

02

INFORMACIÓN SOCIAL

[NEIS S1] Personal propio **P. 112**

[NEIS S2] Trabajadores de la cadena de valor **P. 141**

[NEIS S3] Comunidades afectadas **P. 155**

[NEIS S4] Consumidores y usuarios finales **P. 168**



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
CONDICIONES LABORALES					
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
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL					
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
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN					
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.
PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS					
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 6.854 profesionales, de los que 5.937 son empleados directos del Grupo y 917 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 (IROS) – PERSONAL PROPIO

En el DMA realizado por el Grupo Ebro se ha identificado un impacto negativo potencial relacionado con la equidad salarial, que podría afectar a la motivación y retención del talento, generando un riesgo financiero por incremento de costes de contratación y pérdida de competitividad frente a otras compañías del sector.

Para mitigar este riesgo, el Grupo mantiene un compromiso firme con la reducción y eliminación de la brecha salarial de género, implementando planes de igualdad y políticas que garantizan un trato justo y equitativo en todos los niveles de la organización.

Asimismo, el Grupo impulsa el bienestar laboral mediante prácticas que aseguran condiciones de trabajo justas: horarios adecuados, políticas salariales equitativas y control efectivo de riesgos laborales. Estas medidas fortalecen las capacidades de los empleados y contribuyen a la estabilidad social y económica en las comunidades donde opera el Grupo.

La gestión descentralizada de personal del Grupo permite un alto nivel de conocimiento y cercanía con la plantilla, gracias a la existencia de responsables de Recursos Humanos en las principales sociedades del Grupo. Este modelo facilita una gestión más próxima y adaptada a las realidades operativas de cada filial.

En este marco, cada sociedad aplica políticas y directrices específicas alineadas con los principios corporativos y adaptadas a la normativa local, en ámbitos como la salud y seguridad en el trabajo, formación y desarrollo profesional, diversidad e igualdad de oportunidades, así como la igualdad en la remuneración.

El acceso a la negociación colectiva se garantiza mediante Comités de Empresa en aquellos países donde esta figura está legalmente reconocida, lo que contribuye a la mejora de las condiciones laborales, al aumento del porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos y al fortalecimiento de relaciones laborales estables y constructivas.

El compromiso con la igualdad de trato y oportunidades se refuerza mediante mecanismos como la Directiva Comunitaria de *Whistleblowing* y el Sistema Interno de Información (SII), que incluye un Canal Corporativo de Denuncias accesible para todo el Grupo. Este sistema contribuye a fomentar la confianza, la transparencia y la detección temprana de posibles incumplimientos, fortaleciendo la cultura de respeto y seguridad en el entorno laboral.

Finalmente, el Código de Conducta corporativo constituye el marco común de referencia para garantizar un comportamiento ético y responsable en todas las filiales del Grupo, estableciendo los principios mínimos aplicables en materia de empleo y derechos laborales.

	Año 2025	Año 2024
Brecha salarial (por género)	42,27%	30,07%
% Empleados bajo convenio colectivo u otros acuerdos	73,42%	69%
Horas de formación por empleado	30,68	24
Tasa frecuencia*	16,89	17,64
Índice de rotación	10,44%	12%
Casos gestionados en canal de denuncias (SII)	18	6

(*) Para obtener la tasa de frecuencia hemos utilizado la fórmula (nº accidentes/horas trabajadas)*1000000. Se han tenido en cuenta los accidentes con baja de los empleados propios (asalariados) incluidos los "in itinere".

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DE LOS IMPACTOS Y DEPENDENCIAS

El Grupo Ebro reafirma su compromiso con la mejora continua de las condiciones laborales mediante iniciativas centradas en salud, seguridad, igualdad y diversidad. La implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud certificado conforme a la norma ISO 45001 refuerza la protección del bienestar de los empleados, contribuye a la reducción de los riesgos de accidentes y enfermedades laborales y fortalece la reputación corporativa, generando confianza entre trabajadores, clientes, inversores y comunidades.

En materia de igualdad y diversidad, el Grupo promueve políticas orientadas a garantizar la equidad en el acceso a oportunidades y en la remuneración, independientemente del género, etnia, orientación sexual o discapacidad. Estas políticas contribuyen a fomentar un entorno laboral inclusivo y, al mismo tiempo, representan una oportunidad estratégica para reforzar el posicionamiento del Grupo como empresa socialmente responsable y favorecer la atracción y retención de talento diverso.

Entre los riesgos identificados se encuentra la dificultad para captar talento especializado en áreas críticas como mantenimiento y electromecánica, lo que podría afectar a la eficiencia operativa. Asimismo, la seguridad de la información y la protección de datos constituye un riesgo creciente en un contexto de mayor digitalización y automatización de los procesos. Para mitigar estos riesgos, el Grupo implementa tecnologías y protocolos específicos destinados a garantizar la integridad de la información y la continuidad operativa frente a posibles amenazas cibernéticas.

Estas medidas, junto con una gestión proactiva de los riesgos, permiten transformar los desafíos identificados en oportunidades, consolidando la sostenibilidad del negocio y el fortalecimiento de la confianza de los grupos de interés.

PLANES DE TRANSICIÓN CLIMÁTICA

El Grupo Ebro avanza de forma progresiva en la definición de su transición climática, asegurando que las decisiones adoptadas se desarrollen en coherencia con el bienestar, la seguridad y la estabilidad laboral de su plantilla.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha abordado una primera fase centrada en el análisis y planificación de los Alcances 1 y 2 en España. En el ejercicio 2026, este trabajo se extenderá al resto de las sociedades del Grupo. Una vez completada esta fase, el Grupo acometerá el análisis **del Alcance 3** en el ejercicio 2027, como parte de su hoja de ruta de descarbonización.

En todo este proceso, el Grupo tiene en cuenta que la transición hacia un modelo bajo en carbono debe realizarse de manera ordenada y responsable, sin comprometer la seguridad, las condiciones de trabajo ni el empleo, y favoreciendo, cuando proceda, el desarrollo de nuevas capacidades y competencias profesionales.

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Grupo Ebro mantiene un compromiso firme con el respeto de los Derechos Humanos en el conjunto de sus operaciones y en su cadena de valor, de conformidad con los principios y estándares internacionales de referencia.

Aunque algunas de las actividades del Grupo se desarrollan en países donde existen riesgos generales asociados al trabajo forzoso o al trabajo infantil, el Grupo aplica un enfoque preventivo basado en:

- Evaluaciones periódicas de riesgos en operaciones propias y proveedores.
- Auditorías y mecanismos de control orientados a prevenir y mitigar posibles incidencias.
- Códigos de Conducta dirigidos a empleados y proveedores, que establecen principios éticos y laborales alineados con los estándares internacionales, en particular los de la ONU y la OIT.

Hasta la fecha, no se han identificado riesgos significativos de vulneración de Derechos Humanos en las operaciones propias del Grupo, ni colectivos específicos dentro de la plantilla que presenten una situación de especial vulnerabilidad.

En el marco del DMA se ha identificado un riesgo operativo crítico vinculado a la dificultad para atraer talento especializado en áreas como mantenimiento y electromecánica, especialmente en Estados Unidos y Europa.

Para mitigar este riesgo, el Grupo ha adoptado medidas como:

- Incrementos salariales y definición de nuevas categorías profesionales.
- Reclutamiento en otras geografías, principalmente en España e Hispanoamérica.
- Colaboración con centros de formación y universidades técnicas.
- Flexibilización de las condiciones de acceso y apoyo puntual mediante contratación de subcontratas.

En la actualidad, no se han identificado oportunidades específicas asociadas a grupos concretos de personas en relación con los Derechos Humanos, si bien el Grupo mantiene un enfoque proactivo para garantizar la igualdad de trato, la diversidad y la no discriminación en todos sus procesos.



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>Contenido: 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"> 9. Derechos Humanos 10. Lealtad profesional 11. Formación y desarrollo profesional 12. Conciliación de la vida familiar con la actividad laboral 13. Política retributiva 14. Compromiso con la seguridad y la salud 15. Derecho a la intimidad y protección de datos 16. Conflictos de intereses 17. Obsequios y regalos 18. Información reservada y confidencial 19. Información privilegiada 29. Lucha contra la corrupción, el soborno, comisiones ilegales, tráfico de influencias y blanqueo de capitales 30. Difusión y aceptación entre los Profesionales 32. Canal de denuncias
S1-1_Par.20 S1-1_Par.22	<p>El Código de Conducta recoge, en relación a sus profesionales, en el punto 9, Compromiso con los derechos humanos. En este apartado, se estipulan las directrices en relación con:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9.1. Las relaciones entre los Profesionales se basará en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas. 9.2. En el Grupo se prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil. 9.3. El Grupo rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil. 9.4. No está permitido en ninguna sociedad del Grupo el trabajo forzoso y obligatorio. 9.5. El Grupo defiende la 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, 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. 9.6. El Grupo no impide ni limita a sus Profesionales el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente. 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.
MDR-P 65 b)	<p>Alcance: El COC del Grupo, como estipula el punto 4, es de aplicación a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Todos y cada uno de los Profesionales, con independencia de su nivel jerárquico, del cargo que ocupen y de su ubicación geográfica. 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. 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.
MDR-P 65 c)	<p>Nivel más alto responsable de la implementación: La Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad dará cuenta periódicamente al Consejo de Administración de Ebro Foods</p>
MDR-P 65 d) S1-1_Par.21; AR12	<p>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO EBRO FOODS

MDR-P 65 e)	<p>Consideración de los intereses de los grupos de interés</p> <p>En la elaboración del Código de Conducta del Grupo Ebro Foods se han considerado los intereses y expectativas de la fuerza laboral propia, en relación con los principios éticos y de comportamiento que deben regir la actuación profesional en el Grupo.</p> <p>Esta perspectiva ha permitido definir un marco común de referencia en materia de empleo, relaciones laborales y respeto de los Derechos Humanos, coherente con el contexto operativo y organizativo del Grupo.</p>
MDR-P 65 f)	<p>Disposición:</p> <p>El COC se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (Código-de-Conducta).</p> <p>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

MDR-P 65 a)	<p>Contenido:</p> <p>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>Principios de actuación (punto 5) los puntos más relevantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.3. En relación con la gestión del capital humano y desarrollo del talento 5.4. En relación con los Derechos humanos <p>En relación a nuestra propia fuerza laboral, este siendo el Grupo de interés “Nuestro equipo”, (punto 6.1) se establece lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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. • Se ofrece a los profesionales un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral. • 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.
S1-1_Par.20	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.
S1-1_Par.22	En particular, el Código de Conducta del Grupo , se recogen los compromisos del Grupo con los Derechos Humanos en el punto 9, (9.1.,9.2., 9.3., 9.4., 9.5., 9.6. y 9.7.) ya mencionados y descritos en la tabla anterior.
MDR-P 65 b)	<p>Alcance:</p> <p>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>
MDR-P 65 c)	<p>Nivel más alto responsable de la implementación:</p> <p>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>
MDR-P 65 d) S1-1; Par.21_ AR 12	<p>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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”)
MDR-P 65 e)	<p>Consideración de los intereses de los grupos de interés</p> <p>En la definición de esta Política se han tenido en cuenta los intereses de los principales grupos de interés del Grupo, incluyendo la fuerza laboral propia, desde una perspectiva global e integradora. Esta aproximación ha permitido incorporar en la política los aspectos sociales y laborales más relevantes, asegurando su alineamiento con la estrategia del Grupo y con los compromisos asumidos en materia de sostenibilidad.</p>

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL GRUPO

MDR-P 65 f)	<p>Disposición: Esta Política se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (<u>Politica-sostenibilidad-medioambiente-y-responsabilidad-social-corporativa</u>) 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

MDR-P 65a)	<p>Contenido: El Sistema Interno de Información es el canal preferente para informar sobre cualquiera acción u omisión que pueda constituir: (i) infracciones del Derecho de la Unión Europea en los términos previstos en la Ley 2/2023; o (ii) infracción penal o administrativa grave o muy grave. 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>“Responsables de la gestión de los canales de información integrados en el SII” (4.2.3):</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Procedimiento de Gestión de Informaciones Ley 2/2023”; • “Procedimiento de Gestión de Informaciones Acoso”; • “Procedimiento de Gestión de Informaciones Código de Conducta”; y • 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. <p>“Principios de aplicación” (punto 5), se estipula, en detalle, lo referente al SII, con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia cero ante conductas impropias • Accesibilidad • Seguridad y confidencialidad • Protección al informante • Protección basada en la buena fe • Protección a las personas afectadas • Imparcialidad y transparencia • Proporcionalidad
	<p>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.</p>
MDR-P 65 b)	<p>Alcance: 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>
MDR-P 65 c)	<p>Nivel más alto responsable de la implementación: Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad y/u otra Comisión pertinente que delegue en el Consejo de Administración de la Sociedad matriz.</p>
MDR-P 65 d)	<p>Reconocimiento Marcos Globales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2/2023: Procedimiento de Gestión de Informaciones • Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos) • Ley Orgánica 7/2021
MDR-P 65 e)	<p>Consideración de los intereses de los grupos de interés En la elaboración de esta Política se han considerado las expectativas de la fuerza laboral del Grupo en relación con la existencia de un marco que garantice la confianza, la confidencialidad y la protección de las personas informantes. Esta consideración ha orientado el diseño de la política hacia un enfoque alineado con las necesidades del entorno laboral y con los estándares normativos aplicables.</p>
MDR-P 65 f)	<p>Disposición: Esta Política se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo, (<u>Politica-sobre-el-Sistema-Interno-de-Información-y-protección-al-informantef</u>), 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 CONSEJERAS Y DE DIVERSIDAD
EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EBRO FOODS**

<p>MDR-P 65 a) S1-1; 21(a)</p>	<p>Contenido: Esta Política, de aplicación exclusiva para los Consejeros de Administración del Grupo Ebro, estable los siguientes "Principios aplicables" (punto 4):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Se buscará siempre favorecer la diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género en el Consejo. • 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. • A igualdad de condiciones se optará por el candidato cuyo sexo tenga, en ese momento, menor representación en el Consejo. • 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. <p>A su vez, la hace mención explícita a (punto 6): "Condiciones que deberán reunir los candidatos":</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los candidatos a Consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia y experiencia profesional. • 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.
<p>MDR-P 65 b)</p>	<p>Alcance: 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>
<p>MDR-P 65 c)</p>	<p>Nivel más alto responsable de la implementación: Comisión de Selección y Retribuciones del Grupo Ebro</p>
<p>MDR-P 65 d)</p>	<p>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley de Sociedades de Capital
<p>MDR-P 65 e)</p>	<p>Consideración de los intereses de los grupos de interés En la elaboración y revisión de esta Política se han tenido en cuenta los intereses y expectativas de los principales grupos de interés, en particular los accionistas, el mercado y la propia Sociedad, en relación con la necesidad de contar con un Consejo de Administración diverso, equilibrado y alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Esta consideración ha permitido definir criterios de selección orientados a garantizar la idoneidad, la diversidad de perfiles y la ausencia de sesgos discriminatorios, así como a reforzar la confianza en el sistema de gobierno de la Sociedad y en la toma de decisiones del máximo órgano de administración.</p>
<p>MDR-P 65 f)</p>	<p>Disposición: 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>Contenido: (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: “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"> (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. (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. (iii) La remuneración de los Consejeros debe ser razonable pero sin comprometer la independencia de criterio, sobre todo de los consejeros no ejecutivos. (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. <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>(Punto 5.) “Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la política de remuneración”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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.
MDR-P 65 b)	<p>Alcance: 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>Nivel más alto responsable de la implementación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Selección y Retribuciones del Grupo Ebro
MDR-P 65 d)	<p>Divulgación de estándares (normas o iniciativas de terceros)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Artículo 22 de los Estatutos Sociales
MDR-P 65 e)	<p>Consideración de los intereses de los grupos de interés Para la elaboración de esta Política se han tenido en cuenta las expectativas de los principales grupos de interés, así como la necesidad de garantizar la coherencia de dicha política con los principios generales de sostenibilidad y buen gobierno del Grupo. En este contexto, se han considerado criterios de equidad, sostenibilidad a largo plazo y alineamiento con la estrategia global de la organización.</p>
MDR-P 65 f)	<p>Disposición: Esta Política está disponible en la página web corporativa del Grupo (Política-de-Remuneraciones-de-Consejeros-2025-2027)</p>

COMPROMISOS CON NUESTROS TRABAJADORES

Derechos Humanos

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 y auditorías sociales en centros propios (SMETA 4P/BSCI y SMETA), que evalúan el cumplimiento en materias como:

- ➔ Condiciones laborales y respeto a los derechos humanos: no discriminación, igualdad de trato y no discriminación en procesos de selección, promoción y retribución), libertad de asociación...
- ➔ Seguridad y salud en el trabajo: cumplimiento de normativa de prevención de riesgos laborales, formación en seguridad, registros de accidentes.
- ➔ Prácticas éticas y transparencia en las relaciones laborales.
- ➔ Gestión ambiental vinculada al entorno laboral.

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.

Salud y seguridad laboral

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.

Auditorías sociales en centros propios

Durante el ejercicio 2025 se han realizado 18 auditorías sociales en 10 centros del Grupo (7 auditorías en 5 centros en 2024).

Resumen de auditorías sociales realizadas en 2025

INDICADOR	AÑO 2025
Nº auditorías realizadas	18
Nº compañías auditadas	10
Nº no conformidades totales	121
% No conformidades corregidas	52%
Nº no conformidades críticas totales	14
% Reducción de riesgos críticos	64%

Nota: la información no se presenta de forma comparativa con 2024, debido a la falta de homogeneidad y comparabilidad del desglose disponible para dicho ejercicio como consecuencia de los cambios introducidos en la plataforma Sedex.

S1-2. PROCESOS PARA COLABORAR CON LOS TRABAJADORES PROPIOS Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE INCIDENCIAS

*(27,28)

CANALES DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

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 Annual
- Canal de Denuncias Corporativo

Además, el Grupo garantiza que las aportaciones recibidas a través de estos canales se integran en planes de acción y políticas laborales, comunicando los resultados a la plantilla para asegurar transparencia y confianza.

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:

- 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 participan en la identificación de riesgos y en la definición de planes preventivos y correctivos.

Las aportaciones recogidas en estos espacios se incorporan en la definición de políticas de Recursos Humanos, planes de formación y medidas de prevención, asegurando que las decisiones reflejan las necesidades detectadas.

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, incluyendo la gestión de incidencias y la implementación de medidas correctivas consensuadas.

ETAPA, TIPO Y FRECUENCIA DE LA PARTICIPACIÓN

La participación se produce en distintas fases del ciclo de gestión laboral:

- Diseño de políticas (consultas previas con representantes).
- Implementación (reuniones periódicas para seguimiento).
- Evaluación (encuestas y análisis de resultados).

La frecuencia varía según la sociedad:

- Reuniones con representantes: trimestrales en la mayoría de las sociedades.
- Comités de Seguridad y Salud: mensuales o según normativa local.

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.

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.

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 Canal de Denuncias Corporativo 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, 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".

Procesos específicos para reparar las incidencias negativas (cómo se remedia el daño, no solo investigar)

- ➡ Canales para inquietudes generales (consultas, sugerencias, no solo irregularidades).
- ➡ Retroalimentación al trabajador sobre el estado de su denuncia.
- ➡ Indicadores de efectividad (número de casos, tiempo de resolución, satisfacción).
- ➡ Cómo se integran las lecciones aprendidas en la mejora continua.

S1-4. ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA GESTIÓN DE IROS

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

Las actuaciones en materia de gestión de personas del Grupo Ebro Foods se desarrollan con el objetivo de gestionar los IROS identificados en relación con sus profesionales, y se enmarcan en las directrices generales definidas en el Plan de Sostenibilidad a Largo Plazo “Rumbo a 2030”.

En este contexto, el Grupo ha definido principios, enfoques y líneas de actuación generales orientadas, entre otros aspectos, a la salud y la seguridad en el trabajo, la gestión y retención del talento, la conciliación de la vida personal y profesional y el desarrollo de capacidades y competencias profesionales, en coherencia con los IROS identificados para el personal propio.

El alcance de estas actuaciones es global para todo el Grupo, si bien su desarrollo e implementación se realizan de forma descentralizada, de acuerdo con el modelo de gestión del Grupo Ebro. De este modo, cada sociedad diseña, aplica y gestiona sus propias medidas de Recursos Humanos, adaptándolas a su realidad operativa, al marco normativo local y a las necesidades específicas de sus equipos, lo que permite una gestión proporcional y ajustada de los IROS asociados a la fuerza laboral.

MEDIDAS PARA PREVENIR O MITIGAR IMPACTOS NEGATIVOS (REALES O POTENCIALES)

Las distintas sociedades del Grupo disponen de un marco de actuación común en cuanto a principios y enfoques, que se concreta en la identificación, análisis y gestión de posibles impactos negativos reales o potenciales sobre sus profesionales, a través de medidas definidas y aplicadas a nivel de cada filial.

De forma general, este enfoque comprende las siguientes fases:

- ➔ Identificación preventiva de situaciones susceptibles de generar impactos negativos, a través de los mecanismos internos de gestión, control y supervisión existentes en cada sociedad.
- ➔ Análisis y valoración de dichas situaciones por las áreas responsables, teniendo en cuenta su naturaleza, alcance y posibles efectos sobre los trabajadores.
- ➔ Definición e implementación de medidas preventivas o mitigadoras, cuando procede, dentro del ámbito de responsabilidad de cada sociedad.
- ➔ Seguimiento de las medidas adoptadas, con el fin de evaluar su adecuación y reforzarlas o ajustarlas en caso necesario.

Cuando se identifican incidencias que requieren actuaciones específicas de reparación o la activación de canales formales, estas se gestionan a través de los procesos y mecanismos descritos en el apartado S1-3, evitando duplicidades en la información.

Seguimiento de la efectividad de las medidas

El seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas se realiza de forma proporcional y adaptada a la naturaleza de las actuaciones y al contexto de cada sociedad. A tal efecto, las filiales utilizan herramientas internas de gestión y revisión que permiten identificar áreas de mejora y reforzar, cuando resulta necesario, los enfoques aplicados en materia de gestión de personas.

En este contexto, y sin perjuicio de la autonomía de gestión de cada filial, las principales tipologías de medidas que las sociedades del Grupo aplican para prevenir o mitigar impactos negativos reales o potenciales sobre la plantilla incluyen, entre otras:

- Diversidad e inclusión, mediante prácticas y políticas orientadas a promover un entorno laboral equitativo y respetuoso.
- Formación y desarrollo profesional, orientados a reforzar la empleabilidad y las capacidades internas.
- Salud y seguridad laboral, a través de sistemas de prevención de riesgos laborales, protocolos operativos y formación específica por puesto.
- Condiciones laborales, mediante políticas y prácticas de compensación y empleo alineadas con los principios de equidad del Grupo.

Estas medidas tienen un carácter preventivo o mitigador y se desarrollan a nivel de cada sociedad, de acuerdo con su realidad operativa y los riesgos identificados.

Para abordar y reparar los posibles impactos negativos que puedan surgir, tanto el Grupo como sus sociedades, disponen de mecanismos específicos, entre los que se incluyen:

- Canales de comunicación y denuncia que permiten a los empleados reportar situaciones de riesgo o vulnerabilidad.
- Medidas de apoyo, como programas de asistencia psicológica o social cuando la situación lo requiere.
- Revisión y mejora de procesos, mediante el análisis de las causas de los incidentes y la adopción de medidas correctivas a nivel local.

En relación con los riesgos materiales derivados de las dependencias, las sociedades del Grupo aplican, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales
- Protocolos de seguridad adaptados a las operaciones de cada centro.
- Supervisión continua de incidentes y planes de mejora.
- Evaluaciones de riesgos psicosociales, centradas en aspectos como la carga de trabajo, el estrés y bienestar emocional.

INICIATIVAS PARA GENERAR IMPACTOS POSITIVOS

Las sociedades del Grupo Ebro desarrollan iniciativas que contribuyen de forma proactiva a generar impactos sociales positivos, reforzando el bienestar, la motivación y el desarrollo profesional de sus empleados.

Así, entre las iniciativas que las sociedades del Grupo promueven de manera general, destacan:

- Planes de carrera y desarrollo profesional.
- Medidas de conciliación laboral y personal.
- Programas de bienestar y salud.
- Iniciativas de reconocimiento y motivación.
- Beneficios sociales, adaptados a la normativa y práctica local.

Asimismo, para identificar y aprovechar oportunidades materiales, las filiales utilizan herramientas como:

- Programas de liderazgo y *mentoring*.
- Movilidad interna y promoción.
- Inversión en digitalización y nuevas competencias

En paralelo, el Grupo establece un marco común para asegurar 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 a la gestión de los impactos materiales identificados en relación con su plantilla, de acuerdo con su modelo de gestión descentralizado y con el objetivo de prevenir, mitigar y gestionar de forma adecuada los impactos negativos reales o potenciales asociados a la fuerza laboral.

En particular, los recursos asignados se concretan en los siguientes ámbitos:

- Equipos de Recursos Humanos: cada sociedad del Grupo cuenta con equipos de Recursos Humanos responsables de identificar riesgos laborales y sociales, implementar medidas preventivas o mitigadoras y realizar el seguimiento de su efectividad. Estos equipos desempeñan un papel clave en la adaptación de los principios y directrices del Grupo a la realidad operativa local, asegurando una gestión próxima y ajustada de los impactos identificados.
- Presupuestos para formación, bienestar y condiciones laborales: las sociedades del Grupo gestionan presupuestos específicos destinados a formación, salud laboral, bienestar y beneficios sociales, que se traducen en acciones concretas como programas formativos, medidas de prevención de riesgos, iniciativas de conciliación o apoyo en situaciones de vulnerabilidad. Estos recursos permiten abordar de manera preventiva y continuada los principales riesgos laborales y sociales identificados.
- Infraestructuras de seguridad y prevención: los recursos destinados a equipos, instalaciones y sistemas de prevención permiten reducir la exposición a riesgos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y reforzar la cultura preventiva en los centros de trabajo, contribuyendo a la mitigación de impactos negativos en materia de seguridad y salud.
- Sistemas de medición y reporte: las filiales utilizan herramientas internas para recopilar y analizar información relacionada con aspectos como siniestralidad laboral, rotación, formación o incidencias reportadas. Esta información se emplea para evaluar la efectividad de las medidas adoptadas, identificar tendencias y definir acciones de mejora cuando resulta necesario.

El uso de estos recursos permite a las sociedades del Grupo monitorizar la evolución de los principales IROs, ajustar las medidas aplicadas y contribuir a la mejora continua en la gestión de personas en función de los resultados observados y contribuir a la mejora continua en la gestión de personas y en la prevención y mitigación de impactos negativos sobre la plantilla.

S1-5. METAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE INCIDENCIAS

*(81)

El Grupo Ebro ha definido un marco de actuación para la gestión de los impactos reales y potenciales sobre su plantilla, alineado con el Plan de Sostenibilidad "RUMBO A 2030" y basado en un modelo de gestión descentralizado. En este modelo, el Grupo establece principios y sistemas de seguimiento comunes, mientras que la concreción y ejecución de las medidas se realiza a nivel de cada sociedad, en función de su contexto operativo, marco normativo local y características de la plantilla.

PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS (COMUNES A TODAS LAS SOCIEDADES)

- ➔ 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.
- ➔ Asegurar el cumplimiento de principios éticos y de Derechos Humanos en la gestión de personas.

Estos principios se alinean con los principales impactos y riesgos identificados en el análisis de doble materialidad, en particular en materia de condiciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y respeto de los Derechos Humanos.

Metas definidas

ÁMBITO	META 2030	INDICADOR	IROS ASOCIADOS	STATUS 2025
Formación	Impulsar la formación continua del personal propio, alcanzando una cobertura anual de entre el 85% y el 90%.	% de empleados con formación anual	R61; IP22	95% del personal propio ha recibido formación anual
Igualdad retributiva	Reducir la brecha salarial de género	Brecha salarial	IN24; O23	Reducción del 20% respecto a 2019
Diversidad	Impulsar la diversidad e igualdad de oportunidades en puestos directivos, incrementando la representación de mujeres hasta alcanzar el 40%.	% de mujeres en puestos directivos	O23; IP22	35,12% de mujeres en puestos directivos
Desarrollo profesional	Impulsar el desarrollo profesional y la movilidad interna del talento mediante la promoción interna.	Nº promociones / año	R61; IP22	Incremento acumulado del 142,7% en promociones internas desde 2019.
Seguridad y Salud	Garantizar que el 100% de la plantilla esté cubierto por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	% de plantilla representada	O20; IP22	100% de la plantilla cubierta por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Seguridad y Salud	Cero accidentes mortales	Nº de accidentes mortales	O20	"0" accidentes mortales
Derechos Humanos	Garantizar la formación en Derechos Humanos del 100% de los empleados	% de plantilla formada en DD. HH.	IP29; IP22	100% de empleados formados en Derechos Humanos

Horizonte temporal, gobernanza y participación

Estas metas operativas (2019-2030) se mantienen vigentes como líneas de gestión que contribuyen a la prevención y mitigación de impactos laborales, y se revisan periódicamente en el marco de "RUMBO A 2030" para evaluar su actualización cuando existan cambios relevantes en los IROs o la disponibilidad de datos comparables.

La ejecución y primeros controles recaen en las Direcciones de RR. HH. y responsables de Seguridad y Salud de cada sociedad; la consolidación y reporte se realiza desde el área de Comunicación, Responsabilidad Social y Sostenibilidad del Grupo, y la supervisión corresponde a la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad, con integración de resultados en el Informe Anual de Sostenibilidad del Grupo.

La definición de prioridades y su revisión se apoyan en encuestas internas, Comités de Empresa y Comités de Seguridad y Salud, así como en otros espacios de diálogo social; los avances y áreas de mejora se comunican por canales internos (reuniones informativas, intranet, newsletters internas, etc.).

S1-6. CARACTERÍSTICAS DE LOS ASALARIADOS DE LA EMPRESA

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

Las personas y la gestión responsable del capital humano constituyen un eje clave del modelo de sostenibilidad del Grupo Ebro. El Grupo promueve el bienestar, el desarrollo profesional y la capacitación continua de su plantilla como elementos esenciales para garantizar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y alineado con los principios éticos y sociales que rigen su actividad.

En este contexto, el principal activo de valor del Grupo Ebro reside en sus 5.937 empleados propios, cuyo conocimiento, experiencia y compromiso resultan fundamentales para la ejecución de la estrategia corporativa, la continuidad del negocio y la generación de valor a largo plazo.

CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA

INFORMACIÓN SOBRE EL NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO		
GÉNERO	AÑO 2025	AÑO 2024
Masculino	4.205	4.000
Femenino	1.732	1.667
Otros	0	0
No notificado	0	0
TOTAL EMPLEADOS	5.937	5.667

* 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	AÑO 2025	AÑO 2024
España	935	918
Estados Unidos	1.146	1.028
Francia	618	612
Italia	896	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 93,20% de los puestos son de carácter indefinido

Tipo de contrato

AÑO 2025					
	FEMENINO	MASCULINO	OTRO	NO COMUNICADO	TOTAL
Indefinido	1.619	3.914	0	0	5.533
Temporal	113	285	0	0	398
Horas no garantizadas	0	6	0	0	6

AÑO 2024					
	FEMENINO	MASCULINO	OTRO	NO COMUNICADO	TOTAL
Indefinido	1.541	3.705	0	0	5.246
Temporal	113	259	0	0	372
Horas no garantizadas	12	37	0	0	49

Jornada

AÑO 2025					
	FEMENINO	MASCULINO	OTRO	NO COMUNICADO	TOTAL
Tiempo completo	1.612	4.155	0	0	5.767
Tiempo parcial	120	50	0	0	170

AÑO 2024					
	FEMENINO	MASCULINO	OTRO	NO COMUNICADO	TOTAL
Tiempo completo	1.557	3.931	0	0	5.488
Tiempo parcial	109	70	0	0	179

El número medio de la plantilla del Grupo en el 2025, teniendo en cuenta los empleados asalariados y no asalariados, se sitúa en 6.854 profesionales frente a los 6.752 que aparecen en la Nota 7.4 incluida en la Información Financiera Anual del año 2025. Esta diferencia se debe a que la Información Financiera Anual no contempla a los trabajadores autónomos (26) ni a los trabajadores de las subcontratas de la filial Herba Ricemills (108), y a que en este Informe no se incluyen los trabajadores de la sociedad Indo European Foods.

ROTACIÓN DE PERSONAL

Durante el ejercicio 2025, el número de empleados que causaron baja en el Grupo fue de 620 personas, lo que equivale a una tasa de rotación del 10%.

A efectos de cálculo, la rotación se ha determinado considerando el número total de empleados propios que han abandonado el Grupo durante el ejercicio —incluyendo bajas voluntarias, despidos, jubilaciones y fallecimientos— dividido por el número medio anual de empleados propios del mismo periodo.

A efectos comparativos, en el ejercicio 2024 se registraron 693 salidas, lo que supuso una tasa de rotación del 12%, calculada conforme a la misma metodología.

La evolución interanual de este indicador refleja la dinámica habitual de la plantilla del Grupo, influida por factores como la estructura industrial de determinadas actividades, la estacionalidad en algunas geografías y los procesos ordinarios de renovación organizativa.

S1-8. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

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

El 73,42% de los empleados del Grupo Ebro (69% en 2024) están cubiertos por los convenios colectivos de sus respectivas áreas de negocio u otro tipo de acuerdos laborales aplicables en sus respectivas áreas geográficas.

A continuación, se presenta la cobertura de la negociación colectiva y del diálogo social mediante una clasificación por rangos, diferenciando entre países del Espacio Económico Europeo (EEE) y países fuera del EEE que representan más del 10% del total de empleados del Grupo.

Tasa de cobertura	COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA		DIÁLOGO SOCIAL
	Empleados – EEE (para países con >50 empleados, que representan >10% del total de empleados)	Empleados – No pertenecientes al EEE (para países con >50 empleados, que representan >10% del total de empleados)	Representación en el lugar de trabajo (solo EEE) (para países con >50 empleados que representan >10% del total de empleados)
0-19%			
20-39%			
40-59%		Estados Unidos	
60-79%			
80-100%	España, Francia e Italia		España, Francia e Italia

Nota: la información incluida en esta tabla es coincidente para los ejercicios 2024 y 2025, por lo que la tabla se presenta una única vez.

El porcentaje de empleados que no figura en la tabla anterior corresponde principalmente al personal directivo del Grupo y a empleados de sociedades ubicadas en países en los que la negociación colectiva no está generalizada, no está contemplada legalmente o no resulta de aplicación conforme a la normativa laboral local, como es el caso de Estados Unidos, Marruecos, India o Camboya.

En estos países, los profesionales están amparados por la legislación laboral nacional aplicable y por las políticas internas del Grupo, en particular el Código de Conducta del Grupo Ebro, que establece los principios mínimos en materia de derechos laborales, relaciones profesionales, igualdad de trato y respeto a los Derechos Humanos.

Diálogo social

Con independencia de la existencia de convenios colectivos, el Grupo Ebro promueve el diálogo social y la participación de los trabajadores a través de distintos mecanismos, que incluyen, entre otros, Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud, reuniones periódicas con representantes de los trabajadores y la interlocución directa con las áreas de Recursos Humanos en las distintas sociedades del Grupo.

En la actualidad, el Grupo no dispone de un Comité de Empresa Europeo, ni de un Comité de Empresa de la Sociedad Europea (SE) o de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE). No obstante, el diálogo con los trabajadores y sus representantes se articula conforme a la normativa aplicable en cada país y a los marcos internos del Grupo.

S1-9. PARÁMETROS DE DIVERSIDAD

*(66a-e, AR71)

El Grupo Ebro considera la diversidad y la igualdad de oportunidades como principios relevantes en la gestión de su plantilla, de conformidad con su Código de Conducta y las políticas corporativas aplicables.

A continuación, se presentan los principales parámetros de diversidad, centrados en la composición de la alta dirección y en la distribución de la plantilla por rangos de edad.

DIVERSIDAD EN LA ALTA DIRECCIÓN

A efectos de este reporte, se entiende por alta dirección al presidente ejecutivo, que ejerce asimismo las funciones de CEO, 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, con independencia de que su relación laboral sea o no de alta dirección.

Composición de la alta dirección por género

	AÑO 2025				AÑO 2024			
	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
	Nº empleados	% S/Total Alta Dirección	Nº empleados	% S/Total Alta Dirección	Nº empleados	% S/Total Alta Dirección	Nº empleados	% S/Total Alta Dirección
Alta Dirección	12	75%	4	25%	11	73%	4	27%

Distribución de empleados por rango de edad

RANGO DE EDAD	AÑO 2025		AÑO 2024	
	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS	% S/TOTAL EMPLEADOS
<=30	836	14,08%	782	13,81%
30 - 50	3.068	51,68%	2.900	51,17%
>= 50	2.033	34,24%	1.985	35,02%
Total empleados	5.937		5.667	

OTROS PARÁMETROS DE DIVERSIDAD

Actualmente, el Grupo no recopila de forma homogénea otros parámetros de diversidad, como la nacionalidad u origen étnico, en todas sus sociedades, de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección de datos. En consecuencia, estos parámetros no se incluyen en el presente apartado.

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 todas las sociedades del Grupo, los salarios se sitúan por encima del nivel mínimo legal reconocido en cada país y nunca por debajo, asegurando condiciones laborales justas y competitivas. Este compromiso se extiende a la totalidad de los empleados asalariados del Grupo y está alineado con los Convenios Fundamentales de la OIT, los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y las políticas corporativas del Grupo Ebro.

A estos efectos, el Grupo considera salario adecuado aquel que cumple o supera el salario mínimo legal establecido en cada país donde opera.

S1-12. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*(79, 80, AR76)

El Grupo Ebro trabaja por la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en el marco de sus políticas de diversidad e igualdad de oportunidades, de conformidad con la normativa aplicable y los principios recogidos en su Código de Conducta.

EMPLEO DIRECTO

El Grupo cuenta con empleados con capacidades especiales en su plantilla, considerándose a estos efectos todos los profesionales con independencia del grado de discapacidad reconocido. La información relativa al número y porcentaje de empleados con discapacidad se presenta de forma comparativa para los ejercicios 2024 y 2025 en las tablas correspondientes.

	AÑO 2025				AÑO 2024			
	HOMBRES	% S/TOTAL EMPLEADOS	MUJERES	% S/TOTAL EMPLEADOS	HOMBRES	% S/TOTAL EMPLEADOS	MUJERES	% S/TOTAL EMPLEADOS
Personas con discapacidad	73	1,23%	36	0,61%	72	1,27%	34	0,60%

Nota: las cifras de personas con discapacidad pueden no coincidir con los datos publicados en Cuentas Anuales, ya que en este informe se contabilizan todas las personas cuya situación de discapacidad ha sido comunicada, con independencia de que su grado sea igual o superior al 33%.

EMPLEO INDIRECTO

Adicionalmente, el Grupo contribuye a la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad mediante la contratación indirecta, principalmente a través de la prestación de servicios por parte de centros especiales de empleo en aquellos países donde esta figura está regulada. La información relativa a estas contrataciones se presenta de forma comparativa para los ejercicios 2024 y 2025 en las tablas correspondientes.

ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE 2025	IMPORTE 2024
C.E.E. DE MADRID	Trabajos de imprenta	3.049 €	1.672 €
C.E.E. INSERCIÓN PERSONAL DISCAPACITADOS " IPD"	Limpieza oficina sede de Madrid	80.485 €	86.845 €
TOTAL		83.533 €	88.517 €

MEDIDAS DE INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD

En relación con la accesibilidad universal e integración de personas con capacidades especiales en los entornos de trabajo, algunas sociedades del Grupo han desarrollado actuaciones orientadas a facilitar su integración, entre las que se incluyen (i) la eliminación de barreras arquitectónicas, (ii) la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo y (iii) la adecuación de determinadas tareas a las capacidades específicas de las personas.



S1-14. PARÁMETROS DE SALUD Y SEGURIDAD

***(88a-e, 89c)**

El Grupo Ebro garantiza la protección de la salud y la seguridad de sus empleados mediante la implementación de sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales, de conformidad con la normativa aplicable en cada país y con los principios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este enfoque se integra en el marco general de gestión de personas del Grupo y en su Plan de Sostenibilidad “Rumbo a 2030”.

El 100% de las sociedades del Grupo y sus respectivas plantas de producción disponen de un Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos Laborales, gestionado tanto mediante recursos internos como externos. De manera adicional, determinados centros productivos del Grupo, como los de Herba Ricemills en España y Pastificio Lucio Garofalo en Italia, cuentan con sistemas de gestión alineados con la norma ISO 45001 en materia de seguridad y salud laboral. En el resto de sociedades, la gestión preventiva se articula mediante políticas y convenios locales adaptados a la normativa vigente y a las características de cada centro.

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

El 100% de la plantilla del Grupo está cubierta por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, orientado a la prevención de riesgos laborales y a la mejora continua en esta materia, de conformidad con la normativa aplicable.

ASUNTOS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON SINDICATOS

Los asuntos de salud y seguridad cubiertos mediante acuerdos formales con sindicatos incluyen, a nivel global, la conformidad con los principios promulgados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como estructuras organizativas para la resolución de problemas y compromisos generales sobre los niveles de prácticas a aplicar.

A nivel local, estos acuerdos pueden contemplar, entre otros aspectos, el uso de equipos de protección individual, la existencia de comités conjuntos de seguridad y salud, la participación de los representantes de los trabajadores en auditorías, inspecciones e investigaciones, la formación y capacitación en materia de prevención, así como el derecho a rechazar trabajos peligrosos, de conformidad con la normativa aplicable en cada país.

INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD

Los principales indicadores de salud y seguridad se presentan a continuación de forma comparativa para los ejercicios 2024 y 2025.

Durante el ejercicio 2025 no se registraron fallecimientos como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo ni de enfermedades profesionales, ni en la propia fuerza de trabajo del Grupo ni en otros trabajadores no asalariados que desarrollan su actividad en instalaciones del Grupo.

	AÑO 2025		AÑO 2024	
	Nº ACCIDENTES CON BAJA (1)	TASA FRECUENCIA (2)	Nº ACCIDENTES CON BAJA (1)	TASA FRECUENCIA (2)
Empleados propios	191	16,89	175	17,54
Trabajadores contratados y autónomos	43	16,72	29	17,58
TOTAL	234	16,86	204	17,55

(1) Este total incluye tanto los accidentes 'in itinere' como aquellos ocurridos durante la jornada de trabajo de nuestra plantilla total.

(2) La tasa de frecuencia equivale al número de casos registrados (accidentes con baja) por cada millón de horas trabajadas de la plantilla total.

	AÑO 2025	AÑO 2024
Enfermedad profesional (3)	11	11
Días perdidos (4) (5)	7.377	9.802

(3) Los casos de enfermedad profesional hacen referencia a los empleados asalariados.

(4) Los días perdidos hacen referencia a los accidentes y enfermedades profesionales de nuestros empleados asalariados.

(5) La variación entre años se debe a que hubo un mayor número de bajas de alta duración en 2024.

Como parte de los esfuerzos dirigidos a disminuir la siniestralidad laboral, las distintas sociedades del Grupo trabajan en reforzar la seguridad mediante la prevención y limitación de los riesgos derivados de la actividad, la mejora de equipos e instalaciones y la impartición de formación específica por puesto de trabajo. Este enfoque se complementa con la realización de chequeos médicos periódicos y la promoción de estilos de vida saludables.

S1-16. PARÁMETROS DE RETRIBUCIÓN (BRECHA SALARIAL Y RATIO DE REMUNERACIÓN)

*(97a-c)

El Grupo Ebro garantiza la igualdad de trato y oportunidades en materia retributiva, de conformidad con su Código de Conducta, el Plan de Igualdad de Género y los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Este compromiso se aplica a la contratación, la formación, el desarrollo profesional y la remuneración, asegurando que las diferencias salariales no respondan a criterios discriminatorios.

Con el objetivo de reforzar este marco, determinadas sociedades del Grupo han desarrollado políticas específicas que complementan las directrices corporativas, como planes de igualdad, políticas de igualdad de oportunidades en el empleo y protocolos frente a la discriminación, el acoso y la intimidación, descritos en los apartados correspondientes del presente S1.

BRECHA SALARIAL DE GENERO

La gestión de la brecha salarial de género en el Grupo se enmarca en los principios de igualdad y equidad retributiva, de conformidad con el Código de Conducta y las políticas corporativas del Grupo, y forma parte del enfoque global de gestión de personas.

Este indicador se vincula con los objetivos de igualdad y diversidad recogidos en el Plan de Sostenibilidad "RUMBO A a 2030", en particular con las metas relativas a la reducción progresiva de la brecha salarial y al impulso de la igualdad de oportunidades, ya descritas en el apartado S-15.

A efectos de cálculo, la brecha salarial de género se determina como la 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 información correspondiente al ejercicio 2025 se ha elaborado incluyendo a la persona con mayor remuneración, el presidente y CEO, en línea con las mejores prácticas de transparencia en materia retributiva, con independencia de que su relación con la Compañía no tiene naturaleza laboral sino mercantil. A efectos de comparabilidad, el dato correspondiente a 2024 se ha reexpresado siguiendo el mismo criterio.

De conformidad con los requisitos de comparabilidad establecidos en la CSRD (AR 100), no se presenta información correspondiente a ejercicios anteriores a 2024 debido a la inexistencia de datos históricos calculados conforme a una metodología homogénea y plenamente alineada con los criterios actuales de reporte.

	AÑO 2025	AÑO 2024
Brecha salarial de género	42,22%	40,33%

Ratio de remuneración

La relación entre la remuneración anual total de la persona con la mayor remuneración (el presidente y CEO de la Compañía, con independencia de que su relación con la Compañía no tiene naturaleza laboral) y la mediana de la remuneración anual total del conjunto de asalariados (excluida la persona con mayor salario) ha sido 92,89 veces.

	AÑO 2025	AÑO 2024
Ratio de remuneración	92,89	92,81

S1-17. INCIDENTES, RECLAMACIONES E INCIDENCIAS GRAVES RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

*(103, 104)

La siguiente tabla recoge los incidentes y reclamaciones relacionados con Derechos Humanos reportados durante los ejercicios 2024 y 2025 a través de canales distintos del Canal de Denuncias Corporativo. Se incluyen tanto los casos que afectan a empleados propios como aquellos que implican a trabajadores externos a la organización, y que han sido tramitados por vías internas locales o por organismos externos competentes.

Determinadas reclamaciones presentadas en un ejercicio pueden permanecer en fase de análisis o investigación y resolverse en ejercicios posteriores, de acuerdo con los plazos y procedimientos establecidos por los organismos o autoridades correspondientes. Por este motivo, el número de casos resueltos o concluidos en un ejercicio puede no coincidir con el número de casos presentados en ese mismo periodo.

	Nº CASOS PRESENTADOS	Nº CASOS REVISADOS	Nº CASOS RESUELTOS O CONCLUIDOS
Empleados propios	4	4	4
Trabajadores contratados	-	-	-
TOTAL 2025	4	4	4
Empleados propios	4	3	6
Trabajadores contratados	1	1	-
TOTAL 2024	5	4	6

En relación con los casos presentados en los respectivos ejercicios fiscales, se detalla a continuación el género de las personas implicadas, la naturaleza de los incidentes y el canal utilizado para su reporte. Respecto a este último punto, ninguna de las reclamaciones descritas fue presentada a través de los Puntos Nacionales de Contacto para las Empresas Multinacionales de la OCDE.

En 2025, una de las incidencias se recibió mediante un canal habilitado a nivel local por la sociedad correspondiente para atender las inquietudes de sus *stakeholders*. El resto de las reclamaciones se presentaron ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC). La EEOC es una agencia del gobierno estadounidense competente para investigar denuncias de acoso o discriminación contra empleadores, presentadas por empleados actuales o, con mayor frecuencia, por exempleados. Tras la presentación de la *Position Statement* por parte de la empresa, la EEOC evalúa el caso y determina si existen fundamentos para continuar con el procedimiento o, en su caso, procede a su archivo. Estos procesos pueden extenderse durante varios meses o incluso más de un año, en función de la complejidad del caso y de los tiempos de la propia agencia.

	2025	2024
GÉNERO		
Hombre	3	1
Mujer	1	4
NATURALEZA		
Acoso sexual	2	0
Discriminación por diversidad	2	5
CANAL		
Interno	1	0
Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EE.UU.)	3	5
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)	0	0

Cabe destacar que no se han identificado incidentes graves de Derechos Humanos ni incidencias relacionadas con vulneraciones sistémicas en la propia fuerza de trabajo del Grupo. Asimismo, ninguna de las reclamaciones registradas derivó en sanciones, multas o indemnizaciones por daños y perjuicios.