

# INFORMACIÓN **SOCIAL**



# NEIS S1

## PERSONAL PROPIO

### Listado de IROs asociados al S1 (SBM-3)

#### Impactos, Riesgos y Oportunidades

COD.	DESCRIPCIÓN	IMPACTO	CdV	HORIZONTE	POLÍTICAS ASOCIADAS AL IRO
<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
IP-22	Mayor satisfacción de los trabajadores a través de la supervisión de los derechos de los trabajadores del Grupo mediante la implementación de prácticas laborales justas (por ejemplo, horarios de trabajo adecuados, salarios ajustados, control de riesgos laborales). Esto no solo fortalece la capacidad de su personal, sino que también contribuye a la estabilidad social y económica en las comunidades donde opera, al promover un ambiente de trabajo justo y equitativo que mejora el bienestar de los trabajadores y sus familias.	I+	R	OP Dow	Política de Sostenibilidad, Medio ambiente y Responsabilidad Social Corporativa  Política de Remuneraciones de Consejeros de Ebro Foods S.A.  Código de Conducta del Grupo Ebro
IP-24	Mayor acceso a la negociación colectiva de los trabajadores por parte del Grupo debido a la existencia de Comités de Empresa que logran mejorar las condiciones de trabajo e incrementan el porcentaje de trabajadores acogidos a convenios colectivos, reforzando así las relaciones laborales. Esto contribuye al bienestar de los trabajadores y a la estabilidad social y económica en las comunidades donde opera.	I+	R	OP Dow	Política de Sostenibilidad, Medio ambiente y Responsabilidad Social Corporativa  Código de Conducta
IN-24	Falta de equidad salarial, reconocimiento por desempeño o antigüedad o condiciones de desigualdad derivadas de una distribución heterogénea de la remuneración de la plantilla no atendiendo a criterios objetivos (brecha salarial).	I-	P	OP Dow	Corto  Política de Remuneraciones de Consejeros de Ebro Foods S.A.  Código de Conducta del Grupo Ebro
O-20	Mejora de la reputación del Grupo debido a un buen sistema de gestión de la seguridad y salud (p.ej.: certificación en la ISO 45001). De esta manera el Grupo demuestra su compromiso con la protección de la salud y el bienestar de sus trabajadores. Esto no solo reduce la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales, sino que también fortalece la confianza tanto de los empleados como de otras partes interesadas, como clientes, inversores y comunidades locales.	O	P	OP Dow	Corto  Política de Sostenibilidad, Medio ambiente y Responsabilidad Social Corporativa  Código de Conducta del Grupo Ebro

#### LEYENDA: Impacto

I+: Impacto Positivo I-: Impacto Negativo O: Oportunidad R: Riesgo P: Potencial R: Real

#### LEYENDA: CdV

Ups: Upstream OP: Operaciones Propias Dow: Downstream

## Impactos, Riesgos y Oportunidades

COD.	DESCRIPCIÓN	IMPACTO	CdV	HORIZONTE	POLÍTICAS ASOCIADAS AL IRO
<b>FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>					
R-61	Dificultad para atraer talento especializado en áreas como mantenimiento y electromecánica lo cual supone un riesgo operativo crítico para Ebro y sus filiales, dado que estos puestos son fundamentales para garantizar el funcionamiento continuo de la maquinaria y equipos esenciales.	R	R	Op Dow	Corto  Código de Conducta del Grupo Ebro
<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>					
IP-29	Confianza de los trabajadores gracias a la creación de una cultura de respeto y seguridad entre los trabajadores del Grupo mediante el establecimiento de la Directiva Comunitaria de Whistleblowing y del Sistema de Información Interno (SII), reforzando la confianza de la sociedad en el entorno laboral y contribuyendo a la construcción de comunidades más seguras y equitativas.	I+	R	Op Dow	Política relativa al Sistema Interno de Información y a la defensa del informante  Código de Conducta del Grupo Ebro
O-23	Aumento del valor de marca responsable debido a la implementación de políticas que promuevan la igualdad salarial y la igualdad de oportunidades basadas en el género, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, etc. en la empresa. De este modo, se promoverá el posicionamiento del Grupo en el mercado como una empresa socialmente responsable y comprometida con la inclusión de la discapacidad y la diversidad.	O	P	Op Dow	Corto  Política de Sostenibilidad, Medio ambiente y Responsabilidad Social Corporativa  Política de Remuneraciones de Consejeros de Ebro Foods S.A.  Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración de Ebro Foods S.A.
<b>PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>					
R-22	Robo, filtración o accesos no autorizados a información privada o confidencial de la compañía o terceras partes, propiedad intelectual o información financiera del Grupo; y ataques cibernéticos que, además, causen interrupciones en las operaciones comerciales del Grupo debido a los procesos de producción e investigación y desarrollo altamente automatizados y digitalizados.	R	P	Op Dow	Corto  Código de Conducta del Grupo Ebro

### LEYENDA: Impacto

I+: Impacto Positivo I-: Impacto Negativo O: Oportunidad R: Riesgo P: Potencial R: Real

### LEYENDA: CdV

Ups: Upstream OP: Operaciones Propias Dow: Downstream

## SBM-3 Impactos, riesgos y oportunidades materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

\*(14,15,16)

El activo de valor principal del Grupo Ebro reside en sus **6.636 profesionales, de los que 5.667 son empleados directos del Grupo y 969 contratados** a través de distintas agencias externas. Un equipo de trabajadores muy cohesionado, con un gran potencial de talento y alineado con la estrategia de la organización al que, a través de las Direcciones de Recursos Humanos de las distintas filiales, el Grupo Ebro se preocupa de motivar, ofrecer un trabajo de calidad y reforzar sus capacidades y competencias, así como su liderazgo personal y profesional.

Los trabajadores del Grupo Ebro Foods se clasifican en:

- \* **Empleados propios o asalariados:** Número (media anual) de personas que están en nómina de las compañías del Grupo con independencia del tipo de contrato, esto es, los que cuentan con un contrato indefinido o temporal, a tiempo completo o parcial, así como los contratos con horas no garantizadas.
- \* **Trabajadores contratados:** Número (media anual) de personas que habitualmente realizan trabajo *in situ* para la organización, pero que no está en nómina (ETT, subcontratas, etc.).
- \* **Trabajadores autónomos:** Número (media anual) de personas legalmente reconocidas como trabajadores por cuenta propia (autónomos).

Tanto los trabajadores contratados como los autónomos están incluidos dentro de la categoría de empleados no asalariados.

### IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

En el Análisis de Doble Materialidad llevado a cabo para determinar los IROs relativos al personal propio, tal y como se describe en la tabla que aparece al inicio de este capítulo, se identifica un impacto negativo potencial en nuestros empleados por una falta de equidad salarial, que podría repercutir en la pérdida del potencial de talento por un aumento de la competitividad salarial de otras compañías del sector. El Grupo mantiene un firme compromiso con la reducción y eventual eliminación de la brecha salarial de género. Para ello, se han implementado políticas de igualdad de oportunidades y se han establecido planes de igualdad, que garantizan un trato justo y equitativo entre hombres y mujeres en todos los niveles de nuestra organización.

Por otro lado, el Grupo impulsa el bienestar laboral y refuerza las condiciones de su personal mediante la implementación de prácticas justas, que incluyen horarios adecuados, una política salarial equitativa y un control efectivo de los riesgos laborales. Estas medidas no solo fortalecen las capacidades de los empleados, sino que también contribuyen a la estabilidad social y económica en las comunidades donde el Grupo opera, promoviendo un entorno equitativo y favoreciendo el bienestar de los trabajadores.

Igualmente, la política descentralizada de gestión de personal llevada a cabo por el Grupo permite tener un alto nivel de conocimiento y contacto con la plantilla gracias a una estructura que comprende responsables de Recursos Humanos en todas las compañías más importantes del Grupo y la implementación de políticas propias, adicionales a la propia legislación laboral, para cada una de ellas conforme a las particularidades de los países en los que operan. Dichas políticas incluyen, además de directrices generales para regular la relación empresa/trabajador, directivas específicas de Salud y Seguridad en el Trabajo, Formación y Educación, Diversidad e Igualdad de Oportunidades e Igualdad en la Remuneración entre Hombres y Mujeres.

El acceso a la negociación colectiva se ve favorecido por la existencia de Comités de Empresa en aquellos países en los que esa figura existe, los cuales contribuyen a mejorar las condiciones laborales y aumentan el porcentaje de empleados acogidos a convenios colectivos, consolidando las relaciones laborales y beneficiando tanto a los empleados como al entorno social y económico.

Y el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades se materializa en iniciativas como la Directiva Comunitaria de *Whistleblowing* y el Sistema de Información Interno (SII). Dentro de la estructura del SII, hay habilitado un Canal Corporativo de Denuncias para todo el Grupo a través del cual cualquier persona puede poner en conocimiento de Ebro Foods, S.A., como sociedad matriz, las posibles irregularidades detectadas en cualquiera de las sociedades del Grupo. Todo ello fomenta la confianza de los empleados y de la sociedad en general, fortaleciendo la cultura de respeto y seguridad en el lugar de trabajo y ayudando a construir comunidades más inclusivas y equitativas.



Por encima de todo el compendio de políticas y planes que tienen las sociedades filiales, existe la figura del Código de Conducta corporativo, que pretende garantizar no sólo el comportamiento ético y responsable de los profesionales de todas las filiales del Grupo Ebro en el desarrollo de su actividad, sino también servir de referencia para definir los objetivos mínimos de la política y garantías de empleo.

### **RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DE LOS IMPACTOS Y DEPENDENCIAS**

El Grupo reafirma su compromiso con la mejora de las condiciones de trabajo a través de iniciativas enfocadas en la salud, la seguridad, la igualdad y la diversidad. La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud, certificado bajo estándares internacionales como la ISO 45001, ha fortalecido significativamente la reputación del Grupo. Este sistema refleja el firme compromiso del Grupo con la protección de la salud y el bienestar de los empleados, reduciendo así los riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Además, estas medidas contribuyen a generar confianza tanto entre los trabajadores como entre clientes, inversores y comunidades locales.

Asimismo, el Grupo impulsa políticas que promueven la igualdad de oportunidades y de remuneración, asegurando un entorno laboral equitativo para todos, independientemente del género, la etnia, la orientación sexual o la discapacidad. Estas iniciativas no solo fomentan la inclusión y la diversidad, sino que también elevan el valor del Grupo como una marca socialmente responsable, posicionándola como un referente en el mercado por su compromiso con la justicia social y el respeto a la diversidad.

Entre los riesgos derivados de las dependencias identificadas en la evaluación de materialidad se encuentra el desafío de atraer talento especializado en áreas clave como mantenimiento y electromecánica. La disponibilidad de profesionales cualificados en estos ámbitos es fundamental para garantizar la eficiencia operativa y la continuidad de las actividades productivas.

Asimismo, la seguridad de la información y la protección de datos representan un área prioritaria para el Grupo, dado el avance de la digitalización y la automatización en sus procesos. La adecuada gestión de estos aspectos es clave para preservar la integridad de la información confidencial y garantizar la continuidad operativa frente a potenciales riesgos cibernéticos.

En este sentido, el Grupo implementa medidas y tecnologías avanzadas para minimizar estos riesgos, asegurando tanto la protección de datos como la estabilidad de sus operaciones.

### **PLANES DE TRANSICIÓN CLIMÁTICA**

El Grupo se encuentra en fase de estudio para la adopción de un plan de transición climática orientado a reducir el impacto ambiental de sus operaciones y avanzar hacia una mayor sostenibilidad. En este proceso, se procurará que cualquier decisión tomada tenga en cuenta el bienestar de los trabajadores, asegurando que las iniciativas implementadas contribuyan tanto a la eficiencia y sostenibilidad del negocio como a un entorno laboral seguro y estable.

### **RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Aunque algunas de las operaciones del Grupo se desarrollan en países donde existen riesgos de trabajo forzoso y trabajo infantil a nivel general, el análisis continuo de riesgos realizado por el Grupo garantiza que estas prácticas no se produzcan en su cadena de valor. El Grupo Ebro aplica estrictos mecanismos de control, auditorías y evaluaciones en sus operaciones propias, así como en su cadena de suministro, para prevenir y mitigar cualquier posible incidencia relacionada con estas problemáticas.

Además, el Código de Conducta del Grupo y el Código de Conducta para Proveedores establecen los principios fundamentales de actuación en materia de Derechos Humanos y condiciones laborales, asegurando que tanto las operaciones propias como las realizadas por terceros cumplan con los más altos estándares éticos y legales.



En este contexto, a través de análisis periódicos y mecanismos de monitoreo, el Grupo no ha identificado dentro de sus operaciones propio riesgo significativo de trabajo forzoso, trabajo obligatorio o trabajo infantil. Del mismo modo se ha asegurado de que no existan colectivos dentro de su plantilla que, debido a su ubicación geográfica, tipo de actividad o condiciones específicas de trabajo, sean susceptibles de vulneración de derechos

En base a los riesgos y oportunidades materiales identificados en el Análisis de Doble Materialidad, se ha identificado este riesgo para el grupo específico referido a las áreas de mantenimiento y electromecánica, lo cual supone un riesgo operativo crítico para el Grupo Ebro (concretamente en USA; en otras geografías no existe esta criticidad), dado que estos puestos son fundamentales para garantizar el funcionamiento continuo de la maquinaria y equipos esenciales. En este contexto, las principales medidas adoptadas son:

- \* Subidas salariales
- \* Definición de nuevas categorías que permitan aumentar nuestro éxito en la captación de candidatos
- \* Reclutamiento en otras geografías (p.e. para USA, en España e Hispanoamérica)
- \* Empleo de empresas subcontratistas.
- \* Flexibilización de condiciones de acceso
- \* Estrechar las alianzas con los centros de formación y universidades politécnicas locales

En materia de oportunidades no se ha identificado ninguna para ningún grupo específico de personas.

## S1-1. Políticas relacionadas con el personal propio

\*(19,20,21,22,23,24)

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO EBRO FOODS	
MDR-P 65 a)	<p><b>Contenido:</b></p> <p>El Código de Conducta recoge los principios y valores que deben inspirar la actuación de las sociedades y personas que integran el Grupo Ebro Foods, así como las reglas a las que los Profesionales han de sujetarse en el ejercicio de sus actividades (punto 7).</p> <p>En el apartado "IV. LOS PROFESIONALES DEL GRUPO EBRO FOODS", el COC establece las directrices y normas, relevantes a la plantilla del Grupo, en los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Derechos Humanos</li> <li>10. Lealtad profesional</li> <li>11. Formación y desarrollo profesional</li> <li>12. Conciliación de la vida familiar con la actividad laboral</li> <li>13. Política retributiva</li> <li>14. Compromiso con la seguridad y la salud</li> <li>15. Derecho a la intimidad y protección de datos</li> <li>16. Conflictos de intereses</li> <li>17. Obsequios y regalos</li> <li>18. Información reservada y confidencial</li> <li>19. Información privilegiada</li> <li>29. Lucha contra la corrupción, el soborno, comisiones ilegales, tráfico de influencias y blanqueo de capitales</li> <li>30. Difusión y aceptación entre los Profesionales</li> <li>32. Canal de denuncias</li> </ol>

**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO EBRO FOODS**

<p>S1-1_Par.20</p> <p>S1-1_Par.22</p>	<p>El <b>Código de Conducta</b> recoge, en relación a sus profesionales, en el punto 9, <b>Compromiso con los derechos humanos</b>. En este apartado, se estipulan las directrices en relación con:</p> <p>9.1. Las relaciones entre los Profesionales se basará en el respeto a la dignidad y <b>no discriminación</b> de las personas.</p> <p>9.2. En el Grupo se prohíbe el <b>abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso</b>, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.</p> <p>9.3. El Grupo rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de <b>trabajo infantil</b>.</p> <p>9.4. No está permitido en ninguna sociedad del Grupo el <b>trabajo forzoso y obligatorio</b>.</p> <p>9.5. El Grupo defiende la <b>igualdad de trato</b> y oportunidades para sus Profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, y se aplica tanto a la contratación, como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y demás aspectos de la relación con los Profesionales.</p> <p>9.6. El Grupo no impide ni limita a sus Profesionales el ejercicio de los <b>derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva</b>, de conformidad con la legalidad vigente.</p> <p>9.7. El Grupo respeta y fomenta los derechos humanos y reconoce estos derechos como fundamentales y universales, conforme con las leyes y prácticas internacionales.</p>
<p>MDR-P 65 b)</p>	<p><b>Alcance:</b> El COC del Grupo, como estipula el punto 4, es de aplicación a:</p> <p>4.1. Todos y cada uno de los Profesionales, con independencia de su nivel jerárquico, del cargo que ocupen y de su ubicación geográfica.</p> <p>4.2. Exigible a los clientes, proveedores, accionistas y otros grupos de interés con los que el Grupo Ebro Foods interactúa en el ejercicio de sus actividades.</p> <p>4.3. Se hace extensivo a cualquier otra persona vinculada con el Grupo o los Profesionales cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación pueda afectar en alguna medida a la reputación del Grupo o cualquiera de sus sociedades.</p>
<p>MDR-P 65 c)</p>	<p><b>Nivel más alto responsable de la implementación:</b> La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad dará cuenta periódicamente al Consejo de Administración de Ebro Foods</p>
<p>MDR-P 65 d)</p> <p>S1-1_Par.21; AR12</p>	<p><b>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración en Universal de Derechos Humanos.</li> <li>• Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</li> <li>• Convenios y Recomendaciones de la OIT.</li> </ul>
<p>MDR-P 65 e)</p>	<p>N/A</p>
<p>MDR-P 65 f)</p>	<p><b>Disposición:</b> El COC se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (<a href="#">Código-de-Conducta</a>). Por otro lado, de manera de carácter privado, esta Política también se encuentra en las diversas intranets del Grupo y es de disponibilidad obligatoria para todo proveedor que forman parte de la cadena de suministro del Grupo.</p>

**POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL GRUPO**

<p>MDR-P 65 a)</p>	<p><b>Contenido:</b> El Grupo asume como principio esencial en su actuación la creación de un modelo de negocio respetuoso y sostenible con el medioambiente y la sociedad en su conjunto que, además de aportar valor, rentabilidad y competitividad, promueva la diversidad, el respeto de los derechos humanos, la responsabilidad fiscal y la prevención de la corrupción, para así contribuir al progreso de la sociedad y generar la confianza de nuestros grupos de interés.</p> <p><b>Principios de actuación</b> (punto 5) los puntos más relevantes son:</p> <p>5.3. En relación con la gestión del capital humano y desarrollo del talento</p> <p>5.4. En relación con los Derechos humanos</p> <p>En relación a nuestra propia fuerza laboral, este siendo el Grupo de interés "<b>Nuestro equipo</b>", (punto 6.1) se establece lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se promueve el desarrollo personal y profesional de consejeros, administradores y personal, directivo o empleado, del Grupo y se fomenta la mejora de sus propias capacidades y competencias.</li> <li>• Las actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los profesionales se basan en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales.</li> <li>• Se procura la conciliación de la vida familiar con la actividad laboral, se facilitará el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales de los mismos y se respetará el derecho a la intimidad de sus profesionales, en todas sus manifestaciones.</li> <li>• Se ofrece a los profesionales un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral.</li> <li>• Se vela para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los Profesionales, debiendo sus sociedades adoptar cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.</li> </ul>
--------------------	---

**POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL GRUPO**

<p>S1-1_Par.20</p> <p>S1-1_Par.22</p>	<p>Esta Política se complementa y desarrolla, en relación a nuestros profesionales, basándose en los principios básicos y normas de actuación se desarrollan en el Reglamento Interno de Conducta en materias relativas al Mercado de Valores, Código de Conducta, Política de retribución de la alta dirección y Política de selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo.</p> <p>En particular, el <b>Código de Conducta del Grupo</b>, se recogen los compromisos del Grupo con los Derechos Humanos (punto 9), en relación a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9.1. Respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.</li> <li>9.2. Prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.</li> <li>9.3. Rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil.</li> <li>9.4. No está permitido en ninguna sociedad del Grupo el trabajo forzoso y obligatorio.</li> <li>9.5. Defiende la igualdad de trato y oportunidades para sus Profesionales.</li> <li>9.6. No impide ni limita a sus Profesionales el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente.</li> <li>9.7. Respeta y fomenta los Derechos Humanos conforme a las leyes y prácticas internacionales.</li> </ol>
<p>MDR-P 65 b)</p>	<p><b>Alcance:</b> La Política es de aplicación a la Sociedad y al Grupo. Asimismo, las sociedades del Grupo tienen la facultad de desarrollar su propia normativa interna en cualquier ámbito objeto de esta Política siempre y cuando no contradigan los principios establecidos en ella o en otras Políticas o Códigos internos aplicables relacionados con ésta y establezcan requisitos de actuación más exigentes.</p>
<p>MDR-P 65 c)</p>	<p><b>Nivel más alto responsable de la implementación:</b> Es el Consejo de Administración el órgano responsable de su aprobación y recae sobre la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad su supervisión e implementación</p>
<p>MDR-P 65 d)</p> <p>S1-1; Par.21_ AR 12</p>	<p><b>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración en Universal de Derechos Humanos.</li> <li>• Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.</li> <li>• Convenios y Recomendaciones de la OIT.</li> <li>• Conformidad con el artículo 529 ter de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”)</li> </ul>
<p>MDR-P 65 e)</p>	<p>N/A</p>
<p>MDR-P 65 f)</p>	<p><b>Disposición:</b> Esta Política se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (<a href="#">Politica-sostenibilidad-medioambiente-y-responsabilidad-social-corporativa</a> ) Por otro lado, de manera de carácter privado, esta Política también se encuentra en las diversas intranets del Grupo y es de disponibilidad obligatoria para todo proveedor que forman parte de la cadena de suministro del Grupo.</p>

**POLÍTICA RELATIVA AL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y A LA DEFENSA DEL INFORMANTE DEL GRUPO EBRO FOODS**

<p>MDR-P 65a)</p>	<p><b>Contenido:</b> El Sistema Interno de Información es el canal preferente para informar sobre cualquiera acción u omisión que pueda constituir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(i) infracciones del Derecho de la Unión Europea en los términos previstos en la Ley 2/2023; o</li> <li>(ii) infracción penal o administrativa grave o muy grave.</li> </ol> <p>A estos efectos, el Sistema Interno de Información garantiza que la información será tratada de forma efectiva y el informante no sufrirá represalias por ello.</p> <p><b>“Responsables de la gestión de los canales de información integrados en el SII” (4.2.3):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Procedimiento de Gestión de Informaciones Ley 2/2023”;</li> <li>• “Procedimiento de Gestión de Informaciones Acoso”;</li> <li>• “Procedimiento de Gestión de Informaciones Código de Conducta”; y</li> <li>• Información comunicada a través de canales de información locales: “los respectivos responsables de la gestión de las mismas reportarán al Responsable del Sistema” a nivel Grupo.</li> </ul> <p><b>“Principios de aplicación” (punto 5), se estipula, en detalle, lo referente al SII, con:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerancia cero ante conductas impropias</li> <li>• Accesibilidad</li> <li>• Seguridad y confidencialidad</li> <li>• Protección al informante</li> <li>• Protección basada en la buena fe</li> <li>• Protección a las personas afectadas</li> <li>• Imparcialidad y transparencia</li> <li>• Proporcionalidad</li> </ul>
-------------------	---

**POLÍTICA RELATIVA AL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y A LA DEFENSA DEL INFORMANTE DEL GRUPO EBRO FOODS**

	El Sistema Interno de Información se configura como un elemento más dentro de la estructura de cumplimiento normativo del Grupo Ebro, junto con el Código de Conducta, el Modelo de Prevención de Delitos, las Políticas corporativas aprobadas por el Consejo de Administración y demás elementos que integran dicha estructura, en particular las Políticas de Gestión y Control de Riesgos.
<b>MDR-P 65 b)</b>	<p><b>Alcance:</b> La Política resulta de aplicación a todos los canales internos de información y los procedimientos de gestión de informaciones integrados en el Sistema Interno de Información.</p> <p>Se aplica a toda comunicación de potenciales infracciones o incumplimientos de la normativa aplicable a la Sociedad y su Grupo que, a través de cualquiera de los canales internos de información, pueda ser informada por cualquier persona que haya tenido acceso a la misma en el contexto de una relación laboral o profesional con la Sociedad o cualquiera de las sociedades del Grupo Ebro.</p> <p>Se hace extensiva a la Fundación Ebro.</p>
<b>MDR-P 65 c)</b>	<p><b>Nivel más alto responsable de la implementación:</b> Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad y/u otra Comisión pertinente que delegue en el Consejo de Administración de la Sociedad matriz.</p>
<b>MDR-P 65 d)</b>	<p><b>Reconocimiento Marcos Globales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 2/2023: Procedimiento de Gestión de Informaciones</li> <li>• Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos)</li> <li>• Ley Orgánica 7/2021</li> </ul>
<b>MDR-P 65 e)</b>	N/A
<b>MDR-P 65 f)</b>	<p><b>Disposición:</b> Esta Política se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo, (Política-sobre-el-Sistema-Interno-de-Información-y-protección-al-informantef), junto con el acceso al Canal de Denuncias. Este es el caso para todas filiales del Grupo que tienen web corporativa.</p>

**POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS Y DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EBRO FOODS S.A.**

<b>MDR-P 65 a)</b> <b>S1-1; 21(a)</b>	<p><b>Contenido:</b> Esta Política, de aplicación exclusiva para los Consejeros de Administración del Grupo Ebro, establece los siguientes "Principios aplicables" (punto 4):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las propuestas de selección de candidatos estarán fundamentadas en un análisis previo de las necesidades del propio Consejo, cuyo resultado se recogerá en el correspondiente informe justificativo de la Comisión de Selección y Retribuciones que se publique al convocar la Junta General de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada Consejero.</li> <li>• Se buscará siempre favorecer la diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género en el Consejo.</li> <li>• En el proceso de selección se evitará cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar la discriminación por cualquier motivo de cualquiera de los candidatos.</li> <li>• A igualdad de condiciones se optará por el candidato cuyo sexo tenga, en ese momento, menor representación en el Consejo.</li> <li>• Es objetivo de la Sociedad que el género menos representado en el Consejo suponga, al menos, el 40% de los miembros del Consejo de Administración antes de que finalice 2022 y en adelante.</li> </ul> <p>A su vez, la hace mención explícita a (punto 6): "Condiciones que deberán reunir los candidatos":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los candidatos a Consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia y experiencia profesional.</li> <li>• Asimismo, habrán de tener la necesaria cualificación y formación profesional que el cargo requiere en atención a las necesidades del Consejo, así como la disponibilidad suficiente para asumir debidamente el compromiso con su función.</li> </ul>
<b>MDR-P 65 b)</b>	<p><b>Alcance:</b> La Política se extiende tanto a los supuestos de nombramiento, ratificación y reelección de Consejeros por la Junta General de accionistas como a los nombramientos que, en caso de vacante anticipada, realice el propio Consejo de Administración por el sistema de cooptación.</p> <p>En caso de candidatos a Consejero que sean personas jurídicas, los principios y criterios de la Política habrán de observarse respecto a las personas físicas que vayan a representarlas en el Consejo.</p>
<b>MDR-P 65 c)</b>	<p><b>Nivel más alto responsable de la implementación:</b> Comisión de Selección y Retribuciones del Grupo Ebro</p>
<b>MDR-P 65 d)</b>	<p><b>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Sociedades de Capital</li> </ul>
<b>MDR-P 65 e)</b>	N/A
<b>MDR-P 65 f)</b>	<p><b>Disposición:</b> Esta Política permanece de manera de carácter privado, se encuentra en las diversas intranets del Grupo.</p>

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE EBRO FOODS S.A.

MDR-P 65 a)	<p><b>Contenido:</b></p> <p>(Punto 3): “Principios y objetivos que rigen la remuneración de los Consejeros. Contribución de la política a la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo plazo” establece que:</p> <p>“La Política de Remuneraciones de Consejeros se asienta en los siguientes principios (que, a su vez, se corresponden con las previsiones legales aplicables y los criterios que inspiran las recomendaciones de buen gobierno en la materia):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Los Consejeros deben recibir una remuneración acorde con sus funciones, responsabilidades y dedicación, permitiendo la retención del talento y el reconocimiento de la trayectoria profesional de los Consejeros.</li> <li>(ii) Dicha remuneración debe fijarse en atención a la importancia de la Sociedad y a la situación económica de la misma en cada momento y los estándares de mercado comparables.</li> <li>(iii) La remuneración de los Consejeros debe ser razonable pero sin comprometer la independencia de criterio, sobre todo de los consejeros no ejecutivos.</li> <li>(iv) El sistema retributivo de los Consejeros y, en particular, de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas por el ejercicio de tales funciones, debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y maximizar su valor en beneficio de todos los accionistas, evitando la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.</li> </ul> <p>En este sentido, respecto de los Consejeros ejecutivos (al igual que con los restantes altos directivos del Grupo) se persigue establecer un esquema retributivo atractivo que permita, por un lado, captar y retener el talento y la valía profesional y, por otro, establecer un adecuado equilibrio entre los resultados de la Sociedad y su Grupo y la asunción de riesgos.”</p>
S1-1; 21(a)	<p><b>(Punto 5.) “Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la política de remuneración”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo Ebro Foods fija como un principio de debida observancia la oferta a todos sus profesionales (que incluye Consejeros, directivos y resto de empleados) de un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral. Con ello, el Grupo busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios.</li> <li>• La fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad, así como a las circunstancias propias de la compañía, el país y el mercado en el que se localiza cada trabajador. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.</li> <li>• En el ámbito de los Consejeros y, más en particular, de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, sus paquetes retributivos se estructuran en esencia de forma análoga a la aplicable a los principales directivos del Grupo.</li> </ul>
MDR-P 65 b)	<p><b>Alcance:</b></p> <p>El actual sistema de remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas y otros aspectos relativos a la vinculación contractual de los mismos con la Sociedad tienen en cuenta que el único Consejero ejecutivo que desempeña tales funciones tiene la condición de accionista de referencia de la Sociedad.</p>
MDR-P 65 c)	<p><b>Nivel más alto responsable de la implementación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Selección y Retribuciones del Grupo Ebro</li> </ul>
MDR-P 65 d)	<p><b>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conforme al artículo 529 (LSC), la presente Política de Remuneraciones de Consejeros estará en vigor durante los tres ejercicios siguientes, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de la eventual modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo, que habrían de ser aprobadas por la Junta General de accionistas.</li> <li>• Artículo 22 de los Estatutos Sociales</li> </ul>
MDR-P 65 e)	N/A
MDR-P 65 f)	<p><b>Disposición:</b></p> <p>Esta Política esta disponible en la página web corporativa del Grupo (<a href="#">Politica-de-Remuneraciones-de-Consejeros-2025-2027</a>)</p>

## COMPROMISOS CON NUESTROS TRABAJADORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y SEGURIDAD LABORAL

En el Grupo Ebro, el compromiso con los Derechos Humanos se encuentra recogido en varios documentos clave, principalmente en el Código de Conducta y la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa.

En el **Código de Conducta**, se establece explícitamente, en su capítulo sobre “Derechos Humanos y Laborales”, la obligación de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando que todas sus operaciones se desarrollen bajo condiciones de respeto, igualdad y cumplimiento normativo.

En la **Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa**, se recoge el compromiso con el cumplimiento de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, así como con los convenios fundamentales de la OIT, asegurando un entorno de trabajo justo, seguro y libre de discriminación.

A través de los principios recogidos en este marco normativo, como la promoción de la estabilidad en el empleo, la formación continua, el desarrollo profesional, la libertad de sindicación, la no discriminación y la diversidad e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, se fomenta un entorno de trabajo que prioriza el bienestar y el crecimiento de los empleados del Grupo.

Además, se promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el entorno laboral, garantizando el respeto y un trato justo e igualitario para todas las personas, independientemente de su género, edad, origen o cualquier otra condición personal. Este compromiso se refleja en las políticas de no discriminación y en la implementación de medidas para fomentar la equidad retributiva y el acceso igualitario a oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Para abordar posibles impactos en los Derechos Humanos, el Grupo cuenta con un canal de denuncias accesible a todos nuestros empleados. Este mecanismo permite reportar de forma confidencial y, en su caso, anónima, cualquier incidente relacionado con derechos laborales, garantizando una investigación adecuada y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario. En este mismo sentido, se realizan auditorías internas y externas para supervisar el cumplimiento de las políticas y se llevan a cabo acciones de sensibilización y formación dirigidas a los empleados y directivos para garantizar la identificación y prevención de posibles vulneraciones de Derechos Humanos dentro del Grupo y en la cadena de suministro.

Como ya se ha mencionado, el marco político de Derechos Humanos del Grupo sigue los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Global de las Naciones Unidas. En particular, el Grupo está alineado con:

- \* **Los Convenios Fundamentales de la OIT**, que incluyen la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación en el empleo y la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- \* **Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU**, asegurando el respeto a los Derechos Humanos en todas sus operaciones y cadena de suministro.
- \* **Los Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas**, con compromisos específicos en Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.
- \* **La Declaración Universal de Derechos Humanos**, que sirve como base para garantizar el trato digno y equitativo a todos sus empleados.



En el contexto de las políticas del Grupo queda reflejada la prohibición expresa de cualquier forma de explotación laboral, incluyendo el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Y aunque no se menciona explícitamente la trata de seres humanos, su prohibición se entiende implícita, dado que estas políticas están alineadas con los marcos internacionales ya citados. Por su parte, en el ámbito de la discriminación, el Código de Conducta especifica en su apartado IV, punto 9.5 que el Grupo promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para sus profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y que se aplica tanto a la contratación de profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los mismos.

Para garantizar la aplicación efectiva de estas directrices, las sociedades y el Grupo cuentan con procedimientos internos que permiten prevenir, mitigar y corregir posibles situaciones de discriminación. Estos procedimientos incluyen auditorías internas periódicas para evaluar el cumplimiento, programas de formación específicos dirigidos a sensibilizar a la plantilla y fomentar una cultura de respeto e inclusión, así como un canal de denuncias, ya mencionado en otras partes del presente Informe, de carácter confidencial y accesible a todos los empleados.

Por otro lado, desde los departamentos de Recursos Humanos se realizan seguimientos para reforzar la equidad en los procesos de selección, promoción y retribución, contribuyendo a la creación de un entorno laboral diverso e inclusivo.

En lo que se refiere a la gestión de la salud y seguridad de los profesionales del Grupo, todas las sociedades tienen implementado un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales que aplica protocolos específicos en cada centro de trabajo, asegurando el cumplimiento de las normativas locales en materia de seguridad y salud. Como parte de sus esfuerzos para reducir la siniestralidad laboral, las distintas filiales trabajan en reforzar la seguridad mediante la prevención y limitación de los riesgos derivados de la actividad, así como en la mejora continua de equipos e instalaciones para minimizar posibles peligros. Asimismo, se imparten cursos de formación adaptados a cada puesto de trabajo con el objetivo de informar, capacitar y concienciar a los empleados sobre los riesgos laborales. Este compromiso con la salud y el bienestar de su plantilla se extiende también a la realización de chequeos médicos periódicos y a la promoción de estilos de vida saludables dentro del entorno laboral.

### AUDITORIAS SOCIALES EN CENTROS PROPIOS

Durante el ejercicio 2024 se han realizado 7 auditorías sociales en los siguientes centros del Grupo:

COMPAÑÍA	PAÍS	CENTRO	FECHA	TIPO AUDITORÍA	EMPRESA AUDITORA
Herba Cambodia	Cambodia	Phnom Phen	22/04/2024	SMETA 4P	UL Responsible Sourcing
Ebro India Pvt Ltd	India	Taraori	23/10/2024	SMETA 4P	DNV
Bertagni 1882 SPA	Italy	Arcugnano	10/04/2024	SMETA 4P	BUREAU VERITAS CPS - EMEA
		Avio	18/03/2024		
		Villanova Monferrato	15/01/2024	SMETA 4P	SGS Italy
Herba Ricemills SLU	Spain	San Juan	30/01/2024	SMETA 4P	Intertek Spain
Herba Bangkok	Tailandia	Nong Khae	16/09/2024	BSCI	Amfori

Durante el ejercicio 2023 se realizaron 17 auditorías en centros propios:

COMPAÑÍA	PAÍS	CENTRO	FECHA	TIPO AUDITORÍA	EMPRESA AUDITORA
Herba Ricemills	España	San Juan	07/02/2023	SMETA	Intertek Spain
	España	Algemesi	03/07/2023	SMETA	
	España	Los Palacios	28/06/2023	SMETA	

COMPAÑÍA	PAÍS	CENTRO	FECHA	TIPO AUDITORÍA	EMPRESA AUDITORA
Bertagni 1882 SPA	Italia	Avio	14/03/2023	SMETA	Bureau Veritas Certification
	Italia	Arcugnano	29/03/2023	SMETA	
Ebro India	India	Taraori	03/11/2023	SMETA	DNV
Herba Bangkok	Tailandia	Nong Khae	03/10/2023	SMETA	SGS
Herba Cambodia	Camboya	Phnom Phen	24/04/2023	SMETA	UL Responsible Sourcing
Ebro Foods Netherlands	Países Bajos	Wormer	10/05/2023	SMETA	SGS CBE Belgium
Ebro Ingredients	Países Bajos	Plant D	10/05/2023	SMETA	
	Bélgica	Schoten	01/07/2023	SMETA	
Ebro Foods Belgium	Bélgica	Merksem (Plant A)	01/07/2023	SMETA	
Mundi Riso	Italia	Vercelli	24/10/2023	SMETA	SGS Italy
S&B Herba Foods	Reino Unido	Fulbourn (Cambridge)	16/11/2023	SMETA	Bureau Veritas Certification
Pastificio Lucio Garofalo	Italia	Gragnano	22/02/2023	SA8000	DNV
			19/01/2023	Customer audit	Arche Advisors
			27/09/2023	Customer audit	Bureau Veritas

## S1-2. Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias

\*(27,28)

El Grupo ha implementado diversos procedimientos y canales de comunicación para fomentar el diálogo y la colaboración con su plantilla. Estos mecanismos permiten a los empleados expresar sus inquietudes y necesidades en materia laboral de manera efectiva. Entre los principales canales disponibles se encuentran:

- \* Página web corporativa y de las diferentes filiales del negocio
- \* Intranet corporativa
- \* Buzón de sugerencias
- \* Redes sociales
- \* Buzón de Comunicación
- \* Newsletter digital
- \* Blogs (corporativo y de marcas)
- \* Mailing
- \* Jornadas departamentales
- \* Comité de Empresa
- \* Interlocutores de RRHH
- \* Departamento de Comunicación Corporativa
- \* Informe Anual
- \* Whistleblowing channel

### MECANISMOS DE DIÁLOGO Y CONSULTA CON LA PLANTILLA

El Grupo Ebro promueve la participación de su plantilla en la toma de decisiones y en la gestión de impactos reales y potenciales a través de diversos mecanismos de consulta y comunicación.

### PARTICIPACIÓN DE LA FUERZA LABORAL EN LA TOMA DE DECISIONES

Las perspectivas y opiniones de los empleados informan las decisiones y actividades del Grupo mediante herramientas como:

- \* **Encuestas anuales de clima laboral**, implementadas en diversas sociedades del Grupo, que permiten recopilar las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo y detectar áreas de mejora.
- \* **Reuniones con representantes de los trabajadores**, donde se abordan temas clave como condiciones laborales, ajustes salariales y resolución de conflictos.
- \* **Comités de Seguridad y Salud**, presentes en la mayoría de las sociedades del Grupo, en los que los empleados pueden ejercer sus derechos de participación y consulta sobre temas de prevención de riesgos laborales.

### **COMPROMISO CON LA PLANTILLA Y SUS REPRESENTANTES**

El compromiso del Grupo Ebro con su plantilla se manifiesta a través de la colaboración con sus representantes legales, como los Comités de Empresa y Delegados de Personal en aquellas sociedades donde existen. Estos espacios facilitan el diálogo y la resolución conjunta de temas laborales de interés común.

### **ETAPA, TIPO Y FRECUENCIA DE LA PARTICIPACIÓN**

La participación de los empleados se produce en distintas etapas del proceso de gestión laboral y de impacto organizacional. Sin embargo, la periodicidad de las reuniones varía según la sociedad y sus necesidades específicas, sin existir una frecuencia fija para todas las entidades del Grupo.

### **RESPONSABILIDAD OPERATIVA EN LA PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN**

La Dirección de Recursos Humanos en cada sociedad del Grupo, junto con los responsables de Seguridad y Salud y los comités correspondientes, tiene la responsabilidad operativa de garantizar la participación de la plantilla. Estos actores se encargan de evaluar las aportaciones de los empleados e integrarlas en la toma de decisiones para mejorar continuamente el clima laboral y la gestión de impactos.

Al margen de su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, el Grupo no tiene suscritos Acuerdos Marcos Globales ni otros acuerdos específicos con representantes de los trabajadores en materia de Derechos Humanos en el ámbito laboral. No obstante, el compromiso con el respeto a los Derechos Humanos de su plantilla se refleja, además de en la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, en la implementación de políticas internas, como el Código de Conducta y otros mecanismos de diálogo con los empleados.

### **EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS**

La efectividad del compromiso con la plantilla se evalúa a través de un enfoque basado en la escucha activa y la mejora continua. Para ello, el Grupo y sus sociedades analizan de forma sistemática la información recopilada en los distintos espacios de diálogo existentes, identificando tendencias, necesidades emergentes y oportunidades de mejora.

Las encuestas internas, cuando se realizan, permiten recoger percepciones sobre aspectos clave del entorno laboral, mientras que las reuniones con representantes de los trabajadores facilitan el intercambio de ideas y propuestas. Asimismo, el análisis de los temas tratados en los Comités de Seguridad y Salud y la respuesta a consultas y sugerencias recibidas a través de los canales internos contribuyen no solo a identificar sino también a evaluar el impacto de las medidas adoptadas.

### **IDENTIFICACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y MEDIDAS ADOPTADAS**

El Grupo mantiene una vigilancia proactiva para detectar posibles situaciones de vulnerabilidad dentro de su plantilla, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo. Aunque no se establecen categorías específicas de empleados en riesgo, el diálogo continuo con los equipos permite identificar circunstancias que podrían requerir medidas de apoyo adicionales. Además de los mecanismos formales de participación, los responsables de Recursos Humanos desempeñan un papel clave en la identificación de necesidades específicas y en la implementación de medidas.



El Grupo también dispone de canales de comunicación confidenciales, el *Whistleblowing Channel* y otros canales adicionales implementados en algunas sociedades conforme a su normativa local, diseñados para que cualquier trabajador pueda plantear inquietudes de manera segura y sin represalias. En este sentido, la flexibilidad laboral, las iniciativas de bienestar y las acciones orientadas a la conciliación contribuyen a minimizar posibles desigualdades y a garantizar que todos los empleados dispongan de un entorno laboral adecuado a sus necesidades.

### S1-3. Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes

\*(32,33)

El Grupo Ebro ha implementado un Sistema Interno de Información (SII) que facilita la comunicación abierta y segura entre la plantilla y la empresa, garantizando la confidencialidad, el anonimato y protección de los informantes. Dentro de la estructura del SII, hay habilitado un Canal Corporativo de Denuncias para todo el Grupo, a través del cual cualquier persona puede poner en conocimiento de Ebro Foods, S.A., como sociedad matriz, las posibles irregularidades detectadas en cualquiera de las sociedades del Grupo.

El SII establece procedimientos claros para la recepción, investigación y resolución de las denuncias presentadas. El responsable del Sistema Interno de Información es la figura encargada de gestionar las denuncias recibidas, asegurando su tramitación adecuada conforme a lo establecido en la Política del SII y el Manual de Procedimientos.

Además del canal corporativo, las filiales del Grupo que, según su normativa local, deben disponer de canales de denuncias, mantienen dichos canales locales. La Política sobre el Sistema Interno de Información y Protección al Informante, junto con el Manual de Procedimientos, regulan los mecanismos necesarios para garantizar la adecuada tramitación de las informaciones recibidas, conforme a los criterios establecidos en la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad supervisa el funcionamiento del SII, asegurando la confidencialidad y la posibilidad de realizar comunicaciones anónimas, respetando los derechos del informante y del informado. Adicionalmente, el Responsable del Sistema Interno de Información es el encargado de garantizar que las denuncias sean investigadas y gestionadas de manera efectiva y conforme a la normativa vigente.

Todos los empleados del Grupo fueron informados de la implementación del SII y de la Política asociada a través de las Direcciones de Recursos Humanos de sus respectivas sociedades filiales, que fueron previamente comunicadas por el Departamento de Comunicación y Responsabilidad Social del Grupo. Esta comunicación asegura que la plantilla conozca y confíe en los canales disponibles para plantear sus preocupaciones o necesidades. Por otra parte, el SII establece medidas de protección para prevenir represalias contra aquellos empleados que utilicen los canales de denuncia de buena fe.

El Canal de Denuncias Corporativo está a disposición de todos los *stakeholders* en la web corporativa del Grupo, en la sección "Contacto" <https://www.ebrofoods.es/contacto/> y en las distintas webs de las sociedades filiales. En aquellas sociedades que no disponen de web, se ha habilitado su difusión por medio de otros canales, como en la firma de correo electrónico, tableros de anuncios, etc.

En la sociedad matriz también se puede acceder al Canal desde la propia intranet. Para ello se ha creado una sección llamada "Sistema Interno de Información del Grupo Ebro" que contiene el *link* al canal con el nombre "Acceso al Canal de Denuncias Corporativo del Grupo Ebro Foods".

## S1-4. Adopción de medidas para la gestión de IROs

\*(38,39,40,41,43,62)

Las actuaciones específicas en materia de gestión de personal del Grupo son realizadas con el propósito de alcanzar los objetivos definidos a nivel global en el Plan de Sostenibilidad a Largo Plazo "Rumbo a 2030". Entre ellas destaca el Plan de Formación en Derechos Humanos, de carácter obligatorio para todos los empleados de la Compañía, lanzado en 2022 y finalizado durante el ejercicio 2024. Este Plan de Formación, adaptado a las diferentes categorías profesionales, ha sido impartido de modo online a través de la plataforma de e-learning SAP Litmos para aquellos profesionales con cuenta de correo electrónico corporativa, y de manera presencial para el personal de fábrica.

Además, el Grupo Ebro ha impulsado una serie de medidas relacionadas con la salud y seguridad, la retención del talento, la conciliación y el desarrollo profesional, entre otras cuestiones. Estas medidas son desarrolladas por las distintas filiales gracias al modelo de descentralización.

### MEDIDAS PARA PREVENIR O MITIGAR IMPACTOS NEGATIVOS

Las distintas sociedades del Grupo cuentan con un marco de actuación dirigido a identificar y responder a impactos negativos reales o potenciales en sus profesionales:

- \* Monitoreo y detección temprana: a través de reportes internos y auditorías se detectan riesgos y áreas de mejora.
- \* Evaluación de impacto: se analiza la magnitud del problema y las posibles soluciones con los equipos de Recursos Humanos, que inmediatamente después informan al Comité de Dirección respectivo.
- \* Definición de medidas correctivas: se establecen acciones concretas para resolver el problema de manera efectiva.
- \* Seguimiento y ajuste: se implementan las acciones y se evalúa su efectividad, realizando ajustes si es necesario.

En este sentido, para garantizar que las iniciativas y medidas implementadas sean efectivas, se realiza un seguimiento de estas mediante:

- \* Indicadores de desempeño: evaluamos métricas clave como satisfacción laboral, tasas de retención y desarrollo profesional.
- \* Encuestas de clima laboral: recogemos la percepción de los empleados sobre su bienestar en la empresa, su sentimiento de pertenencia y condiciones laborales.
- \* Auditorías internas y externas: supervisamos el cumplimiento de nuestras políticas y estándares laborales.
- \* Revisión de quejas y sugerencias.

A un nivel global, las principales medidas adoptadas para prevenir impactos negativos y garantizar el bienestar y desarrollo de plantilla, son:

- \* Políticas de Diversidad e Inclusión: se promueve un entorno laboral equitativo y respetuoso, asegurando la igualdad de oportunidades.
- \* Programas de Formación y Desarrollo: se ofrece capacitación continua para mejorar la empleabilidad y el crecimiento profesional de sus empleados.
- \* Salud y Seguridad Laboral: se implementan estrictos protocolos de seguridad en todas sus operaciones para minimizar riesgos laborales.
- \* Condiciones Laborales Justas: se aplican políticas de compensación, salarios y beneficios competitivos para garantizar condiciones de trabajo justas.



Para abordar y reparar los posibles impactos negativos que puedan surgir, tanto el Grupo como sus sociedades han establecido distintos mecanismos, tales como:

- \* Canales de comunicación y denuncia: se dispone de mecanismos internos que permiten a los empleados reportar cualquier situación de riesgo o vulnerabilidad.
- \* Apoyo psicológico y asistencia social: en situaciones que lo requieran, se ofrece soporte a través de programas de ayuda específica.
- \* Revisión y mejora de procesos: cuando se identifica un incidente o impacto negativo, las filiales analizan sus causas y aplican medidas correctivas dentro de sus áreas de gestión.

En cuanto a las acciones y estrategias desarrolladas para mitigar los riesgos materiales derivados de las dependencias y hacer un seguimiento de su efectividad, se incluyen:

- \* Formación en Prevención de Riesgos Laborales: protocolos de formación regular en seguridad y salud en el trabajo.
- \* Protocolos de seguridad: implementación de medidas estrictas de seguridad en todas las plantas y centros de trabajo.
- \* Supervisión continua: seguimiento de incidentes y planes de mejora basados en datos reales.
- \* Evaluaciones de riesgos psicosociales: análisis de estrés laboral, carga de trabajo y bienestar emocional.

#### **INICIATIVAS PARA GENERAR IMPACTOS POSITIVOS**

Entre las iniciativas que se promueven de manera general, destacan:

- \* Planes de carrera personalizados: se facilita el crecimiento interno de nuestros empleados a través de itinerarios formativos y promociones internas.
- \* Conciliación laboral y personal: flexibilidad horaria, programas de teletrabajo, permisos parentales o por cuidado de familiar, etc.
- \* Programas de bienestar y salud: Actividades deportivas, chequeos médicos y apoyo en salud mental para fomentar una cultura de bienestar integral.
- \* Iniciativas de reconocimiento: reconocimientos internos para incentivar el compromiso laboral, incrementos salariales o retribución por objetivos.
- \* Beneficios Sociales: planes de pensiones, seguros de vida y médicos, anticipos de nómina, retribución en especie, subvenciones médicas y ayudas para estudios de hijos de empleados.

En este contexto, para concretar la búsqueda de oportunidades materiales, las herramientas empleadas por las filiales son, entre otras:

- \* Programas de liderazgo y *mentoring*: formación para identificar y potenciar el talento interno.
- \* Movilidad interna y promoción: fomento del crecimiento profesional dentro del Grupo.
- \* Inversión en digitalización y nuevas competencias: desarrollo de habilidades para el futuro del trabajo.

El Grupo se asegura de que sus políticas y prácticas laborales sean responsables y no generen daño a sus profesionales, mediante:

- \* Cumplimiento de la legislación laboral vigente en cada país de operación.
- \* Auditorías de cumplimiento: revisiones internas y externas para asegurar estándares éticos y legales.
- \* Fomento de una cultura empresarial basada en el respeto y la equidad donde la dignidad de cada trabajador es una prioridad.



## RECURSOS ASIGNADOS A LA GESTIÓN DE IMPACTOS MATERIALES

El Grupo Ebro destina recursos significativos a la gestión de impactos laborales:

- \* Equipos especializados de Recursos Humanos: profesionales dedicados a la implementación y supervisión de políticas laborales.
- \* Presupuesto específico para formación y bienestar: inversión en programas de formación, salud laboral y beneficios sociales.
- \* Infraestructura de seguridad y prevención: equipos y tecnología para garantizar entornos de trabajo seguros.
- \* Sistemas de medición y reporte: herramientas para evaluar el impacto de sus iniciativas y tomar decisiones informadas.

---

## S1-5. Metas relacionadas con la gestión de incidencias

---

\*(81)

Actualmente, el Grupo Ebro no cuenta con objetivos cuantificables en materia de personal. Sin embargo, ha establecido cuatro principios clave que sirven como marco de referencia y que se deben seguirse en todas las filiales del grupo:

- \* Fomentar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.
- \* Impulsar el desarrollo profesional y la retención del talento.
- \* Favorecer la conciliación entre la vida personal y profesional de los empleados.
- \* Asegurar el cumplimiento de los principios éticos y de Derechos Humanos en la gestión de personas.

No obstante lo anterior, la definición de estos objetivos cualitativos y su adaptación en cada filial se lleva a cabo teniendo en cuenta las particularidades del entorno laboral y el marco normativo local. En este contexto, la participación de la plantilla y sus representantes se materializa de diversas maneras:

- \* Establecimiento de los objetivos: los empleados y sus representantes participan en la configuración de los objetivos a través de diversos mecanismos de consulta, tales como encuestas de clima laboral, reuniones con Comités de Empresa o figuras análogas y diálogos estructurados con representantes sindicales en aquellos países donde existe representación laboral formal. Estas dinámicas permiten que las preocupaciones y expectativas de la plantilla sean consideradas en las estrategias de gestión de personas.
- \* Seguimiento del rendimiento en relación con los objetivos: en aquellas filiales que tienen Comités de Empresa o figuras análogas, el seguimiento se canaliza fundamentalmente a través de ellos. Los representantes de la plantilla analizan y discuten los avances en materia de seguridad, desarrollo profesional y conciliación, contribuyendo a la revisión y ajuste de las estrategias laborales. En aquellas sociedades que no disponen de estos órganos de representación, existen otras instancias de diálogo como reuniones periódicas con la dirección o canales de comunicación interna donde se comparte este seguimiento.
- \* Identificación de mejoras y lecciones aprendidas: los empleados conocen las mejoras implementadas y las lecciones aprendidas a través de diversos mecanismos de comunicación interna establecidos en cada filial. Estos incluyen reuniones informativas con la dirección, sesiones de retroalimentación organizadas en Comités de Empresa o espacios de diálogo con representantes sindicales, boletines internos, plataformas digitales corporativas y programas de formación, asegurando que la plantilla esté al tanto de los avances y pueda incorporarlos en su actividad diaria.

El Grupo no tiene previsto establecer objetivos cuantitativos a nivel Grupo en un plazo determinado.

## S1-6 Características de los asalariados de la empresa

\*(50a,b,50b+51,50c,50,50d)

Las personas, su bienestar personal y su desarrollo profesional, son uno de los principales objetivos del Grupo Ebro en materia de Responsabilidad Social.

Como se indicaba anteriormente, el activo de valor principal del Grupo Ebro reside en sus **5.667 profesionales**, quienes son la base de su éxito y su motor de desarrollo.

### CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA

INFORMACIÓN SOBRE EL NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO	
GÉNERO	NÚMERO DE EMPLEADOS
Masculino	4.000
Femenino	1.667
Otros	-
No reportado	-
<b>Número total de Empleados</b>	<b>5.667</b>

\* El gap existente entre el número de hombres y mujeres se debe fundamentalmente al importante carácter fabril del Grupo, ya que el trabajo en fábrica ha sido realizado tradicionalmente por hombres.

El número de empleados del Grupo se determina utilizando el promedio anual y a tiempo completo, lo que ofrece una representación más precisa y consistente de la plantilla a lo largo del año. Un asalariado a jornada completa es aquel que desempeña sus funciones laborales durante el tiempo máximo establecido por la legislación laboral de su país de residencia o las condiciones establecidas en los diferentes convenios colectivos de aplicación.

Se considera personal asalariado a aquellos que tienen un contrato laboral con alguna de las sociedades del Grupo, ya sea indefinido, temporal, con horas no garantizadas, a tiempo completo o parcial.

### NÚMERO DE EMPLEADOS EN PAÍSES QUE REPRESENTAN MÁS DEL 10% DEL NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS

PAÍS	NÚMERO DE EMPLEADOS
España	918
Estados Unidos	1.028
Francia	612
Italia	824

## EMPLEADOS POR GÉNERO Y POR TIPO DE CONTRATO

El Grupo Ebro ofrece a sus trabajadores un empleo estable y de calidad, y una carrera profesional sólida, donde el 93% de los puestos son de carácter indefinido.

FEMENINO	MASCULINO	OTROS	TOTAL
<b>Número de empleados</b>			
1.667	4.000	0	<b>5.667</b>
<b>Número de empleados permanentes</b>			
1.541	3.705	0	<b>5.246</b>
<b>Número de empleados temporales</b>			
113	259	0	<b>372</b>
<b>Número de empleados con horas no garantizadas</b>			
12	37	0	<b>49</b>
<b>Número de empleados a tiempo completo</b>			
1.557	3.931	0	<b>5.488</b>
<b>Número de empleados a tiempo parcial</b>			
109	70	0	<b>179</b>

El número medio de la plantilla del Grupo en el 2024, teniendo en cuenta los empleados asalariados y no asalariados, se sitúa en 6.636 profesionales frente a los 6.510 que aparecen en la **Nota 7.4** incluida en la **Información Financiera Anual** del año 2024. Esta diferencia se debe a que en la Información Financiera Anual no contempla los trabajadores autónomos (27) ni el número de trabajadores de las subcontratas de la filial Herba Ricemills (110).

## ROTACIÓN DE PERSONAL

Durante el ejercicio, 693 empleados dejaron el Grupo, lo que equivale a una rotación del 12%. Este dato incluye tanto a aquellos empleados que abandonaron voluntariamente el Grupo como los despedidos, jubilados y fallecidos.

## S1-8 Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social

\*(60a-c, 63a-b, AR70)

El 69% de los empleados del Grupo Ebro están cubiertos por los convenios colectivos de sus respectivas áreas de negocio u otro tipo de acuerdos laborales.

El porcentaje restante corresponde al personal que compone el nivel directivo del Grupo, los profesionales de las compañías norteamericanas y europeas (figura en desuso en ciertas zonas geográficas), los de las sociedades Herba Cambodia, Mundiriz, Agromeruan y Ebro India (países en los que tampoco está contemplada esta figura) y los de Riceland Magyarorzag, al ser una sociedad con un número de empleados inferior al que estipula la ley local. En dichos casos, todos los profesionales están amparados por la legislación nacional en materia laboral de su país de origen, sus respectivas políticas de personal y las directrices del Código de Conducta del Grupo Ebro. Además, en algunas se realizan periódicamente auditorías éticas externas.

Por otra parte, no se dispone de representación por un comité de empresa europeo, un comité de empresa de la Sociedad Europea (SE) o un comité de empresa de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE).

PAÍSES DE LA EEE	% EMPLEADOS REPRESENTADOS CONVENIO COLECTIVO Y OTROS ACUERDOS	% EMPLEADOS REPRESENTADOS POR DIÁLOGO SOCIAL
Alemania	0,00%	0,00%
Bélgica	100,00%	100,00%
Dinamarca	76,92%	100,00%
España	100,00%	90,52%
Francia	100,00%	99,67%
Hungría	0,00%	0,00%
Italia	100,00%	82,77%
Países Bajos	98,85%	0,00%
Portugal	100,00%	0,00%

En la tabla anterior se detallan los países pertenecientes a la EEE; los no pertenecientes se reportan en la siguiente tabla, por continente:

CONTINENTE	% EMPLEADOS REPRESENTADOS CONVENIO COLECTIVO Y OTROS ACUERDOS	% EMPLEADOS REPRESENTADOS POR DIÁLOGO SOCIAL
Norteamérica	44,39%	13,67%
Sudamérica	72,97%	72,97%
Asia	52,56%	46,22%
África	38,94%	100,00%
Europa <sup>(1)</sup>	9,50%	0,00%

**Nota:** <sup>(1)</sup> Se reporta Reino Unido.

## S1-9. Parámetros de diversidad

\*(66a-e, AR71)

### ALTA DIRECCIÓN

Número de empleados correspondientes a la categoría de alta dirección por género:

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº EMPLEADOS	%	Nº EMPLEADOS	%
Alta Dirección	11	73 %	4	27 %

Se establece como "alta dirección" a estos efectos al *Chief Operating Officer* (COO), principal directivo del Grupo Ebro después del Presidente Ejecutivo, a los responsables de las principales unidades departamentales de Ebro Foods, S.A: y a los máximos responsables de las unidades de negocio del Grupo Ebro, con independencia de que su relación laboral sea o no de "alta dirección".

## CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	Nº DE EMPLEADOS	% SOBRE EL NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS
Menores de 30 años	782	13,80%
De 30-50 años	2.900	51,17%
Más de 50 años	1.985	35,03%
<b>TOTAL</b>	<b>5.667</b>	

### S1-10. Salarios adecuados

\*(69, 70)

El Grupo Ebro reafirma su compromiso con los principios de equidad y no discriminación, garantizando que la remuneración de sus empleados refleje adecuadamente su valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidades asumidas y resultados alcanzados. En la gran mayoría de sus sociedades, los salarios se sitúan por encima del nivel mínimo reconocido en cada país donde opera y nunca por debajo, asegurando una remuneración justa y competitiva. Este compromiso subraya la decisión del Grupo de establecer condiciones laborales equitativas y de fomentar el bienestar económico de todos sus profesionales.

### S1-12. Personas con discapacidad

\*(79, 80, AR76)

El Grupo trabaja por la inclusión socio laboral a través de la contratación directa de 106 empleados con capacidades especiales (1,87% sobre el total de sus empleados) y la generación indirecta de trabajo mediante centros especiales de empleo.

HOMBRES		MUJERES	
NÚMERO	%	NÚMERO	%
72	1,27%	34	0,60%



1,27%

Hombres con discapacidad



0,60%

Mujeres con discapacidad

Se contemplan todos los profesionales con capacidades especiales independientemente del grado que tengan reconocido de discapacidad.

A lo largo de 2024, se han realizado en España distintas acciones dirigidas a la inclusión sociolaboral de personal con capacidades especiales mediante la contratación de determinados servicios con distintos centros especiales de empleo (CEE).

ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE 2024	IMPORTE 2023
C.E.E. DE MADRID	Trabajos de imprenta	1.672 €	4.207 €
C.E.E. INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS "IPD"	Limpieza oficina sede de Madrid	86.845 €	83.701 €
<b>TOTAL</b>		<b>88.517 €</b>	<b>87.908 €</b>

En lo que respecta a la accesibilidad universal e integración de personas con capacidades especiales en entornos físicos, algunos ejemplos de actuaciones desarrolladas por sociedades del Grupo han sido (i) las labores de adaptación necesarias para la eliminación de barreras arquitectónicas, (ii) la aplicación de principios de ergonomía para adaptar el puesto de trabajo a la persona y (iii) la limitación de determinadas tareas, reduciendo y revisando continuamente la carga de trabajo.

## S1-14. Parámetros de salud y seguridad

\*(88a-e, 89c)

El 100% de las sociedades del Grupo y sus respectivas plantas de producción disponen de un Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos Laborales. Este Sistema se lleva a cabo tanto a través de medios internos como por empresas externas, que trabajan de manera conjunta en la identificación y mitigación de riesgos.

El 94% de la plantilla del Grupo está representada en los Comités de Seguridad y Salud que existen en nuestros centros.

### ASUNTOS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON SINDICATOS

Los asuntos de salud y seguridad cubiertos mediante acuerdos formales con sindicatos son los siguientes:

- 1. Acuerdos a nivel global:** conformidad con los principios promulgados por la OIT, estructuras organizativas para la resolución de problemas, compromisos sobre los objetivos de resultados o sobre el nivel de prácticas a aplicar.
- 2. Acuerdos a nivel local:** equipos de protección individual, comités conjuntos de seguridad y salud, representación de los trabajadores en auditorías, inspecciones e investigaciones sobre salud y seguridad, formación y capacitación y derecho a rechazar el trabajo peligroso.

Los centros productivos asociados a Herba Ricemills en España, así como el de Pastificio Lucio Garofalo en Italia, destacan por la implementación de un sistema de prevención de accidentes de trabajo alineado con la norma ISO 45001 en materia de Seguridad y Salud Laboral.

En otras sociedades del Grupo como Lustucru Frais, Riviana Foods, Riviana Foods Canada Corporation, Indo European Foods, S&B Herba Foods, Herba Cambodia, Herba Bangkok, Arrozeiras Mundiarroz, Mundi Riso, Harinas Santa Rita y Ebro India, existen políticas y convenios de prevención de riesgos con el objetivo de propiciar un ambiente de trabajo seguro y saludable, identificando y corrigiendo los posibles riesgos laborales existentes en sus instalaciones.

Este enfoque refuerza el compromiso del Grupo con la protección de la salud y el bienestar de sus empleados, garantizando estándares óptimos de seguridad en todas sus operaciones.

Durante el ejercicio, lamentablemente se registró un accidente laboral de un empleado propio con resultado de fallecimiento en Riviana Foods. Y no hubo ningún accidente laboral con resultado de fallecimiento de los trabajadores no asalariados.

	NÚMERO
Accidentes de trabajo con baja <sup>(1)</sup>	204
Tasa frecuencia <sup>(2)</sup>	18,09
Enfermedad profesional <sup>(3)</sup>	11
Días perdidos <sup>(4)</sup>	9.802

**Notas:**

- <sup>(1)</sup> Este total incluye tanto los accidentes 'in itinere' como aquellos ocurridos durante la jornada de trabajo de nuestra plantilla total (empleados asalariados y no asalariados).
- <sup>(2)</sup> La tasa de frecuencia equivale al número de casos registrados (accidentes con baja) por cada millón de horas trabajadas de la plantilla total (empleados asalariados y no asalariados).
- <sup>(3)</sup> Los casos de enfermedad profesional hacen referencia a los empleados asalariados.
- <sup>(4)</sup> Los días perdidos hacen referencia a los accidentes y enfermedades profesionales de nuestros empleados asalariados.

Como parte de los esfuerzos dirigidos a disminuir la siniestralidad laboral, las distintas sociedades del Grupo trabajan en reforzar la seguridad, previniendo y limitando los riesgos derivados de la propia actividad, realizando mejoras en los equipos e instalaciones al objeto de reducir riesgos. En este mismo contexto, se imparten cursos de formación al objeto de cubrir las necesidades de información, capacitación y toma de conciencia frente a los riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

El compromiso del Grupo con la salud y el bienestar de nuestros profesionales se materializa también en la realización de chequeos médicos periódicos y la promoción de estilos de vida saludable.

## S1-16. Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)

\*(97a-c)

El Código de Conducta de Ebro Foods especifica en su apartado IV, punto 9.5, que el Grupo promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para sus profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos, que se aplica tanto a la contratación de profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los profesionales.

Con el objetivo de fortalecer este compromiso, algunas sociedades de Grupo han formulado políticas adicionales que amplían de manera específica las directrices del Código de Conducta corporativo. Así, por ejemplo, las filiales Riviana Foods, S&B Herba Foods y Lustrucru Frais disponen de una Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. La matriz Ebro Foods, S.A. y las filiales Ebro India, Herba Ricemills y Riviana Foods, por su parte, disponen de Políticas y Protocolos contra la Discriminación, el Acoso y la Intimidación.

La sociedad matriz, Ebro Foods, S.A. ha implantado el Plan de Igualdad de Género, en el que se garantiza permanentemente la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las posibles desigualdades y situaciones de discriminación que surjan en la entidad por razón de género. En este mismo contexto, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Ebro Foods, S.A. elaboró el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de Ebro Foods, que fue complementado con una acción formativa en la materia dirigida a todos los profesionales de la Sociedad.

Señalar también la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración de Ebro Foods, que establece, de forma concreta y verificable, los principios y criterios básicos que han de regir tanto la selección de candidatos a consejeros de la Sociedad como la diversidad en la composición del Consejo de Administración.

<b>BRECHA SALARIAL</b>	<b>30%</b>
<b>RATIO DE REMUNERACIÓN</b>	<b>26,69</b>

Para obtener la brecha salarial de género, se ha utilizado la siguiente fórmula:

Diferencia entre los niveles retributivos medios por hora de los empleados masculinos y femeninos, expresada como porcentaje del nivel retributivo medio por hora de los empleados masculinos.

La relación entre la remuneración anual total de la persona con el mayor salario (Director General de una de nuestras filiales) y la mediana de la remuneración anual total del conjunto de asalariados (excluida la persona con mayor salario) ha sido 26,69 veces.

Cabe puntualizar que, las sociedades de Ebrofrost Denmark y Transimpex no han proporcionado información sobre las remuneraciones de su personal. Como resultado, no han sido consideradas para la obtención de la brecha salarial y ratio de remuneración.

## S1-17. Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos

\*(103, 104)

Los casos que a continuación detallamos son incidentes de discriminación o acoso presentados ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). La EEOC es una agencia del gobierno de los Estados Unidos que investiga denuncias de acoso o discriminación contra empleadores, presentadas por empleados actuales o, con mayor frecuencia, por exempleados. Esta Comisión investiga el caso y determina si hay motivos para proceder con la demanda o se notifica a las partes que no continuará con el caso y lo desestima. Este proceso puede tardar meses, e incluso más de un año, dependiendo de la agencia. Una vez que se presenta la *Position Statement*, la empresa espera el resultado del proceso de la EEOC.

	<b>Nº CASOS PRESENTADOS</b>	<b>Nº CASOS REVISADOS</b>	<b>Nº CASOS RESUELTOS O CONCLUIDOS</b>
Empleados propios	4	3	6
Trabajadores contratados	1	1	0
<b>Total incidentes</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

**Nota:** Durante 2024 se presentaron 5 casos, de los que 4 ya han sido revisados, pero ninguno de ellos está todavía resuelto. En este contexto, los 6 casos que aparecen como resueltos o concluidos en 2024, se corresponden con 6 casos que fueron presentados en el 2023.

Ninguna de las quejas detalladas en la tabla superior fue presentada a través de los canales establecidos por la sociedad para recoger las inquietudes de sus *stakeholders*, ni ante los Puntos Nacionales de Contacto para las Empresas Multinacionales de la OCDE.

Asimismo, ninguna de estas reclamaciones tuvo sanciones, multas e indemnizaciones por daños y perjuicios.

Cabe destacar que no se han producido problemas graves de Derechos Humanos ni incidentes relacionados con la propia fuerza de trabajo.