

H.J. Manufacturing Spain, S.L.U.

Estado de Información No Financiera (EINF)

Ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025

Preparado de conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre



Informe de verificación independiente

A los socios de H.J. HEINZ MANUFACTURING SPAIN, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de H.J. HEINZ MANUFACTURING SPAIN, S.L. (en adelante HEINZ MANUFACTURING SPAIN) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de HEINZ MANUFACTURING SPAIN, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de H.J. HEINZ MANUFACTURING SPAIN, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo "índice de contenidos conforme a los requisitos de la Ley 11/2018 sobre Información No Financiera y Diversidad y a GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de H.J. HEINZ MANUFACTURING SPAIN, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2025. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de HEINZ MANUFACTURING SPAIN que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de H.J. HEINZ MANUFACTURING SPAIN, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por H.J. HEINZ MANUFACTURING SPAIN, S.L., considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de H.J. HEINZ MANUFACTURING SPAIN, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el anexo "índice de contenidos conforme a los requisitos de la Ley 11/2018 sobre Información No Financiera y Diversidad y a GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Ana Cendón Cubero

30 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/18611
SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ÍNDICE

1. Acerca de este informe

2. Acerca de la sociedad

- 2.1. Perfil de la sociedad
- 2.2. Modelo de negocio y estrategia
- 2.3. Políticas corporativas
- 2.4. Riesgos de la sociedad

3. Medioambiente

- 3.1. Contaminación atmosférica, acústica y lumínica
- 3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos
- 3.3. Uso sostenible de los recursos
- 3.4. Cambio climático
- 3.5. Protección de la biodiversidad

4. Recursos Humanos

- 4.1. Empleo
- 4.2. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
- 4.3. Salud y seguridad laboral
- 4.4. Relaciones laborales
- 4.5. Formación de empleados
- 4.6. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

5. Derechos Humanos

6. Ética e integridad

- 6.1. Anticorrupción y antisoborno

7. Sociedad

- 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
- 7.2. Subcontratación y proveedores
- 7.3. Consumidores
- 7.4. Información fiscal

ANEXO: Índice de contenidos conforme a la Ley 11/2018 y GRI

1. Acerca de este informe

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025, ha sido preparado por **H.J. Manufacturing Spain, S.L.U.** (en adelante, “**Heinz**”) en cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 11/2018, de 28 de diciembre**, y de conformidad con el **Real Decreto 214/2025**, por el que se modifican el Código de Comercio y otras normas relativas a la información no financiera y diversidad.

Este documento constituye el primer ejercicio individual de reporte de Heinz bajo el marco legal español de información no financiera.

Alcance del reporte

El presente informe cubre exclusivamente la actividad desarrollada por la entidad manufacturera H.J. Manufacturing Spain, S.L.U. (“ManCo”).

Las funciones comerciales, de marketing y corporativas desarrolladas por la entidad comercial española H. J. Heinz Food Spain S.L.U. (“SellCo”), con sede en Madrid, quedan expresamente excluidas del alcance de este informe.

Relación con la compañía

Heinz forma parte de The Kraft Heinz Company, que publica anualmente información de sostenibilidad de forma consolidada. Las políticas corporativas globales de la compañía son aplicables a Heinz y se implementan localmente de conformidad con el marco regulatorio español.

Estándares de referencia

Este documento se ha preparado utilizando como referencia los estándares GRI (Global Reporting Initiative), en la medida en que son compatibles con los requisitos establecidos por la Ley 11/2018.

El índice de trazabilidad entre los requisitos legales y los indicadores GRI se incluye en el anexo correspondiente.

2. Acerca de la sociedad

2.1. Perfil de la sociedad

Nombre y descripción de las actividades

Heinz es la entidad manufacturera de The Kraft Heinz Company en España. Heinz opera una planta de producción situada en Alfaro (La Rioja), dedicada a la fabricación y envasado de productos alimentarios y salsas a base de tomate bajo las marcas de The Kraft Heinz Company, principalmente Orlando y Heinz. La producción consiste principalmente en tomate frito y salsas de tomate en formatos de cartón, vidrio y lata; ketchup; condimentos y salsas; platos preparados de base vegetal; y salsas blancas destinadas principalmente al canal foodservice.

La actividad de Heinz se centra exclusivamente en los procesos industriales y logísticos asociados a la transformación de materias primas agrícolas e ingredientes alimentarios. Heinz no realiza actividades comerciales directas dirigidas al consumidor final, ni funciones de marketing o ventas, que son desempeñadas por otra entidad de The Kraft Heinz Company en España (SellCo), excluida del alcance de este informe.

Estructura societaria y composición accionarial

Heinz es una sociedad de responsabilidad limitada unipersonal constituida conforme a la legislación española y forma parte de The Kraft Heinz Company.

La sociedad H.J. Heinz Manufacturing Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) fue constituida el 29 de junio de 2012 como sociedad de responsabilidad limitada y tiene su domicilio social y fiscal en Carretera Rincón de Soto-Corrella KM. 2,8, Alfaro (La Rioja).

Heinz es propiedad íntegra dentro de la estructura societaria de la compañía. La composición accionarial última y la estructura consolidada de la compañía se detallan en su [documentación pública](#).

Misión, visión y valores

Nos guiamos por nuestro propósito — Let's Make Life Delicious —, nuestra visión corporativa — ser la mejor compañía de alimentación, contribuyendo a un mundo mejor — y nuestros valores y principios de liderazgo. Estos elementos representan la base sobre la que se construye nuestra cultura. Reflejan las expectativas que tenemos sobre nosotros mismos y el entorno que aspiramos a crear para nuestra compañía. Reconocemos que nuestra cultura, centrada en la responsabilidad y el sentido de pertenencia, es vital para nuestro éxito global y constituye una ventaja competitiva clave.

En Heinz, definimos nuestra cultura compartida a través de seis valores fundamentales:

- Nos obsesionamos con los consumidores: refleja que somos una compañía de amantes de la comida, apasionados por aportar el mejor sabor, diversión y calidad a cada comida, cada snack y cada persona.
- Nos atrevemos a mejorar cada día: refleja la curiosidad y creatividad que aportamos al trabajo cada día para mejorar nuestros productos y hacer nuestro negocio más eficiente.
- Impulsamos a grandes personas: refleja nuestro deseo de ser un lugar donde grandes profesionales puedan llegar tan alto — y tan lejos — como les lleve su ambición, porque nuestra gente marca la diferencia.
- Promovemos la diversidad: refleja nuestra convicción de que distintos orígenes y perspectivas nos impulsan, nos fortalecen y nos hacen más interesantes y creativos, lo que genera mejores resultados para nuestra compañía.
- Hacemos lo correcto: refleja cómo lideramos con honestidad e integridad y nos esforzamos siempre por actuar correctamente con nuestros clientes, socios, proveedores, consumidores y comunidades.
- Asumimos la responsabilidad: refleja que estamos empoderados y somos responsables, y que tratamos el negocio como si fuera propio, una mentalidad que nos define y distingue.

2.2. Modelo de negocio y estrategia

Entorno empresarial

Los factores y tendencias relacionados con la industria y con el entorno empresarial, financiero y regulatorio en el que operamos afectan al desarrollo futuro de nuestra sociedad. La fabricación y venta de productos alimentarios y bebidas de consumo está altamente regulada y constituye una industria muy competitiva. Las preferencias y la demanda de los consumidores cambian de forma continua y rápida, con un mayor foco en alimentos saludables y sostenibles. Otros factores incluyen, entre otros, una menor productividad agrícola; cambios en las preferencias de consumidores o clientes o en la demanda de productos alimentarios; condiciones económicas y políticas en España y en otros lugares

donde operamos o de los que obtenemos materias primas (incluidas presiones inflacionistas); el cambio climático, las respuestas legales o regulatorias al mismo y nuestro cumplimiento de dichas leyes; nuestra dependencia de la tecnología y la fiabilidad de dicha tecnología, incluido el ritmo del cambio tecnológico y posibles daños o interrupciones; los costes de recursos y materias primas; condiciones meteorológicas adversas y desastres naturales; nuestra capacidad para ejecutar con éxito nuestras iniciativas estratégicas; nuestra capacidad para materializar los beneficios esperados de alianzas, joint ventures, inversiones o asociaciones; nuestro cumplimiento de leyes y regulaciones y las reclamaciones legales o actuaciones regulatorias relacionadas; huelgas laborales; cambios en nuestro equipo directivo u otro personal clave y nuestra capacidad para atraer, contratar y retener personal cualificado; y nuestro desempeño financiero y operativo futuro dentro de nuestra industria y en relación con ella, así como los demás riesgos descritos en este informe.

Descripción del modelo de negocio

El modelo de negocio de Heinz se basa en la transformación industrial de materias primas agrícolas e ingredientes en productos alimentarios terminados, mediante procesos de producción estandarizados y controlados bajo estrictos protocolos de calidad y seguridad alimentaria.

La cadena de valor local incluye:

1. Aprovisionamiento de materias primas e ingredientes.
2. Procesamiento industrial.
3. Envasado y embalaje.
4. Almacenamiento y logística.
5. Expedición del producto terminado.

Orientación estratégica y de sostenibilidad

El enfoque de sostenibilidad de la sociedad se articula a través de su estrategia global de sostenibilidad, orientada a promover una gestión responsable del impacto ambiental de la compañía, de su cadena de suministro y de su contribución social.

Nuestra visión global de sostenibilidad más allá de 2025, que se aborda con mayor detalle en nuestra página web de sostenibilidad, es clara y se basa en tres pilares esenciales: personas, producto y planeta.

Nuestra gobernanza global de sostenibilidad comienza con la supervisión, por parte del Consejo de Administración, de nuestra estrategia de sostenibilidad, riesgos, objetivos, políticas, prácticas y divulgaciones.

Heinz implementa localmente la estrategia global de sostenibilidad de The Kraft Heinz Company, que se estructura en torno a tres pilares principales:

- Medioambiente.
- Personas.
- Cadena de suministro responsable.

A nivel local, la integración de criterios de sostenibilidad se encuentra en proceso de refuerzo mediante la consolidación de sistemas de seguimiento de indicadores ambientales, sociales y de gobernanza específicos de la planta industrial.

Inversión estratégica - Proyecto Picasso

El Proyecto Picasso constituye la transformación estratégica más significativa de la planta de Alfaro en los últimos años. El proyecto, ejecutado entre 2023 y 2025, respondió a la necesidad de aumentar la capacidad productiva de la planta, su flexibilidad operativa y su capacidad de innovación, ante el crecimiento previsto de la demanda y las limitaciones de la infraestructura existente.

La inversión total del proyecto ascendió a más de 70 millones de euros, distribuidos entre la construcción de nuevas cocinas de producción, obra civil e instalaciones auxiliares, y tres nuevas líneas de llenado de alta velocidad. El proyecto también incluyó la renovación de líneas existentes y la incorporación de tecnología de personalización en fases finales, previamente validada mediante una planta piloto específica.

La ejecución se llevó a cabo por fases, con el inicio de la primera producción en noviembre de 2024 y su finalización en octubre de 2025. La gobernanza del proyecto se articuló a través de un comité de dirección con reuniones periódicas, informes de seguimiento y procesos transparentes de selección de proveedores basados en subastas electrónicas e ingeniería de valor.

El Proyecto Picasso ha permitido crear capacidad adicional para el crecimiento futuro, lanzar nuevas combinaciones de recetas y formatos, y consolidar la planta de Alfaro como un centro tecnológico e industrial de referencia dentro de la compañía.

2.3. Políticas corporativas

Heinz aplica en sus operaciones locales el marco de políticas corporativas globales establecido por The Kraft Heinz Company, que define los principios de actuación en materia de ética empresarial, cumplimiento normativo, derechos humanos, sostenibilidad ambiental y responsabilidad social.

Estas políticas constituyen la base del sistema de gobernanza y gestión de riesgos no financieros y son aplicables a todas sus filiales, incluida Heinz. Su implementación se articula mediante procesos de control interno, formación y supervisión corporativa, así como a través de sistemas de gestión compartidos a nivel global.

Las principales políticas corporativas globales aplicables a Heinz incluyen las siguientes:

Código Global de Conducta para Empleados

El Código de Conducta para Empleados establece los principios éticos que guían la conducta de todos los empleados y directivos de la compañía. Este código promueve una cultura corporativa basada en la integridad, el respeto y el cumplimiento normativo, incluyendo directrices sobre conflictos de interés, protección de información confidencial, relaciones con terceros y competencia leal. El código también establece mecanismos para comunicar posibles incumplimientos a través de canales confidenciales gestionados por la función de Ética y Cumplimiento.

Política Global Antisoborno y Anticorrupción

The Kraft Heinz Company mantiene una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción. Esta política prohíbe cualquier forma de pago indebido o beneficio improcedente destinado a influir en decisiones empresariales o administrativas. Asimismo, establece normas específicas para la gestión de regalos, hospitalidad, contribuciones y relaciones con terceros, así como procesos de diligencia debida para socios comerciales.

Política Global de Medioambiente, Salud y Seguridad (EHS)

La Política Global de Medioambiente, Salud y Seguridad define el compromiso de la compañía con la protección del medioambiente y la seguridad de las personas en todas sus operaciones. Sus objetivos incluyen la prevención de accidentes laborales, la mejora continua del desempeño ambiental y la reducción del impacto ambiental de las operaciones industriales. La implementación de esta política se lleva a cabo a través del Kraft Heinz Management System (KHMS), que establece estándares operativos comunes para todas las instalaciones de la compañía.

Política Global de Derechos Humanos

The Kraft Heinz Company está comprometida con el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en toda su cadena de valor global, de conformidad con estándares internacionales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. La política establece compromisos específicos relativos a la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la no discriminación, la libertad de asociación, condiciones de trabajo dignas y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. The Kraft Heinz Company también implementa procesos de diligencia debida para identificar y gestionar posibles riesgos en materia de derechos humanos.

Principios Rectores para Proveedores

The Kraft Heinz Company exige a sus proveedores y socios comerciales el cumplimiento de estándares equivalentes en materia de ética empresarial, derechos humanos, condiciones laborales y protección ambiental. Estos principios se integran en los procesos de selección y evaluación de proveedores con el objetivo de promover prácticas responsables en toda la cadena de suministro.

Mediante la aplicación de estas políticas corporativas globales, Heinz integra los principios de sostenibilidad, ética empresarial y responsabilidad social en la gestión de sus actividades, contribuyendo al cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad definidos a nivel de la compañía.

2.4. Riesgos de la sociedad

Heinz integra la gestión de riesgos en el marco global de Enterprise Risk Management (ERM) de la compañía, que cubre riesgos estratégicos, operativos, financieros, regulatorios y de sostenibilidad.

A nivel local, Heinz identifica y gestiona los riesgos derivados de su actividad industrial en España, teniendo en cuenta tanto el entorno regulatorio nacional como las características operativas específicas de la planta de Alfaro (La Rioja).

Principales riesgos identificados a nivel local

Sin perjuicio de los riesgos consolidados a nivel de The Kraft Heinz Company, los principales riesgos asociados a la actividad de Heinz incluyen:

Riesgos ambientales

- Cumplimiento de la normativa ambiental aplicable en materia de emisiones atmosféricas, vertidos y gestión de residuos.
- Disponibilidad y calidad de los recursos hídricos, dada la naturaleza intensiva en agua de determinados procesos industriales.
- Incremento de los costes energéticos y posible impacto en la estructura de costes operativos.

- Impactos derivados del cambio climático que puedan afectar a la disponibilidad y calidad de las materias primas agrícolas, especialmente el tomate.

Riesgos operativos

- Interrupciones en el suministro de materias primas.
- Dependencia de proveedores agrícolas y fluctuaciones de producción asociadas a las condiciones meteorológicas.
- Riesgos asociados a fallos técnicos o interrupciones en procesos industriales críticos.

Riesgos laborales y de seguridad

- Accidentes laborales en entornos industriales.
- Cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Riesgos regulatorios

- Cambios en la normativa ambiental o de eficiencia energética.
- Mayores requisitos en materia de información no financiera y sostenibilidad.

Riesgos reputacionales

- Impacto reputacional derivado de cuestiones relacionadas con la sostenibilidad ambiental, la seguridad alimentaria o las relaciones laborales.

Gestión y supervisión de riesgos

La supervisión de riesgos a nivel local se lleva a cabo mediante:

- Procedimientos internos de control operativo.
- Supervisión por parte de los responsables funcionales (producción, calidad, EHS, RR. HH.).
- Integración en el marco global de reporte y supervisión de la compañía.

Heinz se encuentra en proceso de reforzar la identificación y documentación formal de los riesgos de sostenibilidad específicos de la planta, con el objetivo de mejorar su trazabilidad y seguimiento en futuros ejercicios.

3. Medioambiente

Heinz desarrolla su actividad industrial en el marco de la [Política Global de Medioambiente, Salud y Seguridad](#) de la compañía, que establece compromisos en materia de cumplimiento normativo, prevención de la contaminación, eficiencia en el uso de los recursos y mejora continua del desempeño ambiental.

Las principales áreas de actuación de Heinz para 2025-2030 incluyen:

- Envases sostenibles: que los envases globales sean reciclables, reutilizables o compostables.
- Descarbonización: reducción de las emisiones de alcance 1 y 2, con un incremento sustancial del uso de electricidad renovable.
- Gestión de residuos: destinar los residuos sólidos al reciclaje o a su valorización como subproductos.

La planta de Alfaro opera bajo un marco de mejora continua para gestionar sus impactos ambientales significativos:

- Alcance e instalaciones: incluye 23 líneas de fabricación de salsas y conservas vegetales ubicadas en el municipio de Alfaro.
- Autorización Ambiental Integrada (AAI): la instalación dispone de una AAI (Expediente IPPC 047/AAI 36-2022) otorgada por el Gobierno de La Rioja, que regula emisiones, vertidos y gestión de residuos.

- Prevención y mejora: el KHMS permite identificar aspectos ambientales críticos, como el consumo de agua y energía, y establecer controles operativos para prevenir incidentes y mitigar riesgos antes de que se conviertan en impactos negativos.

La gestión en la planta de Alfaro está centralizada en una estructura técnica especializada:

- Departamento EHS (Medioambiente, Salud y Seguridad): responsable directo de la ejecución de la política ambiental y de seguridad. Está compuesto por tres miembros que gestionan el cumplimiento legal y operativo.
- Responsabilidades: este equipo reporta a la dirección de planta y se coordina con los niveles corporativos de The Kraft Heinz Company para asegurar que los objetivos globales se traduzcan en acciones locales.

The Kraft Heinz Company aplica protocolos de diligencia debida para identificar y mitigar riesgos en su cadena de valor y en sus propias operaciones:

- Evaluaciones de riesgos ambientales: se realizan auditorías internas y externas para verificar el cumplimiento de los estándares ambientales y de seguridad.
- Principios Rectores para Proveedores: se exige a los socios externos el cumplimiento de la normativa de protección ambiental y gestión de residuos.
- Canal de denuncias: existe una política de comunicación e investigación para reportar cualquier irregularidad o riesgo ambiental no gestionado.

Para cumplir con la legislación española (Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental), la planta de Alfaro dispone de:

- Garantía financiera: constituida de conformidad con los requisitos de su AAI para cubrir posibles daños al suelo, al agua o a la biodiversidad derivados de un accidente.
- Provisiones corporativas: The Kraft Heinz Company supervisa los riesgos de sostenibilidad como factores financieros, dotando recursos para asegurar que la compañía pueda responder ante contingencias operativas o cambios regulatorios.
- De acuerdo con el principio de precaución, Heinz mantiene la garantía financiera exigida por su Autorización Ambiental Integrada para cubrir posibles daños ambientales. Más allá de dicha garantía, durante el ejercicio 2025 Heinz no registró provisiones contables específicas por riesgos ambientales.

3.1. Contaminación atmosférica, acústica y lumínica

Entre las medidas adoptadas por la sociedad para prevenir, reducir o compensar las emisiones de contaminantes atmosféricos que ha generado se incluyen las siguientes:

- Uso de calderas de gas natural con tecnologías de alta eficiencia y sistemas de recuperación de condensados, que reducen el consumo de combustible entre un 10% y un 25% en comparación con los modelos tradicionales.
- Mediciones periódicas de emisiones atmosféricas de SO₂, NO_x y partículas procedentes de instalaciones de combustión, con el fin de verificar que no superan los valores límite de emisión (VLE) establecidos en su AAI.
- Mediciones periódicas de niveles de ruido en el perímetro para verificar el impacto acústico sobre las zonas industriales colindantes.
- Iluminación exterior diseñada con criterios de eficiencia (tecnología LED) y orientada hacia el suelo para minimizar la dispersión lumínica hacia arriba.
- Ampliación de la EDAR: para apoyar el incremento de la producción en la planta de Alfaro en los últimos años, se ha ampliado la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) con el objetivo de cumplir los límites legales de vertido y proteger el medioambiente.

3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

En nuestra planta de Alfaro, la economía circular y la prevención y gestión de residuos se abordan de forma integrada, considerando las entradas y salidas asociadas al aprovisionamiento de ingredientes y subproductos, los flujos de materiales y el fin de vida de los envases, siendo los principales residuos generados los derivados de alimentos y materiales de envasado.

La mayor parte de nuestros residuos son no peligrosos e incluyen residuos orgánicos vegetales, envases de plástico, cartón, madera (palés) y residuos procedentes de la planta de tratamiento in situ. Actualmente generamos 6.479 toneladas de residuos no peligrosos, equivalentes a la totalidad de los residuos generados.

Debido a la naturaleza de nuestra actividad, nuestros residuos peligrosos representan menos del 0,05% del total de residuos generados.

Gestión de residuos: Alfaro gestiona sus residuos a través de tres flujos:

- Residuos a vertedero: The Kraft Heinz Company estableció el objetivo de reducir en un 20% la intensidad de residuos enviados a vertedero para 2025. En la planta de Alfaro, no se enviaron residuos sólidos a vertedero en 2025.
- Reciclaje y valorización: el cartón, el plástico y el metal se envían a gestores autorizados para su reciclaje.
- Subproductos: los residuos vegetales se gestionan generalmente como alimento animal o para la producción de biogás.

Medidas de prevención: optimización de los formatos de envasado de materias primas para reducir el volumen de plástico y cartón generado por tonelada de producto terminado.

Acciones preventivas: implantación de sistemas de control de procesos en tiempo real para reducir las pérdidas durante las fases de cocción y envasado.

3.3. Uso sostenible de los recursos

3.3.1. Consumo de agua

El agua se utiliza principalmente en producción como ingrediente en las salsas, para la limpieza y desinfección de las líneas (CIP) y en los procesos de refrigeración y generación de vapor. Nuestros compromisos globales en materia de agua incluyen el objetivo de reducir en un 15% la intensidad de uso de agua en las instalaciones de fabricación de The Kraft Heinz Company para 2025; el seguimiento de este indicador a nivel de planta está integrado en el sistema de reporte ambiental de The Kraft Heinz Company. Heinz trabaja con socios tecnológicos para implantar sistemas de recirculación de agua y optimización de los procesos de limpieza, con el fin de reducir el consumo por unidad de producto.

El consumo de agua en 2025 fue de 75.855 m³.

3.3.2. Materiales y residuos

Esta sección describe las principales materias primas consumidas en la planta de Alfaro en el desarrollo de su actividad manufacturera, centrándose en los principales ingredientes alimentarios utilizados en la producción y en el volumen total consumido durante el ejercicio de reporte.

Las principales materias primas consumidas en la planta de producción de Alfaro son tomate, incluyendo tanto concentrado como tomate natural, aceites vegetales, azúcares y edulcorantes, vinagres y otros ingredientes utilizados en la elaboración de productos a base de tomate, salsas, condimentos y platos preparados.

En 2025, el consumo total de materias primas ascendió a 55.968 toneladas, impulsado principalmente por el tomate, los aceites vegetales, los azúcares y los edulcorantes. Estos materiales son esenciales para el modelo productivo de la planta y están directamente vinculados a la fabricación de sus principales categorías de producto.

3.3.3. Consumo energético

En la planta de Alfaro, la producción y el envasado de nuestros productos — manteniendo los más altos estándares de seguridad, calidad e higiene, y garantizando un entorno de trabajo adecuado para nuestros empleados — requieren un consumo energético significativo. Al mismo tiempo, la escala de nuestras operaciones ofrece oportunidades relevantes para reducir el consumo energético mediante la optimización de procesos. Nuestras principales fuentes de energía son la electricidad y el gas natural. En la planta de Alfaro, el 100% del consumo eléctrico se compensa con créditos renovables obtenidos a través de un Power Purchase Agreement (PPA) vinculado a un proyecto de parque eólico construido en Aragón, apoyando la transición del Grupo hacia la energía renovable. Heinz está llevando a cabo la instalación de una planta fotovoltaica para autoconsumo y la incorporación de una bomba de calor para la cocción del tomate, acciones que reducirán progresivamente la dependencia del gas natural e incrementarán la proporción de energía renovable autogenerada en el mix energético de la planta.

The Kraft Heinz Company también ha establecido el objetivo de reducir en un 15% la intensidad energética en sus instalaciones de fabricación para 2025. El perfil actual de consumo energético de la planta de Alfaro refleja la reciente transformación industrial llevada a cabo en el marco del Proyecto Picasso, descrito en la sección 2.2. Como parte de este proyecto, iniciado en 2023, la planta fue construida y modernizada con nuevas cocinas de producción, instalaciones auxiliares y líneas de llenado de alta velocidad, proporcionando la base para la incorporación posterior de tecnologías de recuperación de calor, sistemas inteligentes de gestión energética y soluciones de energía renovable.

Consumo energético:

	Consumo energético (kWh) 2025
Gas	30.856.560
Electricidad	11.198.617
Total	42.055.177

3.4. Cambio climático

En la planta de Alfaro, las emisiones directas (Alcance 1) proceden principalmente de la combustión de gas natural en calderas para la generación de vapor. Las emisiones indirectas (Alcance 2) derivan del consumo eléctrico; la planta de Alfaro cuenta con un Power Purchase Agreement (PPA) con suministro renovable certificado mediante Garantías de Origen, lo que sitúa las emisiones de Alcance 2 basadas en mercado en cero tCO₂e para el ejercicio.

Las emisiones de Alcance 3 más relevantes para la actividad de la planta de Alfaro incluyen la producción y suministro de ingredientes, envases y otras materias primas, el transporte logístico de terceros y el fin de vida de los envases.

The Kraft Heinz Company evalúa los riesgos climáticos asociados a la disponibilidad de materias primas críticas, especialmente el tomate, con el fin de asegurar la resiliencia de la cadena de suministro frente a fenómenos meteorológicos extremos. Heinz gestiona el riesgo climático en alineación con la estrategia global de la compañía, cuyo objetivo es alcanzar emisiones netas cero en 2050, junto con el compromiso de reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 en un 50% para 2030. Estos objetivos han sido validados por la Science Based Targets initiative (SBTi). La hoja de ruta global [Our Path to Net Zero](#) ofrece más detalle sobre los objetivos de la compañía y sus acciones y palancas de descarbonización.

The Kraft Heinz Company ha definido una ruta hacia las emisiones netas cero con el objetivo de alcanzar emisiones netas cero de gases de efecto invernadero (GEI) en toda su huella operativa, cubriendo las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2, para 2050. Estos objetivos están alineados con la Science Based Targets initiative (SBTi) y su ambición de 1,5 °C, garantizando que las emisiones se reduzcan al ritmo necesario para limitar los peores efectos del cambio climático.

Para reducir las emisiones directas de Alcance 1 y las emisiones indirectas relacionadas con la energía de Alcance 2, The Kraft Heinz Company actúa sobre las principales palancas de sus operaciones de fabricación y almacenamiento: aumentar el uso de electricidad renovable, mejorar la eficiencia energética, implantar sistemas de recuperación de calor y adoptar fuentes alternativas de energía. Estas acciones se apoyan en un marco de gobernanza que integra los objetivos de sostenibilidad en los incentivos ejecutivos, la gestión del desempeño y el seguimiento digital.

Este plan se ajusta a los requisitos de información climática y a las expectativas de transparencia introducidas por el Real Decreto 214/2025.

Tal como se menciona en la sección 3.3.3, la planta de Alfaro está realizando inversiones en energía solar fotovoltaica y en una bomba de calor para la cocción del tomate, con el objetivo de reducir progresivamente la dependencia del gas natural.

	Emisiones (tCO ₂ eq) 2025
Alcance 1	5.630
Alcance 2 – Basado en ubicación	3.169
Alcance 2 – Basado en mercado	0
Total – Basado en ubicación	8.799
Total – Basado en mercado	5.630

Factor de conversión de Alcance 1: 0,1824

Factor de conversión de Alcance 2 basado en ubicación según MITECO 2025: 0,283 kgCO₂e/kWh

3.5. Protección de la biodiversidad

Consideramos que la conservación y protección de la biodiversidad — incluidos los bosques y otros ecosistemas naturales — es esencial para una gestión empresarial responsable y para contribuir a la respuesta frente al cambio climático.

- Agricultura sostenible: la medida más relevante es el programa de Prácticas Agrícolas Sostenibles de The Kraft Heinz Company. Dado que la planta de Alfaro procesa grandes cantidades de productos hortofrutícolas, especialmente tomate, la compañía trabaja con sus agricultores locales para implantar técnicas que protejan la salud del suelo y reduzcan el uso de pesticidas, favoreciendo la biodiversidad en los campos cultivados de La Rioja y Navarra.
- Control de vertidos: para proteger los ecosistemas acuáticos del entorno, en particular la cuenca del Ebro, la planta opera bajo una Autorización Ambiental Integrada (AAI) que exige un tratamiento riguroso de las aguas residuales. Esto previene la eutrofización o contaminación de los cursos de agua que albergan especies locales.
- Gestión de zonas verdes: dentro del perímetro de la fábrica se mantienen las áreas despejadas y se aplican controles para evitar la proliferación de especies invasoras, asegurando que la actividad industrial no degrade el suelo circundante.

Impactos en zonas protegidas:

- Ubicación y proximidad: la planta de Alfaro está situada en una zona industrial consolidada, aunque geográficamente próxima a áreas de alto valor ecológico, como la Reserva Natural de los Sotos de Alfaro en el entorno del Ebro.
- Evaluación de impactos: de acuerdo con los informes de sostenibilidad de la planta y las resoluciones ambientales, en los últimos ejercicios no se han registrado impactos negativos directos, como ocupación de suelo protegido o vertidos no controlados, sobre la Red Natura 2000 ni sobre zonas protegidas locales.
- Mitigación de riesgos indirectos: el principal impacto potencial sería el estrés hídrico en la zona. Para mitigarlo, la compañía realiza un seguimiento de su “huella hídrica” con el fin de no comprometer los caudales ecológicos necesarios para la fauna y flora de los Sotos de Alfaro, especialmente durante periodos de sequía.

4. Recursos Humanos

Introducción – Enfoque de gestión de personas

Heinz gestiona sus recursos humanos de conformidad con la normativa laboral española aplicable y en alineación con las políticas globales de The Kraft Heinz Company.

Dada la naturaleza industrial de la actividad desarrollada en la planta de Alfaro (La Rioja), la gestión de personas se orienta a:

- Garantizar condiciones de trabajo seguras.
- Cumplir con el marco regulatorio laboral vigente.
- Promover el desarrollo profesional.
- Fomentar un entorno inclusivo y respetuoso.

4.1. Empleo

Distribución de la plantilla

Al cierre del ejercicio 2025, Heinz contaba con 274 empleados en la planta de producción y funciones logísticas asociadas.

Tabla 1: Plantilla por categoría profesional, género y edad

Categoría Profesional	Hombres				Mujeres				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Operarios y Administrativos	26	71	39	136	14	45	21	80	216
Técnicos y Especialistas	1	17	12	30	5	8	5	18	48
Managers y Directivos	0	4	3	7	0	2	1	3	10
TOTAL	27	92	54	173	19	55	27	101	274

Tabla 2: Plantilla por tipo de contrato y categoría

Categoría Profesional	Hombres				Mujeres				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Contratos Indefinidos									
Operarios y Administrativos	25	71	34	130	14	45	18	77	207
Técnicos y Especialistas	1	17	12	30	5	8	5	18	48
Managers y Directivos	0	4	3	7	0	2	1	3	10
Subtotal Indefinidos	26	92	49	167	19	55	24	98	265
Contratos Temporales									
Operarios y Administrativos	1	0	5	6	0	0	3	3	9
Técnicos y Especialistas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Managers y Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal Temporales	1	0	5	6	0	0	3	3	9
TOTAL	27	92	54	173	19	55	27	101	274

Tabla 3: Plantilla por tipo de jornada y categoría

Categoría Profesional	Hombres				Mujeres				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Jornada Completa									
Operarios y Administrativos	26	69	34	129	13	45	18	76	205
Técnicos y Especialistas	1	17	12	30	5	8	5	18	48
Managers y Directivos	0	4	3	7	0	2	1	3	10
Subtotal Jornada Completa	27	90	49	166	18	55	24	97	263
Jornada Parcial									
Operarios y Administrativos	0	2	5	7	1		3	4	11
Técnicos y Especialistas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Managers y Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal Jornada Parcial	0	2	5	7	1	0	3	4	11
TOTAL	27	92	54	173	19	55	27	101	274

Tabla 4: Promedio de plantilla por contrato y género

Promedios de contrato por sexo	Indefinido			Temporal			TOTAL
	Full Time	Part Time	Total	Full Time	Part Time	Total	
Hombre	165	1,5	166,5	1	1,25	2,25	168,75
Mujer	87	8,4	95,4	-	0,75	0,75	96,15
TOTAL	252	9,9	261,9	1	2	3	264,9

Tabla 5: Promedio de plantilla por contrato y edad

Promedios de contrato por edad	Indefinido			Temporal			TOTAL
	Full Time	Part Time	Total	Full Time	Part Time	Total	
<30	44	0,75	44,75	1	-	1	45,75
30-50	135	9,15	144,15	-	-	-	144,15
>50	73	-	73	-	2	2	75
TOTAL	252	9,9	261,9	1	2	3	264,9

Tabla 6: Promedio de plantilla por tipo de contrato

Promedios de contrato por categoría profesional	Indefinido			Temporal			TOTAL
	Full Time	Part Time	Total	Full Time	Part Time	Total	
Operarios y Administrativos	194	9,9	203,9	1	2	3	206,9
Técnicos y Especialistas	48	-	48	-	-	-	48
Managers y Directivos	10	-	10	-	-	-	10
TOTAL	252	9,9	261,9	1	2	3	264,9

Remuneración

La política retributiva de Heinz se rige por:

- La normativa laboral española aplicable.
- El convenio colectivo aplicable a la actividad industrial.
- Las directrices internas de la compañía en materia de compensación.

Remuneración media y su evolución, desglosada por género, edad y clasificación profesional o valor igual.

Categoría profesional	Hombres				Mujeres				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Operarios y Administrativos	19.022	22.298	18.195	19.803	17.678	21.086	15.913	18.264	19.233
Técnicos y Especialistas	33.522	34.828	28.814	33.888	29.209	38.163	29.189	31.691	33.064
Managers y Directivos	55.576	91.042		70.775	78.566	68.555		75.229	72.112
Grand Total	23.290	28.901	18.589	24.308	21.570	26.007	19.407	22.349	23.586

Los promedios por categoría y por edad están ponderados por el número de empleados en cada celda. Las celdas vacías ("-") corresponden a tramos de edad sin empleados.

Remuneración de directivos

Remuneración media de los directivos, incluyendo remuneración variable, dietas, indemnizaciones, pagos a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra compensación, desglosada por género.

Género	Remuneración	Pensiones	RSU
Hombres	141.011	3.675	7.878
Mujeres	92.560	-	-
TOTAL	233.570	3.675	7.878

Remuneración media de directivos y gerentes por género (EUR). La remuneración fija y variable se presenta de forma agregada.

Despidos

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional.

Categoría profesional	Hombres				Mujeres				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Operarios y Administrativos	0	1	0	1	0	1	0	1	2
Técnicos y Especialistas	0	0	1	1	0	0	0	0	1

Categoría profesional	Hombres				Mujeres				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Managers y Directivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	1	2	0	1	0	1	3

Las columnas de encabezado de esta tabla siguen la misma estructura (Hombres / Mujeres por tramo de edad); la última columna corresponde al número total de despidos.

Empleados con discapacidad

Heinz cumple con la normativa española sobre integración de personas con discapacidad.

Género	N.º de empleados
Hombres	4
Mujeres	2
TOTAL	6

Brecha salarial de género

La brecha salarial de género es la diferencia relativa de remuneración entre hombres y mujeres. Se ha calculado a partir del salario medio de 2025, segmentado por categoría y género, comparando la media de los hombres frente a la de las mujeres dentro de cada categoría. La brecha resultante es del 8,06%.

4.2. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

La organización del tiempo de trabajo en Heinz se ajusta al convenio colectivo aplicable y a la normativa laboral vigente.

Horario flexible

Este tipo de flexibilidad permite a los empleados elegir las horas de inicio y finalización de su jornada laboral que les resulten más convenientes. El horario flexible se considera actualmente estándar para la mayoría de los puestos, aunque siempre debe garantizarse la alineación con el responsable.

Trabajo en remoto

Se reconoce que algunos empleados deben estar presentes en las instalaciones y que otras funciones pueden ser más adecuadas para el trabajo en remoto. Para la mayoría de las funciones, se considera posible trabajar desde casa parte del tiempo (menos del 30%), siempre que exista alineación con el responsable y el equipo.

Heinz promueve medidas orientadas a la conciliación de la vida laboral y personal, dentro del marco de la legislación aplicable y de conformidad con el acuerdo de trabajo flexible de The Kraft Heinz Company Alfaro. Además, Kraft Heinz aplica el programa global LiveWell, estructurado en torno a cuatro pilares — bienestar social, financiero, emocional y físico —, y pone a disposición de nuestros empleados y sus familias programas y recursos específicos para apoyarles en cada una de estas áreas.

Absentismo

El absentismo se calcula cruzando las horas teóricas semanales por número de personas según el calendario laboral (incluidos festivos) con las horas realmente registradas, deduciendo las ausencias justificadas (vacaciones, bajas médicas, permiso de paternidad/maternidad, entre otras).

Total de horas de absentismo: 13.990

4.3. Salud y seguridad laboral

Las condiciones de salud y seguridad en la planta de The Kraft Heinz Company en Alfaro se rigen por un sistema de gestión integrado que prioriza la prevención de riesgos y la mejora continua de las instalaciones. La planta, con una larga trayectoria en Alfaro (La Rioja), ha implantado protocolos avanzados de EHS (Medioambiente, Salud y Seguridad) que son referentes en la región.

Gestión de la seguridad y normativa

- Gestión interna: la planta de fabricación de Alfaro cuenta con personal especializado en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y medioambiente que supervisa las operaciones diarias.
- Comité de Seguridad y Salud: la planta cuenta con un comité paritario que supervisa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se reúne periódicamente con el responsable de PRL designado por la compañía.
- Consulta y comunicación: se mantienen canales abiertos para que los empleados comuniquen peligros o posibles situaciones de riesgo, cumpliendo con un principio de participación.
- Sistema de gestión: la planta dispone de un sistema de gestión propio denominado KHMS (Kraft Heinz Management System), centrado en los sistemas de gestión de salud y seguridad laboral, así como en la gestión ambiental para entornos industriales complejos.
- Supervisión de riesgos: se realizan evaluaciones constantes sobre factores críticos como ruido, iluminación, manipulación manual de cargas y exposición a agentes químicos o biológicos propios del sector alimentario.
- Investigación de incidentes: protocolos de análisis de causa raíz para cada accidente o “near-miss” (incidente sin lesión), enfocados en la mejora continua.
- Programas de salud: reconocimientos médicos específicos según el perfil de riesgo (ergonomía, ruido, trabajo a turnos), coordinados por los servicios de prevención.
- Formación continua: planes obligatorios de formación en PRL para toda la plantilla y subcontratistas, asegurando que el personal conozca los protocolos de emergencia y el uso de equipos de protección individual (EPI).

Modernización de instalaciones: la modernización de instalaciones descrita en la sección 2.2 (Proyecto Picasso) incluye nuevas líneas de producción diseñadas conforme a los criterios de seguridad más actuales.

A continuación se presentan las cifras de 2025 contrastadas con la mutua colaboradora (enero de 2025 – diciembre de 2025).

Índice de frecuencia (relaciona el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas): 16,9

Índice de gravedad (relaciona los días de baja por accidentes durante la jornada laboral por cada mil horas trabajadas): 0,23

Plantilla media: 269,58. Durante los 12 meses se produjeron 8 accidentes leves.

	LEVES – Hombres	LEVES – Mujeres
Accidentes durante la jornada laboral	4	4
TOTAL	4	4

No se registraron enfermedades profesionales durante el ejercicio 2025.

4.4. Relaciones laborales

Heinz respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de conformidad con la normativa española y con el convenio colectivo aplicado en Heinz en Alfaro (Anexo).

El porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo es del 100%.

El convenio colectivo aplicable en el centro de trabajo de Alfaro dedica su Capítulo IX a la salud y seguridad laboral. Sus principales disposiciones incluyen: la obligación de la empresa de garantizar a los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud (art. 52); el cumplimiento estricto de las disposiciones legales vigentes y de las normas internas sobre seguridad, higiene y salud laboral tanto por parte de la empresa como de los trabajadores (art. 53); la obligación de la empresa de proporcionar formación práctica y adecuada en PRL a todos los trabajadores, así como en caso de cambios de puesto o de nuevas técnicas que impliquen riesgos (art. 54); la adopción de medidas de prevención de riesgos para la salud por orden de prioridad: eliminación en origen, reducción de la emisión y, como último recurso, equipos de protección individual (art. 56); el mantenimiento de instalaciones y locales higiénicos en condiciones sanitarias adecuadas (arts. 55 y 57); y la entrega a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su puesto (art. 58). El convenio también clasifica el acoso, incluido el de naturaleza sexual, como falta muy grave, con obligación de comunicarlo a través de los canales establecidos (art. 50).

En 2025, en la planta de Alfaro, no se comunicaron reclamaciones oficiales al canal de RR. HH.

4.5. Formación de empleados

Heinz promueve la formación continua de sus empleados, en línea con las directrices globales de The Kraft Heinz Company y con la formación obligatoria según el desglose por categorías profesionales (matriz de competencias – anexo).

Además, los empleados deben certificar anualmente que han leído y se comprometen a cumplir el [Código Global de Conducta](#), así como completar formación obligatoria en áreas como anticorrupción, conflictos de interés, dignidad y respeto, canal de denuncias, seguridad de la información y diligencia debida; el seguimiento de estos requisitos lo realiza el equipo de Ética y Cumplimiento (E&C). Asimismo, la formación específica por puesto se asigna a través de la plataforma Owniversity, el ecosistema de aprendizaje de la compañía.

Número total de horas de formación por categorías profesionales.

Agrupación	Horas de formación
Operarios y personal administrativo	1.657,50
Técnicos y especialistas	1.332,75
Directores y gerentes	45,00
Total general	3.035,25

4.6. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Heinz promueve un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación, de conformidad con la legislación española y las políticas globales de The Kraft Heinz Company.

De acuerdo con el Código de Conducta, se valora la diversidad de orígenes, perspectivas y experiencias, y se considera necesaria como motor de innovación, creatividad y mejores resultados. Los empleados, candidatos y socios comerciales deben ser tratados con respeto, sin discriminación basada en características protegidas, como raza, origen, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, condición de veterano u otras.

Heinz fomenta un entorno inclusivo de pertenencia en el que las personas puedan aportar ideas únicas y desarrollar sus carreras profesionales. Con independencia del nivel o función, todas las personas deben liderar con el ejemplo, respetar la diversidad de orígenes, culturas e ideas, y actuar para apoyar las aspiraciones de diversidad e inclusión. Las decisiones de empleo, incluidas contratación, formación, promoción y remuneración, deben basarse en el mérito, las cualificaciones, el desempeño y las competencias, sin discriminación.

Igualdad de trato y oportunidades

La compañía cuenta con un Plan de Igualdad vigente para el periodo 2025-2029, orientado a garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El plan se estructura en áreas de actuación que cubren la gestión organizativa, los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, la formación, la política retributiva, la comunicación y el uso de lenguaje no sexista, la conciliación corresponsable y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Su seguimiento se realiza a través de una Comisión de Igualdad paritaria y de un conjunto de indicadores definidos para cada área.

Conciliación y ejercicio corresponsable

En el marco de su Plan de Igualdad, Heinz ha definido como objetivo específico el diseño de una política de conciliación que facilite el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y que promueva el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación entre ambos progenitores. Para ello, la compañía pone a disposición de la plantilla recursos y herramientas que facilitan la gestión del tiempo y de los saldos asociados a permisos y vacaciones, y desarrolla campañas internas de sensibilización sobre corresponsabilidad en el ámbito laboral y familiar, orientadas a promover un uso equilibrado de estas medidas por

parte de mujeres y hombres. Estas medidas se complementan con las políticas de horario flexible y trabajo flexible descritas en la sección 4.2.

El seguimiento se realiza mediante indicadores que registran el número y tipo de medidas de conciliación utilizadas, desglosadas por género, así como la percepción de la plantilla sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de la encuesta de clima. Este seguimiento permite identificar posibles desequilibrios en el uso de las medidas y reforzar acciones orientadas a una corresponsabilidad efectiva.

Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Heinz cumple con las obligaciones establecidas en la legislación española sobre integración de personas con discapacidad. Al cierre del ejercicio 2025, la plantilla incluía siete personas con discapacidad, cuatro hombres y tres mujeres, según se detalla en la sección 4.1. La compañía mantiene su compromiso con la no discriminación por razón de discapacidad en todas las decisiones de empleo y con la adopción de los ajustes razonables necesarios para garantizar la participación de estas personas en los procesos de selección y en el desempeño de su puesto de trabajo. Las instalaciones de la planta de Alfaro se mantienen de conformidad con los requisitos de accesibilidad y seguridad aplicables a los centros de trabajo industriales.

Prevención del acoso

Heinz mantiene tolerancia cero frente al acoso, ya sea sexual o de cualquier otro tipo, y frente a conductas ofensivas o irrespetuosas; esto incluye cualquier comportamiento verbal, visual, físico o de otra naturaleza no deseado que cause incomodidad, intimidación u hostilidad. El protocolo establece el procedimiento para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo, incluida la revisión de la política de prevención de riesgos laborales y de la evaluación de riesgos desde una perspectiva de igualdad de género. Las actuaciones previstas incluyen informar a todas las nuevas incorporaciones sobre la existencia del protocolo, revisar periódicamente el protocolo para incorporar actualizaciones normativas en materia de igualdad y difundir información a toda la plantilla sobre los tipos de acoso y los canales disponibles para comunicarlo.

El acoso se evalúa por su impacto en otras personas, con independencia de la intención. En caso de discriminación o acoso, sufrido o presenciado, debe comunicarse a través de los canales correspondientes.

5. Derechos Humanos

Heinz aplica en sus operaciones locales las políticas corporativas globales de la compañía en materia de derechos humanos. En particular, la sociedad adopta la Política Global de Derechos Humanos, que establece los principios y compromisos de la compañía para garantizar el respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en toda su cadena de valor global.

Esta política se basa en estándares internacionales reconocidos, incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, nuestros Principios Rectores para Proveedores (SGP) se aplican a nuestra cadena de suministro ascendente y establecen tanto requisitos como expectativas sobre la conducta y las

operaciones de nuestra red de proveedores; estos principios se han desarrollado tomando como referencia las mejores prácticas del sector y estándares internacionales reconocidos.

Compromiso con los derechos humanos

The Kraft Heinz Company mantiene su compromiso con el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales. Los principios fundamentales establecidos en la política global incluyen:

- Prohibición del trabajo infantil y establecimiento de una edad mínima de empleo de conformidad con la legislación aplicable.
- Prohibición del trabajo forzoso, la servidumbre por deudas o cualquier forma de trabajo involuntario.
- Prohibición de la discriminación por razón de género, origen, religión, orientación sexual u otras características protegidas.
- Respeto de la libertad de asociación y de la negociación colectiva.
- Garantía de condiciones de trabajo seguras y saludables.

Estos principios se aplican a los empleados de la compañía, así como a proveedores, contratistas y otros socios comerciales implicados en su cadena de suministro.

Procedimientos de diligencia debida

The Kraft Heinz Company implementa procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos con el objetivo de identificar, prevenir y mitigar posibles impactos negativos derivados de sus actividades o de su cadena de suministro. Estos procedimientos incluyen:

- Evaluaciones de riesgos para identificar posibles impactos en materia de derechos humanos en las operaciones y en la cadena de valor.
- Integración de los principios de derechos humanos en las políticas corporativas relevantes, como el Código Global de Conducta y los Principios Rectores para Proveedores.
- Programas de formación y sensibilización para empleados y socios comerciales.

En este contexto, todos los empleados deben completar formación obligatoria sobre el Código Global de Conducta, que incluye contenidos relacionados con ética empresarial, cumplimiento normativo y respeto de los derechos humanos.

Mecanismos de denuncia

The Kraft Heinz Company dispone de varios canales a través de los cuales empleados, proveedores y otros grupos de interés pueden comunicar posibles vulneraciones de derechos humanos o conductas contrarias a las políticas corporativas.

Estos mecanismos incluyen el canal confidencial de Ética y Cumplimiento, gestionado por un proveedor externo y disponible las 24 horas del día, que permite presentar comunicaciones de forma anónima y sin riesgo de represalias. Las comunicaciones recibidas son evaluadas por la función de Ética y Cumplimiento de la compañía y, cuando procede, investigadas de conformidad con los procedimientos internos establecidos.

Medidas para prevenir la discriminación y garantizar condiciones de trabajo dignas

The Kraft Heinz Company promueve un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación, en el que las decisiones relativas al empleo y al desarrollo profesional se basan en criterios objetivos y en el respeto de la igualdad de oportunidades. La compañía

también promueve condiciones de trabajo seguras y saludables en todas sus instalaciones y exige a sus proveedores y socios comerciales el cumplimiento de estos principios.

Trabajo infantil y trabajo forzoso

The Kraft Heinz Company mantiene una política de tolerancia cero frente al trabajo infantil y el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas. La compañía exige el cumplimiento de la legislación laboral aplicable y de los estándares internacionales sobre derechos laborales en todas sus operaciones y relaciones comerciales. The Kraft Heinz Company también espera que sus proveedores y socios comerciales adopten los mismos principios en sus actividades.

Incidentes y reclamaciones

A la fecha de preparación de este informe, no se han identificado reclamaciones confirmadas relacionadas con vulneraciones de derechos humanos dentro del alcance de las operaciones de Heinz en 2025.

6. Ética e integridad

6.1. Anticorrupción y antisoborno

Heinz aplica en sus operaciones locales las políticas corporativas globales de la compañía en materia de ética empresarial, cumplimiento normativo y prevención de la corrupción.

En particular, la sociedad adopta la Política Global Antisoborno y Anticorrupción, que establece el marco de actuación de la compañía para prevenir, detectar y sancionar cualquier forma de soborno o conducta corrupta en el desarrollo de sus actividades empresariales.

Esta política establece un enfoque de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción, prohibiendo ofrecer, prometer, autorizar o aceptar cualquier pago indebido, ventaja económica u otro beneficio destinado a influir indebidamente en decisiones comerciales o administrativas.

Compromisos en materia de prevención de la corrupción

La política global de la compañía establece principios y normas orientados a garantizar una conducta empresarial ética y conforme con la normativa aplicable. Los principales compromisos incluyen:

- Prohibición de cualquier forma de soborno o pago indebido a funcionarios públicos o terceros.
- Cumplimiento de la legislación anticorrupción aplicable en las jurisdicciones en las que opera The Kraft Heinz Company.
- Establecimiento de controles y procedimientos internos para prevenir riesgos de corrupción en las operaciones comerciales.
- Promoción de una cultura corporativa basada en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo.

Estas normas se aplican a todos los empleados de la compañía, así como a terceros que actúan en nombre de la compañía, incluidos agentes, consultores, distribuidores y otros socios comerciales.

Medidas para prevenir la corrupción y otras conductas ilícitas

Como parte del sistema de cumplimiento de la compañía, se han establecido diversas medidas para prevenir la corrupción y otras conductas ilícitas, entre ellas:

- Integración de los principios anticorrupción en el Código Global de Conducta, cuya formación es obligatoria para los empleados.
- Programas de formación y sensibilización sobre ética empresarial y cumplimiento normativo.
- Procedimientos internos para la gestión de regalos, hospitalidad y otras interacciones con terceros.
- Procesos de diligencia debida en las relaciones con socios comerciales e intermediarios externos.
- Mecanismos de control y supervisión a través de la función global de Ética y Cumplimiento.

Canal de denuncias y mecanismos de control

The Kraft Heinz Company dispone de un canal confidencial de Ética y Cumplimiento, accesible a empleados y terceros, que permite comunicar posibles irregularidades relacionadas con fraude, corrupción u otras conductas contrarias a las políticas corporativas.

Este canal está gestionado por un proveedor externo y permite presentar comunicaciones de forma confidencial o anónima, garantizando la protección frente a posibles represalias. Las comunicaciones recibidas se evalúan e investigan de conformidad con los procedimientos internos de la compañía.

Prevención del blanqueo de capitales

Heinz cumple con la normativa española aplicable en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, en la medida en que resulta aplicable a su actividad industrial. Además, el marco corporativo global de la compañía incorpora medidas que contribuyen a la prevención de actividades de blanqueo de capitales, incluyendo: la obligación de mantener libros, registros y controles financieros exactos y fiables, de conformidad con lo establecido en el Código Global de Conducta; la prohibición de fondos o activos no registrados, secretos o no documentados, así como de asientos falsos o engañosos en los libros contables de la compañía; procedimientos de diligencia debida sobre socios comerciales, que incluyen la identificación de señales de alerta como el uso de sociedades instrumentales sin justificación comercial, solicitudes de pago a cuentas de terceros no vinculados o en jurisdicciones distintas de las del socio comercial, y pagos exclusivamente en efectivo; y la disponibilidad del canal confidencial de Ética y Cumplimiento para comunicar cualquier irregularidad financiera o transacción sospechosa.

Contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se realizan de conformidad con las políticas internas de la compañía y la normativa aplicable, garantizando que dichas contribuciones se efectúen con fines legítimos y en línea con los principios de integridad corporativa y transparencia.

7. Sociedad

Heinz desarrolla su actividad industrial en el municipio de Alfaro (La Rioja) como parte de la compañía, cuya estrategia global de sostenibilidad establece compromisos en materia de apoyo a la comunidad, cadena de suministro responsable y protección del consumidor. Las

políticas corporativas globales de la compañía en estas áreas son aplicables a Heinz y se implementan localmente de conformidad con el marco regulatorio español.

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Política corporativa de compromiso con la sociedad y las comunidades locales

The Kraft Heinz Company integra el apoyo a la comunidad como uno de los pilares de su estrategia de sostenibilidad, dentro del pilar *Healthy Living & Community Support*. Este compromiso se materializa a través de The Kraft Heinz Company Foundation y de la Política Global de Donaciones Benéficas, que establece los criterios y procedimientos aplicables a las contribuciones de la compañía a entidades sociales y organizaciones sin ánimo de lucro en los países donde opera, incluida España.

A nivel global, el Grupo fijó el objetivo de proporcionar 1.500 millones de comidas a personas necesitadas para 2025, objetivo que fue alcanzado y superado durante el ejercicio 2024. Este compromiso se articula mediante alianzas con organizaciones internacionales especializadas en seguridad alimentaria y nutrición, así como a través de redes de socios locales en los países donde The Kraft Heinz Company mantiene presencia operativa.

Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

La planta de Alfaro es uno de los principales empleadores industriales del municipio y su entorno, con 274 empleados al cierre del ejercicio 2025. La actividad de Heinz genera un impacto significativo en la economía local mediante la creación de empleo directo en funciones de producción, técnicas, logísticas y de soporte, así como empleo indirecto vinculado a la cadena de suministro, el transporte, los servicios auxiliares y las empresas de mantenimiento que prestan servicios en las instalaciones.

Asimismo, la inversión de aproximadamente 70 millones de euros en la ampliación y modernización de la planta (Proyecto Picasso) refuerza el compromiso de la compañía con la continuidad y el desarrollo de su actividad industrial en La Rioja.

En el ámbito del aprovisionamiento agrícola, Heinz mantiene relaciones comerciales con productores de tomate de la región de La Rioja y Navarra. The Kraft Heinz Company colabora con un proveedor líder de tomate en Europa en el desarrollo e implantación de prácticas agrícolas regenerativas, incluyendo fertilización orgánica, optimización del riego, gestión de nutrientes y protección de cultivos. Estas prácticas contribuyen a mejorar los rendimientos agrícolas y la salud del suelo, beneficiando también a la comunidad agrícola local.

Impacto en las poblaciones locales y el territorio

La planta de Alfaro está situada en una zona industrial consolidada del municipio. La actividad de Heinz afecta a la población local principalmente a través del empleo generado, la demanda de servicios auxiliares y la contribución fiscal asociada a su actividad. La compañía opera bajo una Autorización Ambiental Integrada (AAI) que regula sus impactos ambientales, tal como se describe en el capítulo 3 de este informe.

Formas de relación con las comunidades locales

Las relaciones de Heinz con los grupos de interés de la comunidad local se canalizan principalmente a través de las relaciones laborales y el diálogo social con los representantes de los trabajadores, tal como se describe en la sección 4.4 de este informe; las relaciones

comerciales con proveedores y productores agrícolas de la zona; la interlocución con autoridades locales y regionales en materia de permisos, autorizaciones ambientales y cumplimiento normativo; y los canales corporativos de comunicación y relación con grupos de interés establecidos por The Kraft Heinz Company.

Acciones de asociación o patrocinio

Durante el ejercicio 2025, las acciones sociales y comunitarias realizadas por Heinz a nivel local se enmarcaron en las iniciativas globales de la compañía en materia de apoyo a la comunidad y donación de alimentos.

7.2. Subcontratación y proveedores

Política de compras con criterios sociales, de igualdad de género y ambientales

Las relaciones de Heinz con sus proveedores y subcontratistas se rigen por los Principios Rectores para Proveedores de la compañía, que establecen los estándares de conducta empresarial exigidos a todos los proveedores de la compañía a nivel global. Estos principios integran requisitos relativos al cumplimiento normativo, los derechos humanos, las condiciones laborales, la salud y seguridad, la protección ambiental y la integridad empresarial.

Los Principios Rectores para Proveedores exigen el cumplimiento de la legislación laboral y ambiental aplicable en cada jurisdicción. Asimismo, establecen la obligación de que los proveedores extiendan estos estándares a sus propios subcontratistas y cadenas de suministro.

Como parte de su compromiso con el aprovisionamiento responsable, The Kraft Heinz Company desarrolla programas específicos en áreas consideradas prioritarias, incluyendo agricultura sostenible, bienestar animal y compra de materias primas certificadas. En particular, The Kraft Heinz Company trabaja con productores líderes de tomate en la implantación de prácticas agrícolas sostenibles y regenerativas, como se indica en la sección 7.1.

Consideración de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con proveedores

The Kraft Heinz Company espera que todos sus proveedores conozcan, acepten y actúen de conformidad con los Principios Rectores para Proveedores como parte de sus obligaciones contractuales. Las cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales se abordan expresamente en dichos principios, que constituyen una extensión de las políticas corporativas globales de la compañía, incluyendo el Código Global de Conducta y la Política Global de Derechos Humanos.

Los proveedores son responsables de garantizar el cumplimiento de estos estándares y deben comunicar de forma proactiva cualquier situación de incumplimiento de los requisitos obligatorios establecidos en los Principios Rectores.

Sistemas de supervisión y auditoría

Heinz adopta un enfoque basado en riesgos para supervisar el cumplimiento de sus proveedores.

Se espera que los proveedores adopten un enfoque de gestión proactivo para mantener el cumplimiento de los Principios Rectores para Proveedores. Los proveedores deben

comunicar sin demora cualquier caso conocido de incumplimiento de cualquier requisito obligatorio de la política. Adoptamos un enfoque basado en riesgos para la diligencia debida social y priorizamos las auditorías de cumplimiento social para aquellos proveedores que suministran determinadas materias primas y que se encuentran en países que presentan mayor riesgo en materia de derechos humanos. Heinz se reserva el derecho de supervisar el cumplimiento de la política por parte de un proveedor mediante autodeclaraciones de proveedores (por ejemplo, SEDEX para proveedores directos) y certificaciones, cuestionarios o evaluaciones en línea, y/o mediante verificación a través de auditorías externas, según se describe en la sección de auditorías de la política.

Los proveedores deben comunicar inmediatamente cualquier incumplimiento conocido de los requisitos obligatorios de los Principios Rectores. Heinz se reserva el derecho de verificar el cumplimiento mediante cualquiera de los instrumentos descritos.

7.3. Consumidores

Política corporativa sobre protección de la salud y seguridad de los consumidores

El compromiso de Heinz con la seguridad y calidad de los productos se rige por las políticas globales de la compañía y por los valores corporativos que guían su actividad. De acuerdo con el Código Global de Conducta, la seguridad alimentaria constituye una responsabilidad personal de cada empleado, que debe comunicar de inmediato cualquier preocupación relacionada con posibles riesgos para la salud o la seguridad de los productos. La compañía no tolera la omisión de controles de calidad ni la adopción de prácticas que puedan comprometer la seguridad de los alimentos producidos.

Heinz cumple con la normativa aplicable en materia de seguridad alimentaria y protección de los consumidores en todas las jurisdicciones en las que opera el Grupo.

Medidas adoptadas para proteger la salud y seguridad de los consumidores

La planta de Alfaro opera bajo un sistema integral de gestión de seguridad alimentaria y calidad de producto, alineado con los estándares globales de la compañía. Las principales medidas incluyen la certificación conforme a esquemas reconocidos por la Global Food Safety Initiative (GFSI), como FSSC 22000, que acredita la conformidad del sistema de gestión de seguridad alimentaria con estándares internacionales; auditorías periódicas de terceros para verificar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad alimentaria; protocolos de respuesta ante incidentes de seguridad alimentaria, sujetos a pruebas periódicas; y la integración del sistema de gestión de seguridad alimentaria dentro del Kraft Heinz Management System (KHMS), que establece estándares operativos comunes para todas las instalaciones de la compañía.

Además, The Kraft Heinz Company ha establecido *Global Nutrition Guidelines* orientadas a mejorar los atributos de salud y bienestar de su cartera de productos, con objetivos específicos relativos a la reducción de azúcar y sodio. También estamos comprometidos con la mejora nutricional y la optimización de los ingredientes de nuestros productos.

The Kraft Heinz Company también está comprometida con la comercialización y publicidad de sus productos de manera responsable y transparente. Los empleados responsables de la creación y aprobación de materiales de marketing reciben formación específica sobre las directrices corporativas y la normativa aplicable en cada mercado.

Sistemas de reclamación, reclamaciones recibidas y resolución

The Kraft Heinz Company pone a disposición de los consumidores canales de atención al cliente para la gestión de consultas, reclamaciones y quejas relacionadas con sus productos, accesibles a través de su página web corporativa.

Además, el canal confidencial de Ética y Cumplimiento (*E&C Helpline*), gestionado por un proveedor externo independiente, está disponible para cualquier persona, incluidos consumidores y socios comerciales, y permite comunicar preocupaciones relacionadas con la conducta empresarial o la seguridad de los productos. Este canal multilingüe opera las 24 horas del día y permite presentar comunicaciones de forma anónima.

7.4. Información fiscal

El total de subvenciones de capital correspondientes a 2025 asciende a 48,8 miles de euros (servicio de autobús: 46,9 miles de euros; formación Fundae: 1,9 miles de euros).

Resultado antes de impuestos: 5.991.783 euros.

Impuestos sobre beneficios pagados: 2.173.946 euros.

ANEXO: Índice de contenidos conforme a los requisitos de la Ley 11/2018 sobre Información No Financiera y Diversidad y a GRI

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución futura.	Sí	GRI 2-1; GRI 2-6	2.1, 2.2
Políticas	Descripción de las políticas que aplica el grupo en relación con estas materias, incluyendo: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, 2) los procedimientos de verificación y control, incluidas las medidas adoptadas.	Sí	GRI 3-3	2.3
Riesgos (corto, medio y largo plazo)	Los principales riesgos relacionados con estas materias vinculados a las actividades del grupo, incluyendo, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en dichas áreas, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales relevantes para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos detectados, desglosando en particular los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Sí	GRI 3-3	2.4
KPIs	Indicadores clave de desempeño no financiero relevantes para la actividad empresarial específica que cumplan los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Para facilitar la comparación tanto en el	Sí	GRI 3-3	3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.3

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
	tiempo como entre entidades, se utilizarán estándares de indicadores clave no financieros que puedan aplicarse de forma general y que cumplan las directrices de la Comisión Europea y los estándares GRI, indicando el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Estos indicadores deberán aplicarse a cada apartado del estado de información no financiera, ser útiles teniendo en cuenta las circunstancias específicas y ser coherentes con los parámetros utilizados en los procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En todo caso, la información presentada deberá ser precisa, comparable y verificable.			
Asuntos medioambientales	Medioambiente global			
	1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la sociedad sobre el medioambiente y, en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2) los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3) la aplicación del principio de precaución, el importe de las provisiones y garantías para riesgos ambientales (por ejemplo, derivados de la ley de responsabilidad medioambiental).	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23	Cap. 3 (intro), 3.1
	Contaminación			
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad, incluida la contaminación acústica y lumínica.	Sí	GRI 3-3	3.1

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
	Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Economía circular. Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de valorización y eliminación.	Sí	GRI 3-3; 306-2	3.2
	Acciones para combatir el desperdicio alimentario.	Sí	GRI 3-3	3.2
	Uso sostenible de los recursos			
	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	Sí	303-5	3.3.1
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Sí	GRI 3-3; 301-1	3.3.2
	Consumo directo e indirecto de energía, medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y uso de energías renovables.	Sí	GRI 3-3; 302-1	3.3.3
	Cambio climático			
	Los elementos significativos de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la sociedad, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; los objetivos de reducción establecidos voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implantados para tal fin.	Sí	GRI 3-3; 305-1; 305-2	3.4
	Protección de la biodiversidad			

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
	Medidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por actividades u operaciones en zonas protegidas.	Sí	GRI 3-3; 304-2	3.5
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo			
	Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional.	Sí	GRI 3-3; GRI 2-7; 405-1	4.1 (Tablas 1-2)
	Número total y distribución de los tipos de contrato de trabajo.	Sí	GRI 2-7	4.1 (Tablas 2-3)
	Promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional.	Sí	GRI 2-7; 405-1	4.1 (Tablas 3-4)
	Número de despidos por género, edad y clasificación profesional.	Sí	401-1	4.1
	Remuneración media y su evolución, desglosada por género, edad y clasificación profesional o valor igual.	Sí	405-2	4.1
	Brecha salarial, remuneración de puestos de igual valor o promedio de la sociedad.	Sí	405-2	4.1
	Remuneración media de los directivos y gerentes, incluyendo remuneración variable, dietas, indemnizaciones, pagos a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra compensación, desglosada por género.	Sí	GRI 3-3	4.1
	Implantación de políticas de desconexión digital.	Sí	GRI 3-3	4.2

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
	Empleados con discapacidad.	Sí	405-1	4.1, 4.6
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo.	Sí	GRI 3-3	4.2
	Número de horas de absentismo.	Sí	403-9; 403-10	4.2
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar su ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.	Sí	GRI 3-3	4.2
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad laboral.	Sí	GRI 3-3	4.3
	Accidentes laborales, en particular su frecuencia y gravedad; enfermedades profesionales, desglosadas por género.	Sí	403-9; 403-10	4.3
	Relaciones laborales			
	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él.	Sí	GRI 3-3	4.4
	Mecanismos y procedimientos de los que dispone la compañía para promover la implicación de los trabajadores en términos de integración, consulta y participación.	Sí	GRI 3-3	4.4
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	Sí	GRI 2-30	4.4
	Balance de los convenios colectivos, especialmente en materia de salud y seguridad laboral.	Sí	403-4	4.4

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
	Formación			
	Las políticas implementadas en materia de formación.	Sí	GRI 3-3	4.5
	Número total de horas de formación por categorías profesionales.	Sí	404-1	4.5
	Accesibilidad universal para personas con discapacidad.	Sí	GRI 3-3	4.6
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Sí	GRI 3-3	4.6
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, e integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Sí	GRI 3-3	4.6
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, la gestión de la diversidad.	Sí	GRI 3-3	4.6
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneraciones de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23; GRI 2-26	Cap. 5
	Reclamaciones por vulneraciones de derechos humanos.	Sí	406-1	Cap. 5 (sin reclamaciones en 2025)

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relativos al respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	Sí	407-1	4.4, Cap. 5
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	Sí	GRI 3-3	4.6, Cap. 5
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	Sí	409-1	Cap. 5
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	Sí	408-1	Cap. 5
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	Sí	GRI 3-3; GRI 2-23; 205-2; 205-3	6.1
	Medidas para combatir el blanqueo de capitales.	Sí	GRI 3-3; 205-2	6.1
	Contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Sí	413-1	6.1
Sociedad	Compromisos de la compañía con el desarrollo sostenible.			
	El impacto de la actividad de la compañía en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la compañía en las poblaciones locales y el territorio.	Sí	GRI 3-3; 203-1; 413-1	7.1
	Las relaciones mantenidas con los grupos de interés de la comunidad local y las formas de diálogo con ellos.	Sí	GRI 2-29	7.1
	Acciones de asociación o patrocinio.	Sí	GRI 2-28	7.1
	Subcontratación y proveedores			
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de	Sí	GRI 3-3	7.2

ÁREAS	Contenidos	Material (Sí/No)	Indicador GRI asociado	Sección del documento
	igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditoría y sus resultados.			
	Consumidores			
	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, reclamaciones recibidas y su resolución.	Sí	GRI 3-3	7.3
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país; impuestos sobre beneficios pagados.	Sí	GRI 3-3	7.4
	Subvenciones públicas recibidas.	Sí	201-4	7.4