

NEIS S2

TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

Listado de IROs asociados al S2 (SBM-3)

Impactos, Riesgos y Oportunidades

COD.	DESCRIPCIÓN	IMPACTO	CdV	HORIZONTE	POLÍTICAS ASOCIADAS AL IRO	
CADENA DE VALOR RESPONSABLE						
IP-38	Protección de los derechos de la infancia para los trabajadores de toda la cadena de valor del Grupo, prohibiendo absolutamente la explotación infantil y el trabajo forzoso según lo establecido en el Código de Conducta de Proveedores. Esto refuerza la cohesión social y el desarrollo sostenible de la comunidad.	I+	P	Ups OP Dow	Corto	Código de Conducta de Proveedores Política de Sostenibilidad, Medio ambiente y Responsabilidad Social Corporativa
IN-39	Impacto en la conciliación, el bienestar personal y las relaciones familiares y sociales debido a una falta de supervisión por parte del Grupo en el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el Código de Conducta de Proveedores, especialmente con aquellos proveedores de trigo y arroz dentro de la cadena de suministro. Esta supervisión deficiente podría derivar en vulneraciones a los derechos laborales, afectando no solo a los trabajadores, sino también a sus entornos personales y sociales.	I-	P	Ups OP Dow	Corto	Código de Conducta de Proveedores
O-29	Mejora de la reputación del Grupo al establecer relaciones comerciales con criterios de selección en donde se asegure un empleo seguro y estable, salarios y un horario de trabajo adecuados. Esto, a su vez, puede mejorar el rendimiento de los equipos de trabajo de la cadena de valor, contribuyendo a una fuerza laboral más productiva y satisfecha que impacte positivamente en nuestro desempeño operativo.	O	P	Ups OP Dow	Corto	

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

*11,12,13

El grueso de trabajadores de la cadena de valor del Grupo Ebro Foods lo componen los siguientes colectivos:

Aguas arriba

Proveedores de materia prima agrícola (agricultores, molinos, cooperativas y *traders*): Europa, Norteamérica, Argentina, Uruguay, India y sudeste Asiático.

- * Proveedores de materias primas auxiliares: Europa, Norteamérica y Asia.
- * Proveedores de logística y servicios: áreas geográficas en las que el Grupo tiene sociedades filiales implantadas (Europa, África, América y Asia).

Operaciones propias

- * Proveedores de servicios: áreas geográficas en las que el Grupo tiene sociedades filiales implantadas (Europa, África, América y Asia).

Aguas abajo

- * Proveedores de logística: áreas geográficas en las que el Grupo tiene sociedades filiales implantadas (Europa, África, América y Asia).

En este contexto, los profesionales de la cadena valor con una potencial exposición a impactos materiales, tanto positivos como negativos, se encuentran aguas arriba, especialmente en países emergentes del sudeste asiático, India y Pakistán, donde los marcos legislativos laborales aún presentan un menor grado de desarrollo. A este respecto, el análisis de riesgos realizado por Ebro Foods en su cadena de suministro con la plataforma internacional de evaluación de riesgos [Countryrisk.io](https://countryrisk.io) (sección RANKING CADENA DE SUMINISTRO) ha permitido identificar que uno de los colectivos específicos con un mayor riesgo de daño es el de las mujeres ya que, en países como Marruecos, Tailandia o India, siguen enfrentándose a barreras significativas para acceder a las mismas oportunidades y condiciones laborales que los hombres debido a factores como las normas socioculturales, brechas salariales y un menor acceso a recursos y formación, especialmente aquellas que trabajan en el campo. En este sentido, en el Plan de Acción que desarrollaremos en los próximos tres años, una de las directrices a seguir será la realización de acciones concretas que mejoren las condiciones sociales de este colectivo.

Asimismo, conforme a este mismo análisis hemos detectado que las áreas geográficas con riesgos significativos de trabajo infantil o forzoso son también las ya mencionadas anteriormente: sudeste asiático, India y Pakistán.

IMPACTOS MATERIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

Como puede apreciarse en la tabla de IROs que figura al inicio de este capítulo, nuestro Análisis de Doble Materialidad (DMA) no ha identificado impactos negativos reales en los profesionales de nuestra *supply chain*, pero sí la existencia de un impacto negativo potencial referido al posible deterioro de la conciliación familiar y laboral de los trabajadores por la ausencia de una regulación que defina el calendario y el horario laboral, un aspecto que es motivo de evaluación en las auditorías sociales/éticas que realizan las distintas sociedades del Grupo.

Por otro lado, para reforzar la cohesión y estrechar relaciones con sus proveedores, el Grupo desarrolla de manera recurrente diversas iniciativas dirigidas a generar un impacto positivo directo en los trabajadores de su cadena de valor, con un enfoque particular en aquellos situados en la fase de aguas arriba, por ser los que tienen una mayor exposición al riesgo.

- * En el ámbito de las materias primas agrícolas, el Grupo comparte con sus proveedores su importante *expertise* en la promoción e investigación de prácticas medioambientalmente sostenibles aplicables al cultivo, contemplando como objetivos principales y finales; (i) dotar de mejores ingresos a los agricultores, (ii) la optimización de sus rendimientos agrícolas y (iii) la mitigación del cambio climático.

- * También, las sociedades del Grupo que gestionan el aprovisionamiento global de la materia prima arroz están trabajando juntamente con sus proveedores agrícolas en la evaluación y verificación de la sostenibilidad del cultivo conforme al estándar FSA de la *Sustainable Agriculture Initiative Platform (SAI Platform)* o el estándar SRP de la *Sustainable Rice Platform*. La utilización de uno u otro estándar está en función del área geográfica. En algunos casos también se colabora con dichos proveedores en la obtención de los sellos de Agricultura Ecológica o *Fair Trade*, proporcionándoles así un plus de sostenibilidad y calidad a sus cultivos que redundará en el acceso a un mayor número de clientes y mejores ingresos.
- * Actuaciones formativas en distintas temáticas, como salud y seguridad, cambios legislativos en las regiones pertinentes, mejor uso de fitosanitarios, etc., llevando un paso más allá la colaboración directa con sus proveedores.

Cabe señalar que conforme al DMA del Grupo Ebro, no existen riesgos derivados de los impactos y dependencias de los trabajadores de la cadena de valor, ni en su conjunto ni en colectivos particulares o específicos. Por el contrario, sí existe una doble oportunidad potencial para el Grupo; por un lado, mejorar su reputación, al establecer relaciones comerciales con criterios de selección éticos, sociales y medioambientales, de la que se derivaría un mayor grado de *engagement* de estos trabajadores y por tanto una mayor productividad.

S2-1. Políticas relacionadas con la cadena de valor

*16,17,18 y 19

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES DEL GRUPO EBRO FOODS	
S2-1; 18 MDR-P 65 a)	Contenido: La actuación de los Proveedores se regirá, además de por el Código de Conducta del Grupo, por las normas y principios siguientes: • Integridad comercial • Normas laborales • Derechos Humanos • Trabajo infantil • Privación de libertad o trabajo forzado • Libertad de Asociación y Negociación Colectiva • Igualdad de oportunidades y discriminación • Salarios y horarios de trabajo • Salud y seguridad • Lugar de trabajo • Calidad y seguridad del producto • Medioambiente • Cumplimiento del Código
S2-1; 18 S2-1; AR15	El Código de Conducta de Proveedores recoge los compromisos del Grupo con los Derechos Humanos, (punto 3.3), de los trabajadores de su cadena de suministro, donde en los siguientes punto establece directrices claras en relación a: • (punto 3.4.) <u>Trabajo infantil</u>: Los menores de quince años, o por debajo de la edad mínima contemplada para trabajar según las directrices de la Organización Internacional del Trabajo, no deberán ser contratados o empleados. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; • (punto 3.5.) <u>Privación de libertad o trabajo forzado</u>: Queda expresamente prohibido cualquier tipo de explotación laboral, trabajo forzado o involuntario. • (punto 3.6.) <u>Libertad de Asociación y Negociación Colectiva</u>: El Proveedor reconocerá a sus empleados el libre derecho a formar parte de asociaciones colectivas en representación de los intereses de los trabajadores, conforme a la legislación que resulte de aplicación.
MDR-P 65 b)	Alcance: El Código es aplicable a los Proveedores de las sociedades que conforman el Grupo Ebro Foods, sin perjuicio de las particularidades que, en distintas jurisdicciones, resultan de aplicación conforme a la normativa o los usos locales. Asimismo, se extiende a las sociedades Grupo y a sus profesionales (entendiendo por estos administradores y consejeros, directivos y empleados), quienes deberán fomentar el cumplimiento del Código por parte de los Proveedores.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES DEL GRUPO EBRO FOODS

MDR-P 65 c)	Nivel más alto responsable de la implementación: El Grupo se reserva el derecho a supervisar y verificar el cumplimiento por parte de sus Proveedores de los principios y reglas que el presente Código establece.
MDR-P 65 d) S2; 19 ; AR14	Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros) • Declaración en Universal de Derechos Humanos. • Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. • Convenios y Recomendaciones de la OIT.
MDR-P 65 e)	N/A
MDR-P 65 f) S2; AR16	Disposición: El COCP se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (Código-de-Proveedores). 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.

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

MDR-P 65 a)	Contenido: 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. En relación con nuestros trabajadores de la cadena de valor, este siendo el Grupo de interés “Nuestro Público”, esta Política (punto 6.6.) establece los mismos principios y normas que el Código de Conducta de Proveedores, de dicha manera: “Se exige de los proveedores una actuación alineada con los principios y reglas que imperan en el Grupo respecto de las siguientes cuestiones: • Integridad comercial • Normas laborales • Derechos Humanos • Trabajo infantil • Privación de libertad o trabajo forzado • Libertad de Asociación y Negociación Colectiva • Igualdad de oportunidades y discriminación • Salarios y horarios de trabajo • Salud y seguridad • Lugar de trabajo • Calidad y seguridad del producto • Medioambiente “.
S2-1; 18	Esta Política se complementa y desarrolla con el resto de las Políticas y normativa interna del Grupo Ebro; en particular, con el Código de Conducta del Grupo, Código de Proveedores y las Políticas de Acción Social, Comunicación de Información Financiera, No Financiera y Corporativa, de Comunicación y Relaciones con Accionistas, Inversores Institucionales y Asesores de Voto, Control y Gestión de Riesgos y contra la Corrupción y el Soborno.
S2-1; 18 S2-1; AR15	Esta Política se complementa y desarrolla con el resto de las Políticas y normativa interna del Grupo Ebro; en particular, con el Código de Proveedores (COCP Grupo) Por ello, recoge los compromisos del Grupo con los Derechos Humanos (punto 3.3.), donde establece las directrices relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor en relación con el: • (punto 3.4.) Trabajo infantil; • (punto 3.5.) Privación de libertad o trabajo forzado; y • (punto 3.6.) Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.
MDR-P 65 b)	Alcance: La Política se aplica 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.
MDR-P 65 c)	Nivel más alto responsable de la implementación: 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
MDR-P 65 d) S2; 19; AR14	Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros) • Declaración en Universal de Derechos Humanos. • Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. • Convenios y Recomendaciones de la OIT. • Conformidad con el artículo 529 ter de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”)

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
MDR-P 65 e)	N/A
MDR-P 65 f)	Disposición: Esta Política se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (Politica-sostenibilidad-medioambiente-y-responsabilidad-social-corporativa).
S2; AR16	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.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

El Grupo Ebro asume un firme compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social en toda su cadena de valor, integrando principios éticos, ambientales y de respeto a los Derechos Humanos en su modelo de negocio. Este compromiso se materializa a través de políticas y normativas que garantizan la protección de los trabajadores, el cumplimiento de estándares internacionales y la promoción de prácticas empresariales responsables. En particular, el Grupo refuerza su enfoque en los Derechos Humanos a través de las siguientes políticas clave:

- i **Código de Conducta de Proveedores:** recoge los compromisos del Grupo con los Derechos Humanos de los trabajadores de su cadena de suministro. En su punto 3, establece directrices claras sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y el respeto a los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, siempre en conformidad con la legislación vigente.
- ii **Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa:** establece el marco de actuación del Grupo en materia de prácticas empresariales responsables, garantizando que sus proveedores operen bajo criterios de ética, sostenibilidad y respeto a los derechos fundamentales. En su punto 6.6., determina que el Grupo Ebro exige a sus proveedores una actuación alineada con los principios y normas del Grupo (Código de Conducta) en las siguientes materias clave:
 - * **Integridad comercial:** fomentar prácticas empresariales éticas y transparentes, asegurando la lucha contra la corrupción, el soborno y cualquier forma de fraude en las relaciones comerciales.
 - * **Normas laborales:** promover condiciones de empleo dignas, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores conforme a los estándares internacionales.
 - * **Derechos Humanos:** respetar y proteger los derechos fundamentales de todos los trabajadores de la cadena de valor, evitando cualquier forma de abuso, explotación o trato degradante.
 - * **Trabajo infantil:** prohibir la contratación de menores en cualquier fase de la cadena de suministro, asegurando que los proveedores cumplan con la normativa local e internacional en materia de edad mínima para el empleo.
 - * **Privación de libertad o trabajo forzado:** erradicar cualquier tipo de trabajo forzado, servidumbre por deudas o trata de personas dentro de la cadena de suministro.
 - * **Libertad de asociación y negociación colectiva:** garantizar el derecho de los trabajadores a organizarse, sindicarse y negociar colectivamente sin temor a represalias.
 - * **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** velar por la equidad en el acceso a empleo y desarrollo profesional, eliminando cualquier discriminación basada en género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social.
 - * **Salarios y horarios de trabajo:** asegurar el cumplimiento de los estándares legales y normativos en cuanto a retribución justa, jornada laboral, descansos y horas extraordinarias.
 - * **Salud y seguridad laboral:** exigir a los proveedores la adopción de medidas preventivas y protocolos de seguridad que garanticen un entorno de trabajo seguro y saludable.

✱ **Calidad y seguridad del producto:** mantener altos estándares en la producción y distribución de bienes, garantizando que los productos sean seguros y cumplan con las normativas de calidad.

✱ **Protección del medioambiente:** implementar prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro, minimizando el impacto ambiental y promoviendo el uso eficiente de los recursos naturales.

Este marco normativo está alineado con:

- ✱ La Declaración Universal de Derechos Humanos;
- ✱ Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas; y
- ✱ Los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT.

Con el establecimiento de estas políticas y su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, el Grupo persigue un doble objetivo: i) garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales y ii) fomentar una cultura de integridad y responsabilidad en toda su cadena de valor. Como refuerzo de este compromiso, el Grupo ha desarrollado un enfoque estructurado para la detección, prevención y remediación de los posibles incumplimientos, existentes o potenciales, en los Derechos Humanos a lo largo de su cadena de valor, consistente en la implementación progresiva de un sistema de diligencia debida que contempla diversas herramientas de gestión y reparación de impactos, tales como (i) mecanismos de seguimiento y control, (ii) formación en derechos humanos, (iii) fomento de buenas prácticas y (iv) canales específicos de reclamación. En particular, el Grupo Ebro ha implantado un Sistema de Información Interno (SII) que centraliza y garantiza la protección de los denunciantes que actúan de buena fe. Este sistema integra los diferentes canales de denuncia existentes dentro del Grupo y proporciona un Canal Corporativo de Denuncias accesible para todos los *stakeholders* a través de la web corporativa www.ebrofoods.es/contacto/ y otros medios internos.

Hasta la fecha no se ha identificado ningún incumplimiento de los Principios Rectores de la ONU, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo o las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en relación con los trabajadores de la cadena de valor.

S2-2. Procesos para colaborar en materia de incidencias

*(22,23)

Dos son las herramientas utilizadas por el Grupo para conocer las perspectivas de los trabajadores de su cadena de valor: por un lado, las auditorías sociales, que proporcionan información sobre las condiciones laborales de los trabajadores y sobre el respeto a los Derechos Humanos; y por otro, las visitas y reuniones frecuentes que los departamentos de Compras de las filiales mantienen con los proveedores para verificar el cumplimiento de los estándares ESG y promover buenas prácticas, lo que permite recoger directamente las perspectivas de los trabajadores. Estos procesos se aplican por igual a todos los colectivos de la cadena ya que el Grupo no ha considerado necesaria la aplicación de ninguna medida especial para colectivos que puedan considerarse particularmente vulnerables por entender que las actividades que realiza cubren todos los posibles espectros.

En lo que respecta a la verificación del cumplimiento de los compromisos contraídos por el Grupo, se realiza, o bien directamente con el proveedor (en el caso de los agricultores individuales) o bien con representantes de la empresa proveedora (en el resto de los supuestos). Esta interacción se produce de manera continua a lo largo de la relación comercial, y en el caso de las auditorías, la validez de estas está en el entorno de dos a tres años, aunque actualmente se está trabajando en el diseño de un plan con un *timing* estructurado a desarrollar durante el período comprendido entre 2025 y 2027. En algunos casos concretos, las auditorías pueden realizarse con una periodicidad anual.

La responsabilidad operativa de las relaciones empresa-proveedor recae en los departamentos de Compras de las sociedades del Grupo, y la eficacia de la interacción con ellos se evalúa mediante el seguimiento de las incidencias o incumplimientos denunciados en el *Whistleblowing Channel* corporativo, los resultados de las auditorías sociales y, en el caso del trabajo con proveedores agrícolas, mediante la monitorización y seguimiento de los resultados alcanzados tras la implementación de buenas prácticas.

Al margen del marco global proporcionado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, el Grupo no tiene suscritos acuerdos marcos globales con sindicatos u otros organismos relacionados con el respeto de los Derechos Humanos en los trabajadores de la cadena de valor.

S2-3. Procesos para reparar incidencias negativas

*(27,28)

CANAL DE DENUNCIAS Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Durante el ejercicio 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/2023, de transposición de la Directiva Comunitaria de *Whistleblowing*, el Grupo Ebro implementó un 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. Este Canal no sustituye al que algunas de nuestras sociedades tienen implantado para el cumplimiento de su legislación local, sino que es adicional y se ha implementado también junto al de la propia sociedad filial.

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**.

Actualmente, Ebro Foods no ha evaluado si los trabajadores de su cadena de valor conocen y confían en el canal como herramienta para reportar sus preocupaciones. No obstante, está previsto incorporar este análisis dentro de su plan de actuación para los próximos tres años.

S2-4. Adopción de medidas para la gestión de IROs

*(32)

MEDIDAS PARA PREVENIR, MITIGAR Y REMEDIAR IMPACTOS NEGATIVOS

El Análisis de Doble Materialidad realizado por Ebro Foods no ha identificado impactos negativos materiales reales en su cadena de suministro. No obstante lo anterior, y como actuación de cara a dar respuesta a cualquier impacto negativo potencial, el Grupo utiliza como herramienta de refuerzo del seguimiento y control del respeto de los Derechos Humanos, tanto dentro como fuera del perímetro del Grupo, el protocolo de Auditoría de Comercio Ético de los Miembros de Sedex (SMETA), conforme al cual se avalúan los sitios internos de fabricación conforme a un conjunto común de estándares de responsabilidad social corporativa desarrollados para la industria de bienes de consumo. En el caso concreto de la cadena de suministro, además de nuestra cuenta corporativa en la Plataforma Sedex (donde ya están registradas todas las compañías del Grupo y se están dando de alta sus respectivos proveedores), se continúa mejorando los sistemas de diligencia debida en Derechos Humanos mediante el desarrollo de capacidades internas, visitas y reuniones frecuentes de los Departamentos de Compras a sus proveedores y la incorporación de buenas prácticas.

Auditorías sociales

Las auditorías realizadas por el Grupo Ebro son fundamentalmente SMETA, aunque en alguna ocasión se hayan podido hacer conforme a BSCI.

En lo que respecta a las auditorías SMETA, incluyen la evaluación de aspectos clave como los estándares laborales, la salud y seguridad, el medio ambiente y la ética empresarial, aplicando la versión 6.1 de las mejores prácticas de SMETA. Su alcance abarca a todos los tipos de trabajadores en el sitio, incluyendo empleados directos, trabajadores de agencias, empleados de proveedores de servicios y trabajadores subcontratados.

Las auditorías se llevan a cabo tomando como referencia distintos documentos normativos.

En el caso de una auditoría SMETA de doble pilar, se evalúan aspectos fundamentales como el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), las adiciones específicas de SMETA, los derechos universales según los Principios Rectores de la ONU, los sistemas de gestión e implementación del código, el reclutamiento responsable, el derecho al trabajo y la inmigración, así como la subcontratación y el trabajo a domicilio. En el caso de una auditoría de cuatro pilares, además de los aspectos anteriores, se incluyen evaluaciones específicas sobre el impacto ambiental y la ética empresarial, junto con el cumplimiento del Código de Proveedores del cliente.

Cualquier no conformidad detectada en relación con el Código ETI, las adiciones de SMETA o la legislación local se registra en el informe de auditoría, en el Plan de Acción Correctiva (CAPR) y en la plataforma Sedex. Sin embargo, cuando una no conformidad se refiere únicamente a requisitos del Código de Proveedores del cliente y no del Código ETI o la legislación local, esta no se refleja en Sedex, sino que se documenta como observación en el CAPR bajo el apartado de "Variaciones en cumplimiento entre el Código ETI / Adiciones SMETA / Legislación local y el Código del Cliente".

En definitiva, las auditorías SMETA permiten evaluar el cumplimiento de una empresa de la cadena de suministro en materia de derechos laborales, condiciones de trabajo, impacto ambiental y estándares éticos, asegurando la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de medidas necesarias para garantizar un entorno laboral y empresarial responsable y sostenible.

Auditorías SMETA realizadas durante el ejercicio

Durante 2024 se han realizado 74 auditorías SMETA, 12 más que en el ejercicio anterior, a distintos proveedores de la cadena de suministro del Grupo Ebro en países tales como Argentina, Italia, India, Tailandia, Francia, Reino Unido y Pakistán.

La validez de estas auditorías, una vez emitido el informe de auditoría SMETA, es de un mínimo de 12 meses, aunque en algunos casos su validez puede ser superior. Asimismo, se puede dar el supuesto de que un proveedor sea sometido a una auditoría de seguimiento parcial, con el fin de validar que se han puesto en marcha prácticas de mejora que permitan reducir la posibilidad de un riesgo actual o futuro.

En este sentido, 6 de las 74 auditorías realizadas en 2024 han sido con este objetivo. Así, por ejemplo, en Pakistán, una auditoría SMETA realizada por LRQA identificó una No Conformidad (NC) relacionada con que “la prima por horas extraordinarias no se pagaba conforme a la ley”, en referencia al Código ETI 6.3. Para corregir esta situación, se trabajó con el proveedor en la implementación de un plan de acción correctivo que establecía que la fábrica debía operar con turnos de 8 horas, garantizando el pago de las horas extraordinarias con la prima correspondiente, en cumplimiento con la legislación vigente y los requisitos del Código ETI. Como resultado, en el seguimiento realizado 60 días después, se comprobó que la No Conformidad había sido resuelta satisfactoriamente.

PAÍS	FECHA AUDITORÍA	EMPRESA AUDITORA
Argentina	22/07/2024	DNV
	01/07/2024	Bureau Veritas Certification
	10/07/2024	
	03/07/2024	
Bélgica	12/02/2024	SGS CBE Belgium
	23/05/2024	DNV
Brasil	15/07/2024	Intertek Brazil
Camboya	28/11/2024	SGS (Cambodia) Limited
China	15/10/2024	Intertek Shenzhen
	02/08/2024	SGS_China
Francia	08/10/2024	DNV
	16/07/2024	
	04/06/2024	SGS France
	13/11/2024	
	26/08/2024	
	18/09/2024	Bureau Veritas Certification
	09/01/2024	Intertek France
Alemania	19/02/2024	Intertek Germany
	22/07/2024	
	09/09/2024	Bureau Veritas Certification
Grecia	28/05/2024	Intertek Bulgaria
	29/05/2024	
Hungría	18/09/2024	SGS CBE Hungary
India	22/07/2024	URS Certification Limited
	15/07/2024	DQS CFS GmbH
	09/05/2024	Intertek India
	17/09/2024	SGS ASIA
Irlanda	12/02/2024	SGS_UK
	13/02/2024	

PAÍS	FECHA AUDITORÍA	EMPRESA AUDITORA
Italia	02/04/2024	LRQA
	19/08/2024	LRQA
	20/02/2024	BUREAU VERITAS CPS - EMEA
	26/09/2024	
	28/10/2024	
	13/02/2024	
	28/08/2024	
	27/08/2024	SGS Italy
	26/08/2024	
	29/08/2024	
	26/06/2024	
	20/05/2024	
	11/11/2024	Intertek Italy
	11/03/2024	
	18/12/2024	
	21/02/2024	
	26/11/2024	
	10/07/2024	Eurofins Consumer Products Assurance
México	13/06/2024	Intertek Mexico
Pakistán	16/09/2024	LRQA
	12/02/2024	TUV Rheinland (TUEV Rheinland)
	28/11/2024	ALGI Pakistan
	12/11/2024	ALGI Pakistan
	04/07/2024	LRQA
	29/02/2024	Control Union
Perú	02/02/2024	Intertek Peru
	09/07/2024	SGS DEL PERU S.A.C.
	12/08/2024	SIPAS CR-PERU
España	08/03/2024	SGS Spain
	08/10/2024	Bureau Veritas Certification
Tailandia	08/07/2024	SGS Thailand
	24/09/2024	
	14/05/2024	
	10/07/2024	
Turquía	21/08/2024	DQS CFS GmbH
	19/08/2024	
	07/02/2024	LRQA
Reino Unido	14/08/2024	BUREAU VERITAS CPS - EMEA
	28/02/2024	
	22/03/2024	
	17/12/2024	SGS_UK
	22/05/2024	
	23/09/2024	International Associates Limited
	04/11/2024	Verner Wheelock (incorporating KSSA)
	10/06/2024	

Durante el ejercicio del 2023, se realizaron 62 auditorías SMETA a nuestros proveedores:

PAÍS	FECHA AUDITORÍA	EMPRESA AUDITORA
Argentina	26/06/2023	Intertek Argentina Uruguay and Paraguay
	11/07/2023	
	12/07/2023	Bureau Veritas Certification
	12/07/2023	
Austria	06/11/2023	Bureau Veritas Certification
Francia	27/06/2023	Intertek France
	01/06/2023	
	15/02/2023	SGS France
	23/01/2023	
	26/06/2023	
	13/12/2023	DNV
	30/03/2023	Bureau Veritas Certification
Alemania	14/04/2023	Intertek Germany
	21/02/2023	SGS Germany
Grecia	24/07/2023	Intertek Bulgaria
India	14/04/2023	DQS India
	15/06/2023	DQS CFS GmbH
	28/03/2023	Intertek India
Irlanda	18/08/2023	SGS_UK
	16/08/2023	
Italia	09/08/2023	Intertek Italy
	12/01/2023	
	01/01/2023	
	27/04/2023	
	14/11/2023	
	16/01/2023	BUREAU VERITAS CPS - EMEA
México	17/05/2023	Intertek Mexico
Países Bajos	04/05/2023	SGS CBE Belgium
	13/06/2023	
Pakistán	22/08/2023	ELEVATE
	19/06/2023	Eurofins South Asia
	14/02/2023	SGS Pakistan
	30/05/2023	SGS Pakistan
	21/11/2023	ALGI Pakistan
	26/12/2023	GSCS International Ltd
Perú	03/10/2023	Intertek Peru
	25/04/2023	SGS DEL PERU S.A.C.
	10/03/2023	SIPAS CR-PERU
	04/09/2023	
	23/11/2023	
Portugal	29/06/2023	SGS Portugal
España	26/04/2023	Bureau Veritas Certification
	30/10/2023	Intertek Spain
Suiza	08/03/2023	Intertek Germany
Tailandia	24/07/2023	SGS Thailand
	17/05/2023	
	07/08/2023	
	10/10/2023	
	07/08/2023	

PAÍS	FECHA AUDITORÍA	EMPRESA AUDITORA
Turquía	14/02/2023	ELEVATE
	19/06/2023	
Reino Unido	27/03/2023	BSI Group
	24/08/2023	
	27/03/2023	SGS_UK
	31/07/2023	
	06/12/2023	
	21/11/2023	
	27/11/2023	
	29/08/2023	
	04/10/2023	
		BUREAU VERITAS CPS - EMEA
Estados Unidos	08/02/2023	Intertek Peru
	21/04/2023	

PROGRAMAS DE COLABORACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

El Grupo trabaja de manera continua para impulsar iniciativas y procesos que generen un impacto positivo en los trabajadores de su cadena de valor, garantizando que ninguna de ellas cause ni contribuya a impactos negativos materiales en los mismos. Así, a través de diversas iniciativas plurianuales, centradas principalmente en la fase *upstream*, donde se identifican los mayores riesgos de impactos potenciales, el Grupo trabaja para mejorar las condiciones laborales, promover el desarrollo sostenible y fortalecer el bienestar de los trabajadores. En este contexto, los principales programas desarrollados en 2024 han sido:

* Formación sobre *Climate-Smart Agriculture (CSA)* en India

Iniciado hace dos años, la filial Ebro India, en línea con su compromiso de mejorar las condiciones de los trabajadores de su cadena de valor, está colaborando con Syngenta Group en la formación de un colectivo de proveedores agrícolas del pueblo de Bakana, Radaur (Distrito de Yamunanagar) en agricultura climáticamente inteligente. En dicho programa han destacado actividades clave como el análisis de suelos, la gestión del agua y el manejo integrado de plagas mediante biofertilizantes, bioplaguicidas y trampas de feromonas. Además, se abordó la importancia del *packaging* para cumplir con los requisitos del país de destino, así como medidas de seguridad personal, incluyendo el uso de equipos de protección, botiquines de primeros auxilios y sistemas adecuados de eliminación de residuos agrícolas.

* Programa de asistencia a productores de Basmati

La sociedad Tilda, por tercer ejercicio consecutivo, ha continuado desarrollando su programa formativo con productores agrícolas de Basmati en los estados de Haryana y Uttar Pradesh, en India. Con el objetivo de ayudarles a cumplir los estrictos requisitos de calidad de la Compañía y seguir formando parte de su cadena de suministro, los agricultores están recibiendo asesoramiento técnico y acceso a insumos y equipos esenciales, como tuberías para la aplicación de técnicas de producción en húmedo y seco (AWD), sensores y trampas de feromonas, etc. Esta iniciativa les ayuda de manera adicional a reducir costes, aumentar la productividad y mejorar sus ingresos.

* *Approved Vendor Program*

Herba Bangkok ha puesto en marcha durante 2024 el programa *Approved Vendor Program* mediante el que establece los criterios que todos sus proveedores deben cumplir, alineados con el Código de Conducta de Proveedores del Grupo (COCP) y las regulaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A través de este programa, está identificando y mitigando riesgos clave para los trabajadores de la cadena de valor, como la salud y seguridad laboral o la regulación de las horas de trabajo. En aquellos casos en que se están detectando riesgos elevados, la filial está implementando procedimientos adicionales, como es la formación en buenas prácticas para mejorar las condiciones laborales.

* **Climate-friendly Rice Production in Thailand**

Junto con Olam Agri, PepsiCo, Mars y la agencia alemana GIZ, se ha iniciado un ambicioso proyecto para transformar el sector arrocerero en Tailandia de manera sostenible. Este proyecto, con una duración prevista hasta 2028, abarca 21 provincias y beneficiará a más de 250.000 agricultores, siendo sus objetivos:

- la reducción estimada de más de 2,44 millones de toneladas de emisiones de CO₂;
- la formación de los proveedores en prácticas agrícolas sostenibles;
- apoyo para la diversificación de sus ingresos;
- fortalecimiento de marcos institucionales y adaptación del mercado hacia una agricultura climáticamente inteligente; y
- facilitación de acceso a financiación.

* **Programas de capacitación de agricultores en India**

Desde el año 2015, Ebro India mantiene una colaboración continua con los trabajadores de su cadena de suministro, incluyendo agricultores y proveedores indirectos. Así, a través de un equipo de expertos agrarios, imparte formación en comunidades locales sobre mejores prácticas de cultivo, como el uso de productos biológicos para reducir el empleo de químicos y los beneficios del riego intermitente (AWD). Además, estas sesiones incluyen discusiones sobre cambios en la legislación gubernamental y los derechos laborales, brindando un espacio para atender las inquietudes de los trabajadores.

* **Lucha contra el analfabetismo en Tailandia y Camboya**

Herba Bangkok y Herba Camboya han identificado el analfabetismo como un riesgo significativo para los trabajadores de su cadena de valor, ya que dificulta la comprensión de normativas y leyes laborales. Para abordar este desafío, ambas filiales han implementado en 2024 programas de alfabetización dirigidos a los grupos más vulnerables, facilitando el acceso a información clave sobre derechos laborales y fortaleciendo sus capacidades para desenvolverse en el entorno laboral con mayor seguridad y conocimiento.



Todos estos programas cuentan con KPIs de seguimiento y monitorización que permiten evaluar su impacto y medir los avances alcanzados. Un ejemplo de ello es el proyecto de Tilda mencionado anteriormente, cuyo objetivo es llegar a más de 7.000 agricultores de Basmati en la región de Haryana (India). La iniciativa comenzó en 2021 con 50 agricultores, expandiéndose a 699 en 2022 y alcanzando más de 2.500 entre 2023 y 2024. Otro caso destacado es el monitoreo de la implementación de la técnica *Alternate Wet Drying* (AWD), cuyo objetivo es reducir las emisiones de metano hasta en un 70%. En 2023, esta práctica permitió una reducción del 36%, aumentando hasta el 45% en 2024.

Al margen de estas iniciativas que de por sí contribuyen a generar oportunidades materiales para el Grupo, también se trabaja en otras, como el reconocimiento a los proveedores agrícolas de premio a las buenas prácticas, bien a través del pago de un incentivo extra o bien dándoles prioridad en los contratos o comunicando casos de éxito, el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación sobre seguridad en el campo, o la revisión de horarios de trabajo y descansos. Otra iniciativa a plantear en el futuro sería la búsqueda de alianzas con organizaciones locales que trabajen en mejorar las condiciones laborales en países emergentes.

Para finalizar este apartado, hay que destacar que durante el ejercicio 2024 no se han registrado graves problemas ni incidentes de Derechos Humanos relacionados con la cadena de valor ascendente y descendente del Grupo.

S2-5. Metas y la gestión de incidencias negativas

*(41,42)

Los principales objetivos definidos por el Grupo para la gestión de impactos materiales en los trabajadores de la cadena de valor se incluyen dentro del Plan de Sostenibilidad a Largo Plazo “Rumbo a 2030”. En la definición de tales objetivos no se ha contado con la participación expresa de los trabajadores de la cadena de valor, pero sí se han tenido en cuenta sus intereses y su bienestar personal y profesional.

Asimismo, en el desarrollo de los proyectos, el Grupo comparte con estos trabajadores las mejoras y aprendizajes obtenidos, asegurando una comunicación fluida sobre los resultados y posibles ajustes. En caso de ser necesario, se implementan cambios y se les informa oportunamente para garantizar una mejora continua y una gestión eficaz de los impactos.

MDR-T: RUMBO A 2030 Trabajadores de la Cadena de Valor

OBJETIVO		PLAZO	CdV	METODOLOGIA	RENDIMIENTO	EVOLUCIÓN
100% Auditorías sociales a proveedores del Grupo	Impacto Positivo Potencial: • Protección de los derechos infantiles. • Prohibir la explotación infantil y el trabajo forzoso • Actuación según establecido en el COCP del Grupo	2019 (año base) al 2030 (referencia)	Ups Dow	Establecido en el PGS del Grupo Ebro, RUMBO A 2030.	No se han realizado cambios en este objetivo desde el año base (2019).	2019: TBD*
	Impacto Negativo Potencial: * Falta de supervisión en el cumplimiento de condiciones laborales • Mitigar alguna vulneración a los derechos laborales, de los trabajadores, y sus entornos personales y sociales.	No se han definido hitos intermedios.		No se basan en pruebas científicas. No se ha contemplado la participación de otras partes interesadas.	Supervisión anual a través del reporte de Sostenibilidad midiendo el progreso frente al año base, 2019.	2024: TBD*

MDR-T: RUMBO A 2030 Trabajadores de la Cadena de Valor

OBJETIVO		PLAZO	CdV	METODOLOGIA	RENDIMIENTO	EVOLUCIÓN
100% Adhesión de proveedores del Grupo al COCP	Impacto Negativo Potencial: Falta de supervisión por parte del Grupo en el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el COCP del Grupo.	2019 (año base) al 2030 (referencia)	Ups Dow	Establecido en el PGS del Grupo Ebro, RUMBO A 2030.	No se han realizado cambios en este objetivo desde el año base (2019).	2019: 7%
	Oportunidad Potencial: Mejora de la reputación del Grupo al establecer relaciones comerciales con criterios de selección éticos	No se han definido hitos intermedios.		No se basan en pruebas científicas. No se ha contemplado la participación de otras partes interesadas.	Supervisión anual a través del reporte de Sostenibilidad midiendo el progreso frente al año base, 2019.	2024: TBD*

MDR-T: RUMBO A 2030 Trabajadores de la Cadena de Valor

OBJETIVO		PLAZO	CdV	METODOLOGIA	RENDIMIENTO	EVOLUCIÓN
100% Proveedores del Grupo firmado la asunción de requisitos en el Cuestionario Ético del Grupo	Oportunidad Potencial: Mejora de la reputación del Grupo al establecer relaciones comerciales con criterios de selección éticos, mejorando el rendimiento de los equipos de trabajo de la cadena de valor, contribuyendo a una fuerza laboral más productiva y satisfecha, que impacta positivamente en el desempeño operativo del Grupo.	2019 (año base) al 2030 (referencia)	Ups Dow	Establecido en el PGS del Grupo Ebro, RUMBO A 2030. No se basan en pruebas científicas. No se ha contemplado la participación de otras partes interesadas.	No se han realizado cambios en este objetivo desde el año base (2019). Supervisión anual a través del reporte de Sostenibilidad midiendo el progreso frente al año base, 2019.	2019: TBD* 2024: TBD*

LEYENDA: CdV Ups: Upstream OP: Operaciones Propias Dow: Downstream
Nota: *TBD: To be determined