

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

*11,12,13

ALCANCE Y COLECTIVOS DE CADENA DE VALOR

El Grupo Ebro Foods opera una cadena de valor global con presencia en **Europa, Norteamérica, África, Asia y Latinoamérica**. Los principales colectivos son:

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.

Aguas abajo

- **Proveedores de logística**: áreas geográficas en las que el Grupo opera.

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.

RIESGOS SOCIALES IDENTIFICADOS

El análisis realizado con la plataforma [Countryrisk.io](https://countryrisk.io) ha permitido identificar riesgos significativos en países emergentes del Sudeste Asiático, India y Pakistán, donde los marcos regulatorios laborales presentan menor desarrollo. Entre los riesgos más relevantes destacan:

- **Desigualdad de género**: Las mujeres en países como Marruecos, Tailandia o India enfrentan barreras para acceder a condiciones laborales equitativas, debido a normas socioculturales, brechas salariales y menor acceso a formación.
- **Trabajo infantil y forzoso**: Riesgo presente en las mismas áreas geográficas mencionadas.
- **Conciliación laboral y familiar**: Potencial deterioro en regiones sin regulación clara sobre horarios y calendarios laborales.

Tras este análisis de riesgos, en 2025 hemos iniciado un proceso estructurado de diligencia debida orientado a gestionar y mitigar estos riesgos en los mercados identificados como prioritarios. Este proceso, alineado con nuestro plan estratégico 2025–2027, se desarrollará de manera escalonada en tres fases sucesivas: Pakistán (2025), Tailandia/sudeste asiático (2026) e India (2027).

El enfoque general se articula en cuatro líneas de trabajo:

- Identificación y priorización de proveedores de mayor riesgo, atendiendo al volumen de negocio, su relevancia estratégica y la naturaleza de la relación comercial.
- Planificación y realización de auditorías, externas e internas, en función del riesgo asignado y aplicando estándares internacionalmente reconocidos.
- Refuerzo de los compromisos éticos, mediante la firma del Código de Conducta de Proveedores y del cuestionario ético asociado.
- Mecanismos de seguimiento, reparación y mejora, orientados al cierre de no conformidades y a la mejora progresiva de las condiciones sociales en la cadena de valor.

Fase 1 – 2025: Proveedores de Pakistán

En 2025 se ha ejecutado la primera fase del programa, centrada en Pakistán.

- El 100% de los proveedores del país ha firmado el Código de Conducta de Proveedores de Ebro.
- Se han realizado auditorías al 90% de los proveedores, que representan el 94% del volumen total comprado en Pakistán.
- Las auditorías externas se han llevado a cabo mayoritariamente bajo el estándar SMETA 4 Pillars, excepto en un caso que se ha realizado bajo el estándar BSCI.

Resumen de auditorías realizadas en Pakistán en 2025

INDICADOR	2025
Nº auditorías realizadas	9
Nº proveedores	10
Nº no conformidades totales	54
% no conformidades corregidas	59%
Nº no conformidades críticas totales	13
% reducción de riesgos críticos	69%

Nota: Determinadas auditorías iniciadas en un ejercicio pueden cerrarse en el ejercicio siguiente, conforme a los plazos de ejecución y validación de los planes de acción correctiva.

Fase 2 – 2026: Proveedores de Tailandia / Sudeste Asiático

En 2026 se ejecutará la segunda fase del proceso, centrada en los proveedores vinculados al Grupo Ebro en el sudeste asiático. La metodología utilizada será equivalente a la aplicada en 2025, incorporando los aprendizajes de la primera fase.

Fase 3 – 2027: Proveedores de India

En 2027 se acometerá la tercera fase del ciclo, centrada en los proveedores de India, de acuerdo con la planificación trianual establecida. El proceso incluirá la evaluación de riesgos, la ejecución de auditorías y el desarrollo de los planes de mejora correspondientes.

Este enfoque escalonado nos permitirá avanzar de manera progresiva, estructurada y controlada en la mejora social de nuestra cadena de valor.



IMPACTOS MATERIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

El **Análisis de Doble Materialidad (DMA)** no ha identificado impactos negativos reales en los trabajadores de la cadena de valor, pero sí impactos potenciales que requieren seguimiento.

A la luz de estos riesgos potenciales, el Grupo impulsa distintas iniciativas dirigidas a prevenir impactos negativos y a fortalecer el bienestar de los trabajadores de su cadena de valor, con especial atención a aquellos situados en las fases más expuestas de la cadena de suministro.

Así, entre las acciones implementadas para mitigar riesgos y aprovechar oportunidades, destacan:

- **Auditorías sociales y éticas** en regiones de riesgo, con foco en la detección de trabajo infantil y forzoso.
- **Programas dirigidos a mujeres** en países con mayor vulnerabilidad social, centrados en mejorar su acceso a formación y condiciones laborales.
- **Apoyo a proveedores agrícolas** en la implementación de buenas prácticas conforme a los estándares de sostenibilidad "FSA" de SAI Platform, o "SRP" de la Sustainable Rice Platform, así como acompañamiento para la obtención de certificaciones en Agricultura Ecológica o Fair Trade, contribuyendo a mejorar la sostenibilidad de sus cultivos y facilitar su acceso a nuevos mercados.
- **Formación continua** en salud y seguridad, novedades legislativas y buenas prácticas agronómicas, reforzando la relación directa con los 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.

INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

Estos riesgos y oportunidades se integran en la estrategia corporativa mediante:

- **Criterios de selección de proveedores** basados en estándares sociales y ambientales.
- **Supervisión por el Área de Sostenibilidad**, que revisa periódicamente los riesgos sociales y propone a la Dirección planes de mitigación.
- **Indicadores y objetivos:**
 - % de proveedores auditados conforme a criterios éticos y sociales.
 - Nº de mujeres beneficiadas por programas de formación.
 - Reducción del riesgo de trabajo infantil según [Countryrisk.io](https://countryrisk.io).

S2-1. POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA CADENA DE VALOR

*16,17,18 y 19

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES DEL GRUPO EBRO FOODS	
<p>S2-1; 18</p> <p>MDR-P 65 a)</p>	<p>Contenido:</p> <p>La actuación de los Proveedores se regirá, además de por el Código de Conducta del Grupo, por las normas y principios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>S2-1; 18</p> <p>S2-1; AR15</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (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.
<p>MDR-P 65 b)</p>	<p>Alcance:</p> <p>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.</p>
<p>MDR-P 65 c)</p>	<p>Nivel más alto responsable de la implementación:</p> <p>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.</p>
<p>MDR-P 65 d)</p> <p>S2; 19 ; AR14</p>	<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.
<p>MDR-P 65 e)</p>	<p>En la elaboración de esta Política se han tenido en cuenta los intereses y expectativas de los trabajadores de la cadena de valor, considerando la información obtenida a través de las interacciones habituales con proveedores, auditorías, mecanismos de reclamación y otros procesos de seguimiento. Este enfoque contribuye a proteger los derechos laborales y a fomentar prácticas responsables en toda la cadena de suministro.</p>
<p>MDR-P 65 f)</p> <p>S2; AR16</p>	<p>Disposición:</p> <p>El COCP se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (<u>Código-de-Proveedores</u>).</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 CORPORATIVA

<p>MDR-P 65 a)</p>	<p>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 “.</p>
<p>S2-1; 18</p>	<p>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.</p>
<p>S2-1; 18 S2-1; AR15</p>	<p>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.</p>
<p>MDR-P 65 b)</p>	<p>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.</p>
<p>MDR-P 65 c)</p>	<p>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</p>
<p>MDR-P 65 d) S2; 19; AR14</p>	<p>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”)</p>
<p>MDR-P 65 e)</p>	<p>En la elaboración de esta Política se han considerado los intereses y expectativas de los trabajadores de la cadena de valor, incorporando la información procedente de los canales habituales de relación con proveedores, así como observaciones y datos derivados de procesos de seguimiento y cumplimiento. Esta perspectiva permite integrar en la política aquellos aspectos relevantes para promover condiciones laborales responsables en toda la cadena de suministro.</p>
<p>MDR-P 65 f) S2; AR16</p>	<p>Disposición: Esta Política se encuentra disponible en la web corporativa del Grupo (Politica-sostenibilidad-medioambiente-y-responsabilidad-social-corporativa). 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>

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 articula a través de las políticas ya descritas en el MDRP, el Código de Conducta de Proveedores y la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa, que establecen el marco de actuación del Grupo y los requisitos aplicables a los proveedores en materia de estándares laborales, derechos fundamentales, ética empresarial y criterios ambientales.

El contenido detallado de estas políticas se recoge en el cuadro incluido en el MDRP, al que se remite para evitar redundancias.

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.

Además, y en coherencia con su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, el Grupo ha desarrollado un enfoque estructurado para la detección, prevención y remediación de posibles incumplimientos en materia de Derechos Humanos a lo largo de toda su cadena de valor. Este sistema incluye mecanismos de seguimiento y control, formación específica, fomento de buenas prácticas y canales de reclamación. En este sentido, el Grupo ha implantado un Sistema de Información Interno (SII) que centraliza los canales de denuncia existentes y garantiza la protección de los informantes de buena fe, estando disponible 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.

Por otra parte, durante el ejercicio no se han producido cambios significativos en las políticas aplicadas en relación con los trabajadores de la cadena de valor, ni en los mecanismos o tipos de comunicación utilizados para trasladarlas a las personas o grupos para los que son relevantes.

Por tanto, el Grupo mantiene el mismo marco normativo y los mismos canales de difusión descritos en el MDRP, sin modificaciones respecto al periodo anterior.

S2-2. PROCESOS PARA COLABORAR EN MATERIA DE INCIDENCIAS

*(22,23)

El Grupo Ebro cuenta con diversos procesos y mecanismos que le permiten mantener una relación fluida con los trabajadores de su cadena de valor, identificar posibles incidencias y colaborar en su adecuada gestión.

1) Herramientas utilizadas

El Grupo Ebro utiliza dos herramientas principales para conocer las condiciones laborales y el respeto a los Derechos Humanos en su cadena de valor: (i) auditorías sociales, que proporcionan información sobre estándares laborales y cumplimiento ESG, y (ii) visitas y reuniones frecuentes entre los departamentos de Compras y los proveedores para verificar el cumplimiento de los estándares y promover buenas prácticas.

2) Frecuencia y metodología

La interacción con proveedores es continua durante la relación comercial. Las auditorías tienen una validez de 2-3 años, aunque en casos críticos se realizan anualmente.

3) Mecanismos para recoger perspectivas de los trabajadores

Además de auditorías y reuniones, el Grupo incorpora entrevistas directas con trabajadores durante las auditorías, encuestas confidenciales y acceso al Canal Corporativo de Denuncias para recoger sus perspectivas. Estas herramientas garantizan que las voces de los trabajadores sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones.

En cuanto a la verificación del cumplimiento de los compromisos asumidos 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).

4) Procesos para remediar incidencias

Cuando se detecta un incumplimiento, se activa un proceso de remediación que incluye: (i) comunicación inmediata al proveedor, (ii) diseño de un plan correctivo con plazos definidos, (iii) seguimiento periódico y (iv) posibilidad de rescisión del contrato, en caso de incumplimiento grave. Los trabajadores afectados pueden participar en la definición de soluciones a través de los canales habilitados.

5) Gobernanza y responsabilidades

La responsabilidad operativa recae en los departamentos de Compras de las filiales, mientras que la supervisión corresponde a la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad, que revisa periódicamente los resultados y reporta al Consejo de Administración.

6) Indicadores y seguimiento

Para evaluar la eficacia de los procesos de colaboración, detección y gestión de incidencias, el Grupo realiza un seguimiento periódico de distintos indicadores operativos y de resultado, vinculados principalmente a la actividad de auditoría social, la cobertura de proveedores y el tratamiento de las incidencias detectadas.

Estos indicadores permiten al Grupo monitorizar el funcionamiento de los mecanismos implantados, identificar áreas de mejora y orientar la toma de decisiones en materia de diligencia debida y gestión de riesgos sociales en la cadena de valor. El detalle de los indicadores cuantitativos y su evolución se recoge en el apartado S2-4 del presente Informe, en el marco de las medidas adoptadas para la gestión de los IROs identificados.

7) Conexión con la estrategia

Estos procesos se integran en la estrategia del Grupo y contribuyen a garantizar una cadena de valor responsable, reducir riesgos sociales y fortalecer la resiliencia del modelo de negocio mediante relaciones éticas y sostenibles con proveedores.

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, tabloneros 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.**

En relación con su funcionamiento, durante el ejercicio se reportaron 18 comunicaciones a través de este Canal. Tras su evaluación, se constató que cuatro de ellas no correspondían a materias propias de su ámbito de aplicación, al referirse a cuestiones relacionadas con los servicios de atención al cliente. Asimismo, se identificó una comunicación duplicada, al existir evidencia de que el mismo hecho había sido reportado más de una vez, por lo que fue excluida del cómputo.

Como resultado de este análisis, se contabilizaron un total de 17 denuncias. A cierre del período, todos los casos se encontraban cerrados, salvo uno que permanece en fase de investigación. Ninguna de las denuncias recibidas durante el ejercicio fue presentada por trabajadores de la cadena de valor.

En este sentido, Ebro Foods no ha evaluado de manera específica si los trabajadores de su cadena de valor conocen y confían en el Canal Corporativo de Denuncias como herramienta para reportar sus preocupaciones. No obstante, el Grupo garantiza el acceso a mecanismos de reparación efectiva para los trabajadores de su cadena de valor a través de un sistema estructurado que combina auditorías sociales, canales de denuncia y procesos de remediación asociados a los proveedores.

Cuando se detecta una posible vulneración de derechos laborales, ya sea a través de auditorías externas, auditorías internas, reuniones con proveedores o del Canal Corporativo de Denuncias, se activa un proceso de remediación que incluye la comunicación formal al proveedor, la definición de un plan de acción correctivo con plazos concretos, su seguimiento por parte de las áreas de Compras y Sostenibilidad y, en su caso, auditorías de verificación para confirmar el cierre de las no conformidades detectadas.

La efectividad de estos mecanismos se evalúa mediante el seguimiento del cierre de las incidencias identificadas, la validación de las medidas correctivas implementadas y la continuidad de la relación comercial únicamente cuando se acredita el cumplimiento de los estándares exigidos por el Grupo. En los casos en que no se alcanzan los niveles de cumplimiento requeridos, el Grupo puede adoptar medidas adicionales, incluida la rescisión de la relación contractual.

El funcionamiento, alcance y garantías del Canal Corporativo de Denuncias se describen de forma detallada en el apartado S13 del presente Informe.

S2-4. ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA LA GESTIÓN DE IROS

*(32)

MEDIDAS PARA PREVENIR, MITIGAR Y REMEDIAR IMPACTOS NEGATIVOS

Análisis de Doble Materialidad (DMA)

El Análisis de Doble Materialidad (DMA) no ha identificado impactos negativos materiales reales en la cadena de suministro. Sin embargo, se han detectado riesgos potenciales relacionados con derechos laborales, salud y seguridad, y trabajo forzoso en zonas críticas.

Las medidas descritas se priorizan en función de estos riesgos para prevenir, mitigar y remediar impactos negativos.

Medidas implementadas

El Grupo utiliza como herramienta principal el protocolo de Auditoría de Comercio Ético de los Miembros de Sedex (SMETA), complementado con visitas y reuniones frecuentes de los Departamentos de Compras y la incorporación de buenas prácticas en la cadena de valor.

● Auditorías sociales (principalmente SMETA)

Las auditorías SMETA incluyen evaluación de estándares laborales, salud y seguridad, medio ambiente y ética empresarial. Durante 2025 se realizaron 99 auditorías (74 en 2024) en distintos países, entre ellos Argentina, India, Tailandia, Francia, Vietnam, Camboya y Pakistán. En este contexto, se aplican auditorías de seguimiento para validar la implementación de mejoras.

Resumen de auditorías sociales realizadas en 2025

INDICADOR	2025
Nº auditorías realizadas	99
Nº proveedores auditados	79
Nº no conformidades totales	536
% no conformidades corregidas	48%
Nº no conformidades críticas totales	61
% reducción de riesgos críticos	52%

- 1) 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.
- 2) El número de auditorías realizadas no coincide necesariamente con el número de proveedores auditados. Esto se debe a que (i) un mismo proveedor puede ser objeto de más de una auditoría en un mismo ejercicio (por ejemplo, auditorías iniciales y de seguimiento) y (ii) determinadas auditorías iniciadas en un ejercicio pueden cerrarse en el ejercicio siguiente, conforme a los plazos de ejecución y validación de los planes de acción correctiva.

● Alcance y colectivos

Estos procesos se aplican a todos los colectivos de la cadena de valor, con especial atención a proveedores agrícolas y zonas de riesgo identificadas en el análisis de doble materialidad. Aunque no se han establecido medidas específicas para colectivos vulnerables, se evalúa su situación en cada auditoría.

● **Proceso de remediación**

Cada no conformidad detectada se documenta en el informe de auditoría y en el Plan de Acción Correctiva (CAPR). El seguimiento incluye plazos definidos, validación de cierre y posibilidad de auditoría adicional. Los trabajadores afectados participan en la definición de soluciones a través de entrevistas y canales habilitados.

● **Programas de colaboración y buenas prácticas**

El Grupo impulsa programas plurianuales para mejorar condiciones laborales y sostenibilidad, como la formación en Climate-Smart Agriculture en India y asistencia técnica a productores de Basmati, promoviendo prácticas seguras y sostenibles.

● **Horizonte temporal y objetivos**

Plan 2025-2027:

- (i) Aumentar la cobertura de auditorías SMETA en zonas de riesgo por encima del 80%, umbral establecido para los proveedores críticos de materia prima agrícola según su volumen de compras.
- (ii) Reducir no conformidades críticas en un 50%.
- (iii) Extender programas de formación a nuevos países.

● **Indicadores y metas (KPIs)**

Se reportará anualmente la siguiente información: (i) nº de auditorías realizadas, (ii) % proveedores críticos adheridos al COC de Proveedores, (iii) nº no conformidades detectadas y corregidas, (iv) % reducción de riesgos en zonas críticas.

● **Plan de mejora continuo**

Acciones previstas: (i) digitalización del seguimiento de CAPR, (ii) formación continua en Derechos Humanos, (iii) colaboración con ONGs para reforzar capacidades locales, (iv) actualización de protocolos SMETA y estándares internos.

● **Asignación de recursos (Capex y Opex)**

Las medidas adoptadas por el Grupo para la prevención, mitigación y remediación de impactos negativos en los trabajadores de la cadena de valor no cuentan con asignaciones específicas de Capex, ni con presupuestos de Opex individualizados para este ámbito.

En el caso de las auditorías sociales (SMETA), el Grupo exige a sus proveedores críticos estar dados de alta en la plataforma Sedex y someterse a auditorías conforme a estándares reconocidos, siendo los propios proveedores quienes asumen el coste de dichas auditorías. El Grupo incurre únicamente en los costes corporativos asociados a la membresía de Sedex, integrados dentro de sus gastos operativos generales. En aquellos casos en los que, por la tipología del proveedor o las características de la relación comercial, no resulta viable la realización de auditorías sociales formales, el seguimiento del cumplimiento de los requisitos laborales y sociales se realiza mediante visitas, reuniones y verificaciones directas llevadas a cabo por las áreas de Compras de las propias filiales, utilizando recursos internos existentes y sin asignaciones financieras adicionales específicas.

Los procesos de remediación, seguimiento de planes de acción correctiva y supervisión se gestionan a través de los recursos humanos y operativos existentes en las áreas de Compras y Sostenibilidad, sin asignación de presupuestos adicionales específicos.

Por su parte, los programas de colaboración y buenas prácticas se desarrollan de forma integrada en la operativa habitual de las filiales y, en muchos casos, en colaboración con terceros, sin que exista una asignación financiera centralizada específica diferenciada para estas iniciativas.

ADHESIÓN DE PROVEEDORES CRÍTICOS AL CÓDIGO DE CONDUCTA (COC) EN 2025

En el marco de las medidas adoptadas para la gestión de los IROs identificados, la adhesión de los proveedores críticos al Código de Conducta de Proveedores constituye un mecanismo clave de control para asegurar el cumplimiento de los estándares éticos, sociales y ambientales exigidos por el Grupo en su cadena de valor.

El grado de adhesión alcanzado en 2025 se detalla a continuación.

	% PROVEEDORES CRÍTICOS ADHERIDOS AL COC	% COMPRAS PROVEEDORES CRÍTICOS ADHERIDOS AL COC
Materias primas agrícolas	66%	82%
Materias primas auxiliares	58%	72%
Logística	47%	71%
Servicios	45%	61%

Nota: El Grupo Ebro considera proveedores críticos aquellos proveedores que dentro de cada uno de los principales grupos de suministro concentran un porcentaje muy elevado del volumen de compras. Los umbrales de identificación se establecen de forma operativa, situándose con carácter general en niveles de concentración del 80 % o del 90 % del volumen de compras, según los casos.

PROGRAMAS DE COLABORACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

El Grupo desarrolla programas de colaboración y buenas prácticas orientados a mejorar la sostenibilidad ambiental de su cadena de valor agrícola, promoviendo, entre otros aspectos, la reducción de emisiones, la mejor gestión del agua, el uso responsable de insumos y productos fitosanitarios y la adopción de prácticas agrícolas más eficientes y resilientes. Estas iniciativas incorporan de manera integrada un componente social relevante, contribuyendo a mejorar la capacitación, las condiciones de trabajo, los ingresos económicos y el bienestar de los trabajadores de la cadena de valor agrícola. Se implementan fundamentalmente en los distintos contextos geográficos en los que el Grupo se abastece de materia prima arroz, en función de las necesidades identificadas y del contexto local. Se trata de iniciativas de carácter continuado, sin un horizonte temporal cerrado, que se desarrollan de forma progresiva. En su mayoría, se articulan a través de iniciativas *multistakeholder*, en colaboración con otros socios y terceros especializados, que son quienes ejecutan las actividades sobre el terreno.

El Grupo participa en estos proyectos mediante contribuciones económicas acordadas caso a caso junto con el resto de entidades participantes, sin que exista un presupuesto predeterminado ni una partida específica asignada con carácter previo, dado que el coste de cada iniciativa depende de su alcance, duración y del número de colectivos beneficiarios.

La gestión, coordinación y supervisión de los programas se realiza desde las filiales correspondientes y las áreas corporativas implicadas, mientras que la ejecución operativa se articula de forma conjunta entre profesionales de las propias filiales y los socios colaboradores, en función del alcance y la naturaleza de cada iniciativa. El detalle de estos proyectos, así como sus principales objetivos y resultados en materia ambiental, se recoge en el apartado E1-3 del presente Informe.

Desde una perspectiva social, y de manera complementaria a este enfoque, el Grupo desarrolla en determinados contextos iniciativas específicas orientadas a reforzar el cumplimiento de estándares laborales, la seguridad y la capacitación de los trabajadores de su cadena de valor, que se describen a continuación.

● **Approved Vendor Program**

El Grupo, a través de su filial Herba Bangkok, ha continuado durante 2025 con el programa *Approved Vendor Program* iniciado en 2024, mediante el cual se establecen los criterios que deben cumplir los proveedores con los que opera la compañía.

El programa está alineado con el Código de Conducta de Proveedores del Grupo (COCP) y con las regulaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y tiene como objetivo identificar y mitigar riesgos clave para los trabajadores de la cadena de valor, especialmente en materia de salud y seguridad laboral y regulación de las horas de trabajo.

En aquellos casos en los que se detectan niveles de riesgo elevados, la filial implementa medidas adicionales, como acciones de formación en buenas prácticas, orientadas a la mejora progresiva de las condiciones laborales.

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

Herba Bangkok y Herba Camboya han identificado el analfabetismo como un riesgo relevante para los trabajadores de su cadena de valor, en la medida en que puede dificultar la comprensión de normativas laborales y el ejercicio efectivo de sus derechos.

Para dar respuesta a este desafío, ambas filiales pusieron en marcha en 2024 programas de alfabetización dirigidos a los colectivos más vulnerables, que han continuado activos durante 2025. Estos programas facilitan el acceso a información básica sobre derechos laborales y contribuyen a reforzar las capacidades de los trabajadores para desenvolverse en el entorno laboral con mayor seguridad y autonomía.

Al margen de estas iniciativas, que de por sí contribuyen a generar oportunidades materiales para el Grupo, en determinados contextos también se desarrollan otras actuaciones de carácter complementario, orientadas a fomentar buenas prácticas en la cadena de valor agrícola. Entre ellas se incluyen, a modo de ejemplo, el reconocimiento a proveedores por la adopción de buenas prácticas, la comunicación de casos de éxito, el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación en materia de seguridad en el campo, así como la revisión de aspectos organizativos como los horarios de trabajo y los descansos, en el marco del diálogo con los proveedores y conforme a la normativa aplicable.

Para finalizar este apartado, hay que destacar que durante el ejercicio 2025 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 del Grupo para la gestión de los IROs materiales relativos a los trabajadores de la cadena de valor se enmarcan en el Plan de Sostenibilidad a Largo Plazo RUMBO A 2030. En la definición de estos objetivos no se ha contado con la participación expresa de los trabajadores de la cadena de valor; no obstante, se han considerado sus intereses y su bienestar personal y profesional, a través de los procesos de diligencia debida y de las interacciones habituales con proveedores y otros mecanismos descritos en los apartados anteriores.

La ejecución y el seguimiento de estos objetivos se realizan de manera progresiva, en coherencia con las herramientas y prácticas de gestión de proveedores y de control social que el Grupo viene aplicando en su cadena de valor. En relación con el seguimiento, aunque el Grupo ha realizado auditorías sociales y actuaciones de seguimiento con anterioridad, la definición homogénea de criterios, la identificación operativa de proveedores críticos y la consolidación sistemática de información comparable se refuerzan a partir de 2025. Por este motivo, el Grupo adopta 2025 como línea base operativa para la medición y el seguimiento de los objetivos vinculados a la cobertura de auditorías y a la adhesión a compromisos éticos y sociales en la cadena de valor, reportando su evolución de forma anual.

En el marco de las auditorías sociales y de los procesos de seguimiento asociados, se comunican a los proveedores las no conformidades detectadas y las áreas de mejora identificadas, definiéndose planes de acción correctiva y realizándose el seguimiento de su implementación.

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

OBJETIVO		PLAZO	CdV	METODOLOGIA	RENDIMIENTO	EVOLUCIÓN
<p>100% Auditorias sociales a proveedores críticos del Grupo</p>	<p>Impacto Positivo Potencial: Protección de los derechos de la infancia y prevención del trabajo infantil y forzoso conforme al Código de Conducta de Proveedores.</p> <p>Impacto Negativo Potencial: Reducción de la exposición a vulneraciones de derechos laborales derivadas de una falta de supervisión de las condiciones de trabajo en la cadena de valor.</p>	<p>2019 (año base) al 2030 (referencia)</p> <p>No se han definido hitos intermedios.</p>	Ups Dow	<p>Establecido en el PGS del Grupo Ebro, RUMBO A 2030.</p> <p>Realización de auditorias sociales a proveedores identificados como críticos conforme a criterios operativos homogéneos reforzados a partir de 2025.</p>	Supervisión anual a través del Informe de Sostenibilidad evaluando el progreso respecto a la línea base operativa y el cierre de las no conformidades detectadas.	<p>2025: línea base operativa (dato a reportar).</p> <p>2026-2030: evolución anual (dato a reportar).</p>

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

OBJETIVO		PLAZO	CdV	METODOLOGIA	RENDIMIENTO	EVOLUCIÓN
<p>100% de adhesión de proveedores críticos al COCP/ cuestionarios éticos y sociales del Grupo</p>	<p>Impacto Negativo Potencial: Mejora de la supervisión del cumplimiento de las condiciones laborales exigidas a los proveedores en el COCP/ cuestionarios éticos del Grupo.</p> <p>Oportunidad Potencial: mejora de la reputación del Grupo al establecer relaciones comerciales basadas en criterios éticos y sociales.</p>	<p>2019 (año base) al 2030 (referencia)</p> <p>No se han definido hitos intermedios.</p>	Ups Dow	<p>Establecido en el PGS del Grupo Ebro, RUMBO A 2030.</p> <p>Adhesión al Código de Conducta de Proveedores (COCP) como requisito marco para los proveedores críticos.</p> <p>Cuando aplica por la tipología del proveedor, adhesión a requisitos complementarios (por ejemplo, cuestionario ético), integrados en el mismo marco de compromisos.</p>	Seguimiento anual del grado de adhesión a los compromisos éticos y sociales exigidos en el marco de los procesos de gestión y control de proveedores.	<p>2025: línea base operativa (dato a reportar).</p> <p>2026-2030: evolución anual (dato a reportar).</p>

LEYENDA: CdV Ups: Upstream OP: Operaciones Propias Dow: Downstream

Notas: Aunque el Plan RUMBO A 2030 toma 2019 como año base de referencia, la consolidación homogénea de criterios, la identificación operativa de proveedores críticos y la disponibilidad de información comparable a nivel Grupo se han reforzado a partir de 2025, con lo que se adopta como línea base operativa para el seguimiento de estos objetivos. El Plan RUMBO A 2030 no define hitos intermedios específicos; el progreso se revisa y reporta anualmente.

Estos objetivos no se basan en pruebas científicas concluyentes ni se establecieron con la participación expresa de otras partes interesadas, en coherencia con su naturaleza como metas corporativas de gestión y control definidas en el Plan RUMBO A 2030.