

A person wearing a light-colored t-shirt, dark pants, and a cap stands with their back to the camera on the edge of a large, dark, layered rock formation. They are looking out over a vast, hazy mountain range under a sky transitioning from blue to orange and yellow, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is contemplative and expansive.

Estado de Información No Financiera

Grupo Montaner

Índice

| | |
|--|----------|
| Carta del director general y administrador único | 1 |
| 1. Descripción del modelo de negocio de Grup Montaner | 3 |
| 1.1. La historia de Grup Montaner | 3 |
| 1.2. Organigrama de Grup Montaner | 6 |
| 1.3. Gobierno corporativo | 7 |
| 1.4. Descripción del entorno empresarial1F | 10 |
| 1.5. Análisis de materialidad | 15 |
| 1.6. Valor económico directo y distribuido | 22 |
| 1.7. Cadena de valor de Grup Montaner | 23 |
| 1.8. Nuestras líneas de negocio8F | 27 |
| 1.8.1. Objetivos de las líneas de negocio de Montaner | 29 |
| 1.9. Los valores de Grup Montaner | 35 |
| 1.9.1. Introducción a los valores del Grup Montaner | 35 |
| 1.9.2. Valores de Grup Montaner | 38 |
| 1.10. Los grupos de interés de Grup Montaner | 39 |
| 1.10.1. Actuaciones de diálogo con clientes | 40 |
| 1.10.2. Actuaciones de diálogo con empleados/as | 41 |
| 1.10.3. Actuaciones de diálogo con proveedores | 46 |
| 1.10.4. Actuaciones divulgativas con la sociedad | 47 |

| | |
|---|------------|
| 2. Descripción de las políticas que aplica el grupo y su resultado | 60 |
| 2.1. Política en materia medioambiental | 60 |
| 2.2. Proyecto Fundación Montaner | 61 |
| 2.3. Responsabilidad social corporativa (RSC) | 63 |
| 2.4. Política en cuestiones sociales y relativas al personal | 64 |
| 2.4.1 El objetivo que perseguimos es “CERO accidentes” | 65 |
| 2.5. Política en materia de respeto a los derechos humanos | 69 |
| 2.6. Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno | 70 |
| 2.7. Política de Igualdad | 71 |
| 2.8. Otras políticas socialmente responsables | 72 |
| 2.9. Información fiscal | 72 |
| 3. Principales riesgos relacionados | 74 |
| 3.1. Detección de riesgos | 74 |
| 3.2. Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos | 74 |
| 3.3. Oportunidades | 75 |
| 4. Principales cuestiones relacionadas con el Grup Montaner | 76 |
| 4.1. Cuestiones medioambientales | 76 |
| 4.1.1. Uso sostenible de los recursos | 77 |
| 4.1.2. Consumos | 78 |
| 4.1.3. Economía circular | 78 |
| 4.2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | 80 |
| 4.2.1. Empleo | 80 |
| 4.2.2. Organización del trabajo: | 106 |
| 4.2.3. Número de horas de absentismo | 106 |
| 4.2.4. Salud y seguridad | 106 |
| 4.2.5. Relaciones sociales | 107 |
| 4.2.6. Formación | 108 |
| 5. Índice de contenido GRIs | 110 |

Nota: Este informe se ha elaborado de conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre y en referencia los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en la última versión disponible.

Carta del director general y administrador único



Me complace presentar, como director general y administrador único de **Grup Montaner**, el Estado de Información No Financiera (EINF) del grupo consolidado Holding **Grup Montaner** SLU, correspondiente al año 2023, en el que hemos reafirmado nuestro compromiso con la sostenibilidad. Este año, además, hemos lanzado la nueva Fundación Montaner, para ayudar a las personas que más difícil lo tienen a la hora de encontrar una oportunidad laboral.

En este documento se destacan los aspectos más relevantes del ejercicio en materia de buen gobierno, transparencia, compromiso con el medio ambiente, promoción de empleo, y su interacción con nuestros grupos de interés, entre ellos, especialmente, los empleados/as.

Nuestro grupo promueve un entorno de trabajo diverso y respetuoso, en el que se garantiza la igualdad de oportunidades independientemente del género, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad o nivel de capacidad. Este año, a este respecto, hemos lanzado nuestro propio Plan de Igualdad también.

Nuestra empresa ha tenido un gran crecimiento en el último año, del que nos sentimos muy satisfechos, por haber recuperado niveles de facturación anteriores al Covid y a la Reforma Laboral de 2020. Somos una empresa familiar que está progresando mediante un crecimiento orgánico que nos enorgullece: nos adaptamos a las circunstancias del mercado y a los cambios de carácter regulatorio y administrativo, sin perder de vista a las personas y la experiencia del cliente. Para ello hemos iniciado la revisión de políticas y procedimientos para adaptarlas a las circunstancias actuales, formalmente aprobadas y comunicadas a nuestros grupos de interés para que todos ellos las conozcan a través de nuestra página web y de las distintas redes sociales con las que nos comunicamos. Entre estas políticas, hemos lanzado un Canal Ético¹ y nos hemos certificado en la ISO 9001² a través de dos de nuestras sociedades.

En 2023 hemos consolidado nuestro nuevo Modelo Comercial, basado en ser 'partners' de confianza de nuestros clientes, ayudándolos a resolver cualquier punto de dolor en la gestión de personas y procesos productivos. Una vez más, gracias al esfuerzo y excepcional trabajo de nuestros equipos.

¹ Se puede consultar aquí: [Canal ético | Grup Montaner](#)

² Se puede consultar aquí: [Política de Calidad | Grup Montaner](#)

Las personas son el centro de nuestra organización, por lo que invertimos de forma constante en mejoras que faciliten el trabajo y el bienestar del equipo de profesionales y reforzamos el compromiso con la igualdad de género, la discapacidad y la diversidad. Además, seguimos apostando por un Modelo de Teletrabajo único en el sector de los RRHH, que permite a nuestros empleados/as una mayor conciliación familiar y personal que otras empresas de nuestra competencia.

Hacemos extensible también a los proveedores nuestras políticas de control, asumiendo de manera efectiva la parte de responsabilidad social que nos corresponde en nuestra cadena de suministro.

La sostenibilidad forma parte de nuestra función social y de nuestra identidad; nos hallamos ante un cambio de paradigma en el que la compañía quiere seguir siendo protagonista.

Sabemos que nos queda camino por recorrer; aun así, seguiremos manteniendo nuestro empeño en trabajar por un futuro sostenible que no deje a nadie atrás y en el que la convivencia y la solidaridad sean piedras angulares de nuestra comunidad. El lanzamiento de la Fundación Montaner, estoy convencido de primera mano, que nos ayudará a conseguir estos objetivos.

Muchas gracias.

Grup Montaner
HOLDING GRUP MONTANER APM
Fundado 1973, S.L.
B-04910268
C/ Beethoven, 9 Entresuelo, 08021 BARCELONA
Joan Montaner



1. Descripción del modelo de negocio de Grup Montaner

1.1. La historia de Grup Montaner

Grup Montaner y Asociados, SA fue la primera empresa del grupo, que operó como Montaner&Asociados. Fue el resultado de la labor iniciada en 1973 por los expertos en recursos humanos Ramón Montaner y Pilar Soldevila:



ambos buscaban un cambio laboral y detectaron la falta de consultoras y profesionales que gestionasen de forma competitiva los procesos de selección en aquella época. Una época en la que los ‘Recursos Humanos’, de hecho, no existían, tan sólo la figura del ‘jefe de nóminas o personal’.

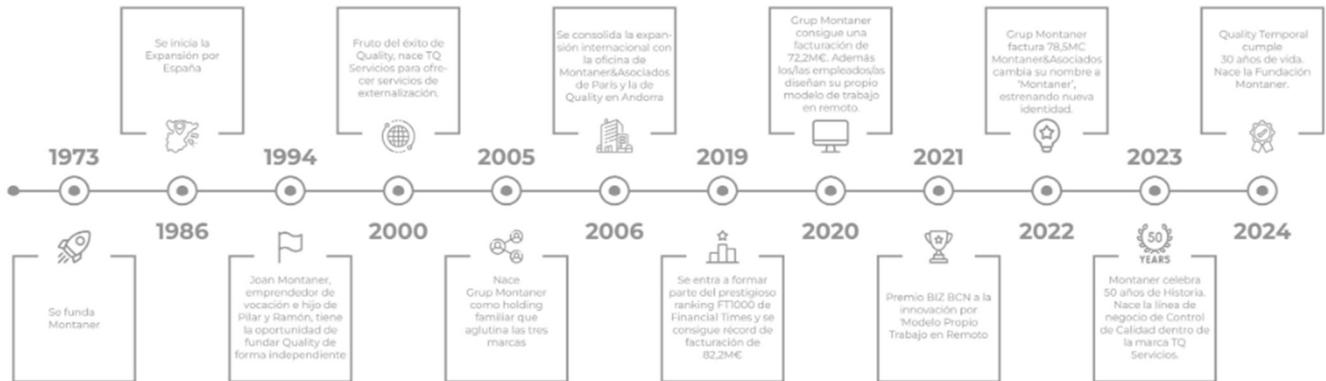
Posteriormente, Joan Montaner, hijo de Ramón y Pilar, y actual director general del grupo, emprendió su propio proyecto en 1994, que se materializó en la constitución de **Quality Temporal**, empresa especializada en trabajo temporal en diversos sectores.

A raíz de la demandad de algunos clientes del negocio de trabajo temporal, Joan identificó la oportunidad de ofrecer un servicio más integral: la externalización de procesos productivos de forma completa, a través de la marca comercial **TQ Servicios** que opera con las siguientes sociedades: **Serveis Externs de Suport Pol Mark** (2000), **APSALABO** (2010) y en 2014 **Servicios Externos de Soporte TQ Servicios**. Además, en este periodo también se constituyó **Grup Montaner Formación** (2002) para ofrecer servicios de Formación dentro de la marca Montaner.

En 2008 se constituyó **Holding Grup Montaner APM Fundada 1973, SL** con la voluntad futura de racionalizar las participaciones del grupo empresarial, mediante la aportación no dineraria de capital, efectuada el 28 de diciembre de 2017.

En 2022, Montaner & Asociados pasa a ser **Montaner**. El rediseño de la marca busca transmitir una imagen más cercana, fresca y moderna, aunque sin perder la familiaridad y la huella histórica y profesional de Montaner en el sector de los Recursos Humanos. Se despide del ‘asociados’, pero mantiene toda su esencia en Montaner.

Evolución cronológica



Evolución financiera y empleabilidad de **Grup Montaner**

La evolución financiera y el número de empleados/as de **Grup Montaner** en los ejercicios 2022 y 2023 es la siguiente:

| Concepto | Año 2022 | Año 2023 |
|---|---------------|---------------|
| Importe neto de la cifra de negocios (1) | 71.884.198,07 | 76.080.314,65 |
| Activos | 14.237.133,71 | 16.665.110,03 |

'(1) Se incluyen los ingresos a empresas del grupo según detalle:

| Concepto | Año 2022 | Año 2023 |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| Ingresos a empresas del grupo | 3.746.282,63 | 4.040.923,17 |
| Ingresos a otras empresas | 68.137.915,44 | 72.039.391,48 |
| Total | 71.884.198,07 | 76.080.314,65 |

En cifras
Nuestros clientes

97%

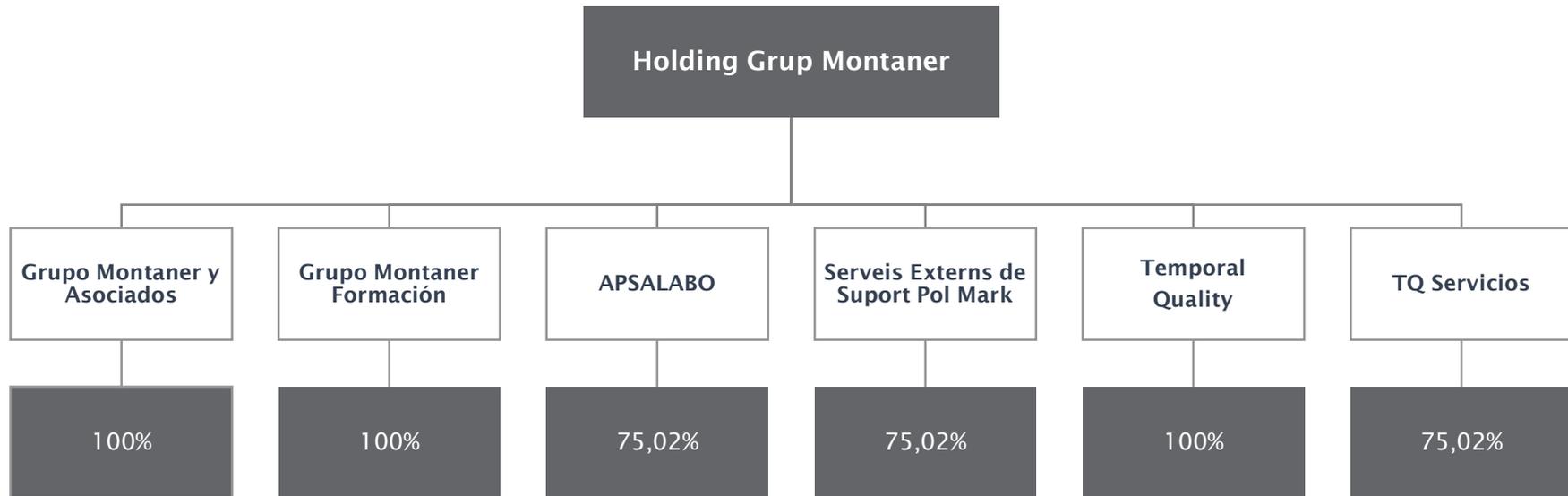
afirman que los perfiles
Quality seleccionados se
adecúan a sus
necesidades

90%

nos recomendaría

1.2. Organigrama de Grup Montaner

Las sociedades que forman parte de los estados financieros consolidados del grupo son las siguientes³:



³ GRI 102: Contenido 102-45

1.3. Gobierno corporativo

El gobierno se rige en *Grup Montaner* según los principios de eficacia y transparencia establecidos de acuerdo con las principales recomendaciones y estándares existentes.

Estructura de gobierno

Administrador Único: Joan Montaner

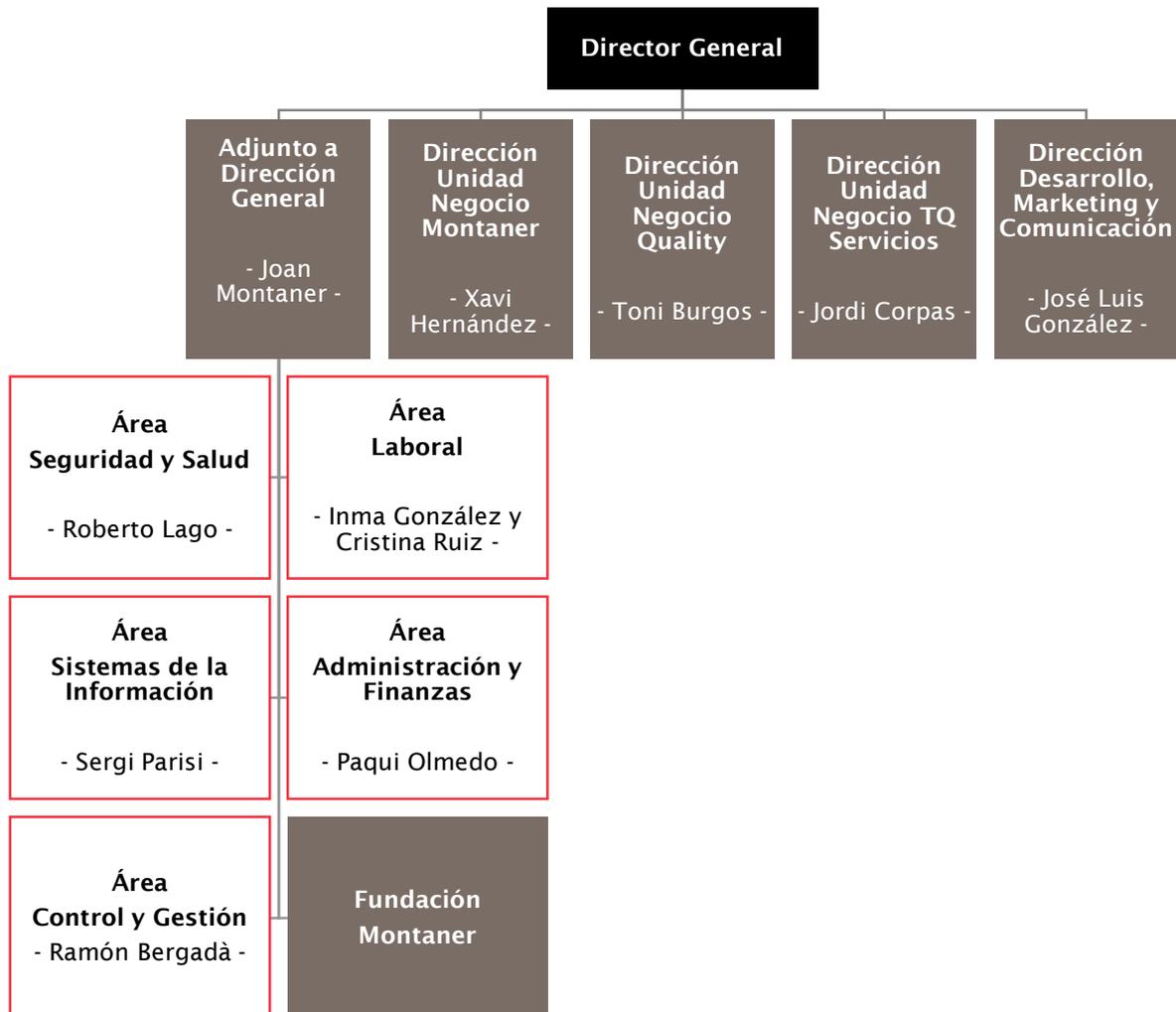
Comité de Dirección

Los miembros del Comité de Dirección, que configuran el primer nivel del Organigrama de la Sociedad, se detallan en la página siguiente.



Estructura de dirección

El Organigrama de la Sociedad hasta el primer nivel es el que se indica a continuación.



Normas de gobierno

El conjunto de normas de gobierno está formado básicamente por:

- Estatutos sociales
- Código Ético
- Guía de lenguaje no sexista
- Plan de Igualdad
- Lista de conductas consideradas como acoso laboral
- Manuales operativos de:
 - conductas no toleradas
 - protocolo contra el acoso sexual
 - acoso laboral

Código ético

Los valores corporativos de **Grup Montaner** marcan el modo de hacer en todas las líneas de negocio. El grupo cuenta con un **Código Ético de Conducta** propio aplicable a todos/as los empleados/as y proveedores.

Si ponemos a las personas en el centro de nuestra estrategia empresarial debemos asegurar que todas actúan siguiendo unas pautas básicas de respeto y compañerismo que ayudarán a llegar a dichos objetivos de negocio.



1.4. Descripción del entorno empresarial⁴

Grup Montaner es un conjunto de empresas expertas en la gestión de Recursos Humanos que ofrece servicios de:

- Consultoría y gestión del cambio
- Selección Onboarding y *headhunting*
- HR Business Partner
- Trabajo Temporal
- Outsourcing
- In-house

El conjunto de actividades del grupo se desarrolla a través de las siguientes entidades, todas ellas con domicilio social y fiscal en Barcelona (08021), calle Beethoven, 9, Entresuelo⁵:

| Entidad | NIF | Constitución |
|---|-----------|--------------|
| HOLDING GRUP MONTANER APM FUNDADO 1973, S.L. ⁵ | B64910268 | 04/07/2008 |
| Grupo Montaner y Asociados, S.A.U. | A59113969 | 22/12/1989 |
| Grupo Montaner Formación, S.L.U. | B63113252 | 20/12/2002 |
| APSalabo, S.L. | B65335275 | 03/05/2010 |
| Serveis Externs de Suport Pol Mark, S.L. | B62244587 | 30/03/2000 |
| Temporal Quality ETT, S.L.U. | B60732047 | 04/01/1995 |
| Servicios Externos de Soporte TQ Servicios, S.L. | B66228602 | 14/01/2014 |

⁴ GRI 102: Contenidos Generales. 102-1 Nombre de la organización

⁵ GRI 102: Contenido 102-3 Ubicación de la sede

Año 2022

| Línea de negocio | Entidad | Empleados | Activo | | | Importe neto de la cifra de negocios | | |
|------------------|---|---------------|----------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------------|----------------------|----------------------|
| | | | Activo individual | Eliminaciones | Activo consolidado | Grupo | No grupo | Total |
| | HOLDING GRUP MONTANER APM FUNDADO 1973, S.L. ⁵ | 25 | 5.967.310,79 | (3.342.355,52) | 2.624.955,27 | 9.050,00 | 1.341.791,00 | 1.350.841,00 |
| Montaner | Grupo Montaner y Asociados, S.A.U. | 11 | 247.892,45 | (34.697,50) | 213.194,95 | 78.591,17 | 456.547,69 | 535.138,86 |
| | Grupo Montaner Formación, S.L.U. | 1 | 52.746,98 | (61.776,09) | (9.029,11) | 390,00 | 46.224,00 | 46.614,00 |
| Quality | Temporal Quality ETT, S.L.U. | 26.536 | 9.300.111,01 | (2.236.059,15) | 7.064.051,86 | 705.628,08 | 40.064.950,95 | 40.770.579,03 |
| TQ Servicios | APSALABO, S.L.. | 1419 | 2.805.308,04 | (1.733.296,50) | 1.072.011,54 | 467.053,13 | 10.020.265,85 | 10.487.318,98 |
| | Serveis Externs de Suport Pol Mark, S.L. | 640 | 3.638.890,86 | (1.236.040,90) | 2.402.849,96 | 1.220.696,02 | 10.750.245,96 | 11.970.941,98 |
| | Servicios Externos de Soporte TQ Servicios, S.L. | 442 | 1.563.365,24 | (694.266,00) | 869.099,24 | 1.264.874,23 | 5.457.889,99 | 6.722.764,22 |
| Total | | 29.074 | 23.575.625,37 | (9.338.491,66) | 14.237.133,71 | 3.746.282,63 | 68.137.915,44 | 71.884.198,07 |

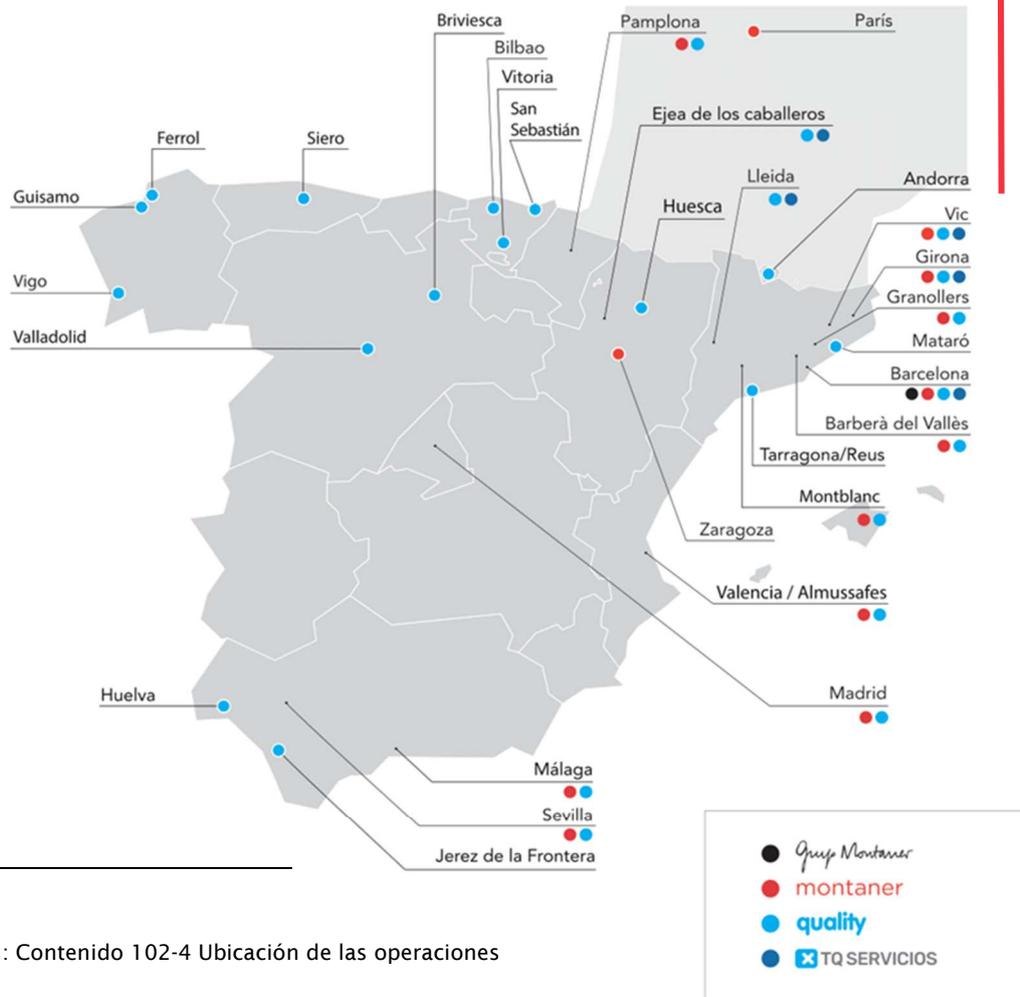
Año 2023

| Línea de negocio | Entidad | Empleados | Activo | | | Importe neto de la cifra de negocios | | |
|----------------------|---|-----------|-------------------|----------------|--------------------|--------------------------------------|---------------|---------------|
| | | | Activo individual | Eliminaciones | Activo consolidado | Grupo | No grupo | Total |
| | HOLDING GRUP MONTANER APM FUNDADO 1973, S.L. ⁵ | 20 | 5.687.226,72 | (3.053.485,33) | 2.633.741,39 | 1.369.108,00 | 0,00 | 1.369.108,00 |
| Montaner & Asociados | Grupo Montaner y Asociados, S.A.U. | 10 | 280.790,29 | (35.819,35) | 244.970,94 | 50.509,00 | 655.011,00 | 705.520,00 |
| | Grupo Montaner Formación, S.L.U. | 1 | 93.983,63 | (66.761,25) | 27.222,38 | 21.000,00 | 23.230,00 | 44.230,00 |
| Quality | Temporal Quality ETT, S.L. | 21.666 | 9.922.682,42 | (2.425.250,47) | 7.497.431,95 | 2.600.306,17 | 38.358.070,63 | 40.958.376,80 |
| TQ Servicios | APSALABO, S.L.. | 977 | 3.340.883,20 | (1.728.564,00) | 1.612.319,20 | 0,00 | 11.186.959,78 | 11.186.959,78 |
| | Serveis de Suport Pol-mark, S.L. | 634 | 3.839.970,57 | (937.352,56) | 2.902.618,01 | 0,00 | 11.952.666,51 | 11.952.666,51 |
| | Servicios Externos de Soporte TQ Servicios, S.L. | 602 | 2.599.072,16 | (852.266,00) | 1.746.806,16 | 0,00 | 9.863.453,56 | 9.863.453,56 |
| Total | | 23.910 | 25.764.608,99 | (9.099.498,96) | 16.665.110,03 | 4.040.923,17 | 72.039.391,48 | 76.080.314,65 |

Grup Montaner tiene presencia, a través de sus 33 oficinas tanto virtuales como físicas, en Cataluña (Barcelona, Barberà del Vallès, Granollers, Lleida, Mataró, Vic, Girona, Montblanc, Mollerussa, Reus y Manresa), Andalucía (Sevilla, Granada, Huelva, Málaga, Jerez de la Frontera), Aragón (Zaragoza, Huesca y Ejea de los caballeros), Castilla y León (Miranda de Ebro, Valladolid), Comunidad de Madrid (Coslada), Comunidad Valenciana (Valencia), Galicia (A Coruña, Vigo), Principado de Asturias (Oviedo), Navarra (Pamplona, Marcilla), y País Vasco (Vitoria, San Sebastián y Bilbao), abarcando así gran parte del territorio español.

La compañía está también presente en Francia (Paris) y Andorra⁶.

Detalle por poblaciones y actividades que en ellas se realizan.



En **Grup Montaner** hemos contratado 23.910 **empleados/as** durante en el año 2023 (29.770 en el 2022) especializados de forma directa e indirecta⁷; ofrecemos un servicio integral basado en altos estándares de calidad, gestionando perfiles directivos y profesionales cualificados, siempre con el objetivo de poner a las personas en el centro de su estrategia. Trabajamos, día a día, por una misma pasión: **las personas**.

El **Holding Grup Montaner** actúa como sociedad de cabecera del grupo, sin realizar ninguna actividad comercial externa al grupo.



⁷ Gri 102: Contenido 102-7 Tamaño de la organización

1.5. Análisis de materialidad

Como se ha mencionado anteriormente, la Memoria de Sostenibilidad y el estudio de materialidad se han realizado en referencia a los estándares establecidos en el Global Reporting Initiative, al ser la norma internacional de mayor reconocimiento prestigio y exigencia de reporte de sostenibilidad.

En 2023 el Grup Montaner ha iniciado su análisis de materialidad evaluando el seguimiento y control de los aspectos más relevantes para los grupos de interés.

Además, en los próximos ejercicios, la organización trabajará en un Estudio de doble materialidad conforme a los nuevos requisitos europeos de reporte en sostenibilidad.

Junto al análisis de las partes interesadas y la revisión del contexto, se ha realizado un análisis de factores externos e internos del **Grup Montaner** a través del lanzamiento de un cuestionario, se pidió la valoración en una escala Likert de 5 opciones, de las distintas temáticas del ámbito de la sostenibilidad que pueden ser más importantes para la actividad del **Grup Montaner** teniendo en cuenta que su eje central de actuación son las personas.

Por lo tanto, se ha realizado una consulta a los grupos de interés sobre los principales temas económicos, sociales y ambientales. Finalmente se enviaron cuestionarios, con el desglose incluido en la siguiente tabla que analiza la materialidad del **Grup Montaner** según los requisitos de la Ley 11/2018⁸:

| ÍTEM | |
|---------------------------------|--|
| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (A) | Gestión medioambiental |
| | Contaminación |
| | Economía circular y prevención de residuos |
| | Uso sostenible de los recursos |
| | Cambio climático |
| | Protección de la diversidad |

⁸ GRI 102-21

| ÍTEM | |
|--|---|
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL (S) | Empleo |
| | Organización del trabajo |
| | Seguridad y salud en el trabajo |
| | Formación del personal |
| | Respeto de los derechos humanos |
| | Lucha contra la corrupción y el soborno |

| | |
|--------------------------|--|
| BUEN GOBIERNO (G) | Buen gobierno y transparencia |
| | Política de pago a proveedores |
| | Código ético y deontológico |
| | Diálogo y relación con los proveedores |
| | Diálogo y relación con los clientes |
| | Diálogo y relación con las autoridades y administraciones públicas |
| | Diálogo y relación con la sociedad |
| | Transparencia informativa |

De este modo, la Memoria se ha elaborado conforme a los **principios de los informes de sostenibilidad**:

1. **Contexto de sostenibilidad:** La memoria presenta el desempeño de la organización en un contexto más amplio de sostenibilidad.
2. **Materialidad:** Se incluyen y desarrollan los aspectos materiales que reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales significativos.
3. **Participación de los grupos de interés:** Se identifican los grupos de interés y se indican los mecanismos de diálogo.
4. **Exhaustividad:** La memoria aborda el desempeño de la organización en todos los aspectos materiales y su cobertura.

Identificación de aspectos relevantes:

Para determinar el contexto interno y externo del **Grup Montaner**, se llevaron a cabo reuniones donde se identificaron tendencias en sostenibilidad y otros temas relevantes.

Priorización:

Para priorizar los aspectos materiales identificados, se consideró su importancia según la relevancia para los grupos de interés y las cuatro perspectivas de aprendizaje y crecimiento, interna, sociedad y resultados clave.

Una vez identificados, los asuntos fueron ponderados según su impacto en la sostenibilidad y su perspectiva interna y externa.

Perspectiva interna:

- Análisis del contenido y objetivos del **Grup Montaner**.
- Políticas y compromisos adquiridos por el **Grup Montaner**.
- Priorización interna de los asuntos considerando su importancia y su marco temporal (a corto, medio o largo plazo).

Perspectiva externa:

- Análisis de los temas más relevantes para la competencia.
- Asuntos identificados en medios de comunicación.
- Encuesta de valoración de asuntos materiales para usuarios.
- Información, requerimientos y visión de sostenibilidad de los principales clientes y proveedores.

Revisión:

Tras la publicación, se continuó con los mecanismos adecuados para obtener retroalimentación sobre la misma. Tras este proceso, se definieron los siguientes asuntos materiales:

Valoración media de los grupos de interés internos y externos del *Grup Montaner* según temáticas de la Ley 11/2018

| | | INTERNA | EXTERNA |
|--|--|----------------|----------------|
| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES (A) | Gestión medioambiental | 4,5 | 4 |
| | Contaminación | 4,5 | 3,846154 |
| | Economía circular y prevención de residuos | 4,5 | 4,076923 |
| | Uso sostenible de los recursos | 4,5 | 4,153846 |
| | Cambio climático | 4,5 | 4,076923 |
| | Protección de la diversidad | 5 | 4,230769 |
| | TOTAL | 4,58 | 4,06 |

| | | INTERNA | EXTERNA |
|--|---|----------------|----------------|
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL (S) | Empleo | 5 | 4,153846 |
| | Organización del trabajo | 5 | 3,923077 |
| | Seguridad y salud en el trabajo | 5 | 4,307692 |
| | Formación del personal | 5 | 4,153846 |
| | Respeto de los derechos humanos | 5 | 4,615385 |
| | Lucha contra la corrupción y el soborno | 5 | 4,153846 |
| | TOTAL | 5,00 | 4,22 |

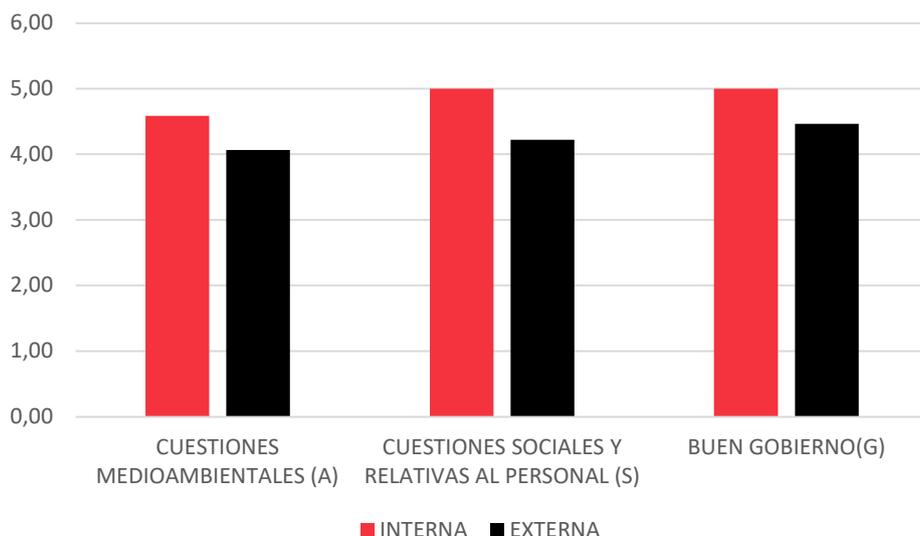
| | | INTERNA | EXTERNA |
|--------------------------|--|-------------|-------------|
| BUEN GOBIERNO (G) | Buen gobierno y transparencia | 5 | 4,461538 |
| | Política de pago a proveedores | 5 | 4,538462 |
| | Código ético y deontológico | 5 | 4,538462 |
| | Diálogo y relación con los proveedores | 5 | 4,230769 |
| | Diálogo y relación con los clientes | 5 | 4,538462 |
| | Diálogo y relación con las autoridades y administraciones públicas | 5 | 4,461538 |
| | Diálogo y relación con la sociedad | 5 | 4 |
| | Transparencia informativa | 5 | 4,307692 |
| | TOTAL | 5,00 | 4,38 |

Se ha realizado una consulta a los grupos de interés sobre los principales temas ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG), obteniéndose las valoraciones medias incluidas en la tabla de Valoración media de los grupos de interés internos y externos del **Grup Montaner** según temáticas de la Ley 11/2018, distinguiendo entre grupos de interés internos y externos. Según las valoraciones obtenidas, la temática más importante para los grupos de interés externos es la política de pago a proveedores (4,54), mientras que, para los grupos de interés internos, es la transparencia informativa (5,00 de media), posiblemente porque el punto de vista desde el que se enfoca la materialidad es diferente. No obstante, no existen grandes diferencias en la valoración de las distintas temáticas, ya que en todos los casos la valoración es superior a 4 en una escala de 1 a 5, excepto solo dos valoraciones, que también están muy cercanas a una media de 4 (media de 3,85 y 3,92), como son la contaminación generada y la organización del trabajo, respectivamente. La primera por no considerarse material dado el modelo de actividad del **Grup Montaner**, y la segunda por considerarse obvia desde el punto de vista de un grupo de empresas dedicado principalmente a la gestión de los recursos humanos.

De acuerdo con la tradicional clasificación de las temáticas en ASG –ambiental, social y de gobernanza– se confecciona la matriz de materialidad del **Grup Montaner**. De manera que lo que se considera más significativo para el GRUP MONTANER son las temáticas incluidas en la categoría S, de cuestiones sociales y relativas al personal, tanto por los grupos de interés internos (con una media de 4,52) como los externos (con una media de 4,22), lo que es totalmente coherente con la actividad del **Grup Montaner**, centrada en las personas. Con unas valoraciones medias muy similares siguen los aspectos que se refieren al buen gobierno, la G, tanto para los grupos de interés externos como internos, y finalmente las cuestiones medioambientales, la A, por no estar vinculadas directamente con la actividad del **Grup Montaner**, y por lo tanto resultando menos materiales, aunque entre ellas destaca, por ejemplo, la valoración del uso sostenible de los recursos.

Matriz de materialidad del Grup Montaner

Resultando el gráfico de evaluación de la importancia para los grupos de interés frente a la importancia de cada aspecto material:



1.6. Valor económico directo y distribuido

| | Año 2022 | Año 2023 |
|---|---------------|---------------|
| Valor económico directo generado * | 72.766.259,97 | 77.169.221,03 |
| Valor económico distribuido * | 72.098.402,90 | 76.692.505,61 |
| Valor económico retenido | 667.857,07 | 476.715,42 |

* **Valor económico directo generado** | Total cifra de negocios, incluyendo a empresas del grupo, y otros ingresos de explotación.

* **Valor económico distribuido** | Total gastos sin incluir el gasto de amortización y depreciación. Se incluye también el gasto por impuesto sobre sociedades.

En **Grup Montaner** pensamos que cada persona y cada empresa merecen su oportunidad de crecer.

1.7. Cadena de valor de Grup Montaner

Grup Montaner está formado por una serie de sociedades integradas en una cadena que, a través de sus líneas de negocio, aporta valor a sus clientes y grupos de interés. Esto nos permite crear y sostener una ventaja competitiva y, en consecuencia, **producir mayor rentabilidad** a la empresa.

Lo que caracteriza nuestra cadena de valor es el interés en los procesos y actividades que se relacionan con los clientes y empleados/as más que en los gastos o la organización departamental.

Nuestras actividades primarias están relacionadas con los recursos humanos y su función es vital para la creación de valor de nuestro grupo.

Las actividades soporte (infraestructuras, tecnología, finanzas, administración y dirección) no crean valor desde el punto de vista del cliente, pero son imprescindibles para que las actividades primarias se lleven a cabo.

- **Aportamos valor.**
 - Identificamos necesidades en leads/prospects y creamos nuevas oportunidades.
 - Ofrecemos una experiencia única e identificamos nuevas oportunidades en los Montaner LABS: talleres de formación gratuita sobre employee journey, liderazgo y buyer persona aplicado a los RRHH que realizamos en ciudades como Girona, Valencia, Granollers, Pamplona, La Rioja, Zaragoza o Barcelona, entre otras.
 - Invitamos a nuestros clientes y empleados/as a participar en charlas online en directo en LinkedIn con los MontaLIVE, para hablar sobre temas de interés sectorial o de actualidad, mostrando su expertise y otorgándoles visibilidad
 - Presentamos nuevas oportunidades a nuestros clientes: *crossselling*⁹ y *ampliación del servicio*.

⁹ El *cross-selling* (venta cruzada) es un término del Marketing que engloba las medidas relacionadas a la venta de productos o servicios complementarios. Es decir, se le ofrecen al cliente/consumidor productos relacionados con producto o servicio en el que está interesado.

- **Cumplimos los compromisos adquiridos en nuestros servicios con el cliente.**
 - Seguimos la operativa con KPI's¹⁰ e indicadores (Informes mensuales de operaciones y de fin de proyecto, Evaluación del servicio ≤ 8)
 - Generamos nuevos leads/prospects¹¹ gracias a la recomendación de nuestro cliente'
- **Entendemos y detectamos sus necesidades. Nos anticipamos.**
 - Realizamos '*mapa de cada cliente*'
 - Identificamos nuevas oportunidades comerciales para nuestros clientes (Informe mensual de operaciones + '*Informe Future*').
 - Comida TOP CEO

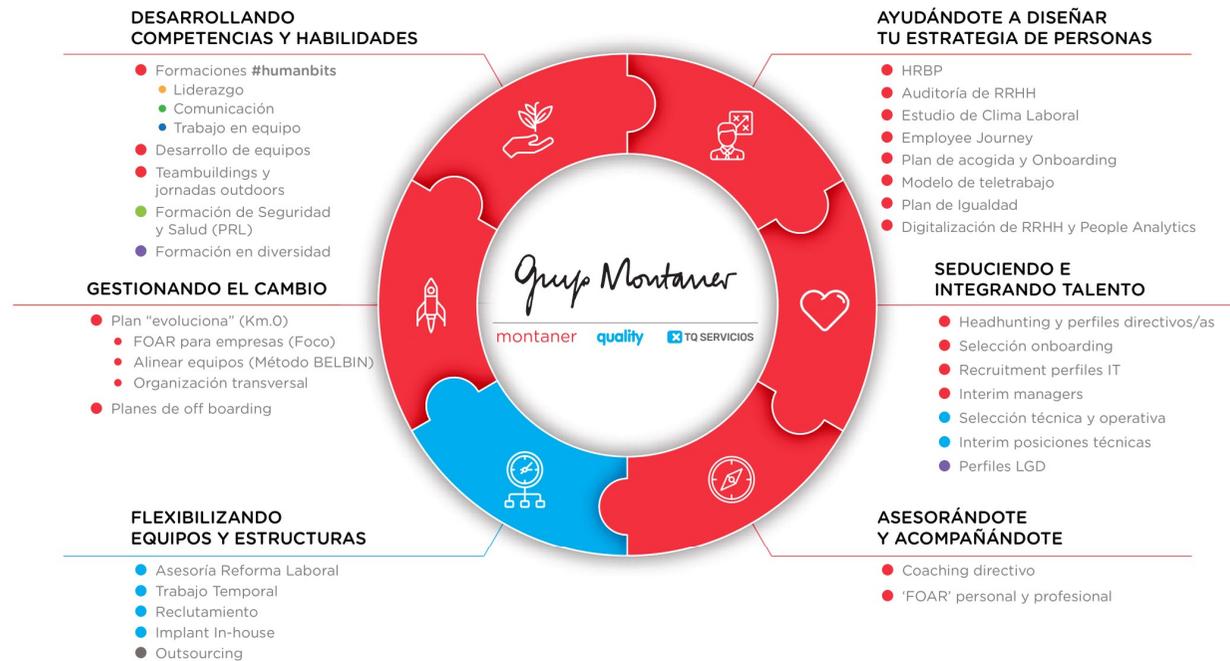
¹⁰ KPI: *Key Performance Indicator*, o Indicador Clave de Desempeño o Medidor de Desempeño, hace referencia a una serie de métricas que se utilizan para sintetizar la información sobre la eficacia y productividad de las acciones que se lleven a cabo en un negocio con el fin de poder tomar decisiones y determinar aquellas que han sido más efectivas a la hora de cumplir con los objetivos marcados en un proceso o proyecto concreto.

¹¹ Un *Lead* es la manera como llamamos a una persona que, aparentemente interesada en el producto que ofrecemos, nos ha facilitado una información mínima para poder contactar con ella; es un contacto todavía frío que se encuentra aún en la fase inicial del proceso, empezando a evaluar alternativas.

Un *Prospect* es la manera como llamamos a una persona que, interesada en el producto que ofrecemos, nos ha facilitado ya una información más completa sobre ella, de manera que podemos conocer mejor sus necesidades, deseos y expectativas. El *prospect* es, por tanto, un contacto ya caliente que se encuentra en la fase final del proceso.

Rueda de servicios de Grup Montaner

¿Te ayudamos con la oportunidad de éxito que buscas para tu empresa?



Iconos: Flat.com.com

Tu socio para ayudarte a ser mejor líder

- Innovamos en la «experiencia del cliente» de Grup Montaner



Trabajamos nuestro '*customer experience*' en torno a 4 grandes bloques (ver punto 1.9 Grupos de interés de **Grup Montaner**).

1.8. Nuestras líneas de negocio¹²

Para diseñar y ejecutar la mejor estrategia, **Grup Montaner** está dividido en tres líneas de negocio.

La definición de estas líneas de negocio resulta fundamental en el proceso de gestión estratégica de Grup Montaner que le permiten desarrollar, alimentar e implementar estrategias básicas para cada uno de los negocios.



Montaner¹³ es la línea de negocio especializada en la gestión del cambio en las organizaciones, focalizada en afrontar los retos estratégicos de las empresas y aumentar su competitividad, selección de profesionales, fidelización del talento, formación de directivos/as y HR Business Partner de **Grup Montaner** y se desarrolla a través de las sociedades *Grupo Montaner y Asociados, SA*, *Grupo Montaner Formación, SL*.



¹² GRI 102: Contenido 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios.

¹³ https://www.montaner.com/seleccion-y-headhunting/onboarding/?gclid=CjwKCAiA3L6PBhBvEiwAINIJ9ONYbwU4btZc1spfwbtZhhJpTVE_69QGFizg_1JvXSe5bCMASpa_5BoCcBAQAvD_BwE

Llevamos cerca de 50 años ayudando a *'pilotar sus empresas'* a directores/as generales a través de una metodología propia basada en la **Visión Sistémica**, la **Miradapreciativa**, el **Foco en las personas** y la **Orientación a resultados**.

En estos años de experiencia hemos aprendido que lo más importante son las personas, que cada organización es distinta y necesita un traje a medida y que nuestro trabajo debe materializarse en resultados. *Somos el mejor partner de la dirección general.*

La selección de profesionales, la fidelización del talento, la formación de directivos/as y la gestión del cambio en las organizaciones son las líneas maestras de nuestra actividad.

Además, en 2023, **celebramos nuestro 50 aniversario**, un hito del que muy pocas empresas del sector de los Recursos Humanos pueden presumir. Para festejar este medio siglo de vida, realizamos eventos con clientes y empleados/as en Barcelona, Zaragoza y Pamplona.



1.8.1. Objetivos de las líneas de negocio de Montaner

- **Seducir e integrar talento:**
 - **Selección Onboarding:** El *onboarding* es una práctica que busca acelerar la incorporación del capital humano a la empresa: orienta a los nuevos miembros de la organización y les ayuda a adaptarse y a asumir al 100% a la cultura empresarial.
 - *Head hunting*¹⁴: El *headhunting* es un método de selección de personal en el que el *headhunter* realiza una búsqueda directa del perfil que le han solicitado sin que el candidato se encuentre en búsqueda activa de empleo.
- **Flexibilización de equipos y estructuras:**
 - *Interim Management*¹⁵
- **Desarrollar competencias y habilidades:**
 - *Formaciones.* En 2023 han pasado más de 250 directivos por nuestras formaciones #humanbits y los MontanerLABS.
 - *Desarrollo de equipos*
- **Gestionar el cambio en las organizaciones:**
 - *Plan “evoluciona” (Km.0)*
- **Ayudar a diseñar la estrategia de personas en las organizaciones:**
 - **HRBP:** El **Human Resources Business Partner (HRBP)** es el profesional que relaciona el área de Recursos Humanos de una empresa con el resto del tejido y del funcionamiento empresarial, desde los procesos hasta las estrategias y los objetivos generales y específicos. Requiere un alto conocimiento del negocio, las estrategias, los objetivos y políticas, los procedimientos y metodologías de recursos humanos de una organización.
 - *Estudio de Clima Laboral*

¹⁴ Se usa el término inglés, pero su traducción al castellano es **cazatalento** que, según la RAE, es *la persona dedicada a buscar individuos idóneos para ser contratados por compañías necesitadas de ellos.*

¹⁵ En español **dirección de transición**, es la provisión temporal de recursos y capacidades de gestión. Puede verse como una asignación temporal de un ejecutivo de probada capacitación para gestionar un periodo de transición, crisis o cambio en una organización.

- *Diseño y despliegue de "Employee Journey: **Employee journey (mapa de experiencia de empleado)***, es un concepto que remite a la trayectoria o camino que un empleado/a recorre dentro de una organización desde que realiza el primer contacto durante su postulación a un rol, hasta que se va (independientemente de las causas por las que esto suceda). El *Employee journey* mide todas las tareas, responsabilidades, emociones, experiencias y procesos que los integrantes de una plantilla atraviesan durante su permanencia en una compañía.

Para ello, contamos con 6 trabajadores/as en el año 2023 y una red de 10 consultores asociados.



Quality Temporal¹⁶ es la línea de negocio especializada en trabajo temporal, reclutamiento masivo, selección por circunstancias y sustitución, fijo discontinuo y outplacement. En Quality además ayudamos a las empresas a adaptarse a la Reforma Laboral. Se desarrolla a través de la sociedad *Temporal Quality Empresa de Trabajo Temporal*.

Cumpliendo con la normativa vigente que regula las actividades de las Empresas de Trabajo Temporal, dispone de la Autorización Administrativa definitiva Nº 79/0269/13 del Ministerio de Trabajo.

Quality Temporal genera valor añadido en cada servicio de selección de personal gracias a su anticipación a las necesidades de los clientes y a la flexibilidad y proximidad. Damos respuesta de forma eficiente y en un tempo récord, alineados con la visión del cliente, pero colocando en el centro a las personas.

¹⁶ <https://www.qualitytemporal.com/grup-montaner/>

Desde su creación, en 1994, el objetivo de **Quality** es seleccionar los candidatos/as más calificados/as para satisfacer las necesidades de las empresas. Para ello, dispone de la mejor base de datos, actualizada día a día, que encuentra al candidato/a más adecuado a cada necesidad, aportando un valor añadido que la diferencia de la competencia.



El mercado de especialización de **Quality Temporal** es:

- Logística y transporte última milla
- Alimentación (industria cárnica)
- Agrario y régimen del mar
- Manufacturing
- Hostelería y Turismo
- Industria química
- IT (*Information Technology*): tecnologías de la información y la comunicación (TIC, TICs o bien NTIC para Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación).
- Office

Para ello, contamos con 21.666 trabajadores/as contratados durante todo el 2023 (26.536 en el 2022).



TQ Servicios¹⁷ es la línea de negocio orientada a **mejorar la competitividad y optimización de outsourcing en las organizaciones**. Basa su estrategia operativa en la mejora continua y se adapta a las necesidades de los clientes, conoce bien los servicios y sectores donde operan; esta actividad se desarrolla a través de las sociedades APSALABO, SL, Serveis Externs de Suport, SL, Pol Mark, SL y Servicios Externos de Soporte TQ Servicios, SL

Para ello, contamos con 2.501 trabajadores/as en el 2021 (2.043 en el 2021) y 200 servicios activos y cuidamos a las personas que están en el centro de cualquier propuesta de externalización.



¹⁷ <https://www.tqservicios.com/>

En 2023 estamos de estreno porque lanzamos una nueva unidad de negocio dentro de la marca TQ Servicios centrada en la externalización del control de calidad y procesos auxiliares en Industria. División especializada en ayudar a nuestros clientes a obtener un mejor estándar en la calidad de sus procesos auxiliares y en la gestión y control de calidad, tanto de sus productos como de sus procesos.

Procesos Auxiliares:

- Pre-montajes
- Ensamblajes
- Procesos de Acabado
- Preparación Materia Prima. - componentes
- Preparación Expediciones - Picking
- Logística interna.

Gestión y control de Calidad:

- Incoming Inspections
- In- Process Inspections
- Final Inspections
- Early Production Inspections
- Firewalls

Características del outsourcing:

- Máxima flexibilidad y eficacia
- Garantía de solvencia
- Amplia cobertura geográfica
- Control detallado del coste

Especializada en los siguientes sectores:

- Logística
- Alimentación (Industria Cárnica)
- Manufacturing
- Transporte
- Industrial
- Automoción
- Office





Uno de nuestros valores en Grup Montaner es la **Calidad**, y ¡por ella apostamos!
Este 2023 nos hemos Certificado en ISO 9001:2015, que nos reconoce como empresa que cumplimos unos estándares de calidad establecidos a nivel global.
Es una oportunidad para evaluarnos internamente, potenciar nuestros puntos fuertes, establecer objetivos y cambios en nuestra búsqueda por la excelencia.

1.9. Los valores de Grup Montaner

1.9.1. Introducción a los valores del Grup Montaner

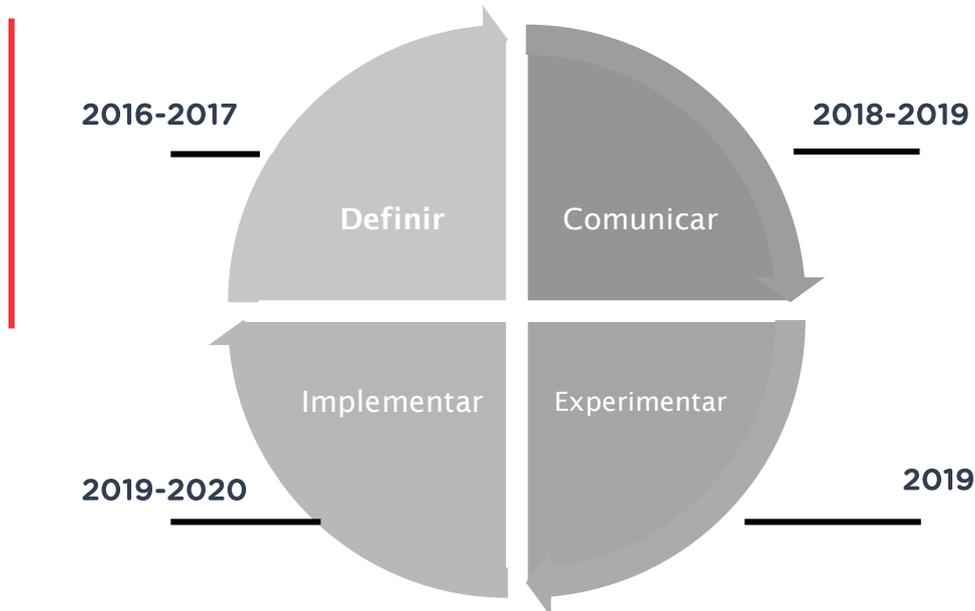


En nuestra organización siempre hay lugar para la mejora y compartimos los siguientes valores: disfrutar, integridad, superación, efectividad sostenible y calidad.

Todos estos valores mueven a las más de 3.500 personas que formamos el **Grup Montaner**. Todas y todos somos importantes y esa **energía colectiva** nos da fuerza para conseguir nuestras metas. Estamos muy comprometidos con la calidad del empleo y nos preocupamos por las condiciones y **las oportunidades de desarrollo** de nuestros trabajadores.

En **Grup Montaner** creemos que cada persona y cada empresa merecen su oportunidad de crecer. Llevamos más de 50 años acompañando a directivos/as y candidatos/as.

Grup Montaner inició en 2016 un Plan Estratégico con el que sentar las bases de su futuro y definir los valores que guíen cómo hacerlo, a través del siguiente Plan de Acción:



- **Definir:** el origen (2016-2017)
Un trabajo que involucra a todos los niveles de la compañía
- **Comunicar:** El marketing al servicio de la comunicación interna (2018-2019)
Una clave de éxito ha sido tratar esta comunicación como si de un lanzamiento externo para nuestros clientes se tratase en cuanto a acciones, búsqueda de impacto y efecto sorpresa, etc.
Algunas de las herramientas utilizadas para su comunicación han sido:
 - *Reuniones periódicas de cada área*
 - *Revista Interna mensual (MontaNews)*
 - *Calendario corporativo (también enviado a clientes)*
 - *Plan de Acogida nuevos empleados/as*
 - *Sección propia en las webs corporativas*
 - *Posts de los blogs corporativos y redes sociales*
 - *Vídeo 'story telling' del grupo*
 - *Gadget: taza personalizada para cada empleado/a*
- **Experimentar:** Creando una 'experiencia vivencial' es más fácil entender los valores (2019)
 - *Workshops para entender los valores: «Workshops de embajadores»*
 - *Encuentro anual en la Jornada de verano*
 - *Cena de Navidad*

- **Implementar:** El mayor reto de todos: cómo aterrizarlos e integrarlos (2019-2020)

Creación del '*Programa IMPULSO*'

- *Rompe con los esquemas tradicionales de evaluación del desempeño.*
- *Grup Montaner no evalúa a sus empleados/as, sino que impulsa el talento de sus equipos.*
- *Partiendo de una autoevaluación personal (53 preguntas) basada en los valores, 100 empleados/as de Estructura han decidido qué áreas les interesaba desarrollar y sus propios retos.*
- *La misión de cada responsable (y de Grup Montaner) es ayudarles a conseguirlos.*
- *Sesiones de formación y acompañamiento*
- *Plataforma online específica para que acompañe a todo el proceso.*

Los valores pasan a estar en el ADN de Dirección

Desde 2018, los valores forman parte de la hoja de ruta para definir el plan anual de la compañía.

Además, cada director del comité debe tener los de referencia a la hora de diseñar sus propios planes de acción. Y, a nivel general, cada año se hacen talleres de refresco de los valores junto a una consultora externa de Montaner, para saber identificarlos y ponerlos en valor en el día a día de todos los empleados/as. Estos talleres, que se organizan en pequeños grupos y se llevan a cabo tanto a nivel presencial como online, están dirigidos a personal asentado en la compañía y a las nuevas incorporaciones.



1.9.2. Valores de Grup Montaner

La definición de los valores de **Grup Montaner**, mencionados anteriormente, ha sido compartida por todos los empleados/as y se ha respetado la votación grupal sobre qué sí y qué no significaba cada valor.

En su definición, se incluyen frases literales de los empleados/as.

- **Claves del éxito**

1. Iniciativa de Dirección General: *cambio en el modelo de liderazgo*
2. Implicación de **todos los empleados/as** desde el inicio
3. **Evolución paulatina, cada año hacemos sesiones de refresco con empleados y para las nuevas incorporaciones**
4. Plan de acción en fases **alineado a la Estrategia: de la definición a la implementación**

| | |
|--|--|
| Una vez implementado, ser conscientes de que ya están adheridos a nuestro ADN | |
| Valores | |
| INTEGRIDAD: | Hacer todo aquello que consideramos bueno para nosotros y no perjudica los intereses de los demás |
| DISFRUTAR: | Sentirnos orgullosos y a gusto con el trabajo que hacemos |
| EFFECTIVIDAD SOSTENIBLE: | Conseguir lo que nos proponemos en el mejor tiempo con el menor coste, cuidando lo interno y externo |
| CALIDAD: | Lo que nos comprometemos a hacer, lo hacemos, aportando valor |
| SUPERACIÓN: | Proponernos retos y conseguirlos |

1.10. Los grupos de interés de Grup Montaner

Según las definiciones de los términos clave que aparecen en los Estándares GRI, se entiende como *grupo de interés* a la entidad o individuo que razonablemente se espera que se vea afectado significativamente por las actividades, productos y servicios de la organización informante o cuyas acciones podrían afectar a la capacidad de la organización para aplicar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

Grup Montaner ha identificado como sus principales grupos de interés los siguientes:

- Clientes
- Empleados/as
- Proveedores
- Sociedad
- Administración

Grup Montaner desarrolla acciones que le permiten conocer las expectativas de sus grupos de interés para, de este modo, evaluar algunos de los principales riesgos y oportunidades asociados al negocio, y establecer relaciones duraderas y estables con los actores principales de los mercados donde tiene presencia

Las acciones de diálogo de **Grup Montaner** se dividen en:

- ✓ **Acciones de consulta:** bidireccionales, donde **Grup Montaner** y sus grupos de interés interactúan para un intercambio de información ágil y fluido.
- ✓ **Acciones divulgativas:** unidireccionales, donde **Grup Montaner** facilita información a sus grupos de interés.

1.10.1. Actuaciones de diálogo con clientes

Trabajamos nuestro 'customer experience' en torno a 4 grandes bloques:

Digitalización:

- ❖ Inmediatez, trazabilidad y firma digital
- ❖ Gestión unificada a través del Área cliente web
- ❖ APP de empleados/as y candidatos/as

Experiencia del candidato/ta y cliente:

- ❖ Aplicamos técnicas de 'Service design' para mejorar sus experiencias
- ❖ Tenemos diseñados los 'blue prints' de nuestros servicios
- ❖ Probamos nuestros nuevos productos nosotros mismos

Evaluación continua del servicio al cliente:

- ❖ Encuesta anual con 95% de satisfacción
- ❖ Reuniones mensuales de seguimiento y mejoras

Modelo de trabajo en remoto:

- ❖ Diseñado por los propios empleados/as
- ❖ 1 día en la oficina, 4 en casa
- ❖ Respeto de disponibilidades y conciliación

CASOS DE ÉXITO



1.10.2. Actuaciones de diálogo con empleados/as

Encuesta de clima laboral:

En 2017 en **Grup Montaner** empezamos a trabajar el *Clima Laboral*. Desde ese momento, uno de los propósitos anuales ha sido mejorar las cifras de participación y satisfacción general para conseguir que el grupo sea para todos/as un lugar en el que crecer, sentirse a gusto, motivado y donde desarrollarse profesionalmente.

El estudio lo realiza una empresa independiente llamada OPENMET, especialistas en estudios de clima, que nos ofrece una visión externa y objetiva.

Además, desde 2020, en la encuesta se incluye un apartado sobre el modelo de trabajo en remoto implementando a raíz de la pandemia en el grupo.

En 2023 el grado de satisfacción general ha sido del 75% de media entre todas las unidades de negocio y servicios centrales del grupo. El indicador eNPS ha mejorado mucho respecto al año pasado (+20 puntos) obteniendo un muy buen resultado.

Los puntos a destacar del informe son:

- La participación ha sido de un 76%, superior a la media de participación de las organizaciones de un tamaño similar, que es del 70%.
- Se puntúan muy positivamente los valores que promueve la organización, la confianza, el buen ambiente laboral y la colaboración.
- El teletrabajo logra una valoración de excelente, constatando un beneficio en sus posibilidades de conciliación y flexibilidad.
- La pregunta sobre si recomendarían la empresa como un buen sitio para trabajar ha logrado una valoración muy superior a la del año anterior.
- En referencia al benchmark entre las empresas de nuestro formato (tamaño y número de empleados): nuestras notas son mucho mejores que la mayoría de las empresas con las que nos comparamos en el estudio anualmente.
- La retribución y beneficios ha sido el indicador más bajo, siendo así objetivo de análisis y mejora para 2024.

Estos fueron los principales factores que se evaluaron este año y sus resultados:

Compromiso: 75

Liderazgo: 76

Gestión del Talento: 66

Eficiencia Organizativa: 73

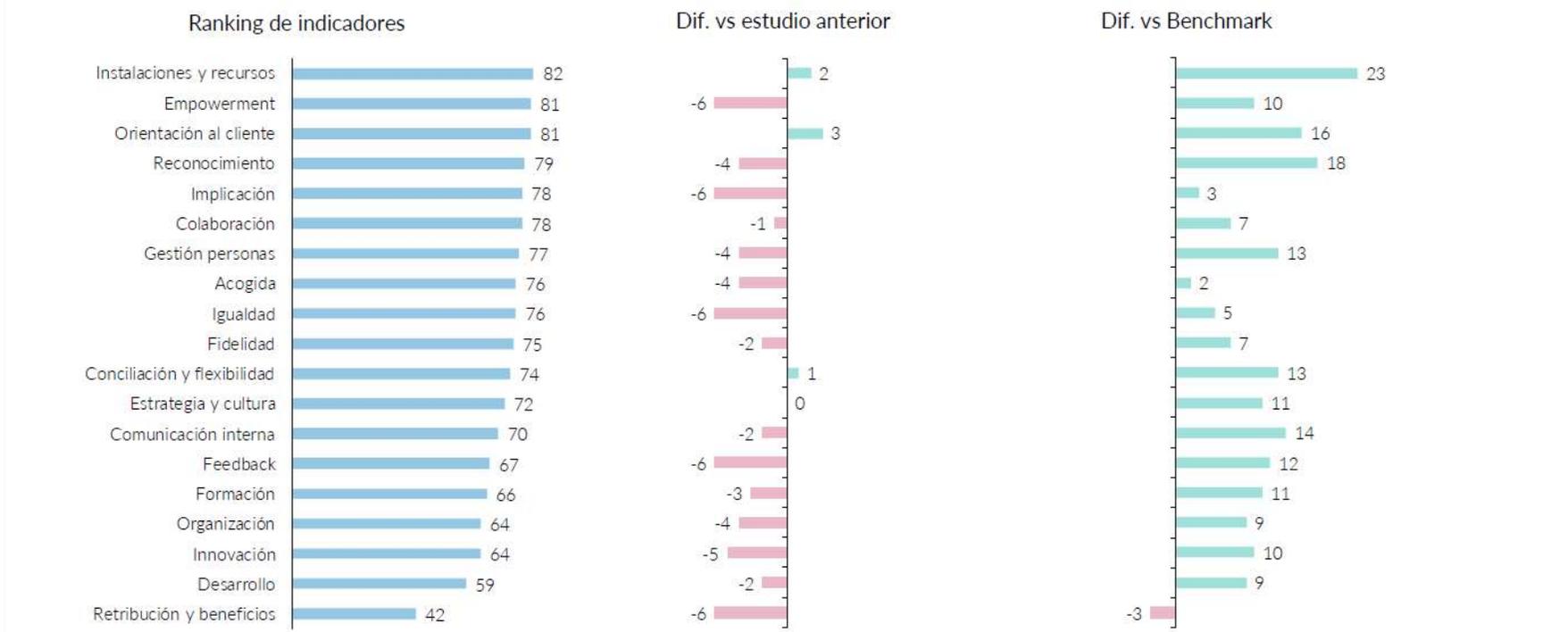
Factores higiénicos: 67

Análisis general



Análisis de los indicadores

El gráfico de la izquierda muestra los indicadores de mayor a menor puntuación. En el gráfico situado en medio, se observa la evolución histórica de los resultados, mientras que en el gráfico de la derecha se encuentra la diferencia de cada indicador respecto al Benchmark de mercado.



Introducción y metodología

Participación

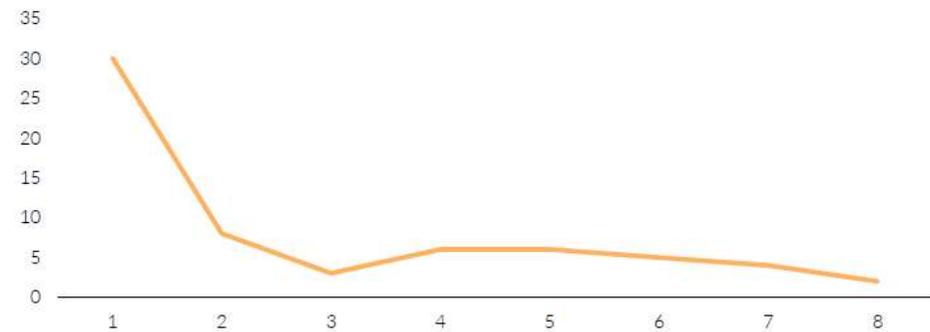


La participación total en el estudio ha sido de un:

76%



Evolución diaria de la participación



| Departamento | Participación | Nº Respuestas | Nº Empleados/as |
|--|---------------|---------------|-----------------|
| Quality Temporal, Montaner & Asociados | 108% | 27 | 25 |
| TQ Servicios (Ofic. Beethoven) | 86% | 6 | 7 |
| Serv. centrales (Admin., Comerc., Sistem.....) | 84% | 26 | 31 |
| TQ Servicios (Centros de cliente) | 24% | 5 | 21 |

Principales áreas de mejora

- 1. Innovación:** Aunque su posición respecto al Benchmark es favorable (+10), cae -5 puntos en el último año, obteniendo una valoración media de 64. La capacidad de la organización para anticiparse a los cambios y compartir buenas prácticas (61), como la valoración de ideas y cambios en los modelos de trabajo (67), son los aspectos críticos en este indicador.
- 2. Feedback:** (67), si bien se encuentra por encima del mercado (+10) es de los indicadores que más desciende en este año (-6). La periodicidad con que los trabajadores/as reciben información sobre su desempeño (57).
- 3. Organización:** (64), su valoración cae 4 puntos este año, y si bien mantiene una distancia positiva con el Benchmark (+9), hay aspectos que revisar; los procedimientos de trabajo (58), la coordinación y cooperación entre áreas (59), y la burocracia en los procesos administrativos (60), son de los elementos más críticos de este indicador.
- 4. Igualdad:** (76) pese a su buen puntaje y posicionamiento respecto a la media del mercado (+5), este es de los indicadores que presentan una evolución histórica más negativa (-6), si bien este año incorpora preguntas nuevas que dificultan la comparativa. La percepción de favoritismos (59) sin duda está influyendo en esta valoración. Los favoritismos son también la principal diferencia entre detractores y promotores.

Programa Impulso:

En 2020 en **Grup Montaner** lanzamos el Programa Impulso, que junto a los estudios de Clima pretende mejorar cada año la experiencia de empleados/as y potenciar el talento de cada uno de ellos. Impulso es un programa de desarrollo personal que tiene como objetivo potenciar el talento mediante la autoevaluación del empleado/a, a través de una plataforma online; allí revisa sus resultados con su mando directo y decide personalmente qué áreas de mejora quiere trabajar a través de un plan de acción que él mismo configura.

El programa ayuda a sistematizar y profesionalizar el proceso de mejora del talento en **Grup Montaner**.

“Nuestro objetivo es impulsar el talento y por eso Impulso se enmarca en uno de nuestros ejes estratégicos, el de poner a las personas en el centro. Queremos que cada uno sea líder de su propio desarrollo”, explica Joan Montaner.

Al impulsar el talento, las personas de la organización tienen más posibilidades de éxito y de desarrollo, cada una a su ritmo y de acuerdo con aquello que quiere potenciar: la clave está en el empoderamiento del trabajador/a para que lidere su crecimiento profesional en las competencias que crea oportunas.

1.10.3. Actuaciones de diálogo con proveedores

Estableceremos nuestra política de contratación y subcontratación de proveedores y colaboradores para ajustarla a los cambios de nuestra estrategia de responsabilidad social.

Este nuevo proceso nos permitirá prestar servicios y adquirir bienes con proveedores y colaboradores que afirmen desarrollar prácticas socialmente responsables, en línea con los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Valoramos que las empresas tengan un plan de igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aun no siendo obligatorio para muchas.

1.10.4. Actuaciones divulgativas con la sociedad

Internas en web y redes sociales

Grup Montaner y sus líneas de negocio: Montaner, Quality Temporal y TQ Servicios, difunde su conocimiento a terceros para compartir con la sociedad sus logros y contribuir a la construcción de una sociedad mejor; además, el Área de Marketing y Comunicación Corporativa edita el podcast *Montanews*, y publica sus noticias más destacadas en los perfiles corporativos de LinkedIn de cada una de las marcas e Instagram.



Las siguientes publicaciones en redes sociales y artículos del blog de **Grup Montaner** hacen referencia a cuestiones sociales y sobre personal, en concreto a:

1. Métodos de desconexión del trabajo y consejos sobre determinadas situaciones de estrés.
2. Fomento de hábitos saludables entre los trabajadores/as (ver apartado 2.3.1).
3. Divulgación de acciones solidarias mediante distintas ONG.

Métodos de desconexión del trabajo y consejos sobre determinadas situaciones de estrés.

Grup Montaner, dentro de su campaña de concienciación sobre Salud Mental, compartió de nuevo con sus trabajadores/as **consejos útiles para realizar reuniones eficientes** durante el trabajo en remoto. Esto tuvo el objetivo de evitar las reunionitis y saturar sus agendas con reuniones que pueden no ser necesarias.

Nº 2

Pautas de TRABAJO EN REMOTO

Grup Montaner

CONSEJOS PARA REUNIONES EFICIENTES

- **Convoca de forma eficiente**
¿Es necesario convocar una reunión o se puede solucionar mediante mail o el chat de Teams?
- **Revisa la disponibilidad**
Antes de convocar, revisa el calendario de los/as invitados/as.
- **Planifica la reunión**
Organiza la reunión con al **menos 48h de margen** para que tengas tiempo de prepararla y gestionar a los/as asistentes.
- **Añade información en la convocatoria**
Establece el 'orden del día' y objetivo de la reunión en el cuerpo de la convocatoria.
- **Adjunta los documentos a tratar**
Explica qué se espera de los/as asistentes/as y comparte la documentación a tratar en la reunión con tiempo para que pueda ser revisada.
- **Ten en cuenta el tiempo**
La duración recomendada es de **45 minutos**.
- **Convoca dentro de las franjas recomendadas**
De 8.30h a 10.30h; de 13 a 14h y de 15.30h a 16.30h.
Se deben respetar estas franjas y si nos convocan fuera de ellas, rechazarla y pedir ajustar el horario al organizador/a.
- **Toma notas de la reunión**
El/la organizador/a o alguien designado **debe tomar notas de la reunión en TEAMS**, así quedarán guardadas o, en su defecto, utiliza la plantilla de acta de reuniones.
- **Asigna objetivos/retos**
Acaba la reunión con compromisos/acuerdos y especifica los/as responsables de cumplirlos.
- **Revisa la periodicidad**
Si la reunión es periódica, debe prepararse igual, y si no hay novedades, anularla para poder liberar a los/as convocados/as.
- **Sé puntual**
Sé puntual tanto si convocas como si asistes.
- **Avisa ante cualquier inconveniente**
Si no puedes asistir, **avisa al/la responsable de la reunión**, incluso cuando ya ha empezado. Puedes mandar un mensaje de chat por TEAMS desde el ordenador o el teléfono.
- **¡Cuidado con el ruido!**
Cuando estés en la oficina y tengas una videollamada, **usa auriculares para asegurar que te escuchamos bien y no molestar al resto de compañeros/as.**

En la web de Quality se compartió un artículo sobre el éxito de la Campaña Solidaria que organizó la oficina Quality Reus con la Asociación 'Nos Ayudamos', en la cual participaron empleados/as, clientes y proveedores.



Reunimos más de 460kg de alimentos en nuestra Campaña Solidaria

Noticias

Un año más, en Quality hemos realizado nuestra campaña solidaria de recogida de alimentos. Una iniciativa que llevamos repitiendo varios veranos, liderada por nuestro equipo de Quality Reus, en la que colaboramos con alguna asociación de la zona de Tarragona para...

[leer más](#)

Publicaciones en el **blog** del Grupo Montaner con foco solidario y de hábitos saludables:

- Grup Montaner consigue el excelente en su modelo de trabajo en remoto en el estudio de Clima de 2023
- Estrenamos formaciones Security Box para concienciar sobre la salud y seguridad laboral
- Grup Montaner cumple 6 años de colaboración con ITRAN para ayudar a la escolarización de niñas en Marruecos
- Grup Montaner colabora con Zing Programme en la inserción laboral
-

En redes sociales, la compañía apuesta por su presencia en LinkedIn, YouTube e Instagram.

Fomento de hábitos saludables entre los trabajadores/as.

- Los beneficios para la salud de consumir frutas y verduras de temporada.
- La ergonomía en el trabajo, cómo afecta a la productividad
- Ejercicios para realizar estiramientos en el trabajo después de estar muchas horas sentado.



Externas en prensa escrita

Asimismo, a nivel de prensa escrita y digital hemos conseguido transmitir el espíritu y la esencia de **Grup Montaner** a la sociedad en medios como La Vanguardia, Cinco Días, Via Empresa, y la revista RRHH Digital y 20minutos entre otros:



Las ETT potenciarán el contrato indefinido de fijo-discontinuo

El sector de empleo temporal reformula su operativa tras la reforma laboral

BLANCA GISPERT
Barcelona

Uno de los principales objetivos de la reforma laboral es acabar con la inestabilidad del empleo reduciendo los contratos temporales al mínimo posible. Por eso, Gobierno y agentes sociales pactaron suprimir el contrato de obra y servicio, utilizado con asiduidad para cubrir puestos de trabajo que tenían una vida tan larga como duraba la obra o servicio en cuestión. En algunos casos el contrato podía ser de meses, pero en otros se alargaba años, incluso más de una década.

Por eso, desde que la normativa se aprobó a finales del año pasado, las empresas se han visto obligadas a contratar a estos trabajadores como indefinidos y a

El contrato de obra y servicio, que desaparecerá en dos semanas, supone más del 30% de su actividad

sas para adaptarse al redactado de la ley. Y, a menos de dos semanas del cambio, las ETT trabajan a contrarreloj con el objetivo de no perder un tercio de su actividad.

Encima de la mesa se barajan distintas cartas. La más novedosa es la contratación de trabajadores indefinidos bajo la modalidad de fijo-discontinuo, una figura que tenía escaso protagonismo hasta la fecha (apenas representaba el 2% de los contratos indefinidos en España) y que permite a las empresas remunerar al trabajador únicamente durante las temporadas en las que hay necesidad de prestar servicio, por ejemplo, durante la temporada alta de turismo.

Enrique Rodríguez, director general de Manpower en España, confirma su intención de aplicar este tipo de contrato a partir de ahora: "Estamos trabajando para tener un *pool* (grupo) de empleados fijos con el objetivo de colocarlos en función de las necesidades de las empresas clientes". El directivo comenta que aún es pronto para saber el peso que tendrá esta figura en sus contrataciones para crear



El sector de la hostelería concentra la mayoría de fijos-discontinuos

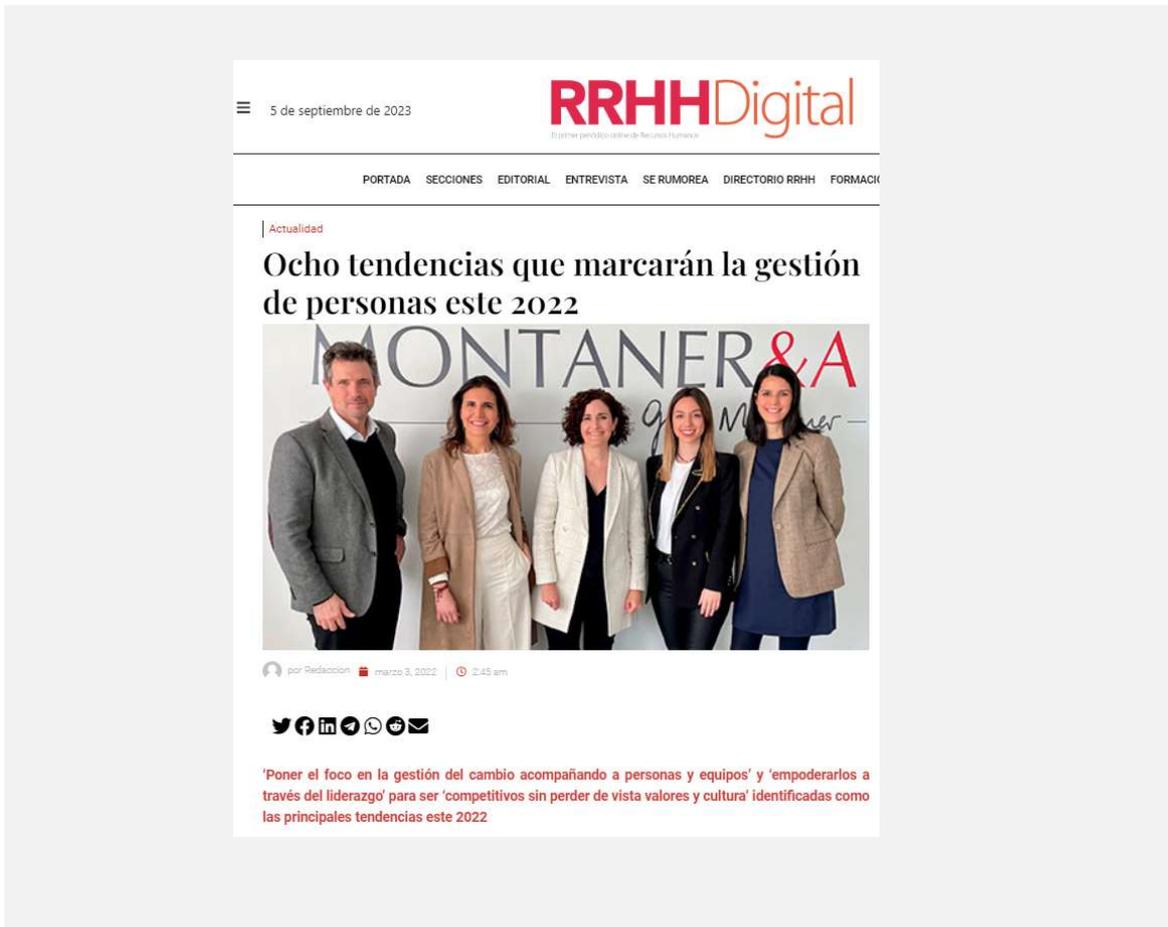
CincoDías ⁴⁵

RECURSOS HUMANOS >

El 'onboarding', una tarea pendiente de las empresas españolas

El 75% de los profesionales tiene un mal recuerdo de su fase de incorporación
Estrés, sensación de abandono y soledad son las consecuencias para el empleado recién llegado







El liderazgo no tiene género

Entre personas del mismo género se dan estilos de liderazgo muy diversos



Xavier Hernández Psicólogo Clínico y organizacional
Barcelona. 01 febrero de 2022 05:30



Según Xavier Hernández, el liderazgo trata de valores, preferencias o prioridades, y no de género | Stock

equipos&talento

Montaner y Fundación Másfamilia analizan la evolución y retos del teletrabajo en 2022

Previsiones para el teletrabajo en el segundo semestre de año

Montaner, la marca insignia de Grup Montaner especializada en consultoría, gestión del cambio, selección Onboarding y headhunting, junto a la Fundación Másfamilia, organización que lidera la gestión de la conciliación personal, familiar y laboral en España y en Latinoamérica, a través de la iniciativa efr, analizan cómo evoluciona el teletrabajo en 2022 y los principales retos a los que se enfrentan las empresas que lo han o quieren aplicarlo





TRABAJO

La gran renuncia aterriza en España: el número de trabajadores que abandonan sus empresas se dobla

Los empleados con contrato indefinido que renuncian, en busca de mejores condiciones, supera los 50.000 en nueve meses

GERMÁN ARANDA

BARCELONA, SÁBADO, 3 DE DICIEMBRE DE 2022. 05:30
ACTUALIZADO: LUNES, 5 DE DICIEMBRE DE 2022. 21:06
TIEMPO DE LECTURA: 3 MINUTOS



Diari de Girona

18 de febrer del 2025

18 de febrer del 2025

El releu generacional a les empreses familiars

Planificar a llarg termini el canvi generacional d'una P.M.E. familiar és determinant per a procurar la continuïtat i l'èxit d'aquesta empresa

Per Montaner

Montaner és una empresa que ofereix solucions de recursos humans i organitzatives a les empreses familiars. El seu objectiu és ajudar a les empreses a planificar i gestionar el canvi generacional de manera efectiva i sostenible.

El canvi generacional és un procés complex que implica la transferència de la propietat i la gestió de l'empresa a una nova generació. Aquesta transició pot ser desafiadora si no es planifica adequadament.

Per això, és essencial que les empreses familiars comencin a planificar aquest canvi des de ben jove. Així, es podran abordar tots els aspectes necessaris per garantir la continuïtat i l'èxit de l'empresa.

El canvi generacional

El canvi generacional és un procés que implica la transferència de la propietat i la gestió de l'empresa a una nova generació. Aquesta transició pot ser desafiadora si no es planifica adequadament.

CincoDías 45

Quando el jefe se pone en los zapatos del empleado

El líder que s'empatia amb el seu treballador és més eficaç i genera més confiança. Aquesta actitud pot transformar un equip i millorar els resultats.

Montaner

El líder que s'empatia amb el seu treballador és més eficaç i genera més confiança. Aquesta actitud pot transformar un equip i millorar els resultats.

El líder que s'empatia amb el seu treballador és més eficaç i genera més confiança. Aquesta actitud pot transformar un equip i millorar els resultats.

Actuaciones de diálogo con la “Administración”

Dada la relevancia de las actividades de *Grup Montaner*, es esencial mantener una permanente relación con las administraciones públicas, fundamentalmente del ámbito social, laboral y tributario.



2. Descripción de las políticas que aplica el grupo y su resultado

2.1. Política en materia medioambiental

Nos comprometemos a desarrollar actividades de forma respetuosa con el medio ambiente. La política ambiental del **Grup Montaner** define medidas para frenar el impacto directo e indirecto en cualquier área de trabajo:

- **Frenar el impacto directo:** cumplimiento de los requisitos legales, realización de estudios de impacto ambiental, ahorro energético y de materias primas, y reducción de residuos.
- **Frenar el impacto indirecto provocado por la incidencia en la propia actividad:** reducción y racionalización de energía y papel, reciclaje y recogida selectiva de residuos, y selección de materiales que generen menor impacto (residuos y toxicidad).



2.2. Proyecto Fundación Montaner

El compromiso que tenemos en el Grup Montaner por generar valor social en nuestro entorno más inmediato nos ha llevado a reactivar e impulsar nuestra Fundación, antes denominada AXMES y que ahora lleva el nombre de Fundación Montaner.

Con el desarrollo de este proyecto, que tiene nombre y personalidad jurídica propios, deseamos implantar una cultura corporativa que nos permita ir más allá del cumplimiento con la legislación vigente en materia de acceso al empleo de personas con discapacidad (Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, RDL 1/2013 de 29 de noviembre). Nuestra responsabilidad como grupo empresarial es contribuir a reducir la desigualdad en nuestra sociedad. Por ello, deseamos comenzar a promover la creación de entornos laborales más diversos e inclusivos en los que todas las personas, independientemente de su género, edad, creencias religiosas, etnicidad, orientación sexual, origen u estatus socioeconómico o discapacidad se sientan aceptadas y respetadas.

Deseamos aprovechar el “know-how” que Grup Montaner ha adquirido a lo largo de más de 20 años en la incorporación al mercado laboral de personas con certificado de discapacidad y/o incapacidad permanente total y acompañar a otras empresas en la incorporación de talento diverso. En este sentido, desde 2022 hasta la actualidad estamos apostando por hacer más difusión y aportar más transparencia en esta materia y, de este modo, favorecer aún más la contratación directa de las personas con discapacidad, tal y como señala el artículo 42.1 42.1 de la LGD. *“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”. Este porcentaje es lo que se denomina “cuota de reserva”.*

El **Grup Montaner** ha realizado donaciones a varias fundaciones y entidades sin ánimo de lucro que apuestan por la educación de personas en situación de vulnerabilidad por valor de 30.840.-€ en 2023.

Tenemos el absoluto convencimiento de que el empleo es la mejor herramienta para la inclusión social. Por ello, gracias a un equipo profesional especializado en Integración e Inclusión (I&I), compuesto por una consultora en LGD y una persona Responsable de Fundación, a quien hemos contratado en el último trimestre de 2023, hemos conseguido:

- Ofertar 91 vacantes a personas con discapacidad
- Gestionar 532 candidaturas
- Realizar 240 entrevistas personales
- Incorporar a 23 personas con discapacidad en la empresa privada.

Además de realizar procesos de selección para las empresas propias, hemos ayudado a 6 clientes a incorporar el mejor talento con discapacidad. Nuestro modelo de selección se diferencia por utilizar la “mirada apreciativa” y por poner a las personas con discapacidad en el centro a lo largo de todo el proceso de selección.

Nuestro trabajo en red nos ha permitido establecer alianzas estratégicas con diferentes entidades privadas y públicas, pudiendo llegar a muchas más personas que se encuentran en búsqueda de empleo y favoreciendo la difusión y sensibilización para que sean más accesibles.

Estos esfuerzos se alinean con los ODS de la Agenda 2030, contribuyendo de manera significativa a la consecución de los siguientes objetivos:



A continuación, adjuntamos un cuadro resumen en el que se muestra el grado de cumplimiento –o no– de la LGD en las sociedades de nuestro Grupo correspondiente a 2023 (enero a diciembre de 2023).

Si bien, como observamos en el cuadro, en 2023 no hemos logrado cumplir la cuota del 2% que nos exige la normativa vigente en dos de nuestras sociedades, a través de la vía de la contratación directa de perfiles con discapacidad, utilizando como herramienta a nuestra Fundación estamos comenzando a establecer las bases de esta cultura de Diversidad a través de la concienciación y sensibilización de nuestro Equipo de Dirección, equipos operativos y mandos intermedios. En nuestra empresa de Trabajo Temporal, por las características que tiene, hemos utilizado la opción de Medidas Alternativas.

| MERCANTIL | AÑO | PLANTILLA MEDIA DE LA MERCANTIL | JORNADAS PROM. ACUMULADAS | JORNADAS TRABAJADORES LGD PROPIOS | JORNADAS TRABAJADORES LGD CEDIDOS | TOTAL JORNADA TRABAJADORES LGD | CUMPLIMIENTO Nº TRABAJADORES SEGÚN LAS JORNADAS | % CUMPLIMIENTO LGD | Nº NECESARIO TRABAJADORES | PLANTILLA LGD PENDIENTE COBRIR |
|--------------|------|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---|--------------------|---------------------------|--------------------------------|
| TQ SERVICIOS | 2023 | 343,79 | 106780,15 | 1883 | 379 | 2262 | 7,61 | 2% | 7 | 0,61 |
| APSALABO | 2023 | 474,78 | 154416,81 | 2075 | 476 | 2551 | 8,22 | 2% | 9 | 0,78 |
| POLMARK | 2023 | 413,97 | 131439,93 | 1467 | 0 | 1467 | 4,59 | 2% | 8 | 3,41 |
| QUALITY | 2023 | 2708,05 | 642828,06 | 3017 | 0 | 3017 | 13,6 | 2% | 54 | 40,40 |

2.3. Responsabilidad social corporativa (RSC)

Compartir nuestras acciones de RSC con todas las personas que forman parte del Grup Montaner favorece que las personas se identifiquen y alineen con nuestros valores corporativos para sumar y generar un valor social compartido. Valores que se convierten en energía colectiva y fuerza para conseguir nuestras metas. Trabajamos con y para las personas y por ello, las personas que trabajan en el Grup Montaner son el principal valor de nuestras empresas por su talento, formación, contribución a nuestra compañía y calidad humana. Para nosotros/as es fundamental mantener los más altos niveles de motivación y compromiso. En consecuencia, estamos comprometidos/as con la calidad del empleo y con las condiciones y las oportunidades de desarrollo de nuestro equipo. Fomentamos la conciliación de la vida personal y laboral de nuestros/as empleados de oficinas centrales a través del teletrabajo, así como la igualdad de oportunidades.

2.4. Política en cuestiones sociales y relativas al personal

Vida saludable

En **Grup Montaner** nos preocupamos por fomentar **hábitos de vida saludable centrados en la alimentación y el deporte** (descuentos para empleados/as en centros deportivos).

Nuestras oficinas propias y servicios centrales disponen de fruta y agua fresca semanalmente; compartimos las campañas del Ministerio de Sanidad y la Seguridad Social y buscamos fórmulas para la conciliación de vida personal y laboral.

Como medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores, en **Grup Montaner** 122 empleados/as se han acogido a la baja de maternidad/paternidad en 2023.

Y como medidas de conciliación, los empleados/as de nuestras oficinas tienen disponibles las siguientes medidas:

- Flexibilidad horaria de entrada de ½ hora
- Teletrabajo 4 días a la semana

Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es una parte fundamental de nuestra gestión, que implica a todas las áreas de la compañía. Formamos, sensibilizamos y hacemos partícipes a todos nuestros empleados/as de las condiciones de seguridad y salud en su trabajo.

2.4.1 El objetivo que perseguimos es “CERO accidentes”

La seguridad de las personas es el principio fundamental de nuestras actividades y compromisos. La cultura de seguridad de **Grup Montaner** engloba los comportamientos y valores compartidos para controlar los riesgos de nuestras actividades.

Estamos centrados en las **instalaciones**, los **procesos** y las **personas**.

La prevención, el análisis de los incidentes, la formación, la comunicación y las acciones de mejora nos ayudan a controlar y gestionar los riesgos.

Por ello, ofrecemos a todos los trabajadores/as las herramientas necesarias para desarrollar y asumir su compromiso individual con la seguridad.

Nos comprometemos con el cumplimiento en esta materia y buscamos la mejora continua, tal y como acredita nuestro Servicio Propio de Seguridad y Salud en el trabajo (PRL).



Los indicadores de siniestralidad de los años 2022 y 2023 se detallan a continuación:

| Análisis de siniestralidad - 2023 | Total | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Número total de accidentes de trabajo | 224 | 621 | 845 |
| Accidentes de trabajo con baja | 142 | 93 | 235 |
| Accidentes de trabajo sin baja | 82 | 46 | 128 |
| Número de jornadas pérdidas accidentes de trabajo | 2.872 | 933 | 3.805 |
| Costes totales por accidentes de trabajo | 63.207,23 | 28.305,88 | 91.513,11 |
| Índice de frecuencia (número de accidentes con baja laboral por cada millón de horas trabajadas) | 295,34 | 209,29 | 504,63 |
| Índice de gravedad (número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas) | 8,74 | 6,71 | 15,45 |

| Análisis de siniestralidad - 2022 | Total | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Número total de accidentes de trabajo | 206 | 79 | 285 |
| Accidentes de trabajo con baja | 133 | 50 | 183 |
| Accidentes de trabajo sin baja | 73 | 29 | 102 |
| Número de jornadas pérdidas accidentes de trabajo | 2.200 | 853 | 3.053 |
| Costes totales por accidentes de trabajo | 41.644,06 | 15.865,29 | 57.509,35 |
| Índice de frecuencia (número de accidentes con baja laboral por cada millón de horas trabajadas) | 56,38 | 29,41 | 42,89 |
| Índice de gravedad (número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas) | 0,53 | 0,42 | 0,47 |

La siniestralidad del grupo ha obtenido los mejores resultados de los últimos 5 años en los centros que opera, logrando la reducción de la accidentabilidad en un 78%. Es un dato muy importante para nosotros, pues sigue con uno de nuestros principales objetivos, el de lograr el riesgo 0. Se ha conseguido gracias a la implantación de medidas como:

- **Mayor seguimiento:** controles en planta de las actividades realizadas por los trabajadores/as a través de los mandos intermedios y los técnicos superiores de prevención de riesgos laborales.
- **Instrucciones nuevas:** se incide y refuerza la formación concreta en cada puesto de trabajo asociada a los riesgos más directos derivados de este.
- **Formación constante:** se crean y explican distintas instrucciones encaminadas a informar mejor a los trabajadores/as en materia de seguridad y salud.



Estas medidas se han implementado tras el estudio de las tendencias de accidentabilidad de años anteriores. Además, teniendo en cuenta la situación vivida por el Covid-19, en el que clientes de la compañía han necesitado un refuerzo de sus plantillas por tratarse de sectores esenciales, es de gran valor para la compañía haber conseguido estas cifras.

1. Modelo de 'Trabajo en Remoto' de las oficinas Grup Montaner

- ❖ 1 día en la oficina
- ❖ 4 en casa

10 tips para **TELETRABAJAR**

1 Planifica bien tus tareas y las de tu equipo cada día

2 Transmite muy bien lo que esperas cada día de tu equipo

3 Organiza tus reuniones por videoconferencia

4 Utiliza el chat corporativo para hablar instantáneamente con tus compañeros/as

5 Cumple con tu horario laboral, te ayudará a desconectar en casa

6 Pónte al día con tus emails

7 Aprovecha para investigar sobre la competencia y las tendencias del mercado

8 Asegúrate de conocer los servidores remotos corporativos

9 Conoce mejor nuestros servicios navegando por nuestra web y nuestro blog

10 Fórmate. Tienes a tu disposición vídeos y material gratuito para adquirir nuevos conocimientos y habilidades

MONTANER&A
Grup Montaner
quality
TQ SERVICIOS
Grup Montaner

2.5. Política en materia de respeto a los derechos humanos

Grup Montaner apoya firmemente la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*¹⁸ adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948; la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*¹⁹, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 18 de junio de 1998, la *Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social*²⁰, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en noviembre de 1977²¹, los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*²² aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, el 16 de junio de 2011 en su resolución 17/4, y las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*²³.

Grup Montaner establecerá procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos y medidas para gestionarlos y mitigarlos, así como un canal de denuncias en caso de vulneración, promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT relacionadas con la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, eliminación de la discriminación, así como del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil.

No obstante, siempre ha venido respetando la aplicación de estos derechos no permitiendo, en ningún supuesto, prácticas fuera de dichos principios. Así, mostramos nuestro más estricto compromiso en la implantación de prácticas laborales justas y éticas, y en la protección de los derechos de los trabajadores.

Durante el 2023 hubo 14 denuncias, todas tratadas desde el comité de conducta y todas solucionadas, sin gravedad ninguna

¹⁸ https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹⁹ <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

²⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

²¹ Enmendada en su 279.^a (noviembre de 2000), 295.^a (marzo de 2006) y 329.^a (marzo de 2017)

²² https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

²³ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

2.6. Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

Todas las empresas de **Grup Montaner** están estrechamente comprometidas con los más altos estándares de ética corporativa y cumplimiento.

Grup Montaner cuenta con un espíritu de tolerancia cero para todo tipo de corrupción y sobornos. Ambos son riesgos globales que pueden perjudicar la reputación y la viabilidad de **Grup Montaner** y de los entornos en los que realiza su actividad.

Grup Montaner, su Administrador Único y los directivos/as y empleados/as de todos los niveles (ya se trate de empleados temporales o permanentes), así como sus proveedores, contratistas, agentes, asesores, representantes y cualquier otra persona o entidad que actúe en su nombre están sujetas a nuestro Código Ético y de Conducta, además de a nuestras políticas internas y a todas las leyes nacionales e internacionales que correspondan en relación con la prevención de la corrupción y el soborno.

Nos esforzamos para tomar todas las medidas necesarias con el fin de impedir que se produzcan sobornos o corrupción y para gestionar de manera eficaz este tipo de riesgos.



2.7. Política de Igualdad

Plan de igualdad

Un punto importante que complementa nuestro código ético es el **plan de igualdad**, que vincula con la apuesta del grupo por el potencial de cada persona, independientemente de su cultura, nacionalidad o género. Para ello tenemos desarrollados y aplicados diferentes materiales como:

- **Un plan de igualdad propio.**
- **Una guía de lenguaje no sexista.**
- **Protocolos** contra acoso sexual y laboral.

Todos los empleados/as tienen acceso, desde su área personal, a los protocolos de actuación en caso de acoso sexual o laboral y disponen de medios de comunicación que garantizan en todo momento el anonimato y la confidencialidad de la persona afectada.

PERSONAS EN EL CENTRO

Por eso, en nuestra empresa, contamos con:



Políticas no sexistas
y código ético en
nuestras oficinas

SEGURIDAD
& SALUD
EN EL TRABAJO

Servicio propio
de prevención de
riesgos laborales



Programa 'Impulso',
para el desarrollo
de talento de
Grup Montaner.



Encuesta de
clima anual para
medir el índice de
satisfacción de
empleados

2.8. Otras políticas socialmente responsables

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.

Grup Montaner ha patrocinado el equipo **TITAN Quality** que participa anualmente en una de las competiciones más retadoras que existen.

En 2023 colaboramos una vez más, gracias a la campaña anual de recogida de alimentos promovida bajo la marca de trabajo temporal, Quality, con la asociación “Nos Ayudamos” dirigida a las familias más vulnerables de Tarragona y gestionada por la oficina de Quality Reus.

Necesitan alimentos nutritivos no perecederos como legumbres, azúcar, conservas, leche, aceite y alimento para lactantes.

La recogida se realizó durante el mes de junio-julio y de diciembre en la oficina **Quality** de Reus

Con el fin de conocer con más profundidad la situación actual y las dificultades que atraviesan las personas con discapacidad para acceder a un empleo, los días 3 y 4 de mayo de 2023 asistimos a la 9ª edición de la Feria disCapacidad&Empleo que DisJob.com organizaba en Barcelona.

En 2023 hemos renovado nuestro compromiso con ITRAN, Asociación de Amigos del Pueblo Marroquí, colaborando con su programa de apadrinamiento de niñas.

2.9. Información fiscal.

El total impuestos sobre beneficios pagados en los años 2022 y 2023 es el siguiente:

| Año | Pago IS | Pagos cta IS | Total |
|------|-------------|--------------|--------------|
| 2023 | (69.702,06) | (132.132,72) | (201.834,78) |
| 2022 | (62.003,36) | (138.607,25) | (200.610,61) |

La contribución fiscal del Grupo en los años 2021 y 2022 ha sido la siguiente

| Sociedad | IVA (1) | | IRPF personal (1) | | IRPF arrendamientos (1) | | Impuesto Sobre Sociedades (2) | | Otros Tributos | | Seg. Social a cargo de la empresa | |
|--|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | Año 2022 | Año 2023 | Año 2022 | Año 2023 | Año 2022 | Año 2023 | Año 2022 | Año 2023 | Año 2022 | Año 2023 | Año 2022 | Año 2023 |
| Temporal Quality ETT, S.L. | 8.123.905,84 | 8.078.940,53 | 1.324.230,49 | 1.174.715,74 | 17.809,07 | 18.549,41 | 82.817,74 | 49.492,74 | 21.128,15 | 18.131,78 | 9.004.204,78 | 8.954.943,96 |
| Serveis de Suport Pol-mark, S.L. | 2.255.558,22 | 2.324.579,76 | 856.197,76 | 871.669,70 | 570,00 | 570,00 | 22.966,08 | 23.426,13 | 4.400,51 | 2.834,20 | 2.359.978,95 | 2.452.285,74 |
| APSALABO, S.L. | 2.055.304,60 | 2.204.792,50 | 501.133,92 | 466.609,96 | 0,00 | 0,00 | 47.894,15 | 23.994,21 | 2.706,29 | 2.706,29 | 2.152.365,00 | 2.310.929,45 |
| Servicios Externos de Soporte TQ Servicios, S.L. | 1.143.986,63 | 1.698.912,32 | 389.479,29 | 467.919,11 | 0,00 | 0,00 | 6.976,99 | 34.505,83 | 1.375,85 | 1.560,57 | 1.264.704,85 | 1.610.582,63 |
| Grupo Montaner y Asociados, S.A.U. | 84.367,36 | 103.784,01 | 39.606,65 | 32.913,87 | 0,00 | 0,00 | 26.786,01 | 12.370,78 | 4.491,89 | 4.491,98 | 68.318,17 | 61.376,78 |
| Grupo Montaner Formación, S.L.U. | 0 | 0 | 7987,46 | 7994,25 | 0 | 0 | -3182,5 | -4985,16 | 1205,03 | 1205,03 | 12827,9 | 12351,48 |
| HOLDING GRUP MONTANER APM FUNDADO 1973, S.L. | 212.873,38 | 230.575,51 | 194.824,10 | 177.364,36 | 0,00 | 0,00 | 24.053,84 | 19.828,17 | 2.795,22 | 2.795,22 | 164.250,19 | 160.385,60 |
| Total | 13.875.996,03 | 14.641.584,63 | 3.313.459,67 | 3.199.186,99 | 18.379,07 | 19.119,41 | 208.312,31 | 158.632,70 | 38.102,94 | 33.725,07 | 15.026.649,84 | 15.562.855,64 |
| Pagos fraccionados ISS | | | | | | | -138607,25 | -132132,72 | | | | |
| Líquido a ingresar o a devolver | | | | | | | 69705,06 | 26499,98 | | | | |

3. Principales riesgos relacionados

3.1. Detección de riesgos

La gestión y detección de los riesgos se realiza mediante los análisis de cambios legislativos a nivel laboral, así como de los riesgos informáticos o de protección de datos, aunque no sean muy significativos para la sociedad.

Asimismo, se toman en consideración las repercusiones que puedan llegar a tener aspectos fundamentales como los relativos los planes de igualdad, respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y en materia medioambiental, brechas de género, acoso...

En *Grup Montaner* no hemos identificado riesgos graves relacionados con las políticas que aplica; el Plan de igualdad que deben, obligatoriamente, realizar las compañías, existe y está en proceso de actualización.

Los procesos de digitalización que utilizamos son, potencialmente, un foco de riesgo: *phishing*, pérdida de información en local, LOPD (gestión de datos, datos personales de proveedores, robo de información confidencial, etc.). En este sentido, estamos preocupados por la posible aparición de estos riesgos y, por ese motivo, nuestra área de sistemas está elaborando un procedimiento para mitigarlo.

3.2. Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos

En *Grup Montaner* tenemos el firme compromiso de elaborar, más detallada y formalmente, las políticas necesarias propias (Buen Gobierno Corporativo) y establecer los mejores procedimientos para mejorar el control y la gestión de riesgos (laborales, regulatorios, fiscales y jurídicos)

3.3. Oportunidades

Con todo, queremos convertir los riesgos en oportunidades al ofrecer la garantía de un equipo experto e implicado en la gestión de cada proyecto que escucha y valora las necesidades específicas de cada cliente y le asesora hasta encontrar la mejor solución para la gestión de su talento.

Disponemos de metodología propia que define todos nuestros proyectos, y nos va a permitir revisar todos nuestros procesos, pero seguir creciendo, no solo en facturación sino en reputación y calidad de servicio. Esta metodología está basada en:

- Visión sistémica
- Foco en las personas
- Mirada apreciativa
- Especialidad en sectores
- Flexibilidad
- Orientación a resultados



4. Principales cuestiones relacionadas con el Grup Montaner

4.1. Cuestiones medioambientales

En *Grup Montaner* nos comprometemos a desarrollar actividades de forma respetuosa con el medio ambiente.

Debido a que la actividad del *Grup Montaner*, no genera riesgos ambientales directos, este no es un aspecto material para la compañía y no se destinan recursos a la prevención de riesgos ambientales, y conforme puede comprobarse en su información financiera de ejercicios precedentes y de 2023, no hay previsión de que el *Grup Montaner* constituya provisiones y garantías para riesgos ambientales.

Aunque la naturaleza de la actividad ejercida por el *Grup Montaner* no suponga un riesgo ambiental, estamos comprometidos con la sostenibilidad y, en ese sentido disponemos de una política ambiental que define medidas para frenar el posible impacto directo e indirecto en cualquiera de nuestras áreas de trabajo:

- **Frenar el impacto directo:** cumplimiento de los requisitos legales, realización de estudios de impacto ambiental, ahorro energético y de materias primas, y reducción de residuos.
- **Frenar el impacto indirecto provocado por la incidencia en la propia actividad:** reducción y racionalización de energía y papel, reciclaje y recogida selectiva de residuos, y selección de materiales que generen menor impacto (residuos y toxicidad).



4.1.1. Uso sostenible de los recursos

Estamos viviendo momentos de cambio y adaptación a nivel global, y como compañía de servicios que somos que se preocupa por las personas, necesitamos ser *sostenibles* en el tiempo.

Uno de nuestros objetivos, y valores corporativos, es el de la eficiencia sostenible: *conseguir lo que nos proponemos en el mejor tiempo, con el menor coste, cuidando al cliente interno y externo.*

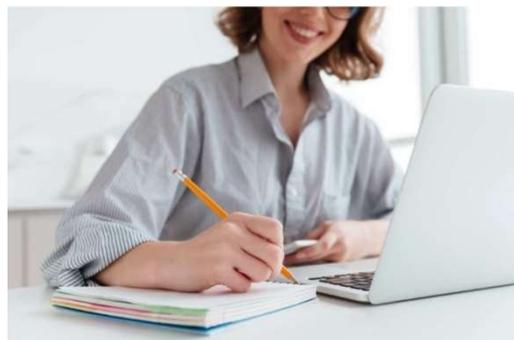
Al haber pasado hacia un modelo de teletrabajo de 1 día en oficina y 4 en casa, hemos reducido consumos de luz y agua, y alquilamos la mitad de espacio de oficinas que antes.

No obstante, estamos trabajando en dos pilares centrados en la estrategia comercial y en la eficiencia del grupo. En este último pilar trabaja un grupo de 30 personas, con reuniones semanales de seguimiento de los 4 focos principales.

1. Modelo de oficinas Quality: para optimizar recursos y buscar una mejor relación con el cliente aprovechando la digitalización de nuestros procesos. También incluye el empoderamiento de los equipos locales de cada oficina en su relación comercial.

2. Optimización de Sistemas de la Información: buscamos sinergias, simplificación de tareas y automatización de procesos que no aportan valor.

3. Modelo de ‘trabajo en remoto’: los empleados/as de estructura diseñamos de forma colectiva esta nueva forma de trabajo semipresencial, aportando mayor conciliación, ahorro de tiempo en desplazamientos y creación de espacios seguros de trabajo. Aquí puedes encontrar nuestro modelo, que se ha mantenido en 2022: <https://bit.ly/3jxIfsl>



4. Monitorización del Presupuesto y el Gasto (PyG): se replantean los tipos de gasto para ser más eficientes y trabajar de forma más rigurosa, crítica y estructurada.

4.1.2. Consumos

Entre nuestras medidas para mejorar nuestro compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente, en **2023** hemos iniciado la recopilación de los datos de consumos en las instalaciones del **Grup Montaner** que, aunque no es un aspecto material debido a nuestra actividad, nos permitirá saber en qué punto nos encontramos para avanzar hacia una reducción de los recursos.

| | 2023 |
|--------------|------------|
| Consumo agua | 59 m3 |
| Consumo luz | 43.176 kWh |

4.1.3. Economía circular

El **Grup Montaner** adopta medidas de prevención, reciclaje, reutilización de residuos haciendo hincapié en el reciclaje de los residuos generados en las oficinas e informando al personal que trabaja en ellas mediante emails y carteles para ayudar a identificar mejor donde va cada residuo y recordando el decálogo de Compromiso Ambiental adoptado:



En las instalaciones del **Grup Montaner** se generan residuos de papel y cartuchos de tóner de impresoras y fotocopiadoras, los cuales son reciclados pero su cuantificación se llevará a cabo el próximo ejercicio.

El auge del teletrabajo y la adaptación a las nuevas tecnologías ha contribuido con la reducción en el consumo de materias primas como el papel, reuniones no presenciales, formación, presentaciones de documentos y revistas digitales, y webinars grabados. Estas acciones también han contribuido a la disminución del consumo de agua y energía. Adicionalmente, fomentamos el uso de botellas reutilizables para evitar las de plástico desechable.

Disponemos de contenedores para la separación de residuos (orgánicos, plásticos y papel), aunque no se han cuantificado los residuos separados en 2023.

En las instalaciones del **Grup Montaner** se generan residuos de papel y cartuchos de tóner de las impresoras y fotocopiadoras. Estos residuos se reciclan y se prevé su cuantificación para el próximo año.



4.2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.2.1. Empleo

Número total y distribución de empleados/as por género, edad, país y clasificación profesional:

| Número total y distribución de empleados por sexo | Total 2022 | | | | | Total 2023 | | | | |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|--------------|------------|---------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| Personal de estructura | 38 | 26,39% | 106 | 73,61% | 144 | 30 | 27,03% | 81 | 72,97% | 111 |
| Personal de puesta a disposición (1) | 18390 | 30,37% | 8020 | 69,63% | 26.410 | 14061 | 65,23% | 7494 | 34,77% | 21.555 |
| Personal al servicio al cliente (2) | 1.491 | 59,17% | 1.029 | 40,83% | 2.520 | 1.374 | 61,23% | 870 | 38,77% | 2.244 |
| Todo el personal | 9.549 | 32,84% | 19.525 | 67,16% | 29.074 | 15.465 | 65% | 8.445 | 35% | 23.910 |

| Número total y distribución de empleados por edad | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|---------------|--------------|---------------|----------------|---------------|--------------|---------------|----------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| De 16 a 19 | 1.272 | 678 | 1.950 | 6,71% | 481 | 255 | 736 | 3,08% |
| De 20 a 29 | 5.970 | 2.919 | 8.889 | 30,57% | 5.159 | 2.752 | 7.911 | 33,09% |
| De 30 a 39 | 5.100 | 2.252 | 7.352 | 25,29% | 4.151 | 2.332 | 6.483 | 27,11% |
| De 40 a 49 | 4.959 | 2.184 | 7.143 | 24,57% | 3.659 | 1.949 | 5.608 | 23,45% |
| De 50 a 59 | 2.184 | 1.011 | 3.195 | 10,99% | 1.703 | 1.028 | 2.731 | 11,42% |
| De 60 a 69 | 434 | 111 | 545 | 1,87% | 307 | 129 | 436 | 1,82% |
| Más de 70 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 5 | 0 | 5 | 0,02% |
| Totales | 19.919 | 9.155 | 29.074 | 100,00% | 15.465 | 8.445 | 23.910 | 100,00% |

| Número total y distribución de empleados por edad (año 2022) | Personal de estructura | | | | | Personal puesta disposición | | | | | Personal al servicio al cliente | | | | |
|--|------------------------|----------------|------------|----------------|------------|-----------------------------|----------------|--------------|----------------|---------------|---------------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| De 16 a 19 | 0 | 0,00% | 1 | 0,94% | 1 | 1245 | 6,77% | 668 | 8,33% | 1913 | 27 | 1,81% | 9 | 0,87% | 36 |
| De 20 a 29 | 9 | 23,68% | 40 | 37,74% | 49 | 5.579 | 30,34% | 2.609 | 32,53% | 8.188 | 382 | 25,62% | 270 | 26,24% | 652 |
| De 30 a 39 | 12 | 31,58% | 28 | 26,42% | 40 | 4.678 | 25,44% | 1.877 | 23,40% | 6.555 | 410 | 27,50% | 347 | 33,72% | 757 |
| De 40 a 49 | 7 | 18,42% | 27 | 25,47% | 34 | 4.520 | 24,58% | 1.900 | 23,69% | 6.420 | 432 | 28,97% | 257 | 24,98% | 689 |
| De 50 a 59 | 10 | 26,32% | 10 | 9,43% | 20 | 1.967 | 10,70% | 875 | 10,91% | 2.842 | 207 | 13,88% | 126 | 12,24% | 333 |
| De 60 a 69 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 401 | 2,18% | 91 | 1,13% | 492 | 33 | 2,21% | 20 | 1,94% | 53 |
| Más de 70 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Totales | 38 | 100,00% | 106 | 100,00% | 144 | 18.390 | 100,00% | 8.020 | 100,00% | 26.410 | 1.491 | 100,00% | 1.029 | 100,00% | 2.520 |

| Número total y distribución de empleados por edad (año 2023) | Personal de estructura | | | | | Personal puesta disposición | | | | | Personal al servicio al cliente | | | | |
|--|------------------------|-------------|-----------|-------------|------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| De 16 a 19 | 0 | 0,00% | 1 | 1,23% | 1 | 454 | 3,23% | 243 | 3,24% | 697 | 27 | 1,97% | 11 | 1,26% | 38 |
| De 20 a 29 | 11 | 36,67% | 36 | 44,44% | 47 | 4756 | 33,82% | 2530 | 33,76% | 7286 | 392 | 28,53% | 186 | 21,38% | 578 |
| De 30 a 39 | 7 | 23,33% | 20 | 24,69% | 27 | 3749 | 26,66% | 2025 | 27,02% | 5774 | 395 | 28,75% | 287 | 32,99% | 682 |
| De 40 a 49 | 5 | 16,67% | 13 | 16,05% | 18 | 3279 | 23,32% | 1699 | 22,67% | 4978 | 375 | 27,29% | 237 | 27,24% | 612 |
| De 50 a 59 | 6 | 20,00% | 11 | 13,58% | 17 | 1538 | 10,94% | 890 | 11,88% | 2428 | 159 | 11,57% | 127 | 14,60% | 286 |
| De 60 a 69 | 1 | 3,33% | 0 | 0,00% | 1 | 280 | 1,99% | 107 | 1,43% | 387 | 26 | 1,89% | 22 | 2,53% | 48 |
| Más de 70 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 5 | 0,04% | 0 | 0,00% | 5 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Totales | 30 | 100% | 81 | 100% | 111 | 14061 | 100% | 7494 | 100% | 21555 | 1374 | 100% | 870 | 100% | 2244 |

| Número total y distribución de empleados por país | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|------------|---------|-------|-----------|------------|---------|-------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| AFGANISTÁN | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 | 12 | 0,05% |
| ALBANIA | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| ALEMANIA | 1 | 2 | 3 | 0,01% | 2 | 3 | 5 | 0,02% |
| ANGOLA | | 3 | 3 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| APÁTRIDA | 2 | 2 | 4 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ARGELIA | 23 | 313 | 336 | 1,16% | 325 | 21 | 346 | 1,45% |
| ARGENTINA | 42 | 21 | 63 | 0,22% | 34 | 28 | 62 | 0,26% |
| ARMENIA | 0 | 4 | 4 | 0,01% | 0 | 1 | 1 | 0,00% |
| AUSTRIA | 0 | 3 | 3 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| BANGLADESH | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 5 | 0 | 5 | 0,02% |
| BÉLGICA | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| BENIN | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| BIELORUSIA (BELARUS) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0,01% |
| BOLIVIA | 76 | 69 | 145 | 0,50% | 38 | 59 | 97 | 0,41% |
| BOSNIA-HERZEGOVINA | 1 | | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| BOUVET, ISLA | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| BRASIL | 26 | 26 | 52 | 0,18% | 33 | 42 | 75 | 0,31% |
| BULGARIA | 139 | 586 | 725 | 2,49% | 257 | 165 | 422 | 1,77% |
| BURKINA FASO | 5 | 21 | 26 | 0,09% | 15 | 4 | 19 | 0,08% |
| BURUNDI | | | | | 7 | 0 | 7 | 0,03% |
| CABO VERDE | 3 | 1 | 4 | 0,01% | 1 | 2 | 3 | 0,01% |
| CAMERÚN | 8 | 16 | 24 | 0,08% | 46 | 13 | 59 | 0,25% |
| CENTROAFRICANA, REPÚBLICA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| CHECA, REPÚBLICA | 2 | 0 | 2 | 0,01% | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| CHILE | 5 | 17 | 22 | 0,08% | 12 | 5 | 17 | 0,07% |
| CHINA | 11 | | 11 | 0,04% | 2 | 1 | 3 | 0,01% |
| COLOMBIA | 222 | 244 | 466 | 1,60% | 309 | 311 | 620 | 2,59% |

| Número total y distribución de empleados por país | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|------------|---------|-------|-----------|------------|---------|-------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| CONGO REPÚBLICA DEMOCRÁTICA (EX ZAIRE) | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 2 | 1 | 3 | 0,01% |
| COSTA DE MARFIL | 1 | 204 | 205 | 0,71% | 235 | 7 | 242 | 1,01% |
| COSTA RICA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| CUBA | 13 | 48 | 61 | 0,21% | 18 | 16 | 34 | 0,14% |
| DINAMARCA | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| DOMINICA | 25 | 28 | 53 | 0,18% | 33 | 6 | 39 | 0,16% |
| DOMINICANA, REPÚBLICA | 152 | 244 | 396 | 1,36% | 244 | 86 | 330 | 1,38% |
| ECUADOR | 101 | 136 | 237 | 0,82% | 114 | 82 | 196 | 0,82% |
| EGIPTO | | 1 | 1 | 0,00% | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| EL SALVADOR | 2 | 21 | 23 | 0,08% | 12 | 7 | 19 | 0,08% |
| ESLOVENIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0,00% |
| ESPAÑA | 5062 | 7328 | 12390 | 42,64% | 5674 | 4734 | 10408 | 43,53% |
| ESTADOS UNIDOS | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 1 | 1 | 0,00% |
| ESTONIA | 0 | 2 | 2 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| FILIPINAS | 17 | 10 | 27 | 0,09% | 6 | 19 | 25 | 0,10% |
| FRANCIA | 6 | 2 | 8 | 0,03% | 3 | 5 | 8 | 0,03% |
| GABÓN | 3 | 1 | 4 | 0,01% | 5 | 0 | 5 | 0,02% |
| GAMBIA | 31 | 341 | 372 | 1,28% | 348 | 45 | 393 | 1,64% |
| GEORGIA | 8 | 14 | 22 | 0,08% | 5 | 3 | 8 | 0,03% |
| GEORGIA DEL SUR E ISLAS SANDWICH | 2 | 0 | 2 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| GHANA | 95 | 313 | 408 | 1,40% | 288 | 104 | 392 | 1,64% |
| GRECIA | 1 | | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| GUATEMALA | 0 | 4 | 4 | 0,01% | 2 | 1 | 3 | 0,01% |
| GUAYANA FRANCESA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| GUINEA | 53 | 586 | 639 | 2,20% | 330 | 51 | 381 | 1,59% |
| GUINEA BISSAU | 2 | 19 | 21 | 0,07% | 32 | 4 | 36 | 0,15% |

| Número total y distribución de empleados por país | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|------------|---------|-------|-----------|------------|---------|-------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| GUINEA ECUATORIAL | 14 | 7 | 21 | 0,07% | 12 | 35 | 47 | 0,20% |
| HAITÍ | 6 | | 6 | 0,02% | 0 | 3 | 3 | 0,01% |
| HOLANDA (PAISES BAJOS) | 3 | 2 | 5 | 0,02% | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| HONDURAS | 127 | 74 | 201 | 0,69% | 80 | 120 | 200 | 0,84% |
| HUNGRÍA | 2 | | 2 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| INDIA | 14 | 106 | 120 | 0,41% | 101 | 35 | 136 | 0,57% |
| ITALIA | 30 | 62 | 92 | 0,32% | 60 | 89 | 149 | 0,62% |
| JAMAICA | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| KAZAKSTAN | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| KENIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| LETONIA | 3 | 4 | 7 | 0,02% | 2 | 2 | 4 | 0,02% |
| LÍBANO | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| LIBERIA | 2 | 1 | 3 | 0,01% | 1 | 1 | 2 | 0,01% |
| LITUANIA | 48 | 8 | 56 | 0,19% | 9 | 9 | 18 | 0,08% |
| MACEDONIA, EX-REPÚBLICA YUGOESLAVA DE | 0 | 1 | 1 | | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| MADAGASCAR | 2 | | 2 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| MALÍ | 33 | 1805 | 1838 | 6,32% | 1556 | 59 | 1615 | 6,75% |
| MALVINAS, ISLAS (FALKLAND) | | | | | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| MARRUECOS | 1128 | 2846 | 3974 | 13,68% | 1802 | 845 | 2647 | 11,07% |
| MAURICIO | | 7 | 7 | 0,02% | 4 | 0 | 4 | 0,02% |
| MAURITANIA | 2 | 68 | 70 | 0,24% | 42 | 0 | 42 | 0,18% |
| MÉJICO | 13 | 5 | 18 | 0,06% | 3 | 15 | 18 | 0,08% |
| MOLDAVIA, REPÚBLICA DE | 2 | 6 | 8 | 0,03% | 2 | 6 | 8 | 0,03% |
| NEPAL | 2 | 2 | 4 | 0,01% | 12 | 1 | 13 | 0,05% |
| NICARAGUA | 17 | 16 | 33 | 0,11% | 19 | 19 | 38 | 0,16% |
| NÍGER | 3 | | 3 | 0,01% | 5 | 3 | 8 | 0,03% |

| Número total y distribución de empleados por país | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|------------|---------|-------|-----------|------------|---------|-------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| NIGERIA | 69 | 151 | 220 | 0,76% | 186 | 91 | 277 | 1,16% |
| PAKISTÁN | 18 | 505 | 523 | 1,80% | 439 | 31 | 470 | 1,97% |
| PALESTINA, TERRITORIO OCUPADO DE | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 4 | 0 | 4 | 0,02% |
| PANAMÁ | | 3 | 3 | 0,01% | 2 | 0 | 2 | 0,01% |
| PARAGUAY | 9 | 8 | 17 | 0,06% | 13 | 12 | 25 | 0,10% |
| PERÚ | 52 | 112 | 164 | 0,56% | 84 | 71 | 155 | 0,65% |
| POLONIA | 26 | 11 | 37 | 0,13% | 12 | 26 | 38 | 0,16% |
| PORTUGAL | 14 | 38 | 52 | 0,18% | 78 | 32 | 110 | 0,46% |
| PUERTO RICO | 2 | 2 | 4 | 0,01% | 1 | 4 | 5 | 0,02% |
| REINO UNIDO | 3 | 2 | 5 | 0,02% | 2 | 4 | 6 | 0,03% |
| REUNIÓN | 1 | | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| RUANDA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| RUMANIA | 971 | 1822 | 2793 | 9,61% | 1292 | 804 | 2096 | 8,77% |
| RUSIA, FEDERACION DE | 13 | 14 | 27 | 0,09% | 2 | 11 | 13 | 0,05% |
| SÁHARA OCCIDENTAL | 0 | 2 | 2 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| SAN CRISTÓBAL Y NIEVES | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| SAN MARINO | | | | | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| SENEGAL | 154 | 1370 | 1524 | 5,24% | 969 | 107 | 1076 | 4,50% |
| SERBIA | 0 | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| SIERRA LEONA | 0 | 4 | 4 | 0,01% | 12 | 0 | 12 | 0,05% |
| SIRIA, REPÚBLICA ÁRABE | 6 | 7 | 13 | 0,04% | 5 | 3 | 8 | 0,03% |
| SOMALIA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| SUDÁN | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| SUECIA | 1 | | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| SUIZA | 0 | 3 | 3 | 0,01% | 11 | 0 | 11 | 0,05% |
| TOGO | 0 | 4 | 4 | 0,01% | 1 | 0 | 1 | 0,00% |
| TÚNEZ | 2 | 3 | 5 | 0,02% | 15465 | 8444 | 23909 | 0,00% |

| Número total y distribución de empleados por país | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|--------------|---------------|---------------|-------------|------------|----------|-----------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| TURKMENISTÁN | 2 | 0 | 2 | 0,01% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| TURQUÍA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| UCRANIA | 70 | 42 | 112 | 0,39% | 0 | 0 | 0 | 0,44% |
| URUGUAY | 5 | 19 | 24 | 0,08% | 33 | 72 | 105 | 0,00% |
| UZBEKISTÁN | | | 0 | 0,00% | 12 | 5 | 17 | 0,07% |
| VENEZUELA | 143 | 128 | 271 | 0,93% | 0 | 0 | 0 | 0,93% |
| YEMEN | | | 0 | 0,00% | 124 | 99 | 223 | 0,05% |
| TOTALES | 9.152 | 19.908 | 29.060 | 100% | 13 | 0 | 13 | 100% |

| Número total y distribución de empleados por categoría profesional | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|----------------|-------------|---------------|---------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Mujeres | Hombres | Total | % s/total |
| Auxiliar Administrativo/A | 30 | 143 | 173 | 0,58% | 136 | 23 | 159 | 0,66% |
| Auxiliar Manipulador/A | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 3 | 3 | 0,01% |
| Auxiliares Zona Procesos | 5 | 0 | 5 | 0,02% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Ayudante-A De Camarero-A | 916 | 658 | 1574 | 5,29% | 670 | 852 | 1.522 | 6,37% |
| Ayudante/A | 166 | 69 | 235 | 0,79% | 36 | 79 | 115 | 0,48% |
| Ayudante-A De Cocina | 121 | 139 | 260 | 0,87% | 131 | 115 | 246 | 1,03% |
| Camarero/A | 156 | 240 | 396 | 1,33% | 270 | 94 | 364 | 1,52% |
| Conductor-A De Carretilla | 118 | 12 | 130 | 0,44% | 10 | 121 | 131 | 0,55% |
| Encajador/A Con Exp | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 84 | 7 | 91 | 0,38% |
| Envasador-A | 13 | 369 | 382 | 1,28% | 270 | 129 | 399 | 1,67% |
| Limpiador/A | 187 | 155 | 342 | 1,15% | 333 | 365 | 698 | 2,92% |
| Manipulador/A | 851 | 816 | 1667 | 5,60% | 565 | 711 | 1.276 | 5,34% |
| Mozo/A De Almacen | 847 | 386 | 1233 | 4,14% | 271 | 500 | 771 | 3,22% |
| Mozo/A Especialista | 333 | 56 | 389 | 1,31% | 39 | 261 | 300 | 1,25% |
| Mozo/A Manipulador | 489 | 913 | 1402 | 4,71% | 542 | 271 | 813 | 3,40% |
| Mozo/A-Preparador/A | | | 28 | 0,09% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Oficial Segunda | 26 | 2 | 28 | 0,09% | 2 | 43 | 45 | 0,19% |
| Operario/A | 880 | 495 | 1375 | 4,62% | 148 | 278 | 426 | 1,78% |
| Peon | 11073 | 2479 | 13552 | 45,52% | 820 | 2.459 | 3.279 | 13,71% |
| Recolector/A C/C | 945 | 298 | 1243 | 4,18% | 396 | 1.315 | 1.711 | 7,16% |
| Técnico/a nivel 1 | 171 | 786 | 957 | 3,21% | 1002 | 263 | 1.265 | 5,29% |
| Otras categorías | 2198 | 1533 | 3731 | 12,53% | 2720 | 7.576 | 10.296 | 43,06% |
| Total | 19.525 | 9.549 | 29.074 | 100,00% | 8445 | 15.465 | 23.910 | 100% |

| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | Hombre | Mujer | Total | % s/ total | Hombre | Mujer | Total | % s/ total |
| Indefinidos a tiempo completo | 94 | 129 | 223 | 0,77% | 420 | 250 | 670 | 2,80% |
| Indefinido a tiempo completo - Fomento contratación estable (transformación de contrato temporal) | 1 | 0 | 1 | 0,00% | 0 | 1 | 1 | 0,00% |
| Indefinido tiempo completo - discapacitados | 2 | 4 | 6 | 0,02% | 7 | 4 | 11 | 0,05% |
| Indefinido a tiempo completo - discapacitados (transformación de contrato temporal) | 1 | 2 | 3 | 0,01% | 2 | 1 | 3 | 0,01% |
| Indefinido tiempo completo - Fomento contratación indefinida/empleo estable inicial | 1 | 0 | 1 | 0,00% | 0 | 1 | 1 | 0,00% |
| Indefinido tiempo completo - transformación contrato temporal | 444 | 563 | 1007 | 3,46% | 485 | 372 | 857 | 3,58% |
| Indefinido a tiempo parcial (ordinario) | 20 | 4 | 24 | 0,08% | 9 | 31 | 40 | 0,17% |
| Indefinido a tiempo parcial (transformación de contrato temporal) | 20 | 1 | 21 | 0,07% | 1 | 24 | 25 | 0,10% |
| Fijo discontinuo | 653 | 1010 | 1663 | 5,72% | 1167 | 748 | 1.915 | 8,01% |
| Contrato suprimido por la reforma laboral de 2022 | 1665 | 6102 | 7767 | 26,71% | | | | 0,00% |
| Duración determinada a tiempo completo - obra o servicio determinado | 361 | 574 | 935 | 3,22% | 5 | 4 | 9 | 0,04% |
| Duración determinada a tiempo completo - eventual por circunstancias de la producción | 4276 | 9069 | 13345 | 45,90% | 10872 | 4.358 | 15.230 | 63,70% |
| Duración determinada tiempo completo - interinidad (sustitución) | 138 | 200 | 338 | 1,16% | 507 | 378 | 885 | 3,70% |
| Duración determinada tiempo completo - prácticas | 1 | 0 | 1 | 0,00% | | | | 0,00% |
| Duración determinada tiempo completo - discapacitados | 0 | 4 | 4 | 0,01% | 2 | 0 | 2 | 0,01% |
| Duración determinada tiempo parcial - eventual por circunstancias de la producción | 1858 | 1860 | 3718 | 12,79% | 1974 | 2.246 | 4.220 | 17,65% |
| Duración determinada tiempo parcial - interinidad (sustitución) | 12 | 4 | 16 | 0,06% | 14 | 26 | 40 | 0,17% |
| Duración determinada tiempo parcial - prácticas | 1 | 0 | 1 | 0,00% | | | | 0,00% |
| Formación en Alternancia | 1 | 0 | 1 | 0,00% | 0 | 1 | 1 | 0,00% |
| Totales | 9549 | 19526 | 29075 | 100% | 15465 | 8445 | 23910 | 100% |

| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo (año 2022) | Personal de estructura | | | | | Personal puesta disposición | | | | | Personal al servicio al cliente | | | | |
|--|------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| Indefinidos a tiempo completo | 12 | 32,43% | 31 | 29,25% | 43 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 120 | 8,01% | 68 | 6,57% | 188 |
| Conversión de temporal a indefinido a tiempo completo | 11 | 29,73% | 24 | 22,64% | 35 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 556 | 37,12% | 423 | 40,87% | 979 |
| Conversión de temporal a indefinido a tiempo parcial | 1 | 2,70% | 5 | 4,72% | 6 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 15 | 1,45% | 15 |
| Indefinidos a tiempo parcial | 4 | 10,81% | 17 | 16,04% | 21 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 3 | 0,20% | 5 | 0,48% | 8 |
| Temporales a tiempo completo | 5 | 13,51% | 12 | 11,32% | 17 | 14956 | 81,33% | 5158 | 64,31% | 20114 | 809 | 54,01% | 516 | 49,86% | 1325 |
| Temporales a tiempo parcial | 3 | 8,11% | 16 | 15,09% | 19 | 2425 | 13,19% | 2210 | 27,56% | 4635 | 10 | 0,67% | 8 | 0,77% | 18 |
| Fijo discontinuo | 1 | 2,70% | 1 | 0,94% | 2 | 1009 | 5,49% | 652 | 8,13% | 1661 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Totales | 37 | 100% | 106 | 100% | 143 | 18390 | 100% | 8020 | 100% | 26410 | 1498 | 100% | 1035 | 100% | 2533 |

| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo (año 2023) | Personal de estructura | | | | | Personal puesta disposición | | | | | Personal al servicio al cliente | | | | |
|--|------------------------|-------------|-----------|-------------|------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| Indefinidos a tiempo completo | 13 | 43,33 % | 26 | 32,10 % | 39 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 417 | 30,35% | 230 | 26,44 % | 647 |
| Conversión de temporal a indefinido a tiempo completo | 5 | 16,67 % | 17 | 20,99 % | 22 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 482 | 35,08% | 357 | 41,03 % | 839 |
| Conversión de temporal a indefinido a tiempo parcial | 1 | 3,33% | 6 | 7,41% | 7 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 22 | 2,53% | 22 |
| Indefinidos a tiempo parcial | 2 | 6,67% | 17 | 20,99 % | 19 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 7 | 0,51% | 15 | 1,72% | 22 |
| Temporales a tiempo completo | 4 | 13,33 % | 4 | 4,94% | 8 | 10935 | 77,75 % | 4497 | 60,01 % | 15428 | 448 | 32,61% | 233 | 26,78 % | 681 |
| Temporales a tiempo parcial | 2 | 6,67% | 9 | 11,11 % | 11 | 1984 | 14,11 % | 2261 | 30,17 % | 4245 | 2 | 0,15% | 3 | 0,34% | 5 |
| Fijo discontinuo | 3 | 10,00 % | 2 | 2,47% | 5 | 1146 | 8,15% | 736 | 9,82% | 1882 | 18 | 1,31% | 10 | 1,15% | 28 |
| Totales | 30 | 100% | 81 | 100% | 111 | 14065 | 100% | 7494 | 100% | 21555 | 1374 | 100% | 870 | 100% | 2244 |

| Promedio anual de contratos por sexo | Total 2022 | | | | | Total 2023 | | | | |
|--------------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | Hombres | %s/total | Mujeres | %s/total | Total | Hombres | %s/total | Mujeres | %s/total | Total |
| Indefinidos | 1236 | 11% | 1.713 | 8,01% | 2.949 | 2091 | 0,11973888 | 1.432 | 13,29% | 3.523 |
| Temporales | 8313 | 73% | 17813 | 83,26% | 26.126 | 13374 | 0,76584779 | 7.013 | 65,10% | 20.387 |
| A tiempo parcial | 1911 | 17% | 1869 | 8,74% | 3.780 | 1998 | 0,11441333 | 2.327 | 21,60% | 4.325 |
| Total | 11460 | 100% | 21395 | 100% | 32855 | 17463 | 100% | 10772 | 100% | 28235 |

| Promedio anual de contratos indefinidos por sexo | Total 2022 | | | | | Total 2023 | | | | |
|---|------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| Indefinidos a tiempo completo | 97 | 16,64% | 133 | 18,92% | 230 | 430 | 46,39% | 256 | 37,10% | 686 |
| Conversión de temporal a indefinido a tiempo completo | 446 | 76,50% | 565 | 80,37% | 1011 | 487 | 52,54% | 374 | 54,20% | 861 |
| Conversión de temporal a indefinido a tiempo parcial | 20 | 3,43% | 1 | 0,14% | 21 | 1 | 0,11% | 28 | 4,06% | 29 |
| Indefinidos a tiempo parcial | 20 | 3,43% | 4 | 0,57% | 24 | 9 | 0,97% | 32 | 4,64% | 41 |
| Totales | 583 | 100% | 703 | 100% | 1286 | 927 | 100% | 690 | 100% | 1617 |

| Promedio anual de contratos indefinidos por edad | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|--|-------------|-------------|--------------|----------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| De 16 a 19 | 19 | 2 | 21 | 0,71% | 25 | 21 | 46 | 1,31% |
| De 20 a 29 | 441 | 294 | 735 | 24,94% | 567 | 319 | 886 | 25,15% |
| De 30 a 39 | 516 | 335 | 851 | 28,88% | 616 | 393 | 1009 | 28,64% |
| De 40 a 49 | 447 | 363 | 810 | 27,49% | 549 | 412 | 961 | 27,28% |
| De 50 a 59 | 250 | 196 | 446 | 15,13% | 296 | 238 | 534 | 15,16% |
| De 60 a 69 | 41 | 43 | 84 | 2,85% | 38 | 49 | 87 | 2,47% |
| Más de 70 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Totales | 1714 | 1233 | 2.947 | 100,00% | 2091 | 1432 | 3523 | 100,00% |

| Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| Administrador/a | 1 | 0 | 1 | 0,03% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Administrativo/a | 3 | 9 | 12 | 0,41% | 4 | 8 | 12 | 0,34% |
| Aprendiz | 16 | 13 | 29 | 0,99% | 27 | 16 | 43 | 1,22% |
| Auxiliar | 16 | 74 | 90 | 3,08% | 112 | 86 | 198 | 5,62% |
| Ayudante/a | 92 | 28 | 120 | 4,11% | 101 | 27 | 128 | 3,63% |
| Camarero/a | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Celador | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 9 | 8 | 17 | 0,48% |
| Comercial | 0 | 3 | 3 | 0,10% | 2 | 3 | 5 | 0,14% |
| Controller | 1 | 0 | 1 | 0,03% | 1 | 0 | 1 | 0,03% |
| Conductor/a | 246 | 39 | 285 | 9,76% | 203 | 55 | 258 | 7,32% |
| Consultor/a | 7 | 30 | 37 | 1,27% | 8 | 35 | 43 | 1,22% |
| Coordinador/a | 19 | 6 | 25 | 0,86% | 11 | 2 | 13 | 0,37% |
| Cosedor/a | 0 | 18 | 18 | 0,62% | 0 | 11 | 11 | 0,31% |
| Delegado/a oficina | 3 | 6 | 9 | 0,31% | 0 | 3 | 3 | 0,09% |
| Director/a | 11 | 2 | 13 | 0,45% | 9 | 4 | 13 | 0,37% |
| Encargado/a | 14 | 5 | 19 | 0,65% | 20 | 7 | 27 | 0,77% |
| Envasador/a | 0 | 161 | 161 | 5,52% | 0 | 135 | 135 | 3,83% |
| Especialista | 1 | 4 | 5 | 0,17% | 2 | 2 | 4 | 0,11% |
| Flejador/a | 10 | 0 | 10 | 0,34% | 56 | 0 | 56 | 1,59% |
| Fregaplatos | 8 | 4 | 12 | 0,41% | 15 | 4 | 19 | 0,54% |
| Gestor/a de negocios | 1 | 0 | 1 | 0,03% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jefe/a | 15 | 4 | 19 | 0,65% | 6 | 1 | 7 | 0,20% |
| Limpiador/a | 38 | 24 | 62 | 2,12% | 95 | 134 | 229 | 6,49% |
| Manipulador/a | 273 | 293 | 566 | 19,39% | 432 | 366 | 798 | 22,63% |
| Mensajero | 1 | 0 | 1 | 0,03% | 2 | 0 | 2 | 0,06% |
| Modelo | 0 | 2 | 2 | 0,07% | 2 | 0 | 2 | 0,06% |
| Mozo/a | 113 | 214 | 327 | 11,20% | 140 | 142 | 282 | 8,00% |
| Oficial | 84 | 48 | 132 | 4,52% | 75 | 72 | 147 | 4,17% |
| Operario/a | 125 | 38 | 163 | 5,58% | 158 | 64 | 222 | 6,30% |
| Peón | 380 | 162 | 542 | 18,57% | 469 | 156 | 625 | 17,73% |
| Podador/a | 1 | 0 | 1 | 0,03% | 4 | 0 | 4 | 0,11% |
| Recepcionista | 2 | 0 | 2 | 0,07% | 0 | 3 | 3 | 0,09% |
| Recolector/a | 173 | 18 | 191 | 6,54% | 98 | 8 | 106 | 3,01% |
| Responsable | 1 | 8 | 9 | 0,31% | 1 | 8 | 9 | 0,26% |
| Supervisor/a de centro | 0 | 2 | 2 | 0,07% | 0 | 2 | 2 | 0,06% |
| Técnico/a | 7 | 37 | 44 | 1,51% | 10 | 71 | 81 | 2,30% |
| Transpaletero/a | 5 | 0 | 5 | 0,17% | 3 | 0 | 3 | 0,09% |
| Otros | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 16 | 2 | 18 | 0,51% |
| Total | 1.667 | 1.252 | 2.919 | 100% | 2.091 | 1.435 | 3.526 | 100% |

| Promedio anual de contratos temporales por sexo | Total 2022 | | | | | Total 2023 | | | | |
|---|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| Temporales a tiempo completo | 4.775 | 71,85% | 9.847 | 84,08% | 14.622 | 11.387 | 85,14% | 4.734 | 67,56% | 16.121 |
| Temporales a tiempo parcial | 1.871 | 28,15% | 1.864 | 15,92% | 3.735 | 1.988 | 14,86% | 2.273 | 32,44% | 4.261 |
| Totales | 6.646 | 100% | 11.711 | 100% | 18.357 | 13.375 | 100% | 7.007 | 100% | 20.382 |

| Promedio anual de contratos temporales por edad | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|---------------|--------------|---------------|----------------|---------------|--------------|---------------|----------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| De 16 a 19 | 1245 | 665 | 1910 | 7,31% | 456 | 234 | 690 | 3,38% |
| De 20 a 29 | 5516 | 2619 | 8135 | 31,14% | 4594 | 2432 | 7026 | 34,46% |
| De 30 a 39 | 4607 | 1921 | 6528 | 24,99% | 3546 | 1944 | 5490 | 26,93% |
| De 40 a 49 | 4504 | 1819 | 6323 | 24,20% | 3097 | 1533 | 4630 | 22,71% |
| De 50 a 59 | 1936 | 827 | 2763 | 10,58% | 1409 | 793 | 2202 | 10,80% |
| De 60 a 69 | 399 | 68 | 467 | 1,79% | 267 | 77 | 344 | 1,69% |
| Más de 70 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 5 | 0 | 5 | 0,02% |
| Totales | 18.207 | 7.919 | 26.126 | 100,00% | 13.374 | 7.013 | 20.387 | 100,00% |

| Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|-------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| Administrativa | 4 | 11 | 15 | 0,06% | 4 | 9 | 13 | 0,06% |
| Aprendiz | 196 | 169 | 365 | 1,40% | 114 | 125 | 239 | 1,17% |
| Auxiliar | 188 | 252 | 440 | 1,68% | 57 | 218 | 275 | 1,35% |
| Ayudante | 1098 | 808 | 1906 | 7,30% | 1075 | 841 | 1916 | 9,40% |
| Camarero/a | 168 | 326 | 494 | 1,89% | 94 | 278 | 372 | 1,82% |
| Conductor/a | 1022 | 167 | 1189 | 4,55% | 557 | 76 | 633 | 3,10% |
| Consultor | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 2 | 1 | 3 | 0,01% |
| Encajador | | | 0 | 0,00% | 10 | 242 | 252 | 1,24% |
| Envasador/a | 13 | 208 | 221 | 0,85% | 129 | 135 | 264 | 1,29% |
| Especialista | 34 | 9 | 43 | 0,16% | 34 | 17 | 51 | 0,25% |
| Flejador/a | 37 | 0 | 37 | 0,14% | 21 | 1 | 22 | 0,11% |
| Gerocultor/a | 0 | 10 | 10 | 0,04% | 20 | 188 | 208 | 1,02% |
| Limpiador/a | 149 | 131 | 280 | 1,07% | 270 | 199 | 469 | 2,30% |
| Manipulador/a | 556 | 543 | 1099 | 4,21% | 279 | 199 | 478 | 2,34% |
| Mozo/a | 1.663 | 1.157 | 2820 | 10,80% | 1.165 | 750 | 1915 | 9,39% |
| Oficial/a | 206 | 58 | 264 | 1,01% | 237 | 108 | 345 | 1,69% |
| Operario/a | 755 | 457 | 1212 | 4,64% | 1232 | 773 | 2005 | 9,83% |
| Peón | 10.685 | 2.315 | 13000 | 49,78% | 6.174 | 1.249 | 7423 | 36,41% |
| Personal | 2 | 5 | 7 | 0,03% | 23 | 4 | 27 | 0,13% |
| Técnico/a | 173 | 767 | 940 | 3,60% | 277 | 945 | 1222 | 5,99% |
| Otras categorías | 1248 | 524 | 1772 | 6,79% | 1600 | 655 | 2255 | 11,06% |
| Total | 18.197 | 7.917 | 26.114 | 100% | 13.374 | 7.013 | 20.387 | 100% |

| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo | Total 2022 | | | | | Total 2023 | | | | |
|---|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| Conversión de temporal a indefinido a tiempo parcial | 20 | 1,05% | 1 | 0,05% | 21 | 1 | 0% | 28 | 1% | 29 |
| Indefinidos a tiempo parcial | 20 | 1,05% | 4 | 0,21% | 24 | 9 | 0% | 32 | 1% | 41 |
| Temporales a tiempo parcial | 1.871 | 97,91% | 1.864 | 99,73% | 3.735 | 1.988 | 99% | 2.273 | 97% | 4.261 |
| Totales | 1.911 | 100% | 1.869 | 100% | 3.780 | 1.998 | 100% | 2.333 | 100% | 4.331 |

| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| De 16 a 19 | 507 | 358 | 865 | 18,48% | 85 | 92 | 177 | 4,09% |
| De 20 a 29 | 1.243 | 956 | 2.199 | 46,97% | 1425 | 1113 | 2538 | 58,68% |
| De 30 a 39 | 339 | 367 | 706 | 15,08% | 252 | 547 | 799 | 18,47% |
| De 40 a 49 | 258 | 375 | 633 | 13,52% | 153 | 372 | 525 | 12,14% |
| De 50 a 59 | 75 | 177 | 252 | 5,38% | 69 | 188 | 257 | 5,94% |
| De 60 a 69 | 17 | 10 | 27 | 0,58% | 13 | 15 | 28 | 0,65% |
| Más de 70 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 1 | 0 | 1 | 0,02% |
| Totales | 2.439 | 2.243 | 4.682 | 100,00% | 1.998 | 2.327 | 4.325 | 100,00% |

| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|--|------------|---------|---------|-----------|------------|---------|---------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Totales | % s/total | Hombres | Mujeres | Totales | % s/total |
| Administrador/a | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Administrativo/a | 47 | 48 | 95 | 2,00% | 1 | 2 | 3 | 0,07% |
| Aprendiz | 70 | 54 | 124 | 2,61% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Auxiliar | 43 | 37 | 80 | 1,68% | 14 | 81 | 95 | 2,20% |
| Ayudante/a | 878 | 667 | 1545 | 32,49% | 912 | 737 | 1649 | 38,13% |
| Camarero/a | 128 | 244 | 372 | 7,82% | 66 | 202 | 268 | 6,20% |
| Comercial | | | 0 | 0,00% | 1 | 1 | 2 | 0,05% |
| Controller | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Conductor/a | 321 | 36 | 357 | 7,51% | 142 | 14 | 156 | 3,61% |
| Consultor/a | 1 | 7 | 8 | 0,17% | 2 | 6 | 8 | 0,18% |
| Coordinador/a | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Cosedor/a | 0 | 1 | 1 | 0,02% | 0 | 4 | 4 | 0,09% |
| Delegado/a oficina | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Director/a | 2 | 0 | 2 | 0,04% | 1 | 0 | 1 | 0,02% |
| Encargado/a | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 1 | 1 | 0,02% |
| Envasador/a | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 11 | 13 | 24 | 0,55% |
| Especialista | 0 | 2 | 2 | 0,04% | 5 | 1 | 6 | 0,14% |
| Flejador/a | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Fregaplatos | 58 | 10 | 68 | 1,43% | 70 | 9 | 79 | 1,83% |
| Gestor/a de negocios | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jefe/a | | | 0 | 0,00% | 0 | 1 | 1 | 0,02% |
| Limpiador/a | 20 | 65 | 85 | 1,79% | 9 | 78 | 87 | 2,01% |
| Manipulador/a | 5 | 32 | 37 | 0,78% | 3 | 3 | 6 | 0,14% |
| Mensajero | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Modelo | 0 | 1 | 1 | 0,02% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Mozo/a | 639 | 177 | 816 | 17,16% | 429 | 71 | 500 | 11,56% |
| Oficial | 10 | 10 | 20 | 0,42% | 47 | 38 | 85 | 1,97% |
| Operario/a | 14 | 3 | 17 | 0,36% | 32 | 21 | 53 | 1,23% |
| Peón | 109 | 92 | 201 | 4,23% | 48 | 16 | 64 | 1,48% |
| Podador/a | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Personal de mantenimiento | 2 | 0 | 2 | 0,04% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Recepcionista | 0 | 18 | 18 | 0,38% | 0 | 23 | 23 | 0,53% |

| Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| Recolector/a | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Responsable | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Supervisor/a de centro | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Técnico/a | 83 | 727 | 810 | 17,03% | 155 | 867 | 1022 | 23,63% |
| Transpaleterero/a | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Vallet | | | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Otras categorías | 53 | 42 | 95 | 2,00% | 53 | 135 | 188 | 4,35% |
| Total | 2.483 | 2.273 | 4.756 | 100% | 2.001 | 2.324 | 4.325 | 100% |

| Número de despidos por sexo | Total 2022 | | | | | Total 2023 | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|-----------|----------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| Despido | 27 | 21,26% | 15 | 21,43% | 42 | 2 | 0,56% | 0 | 0,00% | 2 |
| Despido causa objetivas - org. y tec. | 70 | 55,12% | 34 | 48,57% | 104 | 232 | 64,62% | 228 | 74,27% | 460 |
| Despido disciplinario | 29 | 22,83% | 17 | 24,29% | 46 | 110 | 30,64% | 70 | 22,80% | 180 |
| Despido causas objetivas - trabajador | 1 | 0,79% | 4 | 5,71% | 5 | 10 | 2,79% | 6 | 1,95% | 16 |
| Otros | | | | | | 5 | 1,39% | 3 | 0,98% | 8 |
| Totales | 127 | 100,00% | 70 | 100,00% | 197 | 359 | 100% | 307 | 100% | 666 |

| Número de despidos por edad | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| De 16 a 19 | 11 | 9 | 20 | 2,51% | 7 | 5 | 12 | 1,80% |
| De 20 a 29 | 138 | 73 | 211 | 26,44% | 109 | 98 | 207 | 31,08% |
| De 30 a 39 | 130 | 103 | 233 | 29,20% | 111 | 80 | 191 | 28,68% |
| De 40 a 49 | 114 | 91 | 205 | 25,69% | 81 | 64 | 145 | 21,77% |
| De 50 a 59 | 61 | 47 | 108 | 13,53% | 37 | 47 | 84 | 12,61% |
| De 60 a 69 | 13 | 8 | 21 | 2,63% | 8 | 10 | 18 | 2,70% |
| Más de 70 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Desconocido | | | | | 6 | 3 | 9 | 1,35% |
| Totales | 467 | 331 | 798 | 100,00% | 359 | 307 | 666 | 100% |

| Número de despidos por categoría profesional | Total 2022 | | | | Total 2023 | | | |
|--|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | % s/total | Hombres | Mujeres | Total | % s/total |
| Administrativo/a | 0 | 1 | 1 | 0,22% | 1 | 1 | 2 | 0,16% |
| Auxiliar administrativo/a | 0 | 5 | 5 | 1,12% | 1 | 15 | 16 | 1,30% |
| Auxiliar | 7 | 4 | 11 | 2,47% | 22 | 13 | 35 | 2,85% |
| Ayudante | 4 | 18 | 22 | 4,93% | 47 | 30 | 77 | 6,26% |
| Camarero/a | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Celador/a | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 9 | 9 | 18 | 1,46% |
| Conductor/a | 40 | 6 | 46 | 10,31% | 42 | 4 | 46 | 3,74% |
| Consultor/a | 1 | 0 | 1 | 0,22% | 1 | 4 | 5 | 0,41% |
| Coordinador/a | 4 | 0 | 4 | 0,90% | 4 | 1 | 5 | 0,41% |
| Encargado | 3 | 0 | 3 | 0,67% | 9 | 5 | 14 | 1,14% |
| Flejador/a | 7 | 0 | 7 | 1,57% | 15 | | 15 | 1,22% |
| Jefe/a | 2 | 1 | 3 | 0,67% | 3 | 0 | 3 | 0,24% |
| Limpiador/a | 10 | 2 | 12 | 2,69% | 125 | 89 | 214 | 17,40% |
| Manipulador/a | 75 | 54 | 129 | 28,92% | 36 | 60 | 96 | 7,80% |
| Mozo/a | 24 | 21 | 45 | 10,09% | 39 | 97 | 136 | 11,06% |
| Oficial/a | 10 | 0 | 10 | 2,24% | 29 | 6 | 35 | 2,85% |
| Operario | 17 | 9 | 26 | 5,83% | 165 | 84 | 249 | 20,24% |
| Peón | 54 | 27 | 81 | 18,16% | 161 | 52 | 213 | 17,32% |
| Recuperador/a | 2 | 0 | 2 | 0,45% | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Responsable | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 1 | 2 | 3 | 0,24% |
| Técnico/a | 1 | 2 | 3 | 0,67% | 6 | 5 | 11 | 0,89% |
| Otros | 20 | 15 | 35 | 7,85% | 15 | 22 | 37 | 3,01% |
| Totales | 281 | 165 | 446 | 100% | 731 | 499 | 1230 | 100% |

| Empleados con discapacidad | Total 2022 | | | | | Total 2023 | | | | |
|--------------------------------------|------------|-----------|---------|-----------|-------|------------|-----------|---------|-----------|-------|
| | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total | Hombres | % s/total | Mujeres | % s/total | Total |
| >= 33% y <65% | 123 | 86,62% | 56 | 83,58% | 179 | 90 | 70,87% | 88 | 80,00% | 178 |
| >= 33% y <65% con movilidad reducida | 19 | 13,38% | 11 | 16,42% | 30 | 23 | 18,11% | 1 | 0,91% | 24 |
| >= 65% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 14 | 11,02% | 21 | 19,09% | 35 |
| | 142 | 100% | 67 | 100% | 209 | 127 | 100% | 110 | 100% | 237 |

4.2.2. Organización del trabajo:

Organización del tiempo de trabajo

El *Grup Montaner* cuenta con un modelo de trabajo en remoto (apartado 4.1.1).

En la encuesta de clima laboral, se confirma que el modelo de trabajo en remoto es un éxito. Se ha valorado su aplicación con un 91% (apartado 1.9.2)

4.2.3. Número de horas de absentismo

Ver información sobre jornadas de trabajo perdidas en el apartado 2.3.1.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación familiar con el trabajo.

Grup Montaner cuenta con un modelo de trabajo en remoto (apartado 4.1.1).

4.2.4. Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;

Grup Montaner cumplimos con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Tenemos contratados los servicios de MAS PREVENCION; quienes se encargan de emitir un informe técnico sobre evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva de cada una de las empresas del grupo.

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

Ver apartado 2.3.1.

4.2.5. Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluye procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él.

Grup Montaner respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, manteniendo el diálogo con los representantes de los trabajadores/as. Las relaciones con los empleados/as se basan en el respeto y la transparencia.

La comunicación con los trabajadores/as se hace, principalmente, a través del correo electrónico corporativo o videollamadas cuatrimestrales. Existe, además, una revista de comunicación interna mensual (MontaNews) donde la compañía revela los avances más significativos tanto financieros y de negocio, así como de los aspectos sociales y medioambientales.

Para conocer las inquietudes de los empleados/as, **Grup Montaner** ha realizado, como se ha indicado, una encuesta de clima laboral en cada una de las líneas de negocio. Es importante destacar, además, que siempre existen planes de acción para mejorar los resultados de la encuesta y, por ende, de la satisfacción de los empleados.

100% empleados cubiertos por convenio colectivo

4.2.6. Formación

Las políticas implementadas en el campo de la formación;

La formación profesional se orienta al desarrollo de las capacidades necesarias para un desempeño efectivo en la consecución de los objetivos de **Grup Montaner**.

La actividad desarrollada por **Grup Montaner** exige que los empleados/as cuenten con la formación necesaria, tanto para atender los requerimientos del puesto de trabajo, como hacer frente a las exigencias de los clientes.

Se fomenta e impulsa la formación como una necesaria inversión a largo plazo para la preparación de los empleados e imprescindible para desarrollar su talento. Su principal ejemplo es el Programa Impulso, ya comentado.

En el año 2022 se realizaron un total de 292 acciones formativas. La acción formativa más realizada en 2022 fue la de Seguridad y salud en el trabajo con 102 acciones formativas, seguida de la de operador de carretillas, de la que se realizaron un total de 53 acciones formativas.

Grup Montaner ofrece formaciones de diferente tipología y adaptadas a las necesidades cada empleado/a.

En el año 2023 se hicieron un total de 441 acciones formativas. De estas la más realizada ha sido la de “seguridad y salud en el trabajo” con un total de 188 veces, luego le siguen “prevención en el sector agrario” con un total de 61 acciones formativas y “manejo seguro de equipos de manutención” con un total de 41 acciones formativas.

Con respecto al resto de formaciones, se han realizado formaciones sobre bienestar animal, administración y finanzas, Seguridad Laboral en el Trabajo, etc..

En 2023 los trabajadores del **Grup Montaner** realizaron un total de 3.518 horas de formación que representan una media de 6,8 horas de formación por empleado.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El grupo apuesta por la integración cultural y social. En este sentido, hemos desarrollado el Proyecto Fundación Montaner que se encuentra en el apartado 2.2 del presente documento.

Asumimos el desafío de contribuir a que todas las personas participen en igualdad de oportunidades y condiciones en nuestras empresas con el fin de lograr su pleno desarrollo profesional.

Los procesos de selección de nuestro Grupo están abiertos a todas las personas; acometemos las adaptaciones y modificaciones que sean necesarias para adaptar el puesto de trabajo a las características de las personas con discapacidad y favorecemos el teletrabajo en nuestras oficinas centrales para evitar las dificultades de movilidad que encuentran las personas con discapacidad.

5. Índice de contenido GRIs

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|--|--------|---|-----------|--------|
| Modelo de Negocio | | | | |
| Descripción del modelo de negocio de Grup Montaner | 2-6 | Actividades, marcas, productos y servicios | 1. | 3 |
| Descripción del entorno empresarial | 2-1 | Ubicación de la sede | 1.4. | 10 |
| | 2-1 | Ubicación de las operaciones | 1.4. | 10 |
| Mercados en los que opera | 2-6 | Líneas de negocio | 1.4. | 10 |
| Organización y estructura | 2-6 | Datos económicos -cuentas anuales- | 1.4. | 10 |
| | 2-6 | Tamaño de la organización | 1.4. | 10 |
| Objetivos y estrategias | 102-14 | Carta del Administrador Único | | 1 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | 3.1. | 62 |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|---|--------|---|-----------|--------|
| Políticas del Grupo y resultados de las mismas | | | | |
| Descripción de las políticas que aplica el Grupo y resultados de las mismas | 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | 2. | 49 |
| Riesgos a corto, medio y largo plazo | | | | |
| Riesgos a corto, medio y largo plazo | 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | 3.1. | 62 |
| I. Información sobre cuestiones ambientales | | | | |
| Global Medioambiente | | | | |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 3-3 | Enfoque de gestión: Desempeño económico | 2.2. | 49 |
| Contaminación | | | | |
| Contaminación atmosférica | | Indicador no material para el Grupo | | |
| Contaminación lumínica y acústica | | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono | | | | |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|---|-----|-------------------------------------|-----------|--------|
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | | |
| Economía circular, residuos y acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | | Economía circular | 4.1.3. | 67 |
| Uso sostenible de los recursos | | | | |
| Consumo de agua | | Indicador no material para el Grupo | | |
| Consumo de materias primas | | | | |
| Cambio climático | | | | |
| Emisiones de Gases de Efecto invernadero | | Indicador no material para el Grupo | | |
| Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | | | | |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|--|-------|---|-----------|--------|
| II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | | | | |
| Empleo | | | | |
| Número total y distribución de empleados | 3-3 | Enfoque de gestión: Empleo | 4.2.1. | 68 |
| | 2-7 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 4.2.1. | 68 |
| | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleado | 4.2.1. | 68 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 2-7 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 4.2.1. | 68 |
| Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial | 2-7 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 4.2.1. | 68 |
| | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleado | 4.2.1. | 68 |
| Empleados con discapacidad | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleado | 4.2.1 | 68 |
| Número de despidos | 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 4.2.1. | 68 |
| Políticas de desconexión laboral | 3-3 | Enfoque de gestión: Empleo | 1.9.4. | 40 |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|--|--------|---|-----------|--------|
| Organización del trabajo | | | | |
| Organización del tiempo de trabajo y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación | 3-3 | Enfoque de gestión: Empleo | 4.2.2. | 88 |
| Número de horas de absentismo | 403-9 | Absentismo laboral | 4.2.2. | 88 |
| Salud y seguridad | | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 3-3 | Enfoque de gestión: Salud y seguridad en el trabajo | 4.2.3. | 88 |
| | 403-1 | Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 2.3. | 50 |
| | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes | 2.3. | 50 |
| | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 2.3. | 50 |
| | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 2.3. | 50 |
| | 403-6 | Fomento de la salud laboral | 2.3. | 50 |
| Accidentes de trabajo | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 2.3. | 50 |
| Enfermedades profesionales | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 2.3. | 50 |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|--|-------|---|---|--------|
| Relaciones sociales | | | | |
| Dialogo social | 3-3 | Enfoque de gestión | 1.9. | 30 |
| Empleados cubiertos por convenio colectivo | 2-30 | Acuerdos de negociación colectiva | 4.2.4. | 88 |
| Balance de los convenios colectivos, en particular, en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 4.2.4. | 88 |
| Formación | | | | |
| Políticas implementadas | 3-3 | Enfoque de gestión: Capacitación y educación | 4.2.5. | 89 |
| | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 1.9.2. | 32 |
| Cantidad total de horas de formación | 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | Cantidad total de horas de formación: 3.518 horas, 6,8 horas por empleado | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 3-3 | Enfoque de gestión: Diversidad e igualdad de oportunidades | 4.2.5. | 89 |
| Igualdad | | | | |
| Política y planes de Igualdad y medidas adoptadas | 3-3 | Enfoque de gestión: Diversidad e igualdad de oportunidades | 2.6. | 59 |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|---|-------|---|-----------|--------|
| III. Información sobre respeto de los derechos humanos | | | | |
| Política en materia de respeto a los derechos humanos | 412-1 | Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos | 2.4. | 57 |
| Procedimientos de diligencia debida | 2-23 | Valores, principios, estándares y normas de conducta | 1.8. | 26 |
| | 2-26 | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | 1.8. | 26 |
| IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno | | | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la lucha contra la corrupción y soborno | 3-3 | Enfoque de gestión: Anticorrupción | 2.5. | 58 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 2.5. | 58 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 1.9.4. | 40 |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|--|--------|---|-----------|--------|
| V. Información sobre la sociedad | | | | |
| Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible | | | | |
| Impacto en el empleo y desarrollo local. | 3-3 | Enfoque de gestión: Impactos económicos indirectos | 2.7. | 60 |
| | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 2.7. | 60 |
| Acciones de asociación o patrocinio | 102-12 | Iniciativas externas | 1.9.4. | 44 |
| Información fiscal | | | | |
| Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre beneficios | 207-1 | Enfoque fiscal | 2.8. | 60 |
| | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 1.5. | 15 |
| Otra información significativa | | | | |
| Otra información sobre el perfil de la Compañía | | | | |
| Otra información sobre el perfil de la Compañía | 2-1 | Nombre de la organización | 1.4. | 10 |
| | 2-1 | Propiedad y forma jurídica | 1.4. | 11 |

| Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera | GRI | Descripción | Epígrafes | Página |
|--|--------|---|-----------|--------|
| Gobierno Corporativo | | | | |
| Gobierno Corporativo | 2-9 | Estructura de gobernanza | 1.3. | 7 |
| | 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 1.3. | 8 |
| | 2-12 | Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 3.1. | 62 |
| Participación de los grupos de interés | 2-29 | Lista de grupos de interés | 1.9. | 30 |
| | 102-44 | Temas y preocupaciones clave mencionados | 3.2. | 62 |