

Los trabajadores son una parte fundamental del éxito y liderazgo del Grupo Viscofan. Su compromiso y trabajo en constante evolución y mejora suponen una clara ventaja competitiva para el Grupo.

En 2023 la plantilla se ha incrementado muy levemente mientras que las mejoras de eficiencia y productividad han permitido mejorar el ratio de ingresos por empleado.

	2023	2022	2021
Plantilla media	5.346	5.317	5.083
Ingresos en Mn €	1.226	1.201	969
Ingresos por empleado (miles de €)	229,3	225,9	190,7

La plantilla media se incrementa un 0,5% en 2023 frente a 2022 situando la variación neta de empleo^[1] en 29 personas. El desglose por edad, sexo y categoría de la variación neta de empleo es el siguiente:

Variación neta de empleo	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Desglose por edad						
Entre 17 y 34 años	-22	-11	-33	100	17	117
Entre 35 y 50 años	15	20	35	75	40	115
Más de 50 años	21	6	27	-4	6	2
TOTAL	15	15	29	171	63	234

Variación neta de empleo	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Desglose por categoría						
Directores	-6	3	-3	6	4	10
Técnicos y Mandos	12	3	14	36	16	52
Administrativos	0	9	9	-3	2	-1
Personal especializado	-7	-6	-13	29	1	30
Operarios	16	6	22	103	40	143
TOTAL	15	15	29	171	63	234

La importancia de este grupo de interés -los empleados- se observa en la matriz de valor generado y distribuido. Los empleados han recibido en 2023 €231 millones del total del valor generado por el Grupo (€236 millones en 2022).

La capacitación necesaria en el proceso productivo, las estrategias de creación de valor a largo plazo, y el elevado compromiso de las personas que conforman nuestro equipo se reflejan en el índice de bajas voluntarias sobre plantilla media para el ejercicio 2023, que se sitúa en el 3,13% (3,5% en 2022).

La actividad empresarial del Grupo requiere adaptarse a diversas necesidades de mercado en las distintas ubicaciones, bajo criterios de competitividad y eficiencia, lo que requiere en algunos casos recortes en la plantilla.

El desglose de despidos medios se ha incrementado un 31% con respecto a 2022. Las filiales que más despidos medios han registrado son: Brasil (22), USA (43), República Checa (12), México (31) y Canadá (10).

[1] La variación neta de empleo se calcula como la diferencia entre la plantilla media de 2022 y la plantilla media de 2021.

Plantilla media despidos	2023			2022		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Desglose por categoría						
Directores	1	0	1	2	0	2
Técnicos y Mandos	12	3	15	9	7	17
Administrativos	1	3	5	1	3	4
Personal especializado	11	4	15	11	4	15
Operarios	65	34	99	52	13	66
TOTAL	91	44	135	76	27	103

Plantilla media despidos	2023			2022		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Desglose por edad						
Entre 17 y 34 años	49	16	66	44	11	55
Entre 35 y 50 años	27	21	48	21	11	32
Más de 50 años	15	6	21	11	5	16
TOTAL	91	44	135	76	27	103

Plantilla media despidos por sexo	2023	2022
Hombre	91	76
Mujer	44	27
TOTAL	135	103

Retribución

La política de contrataciones del Grupo Viscofan se basa en criterios de objetividad, igualdad de oportunidades y capacitación, y uno de sus fines es favorecer la diversidad género, entre otros aspectos. Esto implica una remuneración competitiva, adaptada a las capacidades y competencias de los distintos perfiles demandados en función del proceso industrial o comercial, y de acuerdo a las realidades de la multitud de países en los que Viscofan tiene presencia.

La remuneración bruta media anualizada^[2] expresada en euros por categoría y edad es la siguiente:

Remuneración media (€)	2023	2022
Directores *	147.163	219.816
Técnicos y Mandos	51.965	51.196
Administrativos	35.647	33.488
Personal especializado	29.717	27.836
Operarios	29.092	27.138
TOTAL	37.002	36.805

*Excluye remuneración consejeros ejecutivos en los ejercicios 2023 y 2022

Remuneración media (€)	2023	2022
Entre 17 y 34 años	28.490	25.848
Entre 35 y 50 años	34.019	33.999
Más de 50 años	54.576	59.254
TOTAL	37.002	36.805

[2] La remuneración bruta excluye la remuneración a los consejeros ejecutivos, expatriados y aquellos que por su particularidad no pueden ser normalizados en una remuneración anual.

La retribución media se incrementa un 0,5% con incrementos remunerativos en todas las categorías debido a la inflación con la excepción de los directores cuya remuneración desciende un 33% por la percepción en 2022 del bono trienal ligado a la consecución de los objetivos a largo plazo.

Salario mínimo pagado en el país frente al salario mínimo legal del país:

Salario mínimo pagado en el país vs. mínimo legal del país (% diferencia sobre el salario mínimo)	
España	107%
República Checa	0%
Alemania	53%
Serbia	4%
Bélgica	20%
Reino Unido	0%
Francia	0%
Rusia	1156%
China	5%
Tailandia	145%
Australia	3%
Nueva Zelanda	14%
Canadá	0%
Estados Unidos	37%
México	13%
Brasil	80%
Uruguay	18%
Costa Rica	56%
Japón	572%
India	1219%



Dentro del ámbito de remuneración,

un 70% de los empleados de la compañía se encuentran cubiertos por condiciones colectivas generales, mejorando así las condiciones mínimas establecidas por las diferentes legislaciones laborales.

Dentro del ámbito de remuneración, un 70% de los empleados de la compañía se encuentran cubiertos por condiciones colectivas generales, mejorando así las condiciones mínimas establecidas por las diferentes legislaciones laborales. Los Convenios Colectivos regulan la remuneración percibida por los trabajadores suscritos a los mismos, y en particular establecen criterios de equidad entre puestos de trabajo similares evitando de este modo la existencia de discriminación por cuestión de género y la brecha salarial entre trabajos equivalentes. La remuneración media del Grupo equivale a €37.002 (€36.805 en 2022): €40.125 en los hombres (€40.215 en 2022) y de €29.545 en las mujeres (€28.525 en 2022). Esta diferencia en la remuneración media se debe a una multitud de factores, desde la composición de género del Grupo, a su presencia geográfica, la diferente distribución entre puestos, su nivel de especialización, los turnos nocturnos para un proceso productivo continuo de 24 horas, plusones por peligrosidad, antigüedad, etc. que están en línea con el contexto industrial, la composición de la plantilla y la trayectoria histórica del Grupo Viscofan.

Para poder realizar un seguimiento interno de las posibles diferencias retributivas por razón de género, se han seguido las directrices del proyecto de valoración de los puestos de trabajo que se llevó a cabo en España en 2021, con el objetivo de identificar grados equiparables, es decir, aquellos que por la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones en las que esas actividades se llevan a cabo son equivalentes. Dicho análisis ha sido realizado con la ayuda de la consultora Willis Tower Watson que permitió identificar hasta 21 grados equivalentes dentro de Viscofan.

En base a esta experiencia se ha analizado internamente el equivalente en grados para el conjunto de las empresas incluidas en el perímetro de consolidación. De este modo, se han analizado las retribuciones por grado y género en las distintas localizaciones con el objetivo de identificar brechas salariales entendidas como la diferencia entre el salario fijo de los hombres y el de las mujeres con respecto al salario fijo de los hombres en cada uno de sus grados. En base a este análisis el Comité de Sostenibilidad puede hacer un seguimiento de la evolución de este indicador en los grados más significativos y así poder establecer las medidas para su mejora.

El resultado de dicho análisis se resume en las brechas salariales por país, entendido como la media ponderada de las diferencias retributivas entre el salario del hombre y la mujer en el conjunto de mujeres de ese país:

	2023	2022	2021	2020
Alemania	14,50%	11,00%	7,30%	14,20%
Australia	8,50%	7,80%	2,70%	7,80%
Belgica	0,60%	0,00%	-1,90%	2,10%
Brasil*	17,10%	12,70%	16,30%	34,10%
Canada*	-2,30%	1,20%	12,70%	13,70%
China	12,90%	10,80%	6,80%	17,00%
Costa Rica	4,50%	-84,50%	-2,70%	-27,20%
CZ	11,30%	9,30%	11,90%	15,00%
España	9,70%	8,80%	11,20%	9,90%
Francia	3,60%	1,30%	6,00%	11,90%
Mexico*	7,30%	6,90%	15,60%	3,30%
Nueva Zelanda	-1,20%	4,80%	-2,40%	19,90%
Rusia	3,10%	4,30%	5,10%	3,30%
Serbia	6,40%	5,60%	2,60%	4,20%
Tailandia	-8,00%	-16,10%	25,50%	24,00%
UK	-22,90%	-9,90%	-22,90%	-35,60%
Uruguay	13,20%	6,10%	5,10%	11,10%
USA	0,222	0,194	0,126	0,131
India	n/a	n/a	n/a	n/a
Japan	n/a	n/a	n/a	n/a

* Excluye centros de trabajo con representatividad de uno de los géneros inferior al 5%.

Si comparamos los dos últimos años, los cambios más significativos en la brecha salarial se han dado en Costa Rica (4,5% en 2023 vs. -84,5% en 2022), Nueva Zelanda (-1,2% en 2023 vs. 4,8% en 2022), Tailandia (-8,0% en 2023 vs. -16,1% en 2022), UK (-22,9% en 2023 vs. -9,9% en 2022) y Uruguay (13,2 % en 2023 vs. 6,1% en 2022) oficinas comerciales con un reducido tamaño de la plantilla que cuentan a su vez con condiciones de salarios individualizados. Por otro lado, con el objetivo de proporcionar una información comparable, en la tabla presentada se excluye del cálculo aquellos centros en los que hay poca representatividad de uno de los dos géneros (menos del 5% de la plantilla), circunstancia que se da en Brasil, Canadá y México.

La remuneración individualizada de todos los miembros del Consejo de Administración viene detallada en el Informe Anual de Remuneraciones del punto 4 del presente Informe de Gestión.

Por otro lado, el Grupo realiza contribuciones a varios planes de prestación definida. La información relevante se encuentra desarrollada en la nota 14 de las cuentas anuales consolidadas.

Desarrollo profesional

Impulsamos el desarrollo personal y profesional de las personas mediante distintas iniciativas que permitan gestionar el conocimiento y aprovechar las capacidades de los empleados para conseguir los objetivos del grupo.

Asimismo, el carácter industrial de Viscofan requiere combinar un gran número de operarios con personal especializado. Una industria cada vez más exigente y global en términos de requerimientos, que implica mayor conocimiento y especialización de la plantilla. Para encarar este reto, el Grupo invierte constantemente en mejorar la capacitación de las personas, circunstancia a la que se une un continuo esfuerzo formativo llevado a cabo en la organización.

La formación continua es uno de los objetivos primordiales de Viscofan en cuanto a gestión de personas se refiere, impulsando el desarrollo personal y profesional. La metodología ha cambiado, con formación a través de plataformas e-learning, tanto a nivel corporativo como local, y que han permitido dar continuidad a las actividades formativas que no se han podido impartir de forma presencial. Así, durante el pasado año se trabajó en el desarrollo de Viscoacademy, con el objetivo de que toda la formación del grupo se encuentre alojada en una única plataforma, fomentando así el conocimiento compartido.

En el marco de esta formación continua, en 2022 comenzó el despliegue a nivel global del Programa de Liderazgo, un programa formativo y de capacitación cuyo objetivo es establecer un modelo de liderazgo común en el Grupo, alineado con los valores de la empresa. En 2023 se ha dado continuidad a este programa celebrándose más sesiones en España, EEUU y China, así como a nivel corporativo. En dichas sesiones se ha impartido formación en competencias como: el ADN Viscofan, el feedback constructivo, la comunicación con el manager, y el trabajo en equipo.

Para los niveles de management se ha desarrollado el Programa de Liderazgo Operativo que ha arrancado en noviembre de 2023 en España, y que se prevé desplegar en el resto de las filiales durante el 2024. Este programa aborda la gestión de personas desde un punto de vista más orientado al día a día: el estilo de liderazgo Viscofan, la gestión del desempeño y estilos de comunicación, entre otros temas.

Por otro lado, en 2023 se ha dado continuidad a nivel corporativo al Programa de Liderazgo Transversal, lanzado en 2022. Este programa está dirigido a personas que aun sin contar con equipo jerárquico, necesitan traccionar y gestionar a personas en la organización para alcanzar los objetivos deseados respecto a proyectos transversales principalmente.

Para toda esta apuesta en formación del capital humano, el grupo ha destinado €1,34 millones (€1,35 millones en 2022), de los cuales €0,26 millones (€0,26 millones en 2022) corresponden a formación y concienciación específica en el área de seguridad y salud (ver detalle en el apartado de seguridad en el trabajo).



La formación continua es uno de los objetivos primordiales en cuanto a gestión de personas se refiere, impulsando el desarrollo personal y profesional.

Formación

15,3

horas/empleado

12,7 horas en 2022

93%

de la plantilla ha recibido formación

1,3

millones de euros destinados a formación

Formación	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Número de horas	55.817	25.984	81.801
Número medio de horas por empleado	14,7	16,8	15,3
% de empleados que han recibido formación	93,20%	92,70%	93,00%

Formación	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Número de horas	43.221	24.496	67.717
Número medio de horas por empleado	11,4	16	12,7
% de empleados que han recibido formación	93,90%	95,10%	94,30%

Dentro del plan de formación, se han abordado materias relacionadas con aspectos de Derechos Humanos como el uso de lenguaje no sexista, la responsabilidad social corporativa, la igualdad de género o el acoso sexual, por un total de 2.585 horas, frente a las 3.539 horas invertidas en 2022.

Las horas de formación por categoría se desglosan de la siguiente manera:

Plantilla media despidos Desglose por categoría	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directores	1.626	1.106	2.732	1.581	997	2.578
Técnicos y Mandos	19.136	8.978	28.114	17.664	10.160	27.825
Administrativos	1.064	3.955	5.019	654	3.972	4.626
Personal especializado	11.300	6.109	17.410	6.937	4.561	11.497
Operarios	22.692	5.834	28.526	16.385	4.806	21.191
TOTAL	55.818	25.983	81.801	43.221	24.496	67.718

El número total de horas dedicado a formación reportado en 2023 ha aumentado en un 21% frente al año anterior, destacando el aumento de la formación en personal especializado y operarios.

Facilitar la formación es una de las medidas más efectivas para incentivar el desarrollo profesional dentro del Grupo. Los nuevos procesos y vacantes en Viscofan se comunican internamente a fin de que las personas que lo deseen puedan fijarse nuevos retos y metas en la propia compañía, fortaleciendo y preservando el talento del equipo humano.

Asimismo, con vistas a la promoción de empleo, el grupo fomenta su participación en las principales universidades de los países donde desarrolla su actividad. Dentro del objetivo de atraer y desarrollar el talento, en 2022 se han dado de media 40 contratos en prácticas (44 en 2022).

En el ejercicio 2023, el 45% de la plantilla del Grupo estuvo sujeto a un proceso de valoración del desempeño, frente al 44% del año anterior. El desglose de este por género y categoría profesional es como sigue:

Evaluación del desempeño	2023				2022			
	Hombre	Mujer	Total	% plantilla media	Hombre	Mujer	Total	% plantilla media
Directores	100	30	130	100%	98	23	122	92%
Técnicos y Mandos	542	231	773	59%	605	218	823	64%
Administrativos	17	78	95	39%	28	87	115	49%
Personal especializado	285	126	411	45%	220	102	322	35%
Operarios	657	319	976	35%	660	294	954	35%
TOTAL	1.601	784	2.385	45%	1.611	724	2.335	44%

En línea con el desarrollo de una cultura de alto rendimiento, Viscofan ha continuado trabajando en 2023 en un espacio de trabajo más digital y colaborativo en todo el Grupo, el "Modern Workplace", mediante la instalación de soluciones innovadoras que se adapten a los distintos perfiles de usuarios (personal en oficinas, en planta, en itinere...) y que permitirán trabajar con mayor eficacia a los equipos gracias a la adopción de nuevas herramientas, plataformas y metodologías de trabajo.

Seguridad en el trabajo

Viscofan trabaja con el convencimiento de que es posible evitar cualquier accidente de trabajo. Por ese motivo, se ocupa no solo de hacer las instalaciones más seguras, sino también de concienciar al personal de todo el Grupo de que la actitud en cuestión de seguridad es fundamental. Una realidad que ha estado latente también en 2023 debido a la necesidad de proteger a los equipos en todas las ubicaciones donde Viscofan está presente y de velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad vigentes frente a la Covid-19.

Las políticas corporativas de seguridad en el trabajo vienen tuteladas por el departamento de Sostenibilidad Operativa, en estrecha colaboración con los departamentos de Recursos Humanos corporativo y locales. Esta coordinación ha facilitado en gran medida la aplicación inmediata en todas las filiales de las medidas y protocolos de seguridad necesarios en cada momento en la plantilla y que ha permitido a Viscofan mantener la actividad productiva en las plantas.

Se han impulsado medidas e inversiones que mejoren las condiciones laborales de nuestros trabajadores y la obtención de indicadores fiables y homogéneos para medir y comparar el desempeño en los distintos países en los que opera el Grupo. De este modo, las mejores prácticas de seguridad y salud se extienden a los centros de producción.

En 2022 se llevaron a cabo varias mejoras en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y que han tenido continuidad en 2023: realización de proyectos de protección contra incendios en Pando (Uruguay), en Weinheim (Alemania) y Ceske Budejovice (R. Checa); renovación de máquinas de plisado en el grupo, incluyendo mejoras en la seguridad. Por otro lado, se fomenta la investigación de cualquier incidente y la extracción de lecciones para su divulgación al resto del grupo a través de reuniones mensuales del departamento corporativo de Sostenibilidad Operativa con todas las filiales.

Para Viscofan, los aspectos materiales que afectan a la seguridad se basan en las características del puesto y las actividades que requieren, fundamentalmente. Esto explica el esfuerzo constante de Viscofan por la estandarización de procedimientos y la divulgación entre la plantilla de la política de la empresa en la materia, poniendo para ello a disposición de los trabajadores cursos específicos e información en sus áreas de trabajo.

Para llevar a cabo estas iniciativas, el Grupo cuenta con una política de Seguridad y Salud Laboral que establece las siguientes directrices relevantes:

- Proveer a todos sus trabajadores de un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Identificar y cumplir con la legislación y regulaciones aplicables en materia de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS) en aquellos lugares donde opera, así como otros compromisos que voluntariamente suscriba Viscofan para la mejora en estos ámbitos.
- Asegurar que tanto la dirección como los empleados y todo el personal que trabaje para la organización (o en nombre de ella) son conocedores de esta política y son formados, en la medida de sus responsabilidades para ello.

En paralelo, dentro de los convenios colectivos de las distintas ubicaciones en las que el Grupo Viscofan está presente se determinan ciertas especificaciones en cuanto a asuntos relacionados con la salud y seguridad. A su vez, se garantiza la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en todas las plantas a través de comités de seguridad y salud -en los que se consulte regular y periódicamente las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos-, buzones de sugerencias, así como otros canales de comunicación establecidos.



Viscofan trabaja con el convencimiento de que es posible evitar cualquier accidente de trabajo. Por ese motivo, se ocupa no solo de hacer las instalaciones más seguras, sino también de concienciar al personal de todo el Grupo de que la actitud en cuestión de seguridad es fundamental.

La evolución de los indicadores de seguridad y salud del Grupo Viscofan es la siguiente:

	2023	2022	2021
Horas perdidas por accidente	14.924	25.014	18.278

	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Número de accidentes	85	20	105	107	30	137
Enfermedades profesionales	5	0	5	5	0	5
Ratio de accidentabilidad ¹	0,16%	0,10%	0,14%	0,28%	0,21%	0,0026
Índice de gravedad ²	0,20	0,13	0,18	0,34	0,26	0,32
Accidentes de trabajo. Frecuencia ³	11,3	6,6	10	15,9	9,3	14,1
Índice de absentismo ⁴	4,19%	4,43%	4,26%	4,83%	5,14%	0,0492

1. Número de horas perdidas por accidente entre horas trabajadas

2. Número de jornadas equivalentes perdidas por accidente por cada mil horas trabajadas

3. Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas trabajadas

4. Número de horas perdidas por enfermedad y accidentes entre número total de horas trabajadas

En 2022 se revisaron los criterios de accidentabilidad y se homogeneizaron en el Grupo, indicándose aquellos producidos en el centro de trabajo y excluyéndose los in itinere y las enfermedades profesionales. En 2023 se mantienen los mismos criterios establecidos en 2022.

En 2023 han disminuido los accidentes en el grupo (105 en 2023 vs.137 en 2022), así como la gravedad de los mismos, alcanzando un índice de gravedad de 0,18 (frente a 0,32 registrado en 2022). En cuanto al ratio de accidentabilidad, ha disminuido en 0,12 p.p. con respecto a 2022. El número de enfermedades profesionales se ha mantenido con respecto al 2022 en 5 casos.

La reducción de la accidentabilidad es uno de los objetivos prioritarios para Viscofan en el ámbito de la salud y la seguridad, por este motivo se ha fijado como objetivo para 2030 una reducción de la accidentabilidad de un 50%. La evolución del ratio en base 100 año 2018 es la siguiente:

Base 100 año 2018	Compromiso 2030	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Accidentabilidad	50	35	62	48	63	83	100

Asimismo, ha establecido como objetivo dentro del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo para la alta dirección y personal clave de Viscofan la reducción de la ratio de accidentabilidad, que refleja el número de horas perdidas por accidentes entre el número total de horas trabajadas.

La formación en la prevención de accidentes y sobre la importancia de incorporar hábitos de conducta seguros es uno de los pilares de la protección de la salud de nuestros trabajadores. Esta formación incluye desde las medidas básicas preventivas a adoptar en el puesto de trabajo hasta la importancia de incorporar hábitos cardiosaludables en el día a día, pasando por el papel de los mandos y la mejora de su liderazgo en materia de seguridad.



En 2023 han disminuido los accidentes en el grupo (105 en 2023 vs.137 en 2022), así como la gravedad de los mismos

Reducción de la accidentabilidad

-0,12 pp

Disminución del ratio de accidentabilidad

En 2023 han disminuido los accidentes en el grupo (105 en 2023 vs. 137 en 2022), así como la gravedad de los mismos, alcanzando un índice de gravedad de 0,18 (frente al 0,32 registrado en 2022). En cuanto al ratio de accidentabilidad, ha disminuido en 0,12 p.p. con respecto a 2022

El desglose de las horas de formación en esta materia es el siguiente:

Formación en Salud y Seguridad	2023			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Número de horas	17.067	3.470	20.537	14.039	3.306	17.345
Número medio de horas por empleado	4,5	2,2	3,8	3,7	2,2	3,3
% de empleados que han recibido formación	79%	70%	76%	72%	70%	71%

Para cumplir los compromisos de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo plasmados en la política del Grupo, nuestras plantas trabajan con Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud basados en las directrices publicadas por el departamento corporativo y certificados según el estándar ISO 45001, referencia a nivel internacional para los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo. En la actualidad la mayoría de nuestras plantas cuentan con esta certificación o tienen planes para la certificación en el corto plazo (2024).

El detalle de las plantas del Grupo que cuenta ya con estos certificados es el siguiente:

País	Planta	Certificado	
España	Cáteda	ISO 45001	Si
	Urdiain	ISO 45001	Si
República Checa	Ceske Budejovice	ISO 45001	Si
Alemania	Weinheim	ISO 45001	Si
Serbia	Novi Sad	ISO 45001	Si
Bélgica	Hasselt	ISO 45001	Si
China	Suzhou extrusión	ISO 45001	Si
	Suzhou converting	ISO 45001	Si
	Danville	ISO 45001	Previsto para 2024
Estados Unidos	Montgomery	ISO 45001	Si
	New Jersey	ISO 45001	Previsto para 2024
México	San Luis	ISO 45001	Si
	Zacapu	ISO 45001	Si
Uruguay	Pando	ISO 45001	Si
Brasil	Itu	ISO 45001	Si
	Ermelino	ISO 45001	Si



2.4.2. Cuidando la cadena de suministro

Con nuestros productos y con un posicionamiento global contribuimos a la alimentación y bienestar de millones de personas, esto requiere una gestión responsable de toda la cadena de suministro. Desde la selección de materias primas, la cooperación con nuestros proveedores en retos de eficiencia, sociales y ambientales, hasta la relación con nuestros clientes, ayudándoles a satisfacer las necesidades cambiantes de los consumidores y a resolver sus retos de sostenibilidad, facilitando al mismo tiempo la seguridad alimentaria.

Temas materiales

- Gestión sostenible de la cadena de suministro
- Derechos humanos
- Salud consumidores

Ejes de actuación



2 HAMBRE CERO

- Incluimos en nuestro portafolio productos adaptados a las normas de la religión islámica (Halal) y a las normas de la religión judía (Kosher), considerando las particularidades culturales de nuestros clientes.
- Fabricamos también productos de origen vegetal para consumidores veganos y vegetarianos.
- Diseñamos productos sostenibles que ayudan a evitar el desperdicio de alimentos.
- Facilitamos, a través de nuestros productos, procesos de fabricación de embutidos más eficientes y sostenibles, lo que contribuye a largo plazo a cumplir con la demanda creciente de alimentos.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- A través del Código de Conducta de Proveedores, Viscofan establece entre sus proveedores una serie de compromisos éticos, sociales y medioambientales que todos ellos deben cumplir.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

- Viscofan cuenta con un compromiso de sostenibilidad en las principales materias primas utilizadas.
- Nuestra política de producción en proximidad a través de una presencia productiva de hasta 19 fábricas, contribuye a reducir el impacto del transporte en el medioambiente.
- Contamos con certificaciones de seguridad y calidad alimentarias.
- Promovemos la eficiencia energética en toda la cadena de valor, desarrollando envolturas que minimizan la generación de residuos – como, por ejemplo, la emisión de gases y generación de aguas residuales, entre otros – durante su fabricación y posterior transformación.

Destacados 2023

- Ante un contexto de moderación de la demanda, producido por un descenso de inventarios en la industria, la estrategia de Viscofan ha sido adaptar la producción en sus plantas a este entorno de mercado.
- En enero de 2022 el Consejo de Administración de Viscofan S.A. aprobó el Código de Conducta de Proveedores e Intermediarios de Viscofan.
- En el Plan de Incentivos Plurianual para el periodo 2022-2024 establecido para consejeros ejecutivos, directivos y otro personal clave de Viscofan se ha incluido el objetivo de realización de auditorías sobre el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores de Viscofan en el volumen equivalente al 50% de las compras a proveedores de celulosa, pieles de colágeno, papel de celulosa y proveedores de poliamidas.
- El 100% de nuestras plantas productivas cuenta con certificación de seguridad alimentaria Global Food Safety Initiative (GFSI). Además, el 76% de las plantas productivas han obtenido la nota máxima (AA) en el certificado BRCGS de seguridad alimentaria.

Relación con proveedores

Viscofan espera que los proveedores cumplan con las leyes aplicables y que sigan estándares reconocidos en los ejes de medioambiente, social y de gobierno. Asimismo, el Grupo se compromete de forma global con sus proveedores y establece con ellos relaciones que se basan en el respeto y la confianza, en la calidad de los productos y servicios.

Fruto de este objetivo y compromiso Viscofan tiene implementados elementos destacables en la gestión de proveedores:

Códigos y políticas:

Código de Conducta de Proveedores: aprobado en 2022 por el Consejo de Administración, busca extender a los proveedores de bienes o servicios la cultura de Viscofan desde el punto de vista de cumplimiento de leyes aplicables y estándares generalmente aceptados, comportamiento ético, prácticas laborales, medioambiente, legalidad de bienes y materias primas, y respeto de las comunidades en las que operan.

La aceptación implícita del código está incluida en las condiciones generales de compra del Grupo que se remiten con cada pedido y factura de compras.

Política de Sostenibilidad: establece compromisos y acciones para la gestión responsable de la cadena de suministro desde el punto de vista de los Derechos Humanos, de respeto del medioambiente y lucha contra el cambio climático.

Código de Conducta y Política de Derechos Humanos: Viscofan rechaza cualquier tipo de trabajo infantil y, de acuerdo con esto, se solicita a los proveedores un compromiso similar al incluido en nuestro código ético.

Política Anticorrupción que recoge el compromiso de la compañía contra el soborno y la corrupción y establece el trato y relación comercial que se tiene con terceros.

Canal Ético Integrity Line: se ha aprobado la política del Sistema Interno de Información y el Procedimiento de Gestión de Informaciones que regulan el funcionamiento del Canal Ético Integrity Line de acuerdo a los más altos estándares de protección del informante y a la legalidad vigente. El mismo permite la interposición de denuncias anónimas y está abierto a terceros de forma que cualquier proveedor o proveedor potencial puede informar de hechos o situaciones que puedan ser contrarias al código de conducta o la legalidad vigente a través del canal habilitado para ello en la página web corporativa, en su página de inicio, en una sección separada y fácilmente identificable.



Selección y homologación

Viscofan tiene establecido un sistema de homologación de proveedores que permite un tratamiento no discriminatorio en los procesos de selección de proveedores y contratistas, a la vez que busca asegurar el cumplimiento por parte de estos de unos criterios de calidad, seguridad y coste.

En particular, el sistema de homologación de proveedores de materias primas y embalaje incluye una declaración de conformidad sobre sus compromisos de actuación de acuerdo con los principios éticos y derechos humanos internacionalmente aceptados.

Además, los proveedores de materias primas, embalaje y mantenimiento han de aprobar un procedimiento de homologación interna consistente en una verificación, bien presencial o bien con la cumplimentación de un cuestionario. En ambos casos se evalúan, entre otras cuestiones, los sistemas de: gestión de calidad (ISO 9001, IFS), gestión de seguridad alimentaria en el caso de proveedores de materias primas (FSSC 22000, BRCGS Seguridad alimentaria, BRCGS Materiales de envasado), gestión de seguridad y salud laboral (OHSAS 18001/ISO 45001), gestión medioambiental (ISO 14001), gestión de la energía (ISO 50001) y gestión de los derechos humanos (UN Global Compact, BSCI). En el caso concreto de la producción de colágeno, es necesaria la adquisición de pieles de animales (fundamentalmente vacuno) que en Europa deben cumplir con la normativa europea de bienestar animal en el momento de la matanza.

Compromiso de verificación y cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores

Enmarcado dentro del nuevo Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025 y en base al Código de Conducta de Proveedores, se ha establecido un compromiso de realización de auditorías sobre el cumplimiento de dicho Código.

En este sentido, dentro del Plan de incentivo plurianual 2022-2024 para consejeros ejecutivos, directivos y otro personal clave de Viscofan se ha establecido el objetivo la realización de auditorías sobre el cumplimiento en 2024 del Código de Conducta de Proveedores de Viscofan en el volumen equivalente al 50% de las compras a proveedores de celulosa, pieles de colágeno, papel de celulosa y proveedores de poliamidas. Dicho objetivo se ha ampliado al 100% en el año 2030.

Creación de valor y Proveedores locales

Por otra parte, la actividad del Grupo Viscofan en los países en los que opera está orientada a la creación de valor para todos los grupos de interés, incluyendo los proveedores. Así, en el ejercicio 2022 la compañía ha destinado €745,1 millones como reflejo de la distribución de valor hacia los proveedores de bienes y servicios, siendo un 53% de las compras de materias primas a proveedores locales⁽³⁾ (52% en 2022), lo cual favorece el desarrollo económico de las comunidades donde Viscofan está presente.

Periodo Medio de Pago – Requerimiento de reporte en España

El periodo medio de pago de las compañías del Grupo Viscofan en España durante el ejercicio 2023 ha sido de 21 días (24 días en 2022), inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad.

Asimismo, el volumen monetario y número de facturas pagadas en un periodo inferior al máximo establecido en la normativa de morosidad y el porcentaje que suponen sobre el número total de facturas y sobre el total monetario de los pagos a sus proveedores ha sido detallado en la nota 15 de la Memoria Consolidada.

⁽³⁾ Se entiende como proveedor local aquellos con domicilio fiscal en el mismo país donde la compañía de Viscofan realiza la compra.



el sistema de homologación

de proveedores de materias primas y embalaje incluye una declaración de conformidad sobre sus compromisos de actuación de acuerdo con los principios éticos y derechos humanos internacionalmente aceptados.

Ayudando a crecer a nuestros clientes

Nuestras envolturas facilitan el acceso a la alimentación básica a la población mundial, consiguen una mayor eficiencia en la producción, siguiendo estrictos controles de calidad y seguridad alimentaria, y claridad en el etiquetado. La escucha del cliente es clave para atender estas demandas para poder ofrecerle el producto más idóneo e impulsarlas para conseguir una industria más sostenible.

Seguridad e higiene alimentaria

Con el fin de garantizar en todo momento la excelencia de sus productos y servicios tanto para los clientes como para el consumidor final, Viscofan cuenta con un sistema de seguridad alimentaria que cubre todos los aspectos: desde las propias instalaciones productivas, construidas según los requerimientos de las normas de seguridad alimentaria; pasando por programas de formación en higiene alimentaria y seguridad de producto; control de materias primas, que deben cumplir especificaciones previamente acordadas con proveedores homologados; sistemas de detección de materiales inadecuados en el proceso de producción; protocolos de actuación en caso de producirse una crisis de seguridad alimentaria; control de plagas; control de materias peligrosas; higiene personal y políticas de visitas.

Estos protocolos configuran nuestro sistema de seguridad alimentaria y calidad del producto y se basan fundamentalmente en las siguientes pautas de actuación:

Análisis de riesgos y control de puntos críticos. Viscofan tiene implantado un sistema de control de puntos críticos (HACCP). Para ello se establece un equipo interdisciplinar que valora cada etapa del proceso de producción y evalúa los posibles riesgos (contaminación física, química y microbiológica, incluyendo alérgenos) definiendo los correspondientes puntos críticos de control, estableciendo los controles pertinentes y las acciones correctivas a aplicar en su caso. Este sistema se actualiza anualmente adecuándose a los posibles cambios del proceso de producción.

Cumplimiento de la legislación aplicable. La producción de envolturas está cada vez más regulada en el ámbito de la seguridad alimentaria por los diferentes países e instituciones supranacionales, constituyendo un marco creciente y en constante actualización de requisitos. Este marco regulatorio afecta directamente a la actividad de las distintas plantas de producción debido tanto a la legislación de los países de origen como a los requisitos de países destino, además de los estándares internacionales reconocidos globalmente. Para esta labor cuenta con un departamento específico de Patentes y Asuntos Regulatorios.

Trazabilidad y certificación del producto. Viscofan tiene implantado un sistema de trazabilidad del producto que nos permite identificar en todo momento y con todo detalle el historial de cada una de nuestras unidades de venta, y aún de unidades inferiores, y esto desde la recepción de materias primas hasta el uso del producto por parte de nuestros clientes. En Europa, Viscofan tiene totalmente implantado el sistema de trazabilidad alimentaria de acuerdo al Reglamento (EC) 178/2002.

Auditorías y certificaciones. Para asegurar el cumplimiento de nuestros sistemas de seguridad de producto e higiene alimentaria, los procesos productivos se someten a auditorías internas periódicas. Además, las instalaciones productivas son continuamente auditadas tanto por las autoridades sanitarias, como por numerosos clientes y entidades certificadoras. En este sentido, todas las plantas del Grupo cuentan con certificación Global Food Safety Initiative (GFSI), que consiste en una iniciativa integrada por socios clave de la industria alimentaria que colaboran conjuntamente para impulsar una mejora continua en los sistemas de gestión de seguridad alimentaria de todo el mundo.

Asimismo, Viscofan cuenta con certificaciones difundidas internacionalmente para que los procesadores cárnicos homologuen a sus proveedores y puedan comercializar sus productos en las principales cadenas de distribución del mundo, y dentro de su



Con el fin de garantizar en todo momento la excelencia de sus productos y servicios tanto para los clientes como para el consumidor final, Viscofan cuenta con un sistema de seguridad alimentaria que cubre todos los aspectos.

compromiso con la seguridad e higiene alimentaria busca mejorar en la nota obtenida con estos certificados. Este esfuerzo y compromiso ha dado sus frutos en 2023 habiendo obtenido el 76% de las plantas la nota máxima (AA) en el certificado BRCGS de seguridad alimentaria, una mejora considerable frente al 45% de hace 5 años.

Los certificados que demuestran el compromiso de la organización con la seguridad, la salud y la calidad del producto en sus centros de trabajo se muestran a continuación:

País	Planta	Certificaciones Seguridad alimentaria	Calidad
España	Cáteda	BRCGS Packaging Materials BRCGS Food Safety	ISO 9001
	Urdiain	BRCGS Packaging Materials	
República Checa	Ceske Budejovice	BRCGS Packaging Materials BRCGS Food Safety	ISO 9001
Alemania	Weinheim	BRCGS Food Safety	ISO 9001 ISO13485
	Alfhausen	BRCGS Packaging Materials	ISO 9001
Serbia	Novi Sad	BRCGS Packaging Materials BRCGS Food Safety	ISO 9001
Bélgica	Hasselt	BRCGS Packaging Materials	ISO 9001
China	Suzhou	BRCGS Packaging Materials BRCGS Food Safety	ISO 9001
Canadá	Montreal	BRCGS Packaging Materials	
	Moncton	BRCGS Food Safety	
Estados Unidos	Danville	BRCGS Packaging Materials	ISO 9001
	Montgomery	BRCGS Packaging Materials BRCGS Food Safety	ISO 9001
	New Jersey	FSSC 22000	ISO 9001
México	San Luis	BRCGS Packaging Materials	ISO 9001
	Zacapu	BRCGS Packaging Materials	ISO 9001
Uruguay	Pando	BRCGS Food Safety	ISO 9001
Brasil	Itu	BRCGS Packaging Materials BRCGS Food Safety	ISO 9001
	Ermelino	BRCGS Packaging Materials	
Australia	Sidney	FSSC 22000	ISO 9001

El Grupo Viscofan dispone también de certificaciones Halal y Kosher. Estas certificaciones, referentes a productos alimentarios, se basan en normativas que son claves para atender diferentes mercados y explorar nuevas oportunidades de crecimiento. La certificación Halal está específicamente diseñada para los productos comercializados en países musulmanes y comunidades islámicas, mientras que la certificación Kosher es un requisito para el consumo de alimentos por la comunidad judía.

Asimismo, dentro de la división de Nuevos Negocios, la planta de Weinheim (Alemania) cuenta con una unidad de Bioingeniería con los certificados de control de calidad DIN ISO 9001 para la producción industrial de biomateriales basados en colágeno y EN ISO 13485 para los productos de colágeno de grado médico.

Satisfacción del cliente

En 2023 Viscofan ha mantenido la excelencia en el servicio y atención al cliente, apoyándose en un amplio posicionamiento geográfico que permite una mayor proximidad y en una amplia cartera de productos. La satisfacción del cliente es, junto con la calidad del servicio y la seguridad del producto, un objetivo fundamental para Viscofan. Un compromiso respaldado por lo que se refleja en una cuota estimada de mercado del 22% que ha confiado en nuestros productos en 2023.

En este sentido, el equipo comercial cuenta con un sistema de evaluación de la satisfacción que le permite recabar de manera directa la opinión de los clientes midiendo principalmente cuatro parámetros (calidad de productos, servicio de entregas, competitividad económica y asistencia técnica). En la última encuesta global de satisfacción del cliente realizada en 2023 con los datos de ventas de 2022, se enviaron un total de 322 cuestionarios y se obtuvo un resultado que reflejaba un índice de satisfacción del 80%.

Asimismo, Viscofan dispone de un sistema de reclamaciones y quejas integrado muy exhaustivo que facilita el diálogo y la comunicación para registrar, identificar, hacer seguimiento y analizar cualquier comunicación de insatisfacción del producto o servicio suministrado por el Grupo Viscofan a sus clientes. Se trata de un sistema de mejora continua transversal en el que los departamentos implicados deben analizar la causa de la insatisfacción y aportar las acciones correctivas que se van a establecer en la organización para evitar su repetición. Se analiza cualquier insatisfacción, lo que permite controlar tanto el material que se devuelve como consecuencia de las reclamaciones, como las compensaciones que se llevan a cabo a los clientes.

En el ejercicio 2023 se registraron en nuestros sistemas un total de 3.903 reclamaciones ⁽⁴⁾, incluyendo tanto las de servicio como las administrativas o de producto, frente a las 3.927 reclamaciones del año anterior y no se registró ninguna relativa a protección de datos del cliente.

Por otra parte, dentro del Código de Conducta del Grupo Viscofan "se establece que las relaciones con los clientes se basarán en el respeto y la transparencia". De este modo, los mensajes comerciales desarrollados se encuadran dentro de unos principios de transparencia y veracidad donde no se realizan comparaciones subjetivas ni se dan informaciones que pudieran provocar una colisión con derechos de terceros. Estas políticas de actuación se extienden a todas las zonas geográficas en las que el Grupo Viscofan tiene presencia comercial.

Durante el ejercicio 2023 no se han producido sanciones ni denuncias por incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing o de etiquetado de productos y servicios, tampoco se han recogido incidencias relacionadas con violaciones a la privacidad del cliente, así como pérdidas de datos.

⁽⁴⁾ No se incluyen aquellos productos de terceros convertidos y distribuidos por Viscofan Globus Australia y Nueva Zelanda

Cuota estimada de mercado

22%

El mercado de envolturas a medida tiene un rango de crecimiento histórico del 2-4% gracias a unos fundamentos sólidos basados en crecimiento poblacional, hábitos alimentarios y mayor sofisticación de los procesadores cárnicos

Equipo de venta y servicio de asistencia técnica

Viscofan cuenta con la mayor red comercial de la industria y un nivel de servicio de nuestros técnicos ampliamente reconocido por el mercado. Como expertos en envolturas a medida, somos la única empresa del sector con tecnología propia en las principales familias de envolturas y que ofrece, por tanto, un servicio global e integrado a los clientes, proporcionando la alternativa de envoltura que mejor se adapta a sus necesidades.

Viscofan ofrece a sus clientes un servicio de Asistencia Técnica que supone una ventaja competitiva y una gran ayuda a la hora de determinar, dentro del amplio abanico de envolturas, la más adecuada para las necesidades de cada producto. Esta labor es de creciente importancia porque nuestros clientes no se dividen por tecnología, sino que usan varias tecnologías para distintos productos, dependiendo del grado de sofisticación del procesador cárnico.



2.4.3. Comunidades locales

El Grupo Viscofan vela en su política de sostenibilidad por el respeto a los Derechos Humanos, comprometiéndose a realizar su actividad de forma responsable, generando impactos positivos en las comunidades en las que opera. En este sentido, en 2023 Viscofan ha desarrollado diferentes iniciativas sociales a través de la ayuda a distintos organismos e instituciones de las comunidades en las que está presente, a la vez que colabora con instituciones o centros de investigación.

Temas materiales

- Derechos Humanos
- Comunidades Locales

Ejes de actuación



- Donaciones a ONGs para combatir el hambre, especialmente en el contexto de crisis generado por la COVID-19
- Desarrollo de productos específicos que combatan la malnutrición.



- Donaciones para la mejora de las instalaciones y equipos sanitarios en hospitales, centros de la tercera edad, centros pediátricos y centros de atención a personas discapacitadas.
- I+D+i buscando soluciones en base a nuestro conocimiento para el desarrollo de Terapias Avanzadas en nuestra división de Bioingeniería y productos de complemento alimenticio.



- Trabajar por un empleo pleno, productivo y decente para personas con discapacidad.
- Fomentar la formación y crecimiento de microempresas y PYMES para la creación de puestos de trabajo decentes.
- Apoyo a instituciones públicas en proyectos para fomento del tejido industrial local.



Compromiso con nuestras comunidades

Los principios y estándares de derechos humanos que se encuentran reflejados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible recogen una amplia gama de objetivos sociales, económicos y medioambientales. De entre todos ellos, Viscofan ha identificado los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) en los que la compañía puede generar mayor impacto positivo y para ello ha tenido en cuenta tanto la naturaleza de su actividad empresarial, como la misión y visión corporativas.

La descripción de los ODS prioritarios de Viscofan se encuentra en el apartado 2.1.2 Modelo de Negocio del presente Informe de Gestión. Asimismo, Viscofan contribuye a otros ODS con los proyectos de apoyo a las comunidades locales en varios países en los que tiene presencia. En su conjunto, el importe destinado en 2023 es de 228 miles de euros (305 miles de euros en 2022).

Dentro de los proyectos Viscofan contribuye con donaciones a la mejora de instalaciones y de equipos sanitarios en hospitales, centros de la tercera edad, centros pediátricos y centros de atención a personas discapacitadas en diversos países. Adicionalmente, se realizan donaciones a diversas ONGs apoyando proyectos y micro-proyectos locales de lucha contra el hambre y la pobreza.

A continuación, se detallan algunas de las iniciativas más destacadas por países:

Canadá

Apoyo a colectivos desfavorecidos

Donación a Harvest Meats para que las personas con diversidad funcional puedan disfrutar de un campamento en Semana Santa y para la mejora de equipos médicos.

Donación a MacGregors Meat & Seafood Ltd en favor de la organización Sleeping Children Around the World para la compra de ropa de cama.

Patrocinio de un torneo de golf cuyos fondos se destinaron a la fundación benéfica SickKids y a Childrens Miracle Network Hospitals en favor de los niños enfermos.



EE.UU.

Apoyo a asociaciones sin ánimo de lucro

Apoyo a varias organizaciones benéficas entre las que se encuentra Fundación Monogram Loves Kids que proporcionar recursos a los niños de las comunidades desfavorecidas.

A portación económica al proyecto Young Life dirigido a la población juvenil.



México

Apoyo a colectivos desfavorecidos

Entrega de material y de equipo sanitario para habilitar un área médica de la casa hogar para ancianos Nuestra Sr. de Fátima.



Uruguay

Apoyo a asociaciones sin ánimo de lucro

Donación económica a la ONG Los Rosales cuyo objetivo es transformar vidas brindando a niños, jóvenes y mujeres del barrio Casavalle el acceso a una educación integral y de calidad con base en la familia como pilar fundamental. Viscofan Uruguay también colaboró con la ONG Los Pinos facilitando la inserción laboral a jóvenes del mismo barrio.



Apoyo a colectivos desfavorecidos

Donación económica al Hogar de Ancianos Schiaffino.



Brasil

Acciones para la promoción del deporte y la cultura.

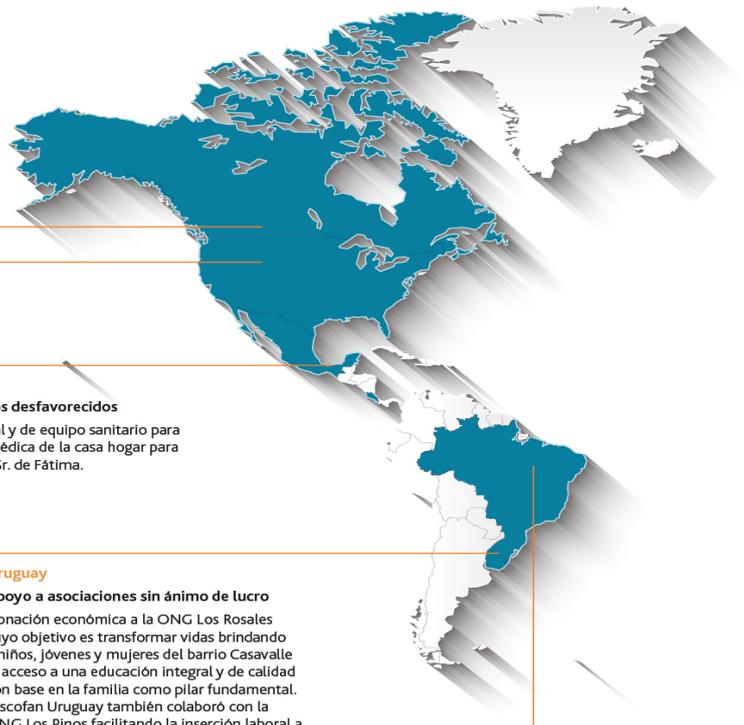
Donación al proyecto de inclusión social Fútbol, Escuela y Ciudadanía para el fomento del deporte, la cultura y la inserción laboral al mercado laboral.



Australia

Apoyo a colectivos vulnerables

Donación a la asociación Drug Arm en favor de las personas con dependencia de alcohol y drogas y de sus familias.



Reino Unido

Apoyo a colectivos vulnerables

Donación de material y equipamiento escolar a niños con autismo y niños con necesidades de aprendizaje de las escuelas Five Acre Wood School y Platt primary school.

Donación económica a la asociación benéfica infantil de Barretstown.



Donación a asociaciones sin ánimo de lucro

Donación económica a Anthony Nolan, organización benéfica que trabaja en las áreas de leucemia y trasplante de células madre hematopoyéticas.



España

Actividades de promoción, conservación y divulgación de la cultura y el conocimiento

Apoyo a seminarios de divulgación de la cultura y del patrimonio artístico de Navarra, incluyendo el patrocinio de recuperación de obras artísticas.

Aportaciones para la creación de un nuevo espacio para el impulso de la formación de los estudiantes de diversas facultades, la investigación multidisciplinar y aplicada de la biodiversidad y medioambiente y la divulgación científica.



Apoyo a fundaciones para la promoción del desarrollo local y las relaciones internacionales

Apoyo a fundaciones que tienen como objeto el desarrollo local y regional, la promoción del conocimiento y el apoyo de las relaciones internacionales para la creación de empleo y difusión del conocimiento entre países.



Apoyo a entidades sin ánimo de lucro

Donaciones a distintas entidades sin ánimo de lucro: Cruz Roja, Caritas Diocesanas, Asociación DalecandELA, Alboan, Institución Futuro y Anapar.



Apoyo a colectivos vulnerables

Participación en la campaña "Elitpak Ambalaj ve Üretim Sanayi ve" de ayuda humanitaria tras el terremoto de Turquía.



Alemania

Apoyo a colectivos vulnerables

Donación económica a los siguientes colectivos: Weinheimer Tafel, para la distribución de alimentos a personas necesitadas; Stadtjugendring Weinheim, en favor de jóvenes necesitados; Lebenshilfe Weinheim para la atención de personas enfermas, mayores y/o con discapacidades graves; Save the Children, en favor de los niños afectados por el terremoto ocurrido en Turquía en febrero de 2023.



Fomento de la cultura

Aportación económica a la Asociación Förderverein Partnerschaft Weinheim-Cavaillon en favor del hermanamiento de las ciudades de Weinheim y de Cavaillon (Francia).



Bélgica

Fomento de la producción y el consumo responsable

Donación para la instalación de colmenas en empresas con el objetivo de hacer crecer la población de abejas.



Apoyo a colectivos desfavorecidos

Donación económica a familias con niños pequeños para la compra de alimentos saludables.



Serbia

Apoyo a entidades sin ánimo de lucro

Donación económica a distintas entidades sin ánimos de lucro: Diaverzum (Novi Sad), Cruz Roja (Novi Sad); Children Village (Sremska Kamenica).



Acciones para el fomento de la educación

Donación de equipos informáticos a la Escuela Dušan Radović (Novi Sad) y al instituto Mihajlo Pupin (Novi Sad).



República Checa

Apoyo a colectivos vulnerables

Donativo a los servicios sociales en favor de la población más desprotegida y apoyo a la carrera solidaria "Rimov's run for smile" en favor de las familias necesitadas.



Alianzas

Contamos con una larga trayectoria en la colaboración con instituciones o centros de investigación de distintos países, lo que viene a ratificar la importancia que históricamente ha tenido en la compañía el ODS 17 (Alianzas para lograr los Objetivos). En particular, Viscofan forma parte e impulsa diversas asociaciones y agrupaciones que buscan encontrar vías de colaboración de la industria para incrementar la aportación de ésta a la sociedad.

Entre estas instituciones se encuentran:

- **Comité International de la Pellicule Cellulosique (CIPCEL).** Organización con base en Bruselas que agrupa a los principales productores de productos basados en films de celulosa regenerada.
- **Collagen Casing Trade Association (CCTA).** Asociación de los principales productores de envolturas de colágeno en todo el mundo que ofrece un foro a sus miembros para examinar el desarrollo de la legislación y promover activamente el uso de las envolturas de colágeno.
- **Centro Español de Plásticos (CEP).** Asociación española que integra a los diferentes estamentos relacionados con la producción y transformación de plásticos.
- **European Association Plastic Converters (EUPC).** Asociación europea que agrupa a empresas y asociaciones nacionales de convertidores de plástico.
- **Working group of the Gelatine and Collagen Lebensmittelverband (Germany)** Organización que agrupa a los fabricantes alemanes de gelatina y colágeno.
- **AINIA.** Centro tecnológico alimentario con base en España que apoya las labores de I+D de sus asociados, principalmente en las áreas de calidad, seguridad alimentaria, sostenibilidad, medio ambiente, diseño y producción industrial.
- **ANICE.** La Asociación Nacional de la Industria de la Carne en España es la mayor asociación cárnica de España para el asesoramiento, representación y defensa de los intereses de la industria.
- **Centro Nacional de Tecnología y Seguridad Alimentaria (CNTA),** cuyo fin es la prestación de servicios tecnológicos avanzados para la mejora de la competitividad del sector agroalimentario a través de la calidad y la innovación y bajo el principio de la seguridad alimentaria.
- **CEO por la Alianza por la Diversidad.** Alianza que tiene como misión unir a las empresas en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión y acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a: la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.
- **AIMPLAS.** El Instituto Tecnológico del Plástico ofrece soluciones integrales a empresas del sector del plástico mediante la realización técnica de proyectos de I+D+i.
- **NAITEC.** Centro Multidisciplinar de Tecnologías para la Industria.
- **Centro Nacional de Energías Renovables (CENER).** Centro tecnológico con un reconocido prestigio y actividad, tanto en España como en otros países, que desarrolla investigación aplicada en energías renovables y presta soporte tecnológico a empresas e instituciones energéticas en cinco áreas: eólica, solar térmica y solar fotovoltaica, biomasa, transición energética en las ciudades, e integración en red, almacenamiento eléctrico e hidrógeno.

• **Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra (CEIN).** Centro que apuesta por el emprendimiento, la innovación, el crecimiento y la colaboración empresarial en Navarra.

• **IndesIA.** Asociación que promueve el uso de la inteligencia artificial y el big data para hacer de la industria española un referente global.

• **Fundación Consejo España-Estados Unidos.** Iniciativa de la sociedad civil que promueve el diálogo y facilita la conexión entre España y Estados Unidos en favor de un mejor conocimiento mutuo.

Por otro lado, Viscofan también colabora con distintas universidades y centros de investigación:

- Universidad de Navarra (España)
- Universidad Pública de Navarra (España)
- CIDAUT Fundación para la Investigación y Desarrollo en Transporte y Energía (Valladolid, España)
- MORE Institute Research (Alemania)
- Hochschule Manheim Fraunhofer Institute (Alemania)
- Universidad de Tübingen (Alemania)
- Universidad de Sao Paulo (Brasil)
- Universidad de Suzhou (China)
- Universidad Tecnológica de Uruguay (UTEC)
- Universidad del País Vasco (España)

Los principales temas en los que se basan estas colaboraciones son: seguridad alimentaria, estudio y desarrollo de nuevos materiales, ingeniería de procesos y alimentaria, análisis físico-químico avanzado, investigación básica sobre materiales y usos alternativos y nuevos sistemas de envasado.

Por otra parte, Viscofan cuenta con un importante apoyo por parte de las distintas administraciones de los países en los que desarrolla actividades de I+D, por ejemplo: el Centro para Desarrollo Técnico Industrial (CDTI) y el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) en España, el Federal Ministry of Education Research en Alemania, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de México, el Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT) de Brasil y los Federal, Illinois y New Jersey R+D Credit del Gobierno federal US, el Estado de Illinois y el Estado de New Jersey.

Asimismo, en 2020 se aprobaron dos consorcios de investigación en biomedicina regenerativa – ARDAT y TriAnkle - en los que Viscofan BioEngineering sigue participando y liderando en 2023 junto con otros organismos y empresas público-privadas de primer orden. El consorcio ARDAT apoyado por el IMI (Europe's Innovative Medicines) reúne a 34 organizaciones expertas de toda Europa y EE.UU con el objetivo compartido de ayudar a estandarizar y acelerar el desarrollo de Medicamentos de Terapia Avanzada (ATMP) y contribuir a que estos tratamientos transformadores lleguen antes a los pacientes. Por su parte, el consorcio de investigación TriAnkle liderado por Viscofan, permitirá la fabricación en 3D de implantes personalizados basados en colágeno y gelatina para regenerar tendones y cartílagos lesionados, lo que supone una innovadora técnica que permitirá una mayor y más rápida recuperación de los tejidos.



Viscofan cuenta con un importante apoyo por parte de las distintas administraciones de los países en los que desarrolla actividades de I+D.

2.4.4. **Fiscalidad responsable**

Viscofan es consciente del impacto social que genera su actividad: desde el empleo directo o indirecto que generan sus implantaciones hasta el beneficio económico que obtiene por su actividad en cada una de las distintas sociedades en las que opera (nota 6 de las cuentas anuales de Viscofan S.A.) y por las que contribuye a través de los correspondientes impuestos. En el ejercicio 2023 los pagos por impuestos sobre ganancias ascienden a 41 millones de euros como consecuencia de su actividad empresarial en los distintos países. La información adicional sobre los impuestos se encuentra detallada en la nota 18 de la memoria consolidada. El detalle de las subvenciones de capital se encuentra detallado en la nota 13 de las cuentas anuales consolidadas.

Fruto de las relaciones detalladas en el punto anterior, surgen proyectos comunes con los que se colabora y por los que se ha recibido apoyo económico a través de subvenciones y préstamos otorgados por organismos oficiales. En este sentido, a 31 de diciembre se incluye en los estados financieros préstamos con el CDTI y el Ministerio de Economía y Competitividad en España por valor de 13,7 millones de euros (nota 16 de las cuentas consolidadas).



