



**SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Informe de Verificación
Independiente del Estado de
Información No Financiera (EINF)
Consolidado – Ejercicio 2025

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado de SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

A los socios de SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES:

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 Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 de **SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES** (en adelante Grupo SOMOS HIJOLUSA o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad” del Anexo del citado EINF.

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 Grupo SOMOS HIJOLUSA 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 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), 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 el Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA), 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 1 (NIGC-1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Alcance del Trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, tales como:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones de la entidad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos de la entidad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

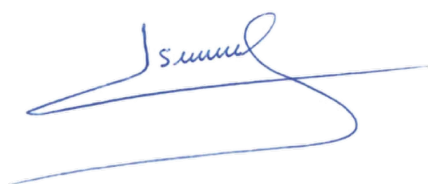
Conclusión

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 **SOMOS HIJOLUSA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES** 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 Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) y otros criterios descritos en el citado EINF.

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 o jurisdicciones.

En León, a 1 de abril de 2026



Ismael Llamazares Martínez
EVIDENTIA AUDITORES, S.L.P.

ESTADO DE INFORMACIÓN **NO FINANCIERA**



2025



ÍNDICE

I. Ámbito de aplicación.....	2
II. Estándares y análisis de doble materialidad	4
1. Modelo de negocio	7
1.1. Sociedades.....	10
1.3. Objetivos y estrategias.....	12
1.3.1. Información y diferenciación.....	12
1.3.2. Implantación en toda la cadena de valor	13
1.3.3. Sostenibilidad y protección del medio ambiente.....	13
1.3.4. Internacionalización	15
1.4. Impactos, riesgos y oportunidades	15
2. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos y Laborales	18
3. Información relativa al personal.....	20
3.1. Empleo	21
3.1.1. Remuneración	27
3.1.2. Brecha salarial.....	29
3.1.3. Fundaciones y colaboradores con capacidades diferentes.....	30
3.2. Organización en el trabajo.....	31
3.2.1. Organización del tiempo de trabajo.....	31
3.2.2. Absentismo	31
3.2.3. Conciliación	32
3.3. Salud y seguridad laboral	33
3.4. Relaciones sociales.....	37
3.5. Formación.....	38
3.6. Igualdad y no discriminación.....	39
4. Información relativa al medioambiente.....	41
4.1. Consumo de combustibles y energía	41
4.2. Consumo de materias primas – productos fabricados 2025	45
4.3. Gestión de Residuos	52
4.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica 2025	56
4.5. Protección de la biodiversidad 2025.....	56
4.6. Cálculo de la Huella De Carbono Corporativa	58
4.7. Provisiones y garantías por riesgos medioambientales	63
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción	64
5.1. Lucha contra la corrupción, tráfico de influencias y blanqueo de capitales	64
5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	64
5.3. Transparencia fiscal.....	65
6. Clientes y proveedores	66
Anexo I. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.	72

I. Ámbito de aplicación

La Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad establece que aquellas sociedades que formulen cuentas consolidadas deberán de incluir en el informe de gestión consolidado o documento aparte, un estado de la información no financiera consolidada (en adelante, "EINF"), siempre y cuando, entre otros requisitos alternativos:

- a) El número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 250.
- b) Durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha del cierre de cada uno de ellos, al menos una de las siguientes circunstancias:
 - Total de partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 €.
 - Importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 €.

Somos Hijolusa es un grupo empresarial vinculado al sector agroalimentario español.

Conformado por **Patatas Hijolusa**, empresa dedicada al cultivo, selección, envasado y comercialización de patatas y boniatos de la más alta calidad, acumulando más de 50 años de experiencia en el sector. En la actualidad, y gracias a la fuerte inversión acometida en la planta ubicada en la Fase 2 del Polígono Industrial de León y a la modernización de todos sus procesos, esta empresa se ha convertido en líder y referente en el mercado nacional.

En agosto de 2022 se produjo la adquisición del 100% de **Agrícola Villena** (en adelante **AGV**), empresa con más de un siglo de historia, que cuenta con dos centros, una planta en Villena (Alicante) y otra en el municipio de La Barca de la Florida (Jerez de la Frontera), dedicadas a los productos frescos hortícolas.

Las instalaciones de ambas fábricas son un referente en modernidad y tecnología de las más avanzadas en la industria agroalimentaria a nivel nacional.

En enero de 2023 se adquirió el 60% de la empresa vitoriana **Transformados de Patatas de Álava** (en adelante, **Natuber**), empresa transformadora de patata en producto de IV gama.

El 8 de mayo de 2023 se hace efectiva la consolidación de grupo, y en abril de 2024 se hace oficial el cambio de denominación, pasando a denominarse la empresa matriz **SOMOS HIJOLUSA S.L.**



Por todo ello y conforme establece la Ley 11/2018, se procede a elaborar el presente Estado de Información No Financiera (EINF) de **Somos Hijolusa** para el ejercicio 2025, dentro del plazo legalmente establecido al efecto, conteniendo los diferentes apartados establecidos por la citada norma, específicamente sobre cuestiones medioambientales y sociales, como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como sobre la sociedad.

II. Estándares y análisis de doble materialidad

En la elaboración del presente EINF, se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad:

- **Criterio de Comparabilidad:** la organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.

En nuestra organización, seguimos comprometidos con la mejora continua y el crecimiento de forma sostenible en todos nuestros procesos. Este enfoque nos ha permitido identificar y optimizar áreas clave. A lo largo de este año, hemos implementado mejoras sustanciales en varios aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza; como la creación de un Plan Estratégico de ESG, la realización de una evaluación de impacto y el estudio de la implantación de mejoras en la gestión del dato.

Estos avances reflejan nuestro compromiso por generar un impacto positivo en el entorno y en la comunidad. Sin embargo, somos conscientes de que siempre hay espacio para seguir avanzando. Por eso, en nuestro Plan Estratégico, nos hemos marcado objetivos a corto, medio y largo plazo para continuar implementando mejoras tanto medioambientales, como sociales y de gobernanza. A través de la innovación y el esfuerzo colectivo, seguiremos buscando formas de optimizar nuestros procesos y contribuir de manera sostenible al bienestar de las personas y el planeta.

- **Criterio de Fiabilidad:** La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- **Criterio de Materialidad y Relevancia:** El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Con el objetivo de adelantarse a los requisitos de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (en adelante, CSRD, por sus siglas en inglés), **Somos Hijolusa** ha incluido en este informe el análisis de doble materialidad realizado durante el ejercicio 2024, y que sigue vigente en el 2025. Este análisis se ha llevado a cabo conforme a los Estándares de Reporte

en Sostenibilidad (en adelante, ESRS, por sus siglas en inglés) y la Guía de Implementación de Doble Materialidad desarrollada por el grupo Asesor Europeo de Reporte Financiero (en adelante EFRAG, por sus siglas en inglés).

El objetivo de **Somos Hijolusa** es identificar los diversos impactos, riesgos y oportunidades, tanto reales como potenciales, en materia de sostenibilidad que son materiales tanto para la compañía como para sus grupos de interés, internos y externos. Esta perspectiva de doble materialidad constituye un elemento fundamental en el proceso de reporte medioambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) de **Somos Hijolusa** proporcionando una transparencia integral en la información presentada sobre estos aspectos y demostrando un firme compromiso con la rendición de cuentas ante sus diversos grupos de interés. Este enfoque no solo fortalece la confianza y la credibilidad de la empresa, sino que también asegura que las decisiones estratégicas estén alineadas con las expectativas y necesidades de todas las partes involucradas, promoviendo un desarrollo sostenible y responsable.

Finalmente, cabe destacar que este estudio de doble materialidad ha sido llevado a cabo con el apoyo de la consultora Ernst & Young, S.L., involucrando y considerando los intereses de los principales grupos de interés de **Somos Hijolusa**.

La doble materialidad se compone de dos dimensiones clave: la perspectiva de impacto y la perspectiva financiera.

Por un lado, la perspectiva de impacto considera el efecto que la actividad de la compañía tiene en el entorno en el que opera. Por otro lado, la perspectiva financiera evalúa cómo las condiciones externas afectan al desempeño económico de la empresa.

La metodología empleada se basa en la realización de encuestas a los principales grupos de interés:

- Empleados y representantes de los trabajadores
- Accionistas y Comité de Administración
- Comité de dirección
- Clientes y proveedores
- Entidades financieras

En la Figura 1 se presentan los resultados del análisis de las encuestas realizadas a los distintos grupos de interés. En dichas encuestas se han evaluado diversas cuestiones relacionadas con los ámbitos ambiental (E), social (S) y de gobernanza (G). A partir de los resultados obtenidos, se identifican como temas doblemente materiales para nuestros stakeholders los que se detallan a continuación.

E2 – Gestión energética: 9 y 9 puntos.

E3 – Contaminación del suelo, aire y recursos alimentarios: 9 y 7 puntos.

E6 – Impulso de la economía circular: 12 y 7 puntos.

S2 – Contribución a una alimentación adecuada: 8 y 7 puntos.

S3 – Salud y seguridad del consumidor: 8 y 8 puntos.

G1 – Cultura corporativa: 9 y 6 puntos.

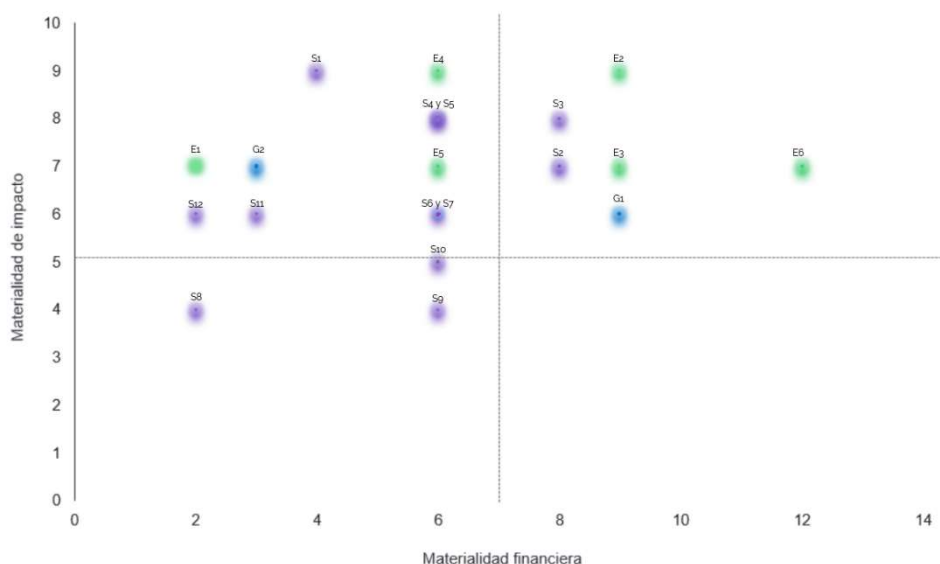


Figura 1. Matriz de doble materialidad del grupo Somos Hijolusa – matriz realizada en el ejercicio 2024 y vigente en 2025.

1. Modelo de negocio

Tanto en **Patatas HijoLusa** como en **AGV** y **Natuber**, la calidad y frescura del producto han sido siempre un pilar fundamental del grupo, manteniendo un riguroso control desde la siembra hasta su llegada a planta, donde se analiza cada lote para garantizar que cumple con los más altos estándares de calidad y seguridad alimentaria. La actividad principal del grupo es la comercialización de producto hortofrutícola fresco.

Nuestra estrategia de innovación sitúa al consumidor como eje central, a través de una escucha activa y un diálogo continuo con colaboradores internos y externos, que permite identificar necesidades no cubiertas y oportunidades de mejora. Entre las principales demandas destacan la obtención de un producto de alta calidad, homogéneo e innovador, así como, a nivel interno, la adaptación a las nuevas generaciones, una mayor flexibilidad organizativa y la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos.

En este contexto, el **departamento de ESG** trabaja de forma transversal para avanzar hacia un modelo de negocio cada vez más sostenible, mejorando la eficiencia en el uso de los recursos naturales y de los procesos productivos. Para ello, se adoptan medidas basadas en los resultados del cálculo de la huella de carbono. Cuando la reducción directa no es posible, se aplican medidas de compensación, como la generación de energía renovable mediante un parque eólico. Asimismo, se abordan de manera proactiva los principales retos del sector agroalimentario en España —como la automatización, la digitalización y la adaptación tecnológica— a través de la innovación y la inversión continuada en I+D.

Durante el ejercicio 2025, el departamento de ESG de **Somos HijoLusa** ha desarrollado la **Política de ESG**, el **Plan Estratégico de ESG** y el **Plan de Descarbonización**, con el objetivo de identificar, evaluar y gestionar los riesgos e impactos en materia ambiental, social y de gobernanza. En este mismo año, el grupo ha reforzado su posicionamiento en materia de igualdad y diversidad, obteniendo reconocimientos como el Premio ASELE por la igualdad en 2025.

Asimismo, a finales de 2025 se procedió a la actualización de la **Política de Gestión de Somos HijoLusa**, actualmente publicada en la página web corporativa. Dicha política establece que la calidad, la seguridad alimentaria, la protección del medio ambiente, la eficiencia energética, la sostenibilidad (alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible), la seguridad de la información y ciberseguridad, la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social constituyen principios estratégicos que son:

- Responsabilidad de todas las personas de la empresa, así como la identificación de los impactos ambientales que se generan en nuestros procesos. Contamos con un seguro de responsabilidad civil como recurso para la prevención de riesgos ambientales, un factor clave en la supervivencia de la empresa.
- Consecuencia del compromiso de cumplir con los requisitos y la planificación, ejecución y revisión periódica del Sistema de Gestión con el objetivo de mejorar la eficacia, especialmente los compromisos y objetivos de nuestras certificaciones.
- Interpretadas únicamente con el permanente cumplimiento de los requisitos y, por tanto, con el propósito individual de hacer las cosas bien a la primera.
- Susceptibles de un plan de mejora continua, ya que los fallos pueden minimizarse y utilizarse para una prevención eliminando las causas que los producen, y así mejorar nuestro desempeño ambiental y de calidad del producto.
- Incluidas en el compromiso de elaborar nuestro producto, manteniendo las características que los distinguen y cumpliendo con los aspectos legales del producto.
- Inviabiles sin la mejora de los recursos humanos por lo que se prestará especial atención a la formación de todo el personal.
- De interés para el desarrollo y mejora de las nuevas tecnologías a nuestro alcance.

Adicionalmente, **Patatas Hijolusa** ha fortalecido su sistema de gestión mediante la certificación en ISO 27001 (seguridad de la información) y la superación del primer seguimiento de la certificación ISO 50001 (gestión de la energía). Asimismo, el grupo ha definido como objetivo para el ejercicio 2026 la ampliación del alcance de las certificaciones **ISO 27001 e ISO 50001 al conjunto del grupo**, avanzando hacia un sistema de gestión plenamente integrado.

De forma complementaria, las empresas que conforman el grupo disponen de diferentes certificaciones de calidad, seguridad alimentaria, sostenibilidad y cadena de suministro, entre las que se incluyen **ISO 9001, IFS Food, Global G.A.P., Certificado de Producto La Huerta de Doña Rogelia, Certificado de Conformidad de la Estrategia de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, así como los certificados de sostenibilidad de **CHEP e IFCO**, que avalan el compromiso de **Somos Hijolusa** con la excelencia operativa, la seguridad alimentaria y la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor.

Con el fin de mejorar la trazabilidad del dato y minimizar errores en los reportes e informes de sostenibilidad, el grupo está trabajando en la implantación de un **cuadro de mandos ESG** que permita centralizar y gestionar de forma integrada los datos relativos a medioambiente, aspectos sociales y gobernanza, facilitando la toma de decisiones basada en información fiable y verificable. A través de este conjunto de acciones, el grupo persigue alcanzar la máxima eficiencia operativa y un desempeño sostenible alineado con las expectativas de sus grupos de interés.

En el ámbito de personas, el departamento de **Recursos Humanos** ha implantado nuevas herramientas:

1. Factorial, una plataforma digital en la nube que integra en un único sistema la gestión del tiempo, nóminas, talento y documentación laboral. Esta herramienta incluye funcionalidades como el control horario y fichajes, la gestión de nóminas y trámites legales, vacaciones y ausencias, gestión del talento, gestión documental y firma electrónica, permitiendo automatizar tareas administrativas, mejorar la trazabilidad de la información y disponer de analíticas en tiempo real para una toma de decisiones más eficaz en materia de gestión de personas. También dispone de un módulo de formación y un módulo de desempeño; orientados a mejorar la experiencia del empleado.
2. Canal de denuncias: hemos mejorado nuestro canal de denuncias, garantizando el anonimato y la gestión con buena gobernanza.

Ha nacido el HMS (Hijolusa Management System) un método de trabajo basado en las personas y la mejora continua. Se han establecido 12 principios que son la columna vertebral del sistema y se ha creado un manual de cultura, en el cual se implanta la filosofía del HMS y se da a conocer a todos los empleados.

1.1. Sociedades

Todas las empresas que integran el grupo **Somos Hijolusa** desarrollan su actividad en el mercado español y se encuentran distribuidas tal como se muestra en la Figura 2.

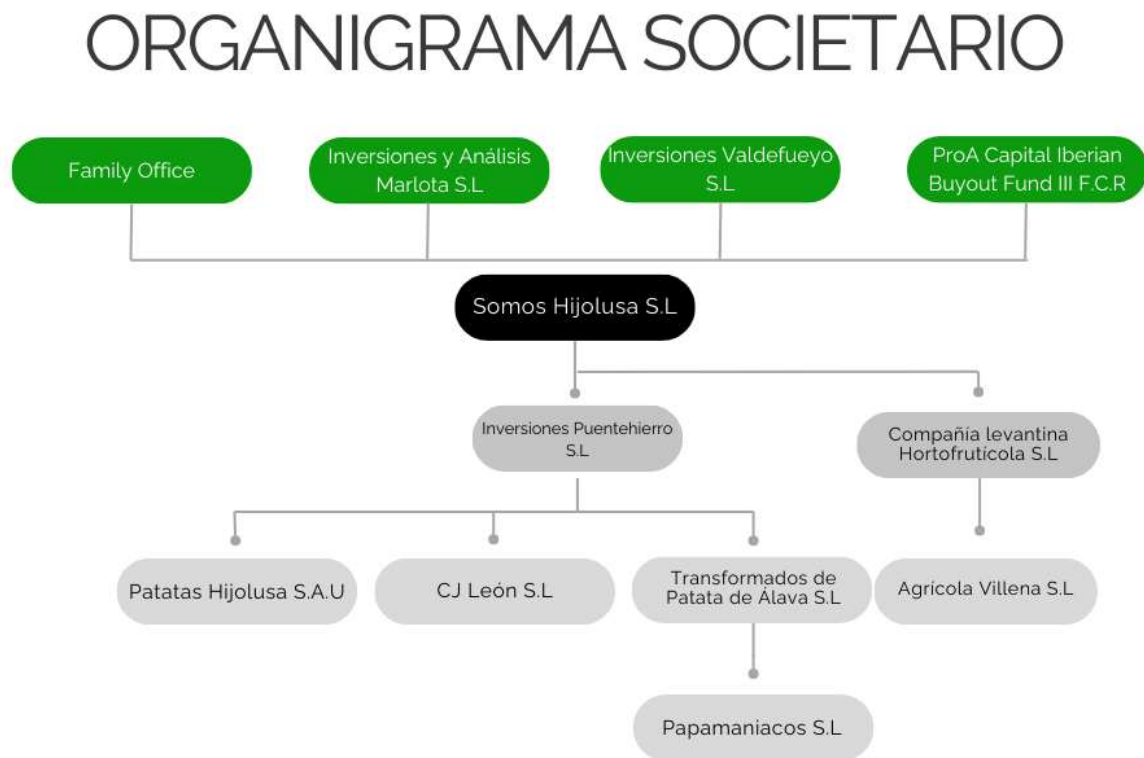


Figura 2. Organigrama societario del grupo Somos Hijolusa.

Somos Hijolusa comercializa varios productos en diferentes formatos. A continuación, se recogen todas las marcas comercializadas por la compañía (Figura 3).



Figura 3. Marcas comercializadas por Somos Hijolusa S.L

A parte de comercializar nuestras propias marcas, también somos envasadores de Marca de Distribuidor (MDD).

1.2. Clientes y mercados

- **Clientes:** supermercados, hipermercados, mayoristas, minoristas, canal HORECA, industria y alimentación animal.
- **Consumidor final de los productos:** internacionalmente, solo **Patatas Hijolusa** está presente en Portugal con la marca Quinta do Zé Luis y Batatas Premium Hijolusa.

1.3. Objetivos y estrategias

El objetivo principal del **Somos Hijolusa** se centra en ser un grupo de alimentación transversal con un crecimiento constante y rentable que tenga en cuenta la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes, consumidores, accionistas, entidades bancarias, empresas proveedoras y la sociedad en general).

Somos Hijolusa cerró el año 2025 con 270.496 toneladas de producto comercializados distribuidos del siguiente modo:

- **Patatas Hijolusa** cerró el ejercicio con una producción de 193.361 toneladas. Estas cifras confirman su posición de liderazgo en el mercado de patatas en España.
- **AGV** cerró el ejercicio con una producción de 63.673 toneladas comercializadas.
- **Natuber** cerró el ejercicio con una producción de 13.461 toneladas comercializadas.

Para lograr estos objetivos, **Somos Hijolusa** orienta su acción a través de los siguientes ejes estratégicos:

- Información y diferenciación
- Implantación en toda la cadena de valor
- Sostenibilidad y protección del medio ambiente
- Internacionalización

1.3.1. Información y diferenciación

Patatas Hijolusa arrastra una historia de innovación y búsqueda de la excelencia como forma de diferenciación en todos los segmentos de negocio en los que está presente.

Durante el año 2025 el departamento de marketing ha estado al día de la evolución del mercado y los hábitos de consumo y el fomento de prácticas y hábitos saludables.

A finales de 2023 se creó el departamento de ESG, puesto que la materia en este tema es cada vez mayor. Inicialmente estaba formado por 4 personas y a finales de 2024, se tuvo que incorporar una persona más con conocimiento en ingeniería y eficiencia energética para llevar a cabo proyectos relacionados con dicha materia. Además, durante el año 2025 se incorporó una persona para llevar a cabo la integración del Sistema de Gestión del grupo.

En octubre de 2025, el grupo **Somos HijoLusa** acudió de nuevo a la feria Fruit Attraction con un stand propio de 128 m² para reforzar así la imagen de grupo frente a clientes y proveedores.

1.3.2. Implantación en toda la cadena de valor

La integración vertical en todas las fases de la cadena de valor permite a **Somos HijoLusa** estar presente desde la recogida de materia prima hasta la distribución de sus productos. Gracias a esta participación en todas las fases del proceso, se garantiza el acceso a la calidad de sus materias primas y mitiga la exposición a los riesgos del negocio.

1.3.3. Sostenibilidad y protección del medio ambiente

El grupo **Somos HijoLusa** trabaja para que el compromiso con el medio ambiente y la sociedad se instaure en sus actividades diarias y en sus estrategias corporativas.

Afrontar la sostenibilidad más allá del impacto medioambiental y desde una perspectiva mucho más amplia que incorpore las variables económicas y su impacto social es clave.

Somos HijoLusa reafirma su apuesta por la sostenibilidad como eje fundamental de su estrategia. En concreto, durante este año 2025, **Somos HijoLusa** ha puesto en marcha un nuevo proyecto de segregación de residuos en origen. Se ha creado un procedimiento que incluye el recorrido que hace cada tipo de residuo dentro de las instalaciones, se han instalado papeleras para la correcta separación de los mismos desde que se producen, para luego pasar a los EcoCorners (espacios donde se han instalado contenedores con colores específicos para cada tipo de residuo) y finalmente EcoÁreas; destino final del residuo en nuestras instalaciones donde se acumulan previamente a ser trasladados al gestor correspondiente. Además, en una de las plantas, se ha instalado una prensa hidráulica dentro de la EcoÁrea para prensar los residuos de plástico y cartón, y de esta manera ser más eficientes en el transporte de los mismos; consiguiendo reducir las emisiones de CO₂ y el coste asociado a los viajes. Las balas se acumularán en una campa logística que se ha

habilitado para llevar a cabo este proyecto y el objetivo es poder valorizar en el corto plazo esos residuos.

Además de este proyecto, se realizan otras numerosas iniciativas en línea con nuestro Plan Estratégico como, por ejemplo, la evaluación y medición de la huella ambiental a nivel de grupo mediante el uso de un software especializado. El grupo **Somos Hijolusa** afina cada año los reportes del alcance 3, con el objetivo de que el cálculo sea cada año más específico y realista. La huella ambiental del grupo correspondiente a 2025 constituye la segunda huella de carbono calculada a nivel de grupo, lo que permite realizar un análisis comparativo respecto al ejercicio anterior, evaluar la evolución de las emisiones y mejorar la toma de decisiones en materia de sostenibilidad.

A partir de la medición de la huella de carbono, se ha elaborado un **Plan de Descarbonización SH 2025–2030**, cuyo objetivo es definir y estructurar una estrategia integral de reducción de emisiones de GEI. Este plan establece objetivos concretos a corto, medio y largo plazo, permitiendo analizar, planificar e implementar reducciones efectivas en las distintas etapas de la actividad. Las medidas previstas no solo persiguen la disminución de la huella de carbono, sino también la optimización del uso de los recursos, la mejora de la eficiencia energética y el avance hacia un modelo de gestión más sostenible.

Igualmente, de acuerdo con su compromiso con la protección del medioambiente la compañía sigue avanzando en el estudio de sistemas de envases y embalaje más sostenibles y con la exploración de potenciales materiales que contribuyan a reducir la cantidad de plástico y su posterior valorización. El principal logro del grupo ha sido la utilización de plástico reciclable en **Natuber** y el objetivo es que poco a poco se vayan implementando este tipo de envases en el resto de productos del grupo. Del mismo modo, tanto **Patatas Hijolusa** como **AGV** cuentan con puntos de carga de vehículos eléctricos y esta medida se pretende hacer extensible también en **Natuber**.

Todas las compañías de **Somos Hijolusa** tienen instaladas placas fotovoltaicas para aumentar el autoconsumo. Así mismo, hay en marcha un proyecto de ampliación de instalación fotovoltaica para autoconsumo con integración de baterías de acumulación inteligentes que conseguirán aumentar el porcentaje de cobertura solar en **Patatas Hijolusa**. Además, en **AGV** desde el 1 de enero de 2026 toda la energía que consumen es 100% renovable.

1.3.4. Internacionalización

Somos Hijolusa ha dado un paso firme hacia la internacionalización, convencidos de que el crecimiento global es clave para el futuro de nuestra organización. Con el objetivo de expandir nuestra presencia y ofrecer nuestros productos y servicios a nuevos mercados, estamos invirtiendo recursos significativos en estrategias de internacionalización que nos permitan consolidar nuestra marca más allá de nuestras fronteras.

El proceso de internacionalización implica no solo la ampliación geográfica de nuestras operaciones, sino también la adaptación de nuestra oferta a las necesidades y particularidades de cada mercado. En este sentido, seguimos trabajando para mejorar nuestros procesos, fortalecer nuestra infraestructura tecnológica y afianzar alianzas estratégicas con socios locales, lo que nos permitirá crear una propuesta de valor única y competitiva.

Estamos convencidos de que, al mantener el foco en la innovación y la calidad, y al comprender las demandas de los consumidores internacionales, podremos seguir creciendo de manera sostenida y alcanzar nuestros objetivos a nivel global.

1.4. Impactos, riesgos y oportunidades

En **Somos Hijolusa** hemos realizado un análisis de impactos desde una perspectiva medioambiental, social y económica (Tabla 1). En cada uno de los casos se han analizado los riesgos y oportunidades.

Tabla 1. Análisis de riesgos y oportunidades de los impactos medioambientales, sociales y económicos del grupo.

Impactos medioambientales	Riesgos	Oportunidades	Gestión
Emisiones de CO₂ derivadas de las operaciones (Alcance 1, 2 y 3).	El aumento de las emisiones y, en consecuencia, el riesgo para la reputación, así como el riesgo económico de incurrir en costes adicionales, como impuestos o recargos sobre las emisiones de CO ₂ .	Explorar opciones como bonos verdes y préstamos vinculados a la sostenibilidad puede proporcionar capital para proyectos de reducción de emisiones.	Cálculo de la huella de carbono para un mayor control de las emisiones y posteriores planes de descarbonización.
Uso intensivo de recursos hídricos	La escasez de agua, debido al uso intensivo de recursos hídricos, puede llevar a precios más altos del recurso, afectando directamente la rentabilidad de las operaciones.	Inversión en tecnologías y proyectos que mejoren la eficiencia en el uso del agua, lo que podría atraer capital comercial y financiación para el desarrollo.	Instalación de PTAR para su reutilización. Necesario instalar contadores de agua que registren el % de agua reutilizada para llevar un mayor control sobre este recurso.
Deforestación y pérdida de la biodiversidad	La degradación de ecosistemas puede incrementar los costos de materias primas y recursos naturales esenciales para el negocio.	Mediante la reforestación de zonas degradadas la empresa puede potenciar su imagen frente clientes e inversores.	Inversión en proyectos de reforestación
Contaminación lumínica y acústica	Costes legales y regulatorios debidos a demandas y sanciones.	Implementación de sistemas de iluminación eficientes puede reducir significativamente los costes operativos a largo plazo.	Gestión de la eficiencia energética y medición de ruido para asegurar el menor impacto en el entorno local.
Disminución de la generación de residuos y su llegada a vertederos	Costes de adaptación de sus sistemas de segregación de residuos a otros más sostenibles.	Oportunidad de negocio gracias a la valorización de los residuos.	Instalación de sistemas de segregación de residuos y estudiando embalajes que faciliten su posterior valorización.

Impactos sociales	Riesgos	Oportunidades	Gestión
Impacto en la salud pública	Pérdidas económicas debidas a la incertidumbre en la gestión de riesgos en salud.	Inversión en bonos sociales enfocados en salud pública.	Certificación en IFS en todas las plantas del grupo para asegurar la máxima calidad y seguridad en los productos ofrecidos.
Reducción de costes sociales y mejora de la salud pública	Volatilidad en la demanda de productos debido a cambios en los hábitos de salud.	Reducción de costes operativos debido a la fuerza laboral más saludable y productiva.	Oferta de productos básicos y saludables que no se vean afectados por la posible volatilidad en la demanda.
Mejora del bienestar de los empleados	Inversión significativa en programas de bienestar.	Atracción de talento, reducción de la rotación, disminución de los costes de contratación, optimización del tiempo.	Entrevistas 360 y posterior implementación de las ideas de mejora expuestas en las mismas.
Fomento de la cultura ética	Costes iniciales de implementación, debido a la necesidad de desarrollar e integrar una cultura ética (inversiones en formación, auditorías y sistemas de cumplimiento).	Incremento del sentimiento de pertenencia, aumento del bienestar de los empleados, retención de talento.	Creación e implantación de un código ético
Fortalecimiento de organizaciones sin ánimo de lucro	NA	Alianzas estratégicas y colaboraciones con ONG puede abrir puertas a nuevos mercados o proyectos conjuntos que generen valor compartido.	Colaboraciones y donaciones a diferentes ONGs locales y objetivo de aumentar ese % en futuros ejercicios.
Fomento de un estilo de vida saludable	Implementar programas de bienestar, como campañas de apoyo y sensibilización, puede requerir inversiones significativas.	Una cultura basada en valores genera confianza, retiene talento y fomenta la lealtad de los consumidores.	Apoyo al deporte base, patrocinio de actividades deportivas y sociales como La Carrera de La Mujer.
Prevención de abusos	NA	Prevenir abusos disminuye costos asociados a sanciones, litigios o pérdidas económicas directas.	Implantación de un Canal de denuncias.

Impactos económicos	Riesgos	Oportunidades	Gestión
Calidad del producto	Los defectos en la calidad pueden generar costos adicionales por devoluciones, reparaciones y posibles demandas legales.	La calidad como referencia en la estrategia empresarial puede ser un elemento diferenciador frente a la competencia	Controles exhaustivos de calidad en varios puntos del proceso productivo. Instalación de seleccionadores ópticos.
Aumento de precios al consumidor	Un aumento de precios al consumidor puede desencadenar una disminución en el volumen de ventas y, por ende, en el beneficio empresarial.	Un aumento de los precios al consumidor puede estimular la actividad económica a corto plazo e impulsar el crecimiento del sector	Negociaciones entre clientes y el dpto. comercial para controlar el aumento de precios sin perder margen de beneficio.
Aumento de la productividad	Riesgo de sobreproducción si no se gestiona adecuadamente el aumento de la capacidad productiva.	Reducción de costes operativos a largo plazo mediante la optimización de recursos y procesos más eficientes.	Producción bajo pedido para evitar el desperdicio alimentario.
Fomento de la innovación	Implementar proyectos innovadores requiere de altos costos iniciales e inversiones significativas en tecnología, talento y desarrollo.	Acceso a nuevas fuentes de financiación. Fondos específicos como los Fondos Next Generation EU o InnovFin ofrecen recursos para proyectos innovadores, reduciendo costes y facilitando el crecimiento.	Implementación del sistema de mejora continua, inversión en formación para aumentar la capacidad de innovación, dpto. específico de mejora continua para estar siempre actualizados.

2. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos y Laborales

Todas las sociedades de **Somos Hijolusa** tienen aprobado el código ético donde se recoge el compromiso de la empresa de actuar conforme a valores que garantizan el compromiso responsable y el absoluto respeto a la legalidad vigente de todas las compañías

pertenecientes al grupo con sus empleados, clientes, proveedores, accionistas, distribuidores y con la sociedad en general.

Dentro del código ético se recalca el compromiso tanto con los derechos humanos como laborales, declarando respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas (al que nos adherimos en el año 2024) y a las Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Se hace especial hincapié en:

- No se impondrán condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, anulen o coarten tanto los derechos de los trabajadores, los convenios colectivos o los contratos individuales.
- No se contrata a ninguna persona menor de edad, bajo ningún concepto.
- Tampoco se contratará trabajadores sin la correspondiente comunicación del alta en el régimen general de la Seguridad Social, ni se contratará a aquellos trabajadores extranjeros que no cuenten con la autorización de trabajo.
- En cuanto a los procesos de selección de personal se llevará a cabo un método que garantice la veracidad de la oferta de trabajo. Del mismo modo se garantizará la intimidad del candidato en cuanto al tratamiento de los datos que corresponden a su currículum.

Somos Hijolusa respeta la libertad sindical y el derecho de huelga de sus trabajadores y sumado a esto a lo largo del 2025 no se han producido incumplimientos en cuanto a materia de derechos humanos.

Para garantizar el compromiso de las empresas con respecto al cumplimiento de la normativa vigente aplicable y al modelo de prevención y control, se puso en funcionamiento el Comité de Compliance cuyas características principales son:

- Tener presentes las comunicaciones recibidas a través del Canal de denuncias, otorgando un especial tratamiento a aquellas que se refieren a la vulneración de derechos humanos, gestionándolas conforme a los protocolos establecidos. En el año 2025 no se ha recibido ninguna denuncia, si bien es cierto que, para garantizar la seguridad al plantear las denuncias, hemos renovado nuestro canal a final de año.
- Indagar sobre cualquier situación en la que se incumpla la ley, el Código Ético o la normativa que lo desarrolla cuando se produzca en la empresa o en lo relacionado con los colaboradores, proveedores o clientes.
- Plantear al departamento de RR.HH. las sanciones que considere oportunas si se produjera el incumplimiento por parte de un componente de la plantilla.

En **Somos Hijolusa**, estamos en contra del trabajo infantil, el trabajo forzoso y obligatorio, discriminación en el empleo, y a favor de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, el grupo está trabajando en la formalización de un procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos para su aplicación a la cadena de suministro. Este procedimiento incluirá cláusulas éticas en la contratación de proveedores, mecanismos de evaluación de riesgos y sistemas de seguimiento para verificar el cumplimiento de los principios del Código Ético por parte de los terceros con los que se mantienen relaciones comerciales. Este enfoque aún no está implantado en el 2025, por lo que será desplegado progresivamente a partir del ejercicio 2026.

3. Información relativa al personal

Para **Somos Hijolusa** es imprescindible que el entorno de trabajo sea de calidad y que se base en el absoluto respeto, diversidad y el desarrollo personal y profesional de cada persona de la compañía. Por lo que nuestros compromisos con las personas son los siguientes:

- La formación y el crecimiento de nuestros trabajadores, tanto profesional como personal, las políticas activas para la conciliación de la vida laboral y familiar y el respeto al principio de igualdad, forman parte de los pilares de nuestra política de recursos humanos. Desde el año 2022, disponemos de protocolos de desconexión laboral, que continúan vigentes. En nuestros protocolos se incluyen medidas claras para poder garantizar a los trabajadores el derecho a la desconexión laboral. Favorecer el desarrollo de las personas que forman parte del equipo, asegurando la puesta a su disposición de todos los medios, programas y herramientas necesarias para potenciar sus habilidades y competencias.
- Impulsar un entorno de trabajo motivador y que garantice el reconocimiento interno de la cultura del esfuerzo.
- Establecer mecanismos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar y favorezcan el desarrollo humano de las personas.
- Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades dentro de un entorno de respeto, mediante la escucha y el diálogo permanente, prestando atención a la inclusión de la discapacidad e intentado impulsar este compromiso a los proveedores y empresas colaboradoras.

3.1. Empleo

En este apartado se va a tratar información sobre los indicadores relacionados con los equipos de personas, los tipos de contratos existentes, la igualdad y no discriminación.

En cuanto al número total de trabajadores de **Somos Hijolusa**, este asciende a 1093 (a cierre del año 2025) siendo la categoría de operarios de producción la más numerosa, al igual que en 2024, cerrando el año con 991 empleados. En la Tabla 2 se muestra la distribución por compañías.

Tabla 2. Distribución del personal del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025.

EMPRESA	2024	2025
Somos Hijolusa	18	28
Patatas Hijolusa	313	351
AGV	598	649
Natuber	62	65
TOTAL	991	1093

La distribución por género destaca por el predominio de las mujeres con un 57% del total, convirtiendo esto a **Somos Hijolusa** en una compañía que, apuesta por la igualdad de oportunidades y condiciones, si bien se puede observar un pequeño descenso respecto a 2024, donde el porcentaje de mujeres era de un 58%, pensamos que no es un descenso relevante, ya que corresponde sobre todo al personal eventual, prevaleciendo las mujeres en nuestra plantilla fija.

En el cierre de 2025, **Somos Hijolusa** contaba con 10 mujeres y 18 hombres, **Patatas Hijolusa** contaba con 166 mujeres y 185 hombres, **AGV** con 418 mujeres y 232 hombres y **Natuber** con 28 mujeres y 36 hombres.

En el cierre de 2024, tal como se observa en la Figura 4, **Somos Hijolusa** contaba con 6 mujeres y 12 hombres, **Patatas Hijolusa** contaba con 163 mujeres y 150 hombres, **AGV** con 382 mujeres y 216 hombres y **Natuber** con 28 mujeres y 34 hombres.

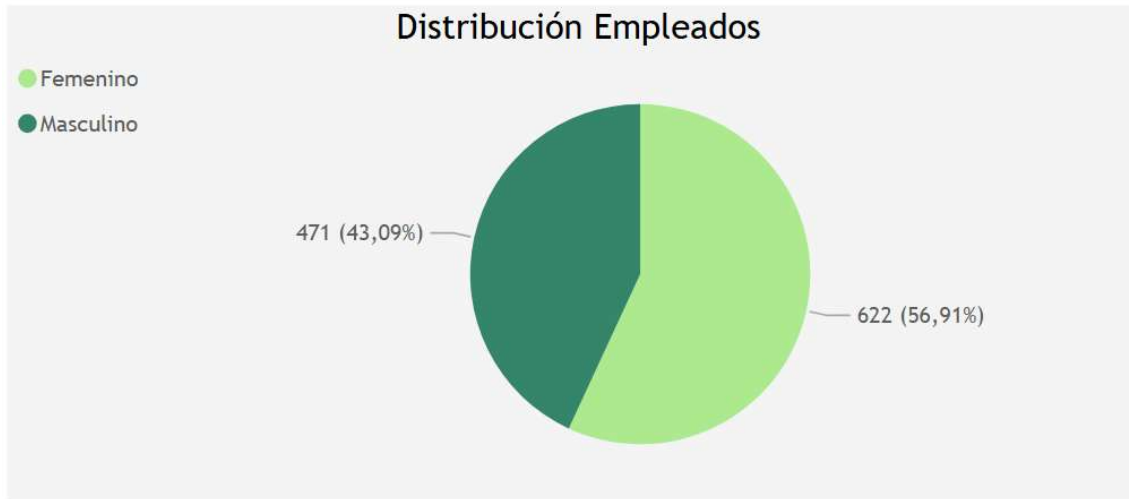


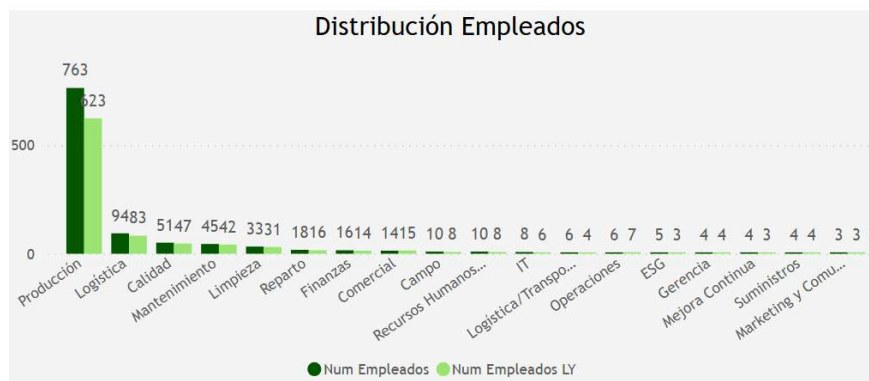
Figura 4. Distribución del personal del grupo **Somos HijoLusa** por género, correspondiente al año 2025

A cierre de 2024, la plantilla de 991 personas se componía de 579 mujeres y 412 hombres.

Somos HijoLusa cuenta con una plantilla joven siendo el grupo de edad más numeroso el comprendido en la franja de 40-49 años. Concretamente la edad media es de 41, 93, siendo en 2024 de 42,15.

La plantilla de **Somos HijoLusa** es diversa y contempla diferentes cualidades, talento y departamentos que recogen varias competencias. Cabe destacar que en 2024 se ha separado el reporte de **Somos HijoLusa S.L.** al adquirir más relevancia, pasando la plantilla de estructura y servicios centrales a formar parte de esta empresa. En 2023 se reportó dentro de Patatas HijoLusa, al finalizar el año con solo un empleado. Se desglosa en la Tabla 3 con datos a cierre de 2025.

Tabla 3. Distribución de trabajadores por áreas del organigrama del grupo Somos HijoLusa, correspondiente al año 2025.



Las tablas 4, 5 y 6 presentan un comparativo de distintos aspectos de la plantilla, incluyendo género, clasificación profesional y tipo de contrato, reportando los datos de las cuatro compañías de manera consolidada.

Tabla 4. Comparativo número total de trabajadores según género del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025

Nº total trabajadores según género a 31/12	2024	2025
Mujeres	579	622
Hombres	412	471
Total	991	1093

Tabla 5. Comparativo número total de trabajadores según clasificación profesional del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025

Nº total trabajadores según clasificación profesional a 31/12	2024	2025
Alta dirección	16	22
Mandos intermedios	75	62
Personal técnico, administrativo y comercial	89	94
Personal de soporte y operarios	811	915
TOTAL	991	1093

Se observa una disminución en el número de mandos intermedios. Esto se debe a una reclasificación y reestructuración de los puestos desde el grupo. Igualmente algunos han sido reclasificados como alta dirección.

Tabla 6. Comparativo número tipos de contrato profesional y género del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025

TIPOS DE CONTRATO	2024	2025
Autónomos	4	4
Hombres	4	4
40-49 años	1	1
50-59 años	3	3
Mujeres	0	0
Indefinidos	626	685
Hombres	264	309
18-29 años	29	39
30-39 años	55	76
40-49 años	88	93
50-59 años	75	83
> 60 años	17	20
Mujeres	362	376
18-29 años	35	46
30-39 años	48	66
40-49 años	137	147
50-59 años	112	115
>60 años	30	30
Discontinuos	19	11
Hombres	8	5
18-29 años	1	0
30-39 años	2	2
40-49 años	4	1
50-59 años	1	2
>60 años	0	0
Mujeres	11	6
18-29 años	0	0
30-39 años	3	2
40-49 años	3	1
50-59 años	3	1
>60 años	2	2

Temporales	342	364
Hombres	136	147
18-29 años	44	58
30-39 años	44	48
40-49 años	35	25
50-59 años	13	16
>60 años	1	0
Mujeres	206	217
18-29 años	66	61
30-39 años	50	61
40-49 años	58	52
50-59 años	30	41
>60 años	2	2
Completa	951	1064
Alta dirección	16	22
Mandos intermedios	74	62
Personal técnico, administrativo y comercial	89	94
Personal de soporte y operarios	762	915
Hombres	404	466
18-29 años	75	102
30-39 años	99	126
40-49 años	122	115
50-59 años	90	104
>60 años	18	19
Mujeres	547	595
18-29 años	93	113
30-39 años	94	105
40-49 años	188	191
50-59 años	137	155
>60 años	35	31
Parcial	40	32
Alta dirección	0	0
Mandos intermedios	2	0
Personal técnico, administrativo y comercial	1	0

Personal de soporte y operarios	52	32
Hombres	9	5
18-29 años	1	2
30-39 años	4	1
40-49 años	4	2
50-59 años	0	0
>60 años	0	0
Mujeres	31	27
18-29 años	7	3
30-39 años	8	13
40-49 años	10	10
50-59 años	6	1
>60 años	0	0

Todos los valores son absolutos debido a la imposibilidad de nuestro sistema para registrar los valores medios en determinados campos. Nuestros datos de personal son relativos al cierre de año y se incluye el dato del año anterior para ver la evolución por empresas.

En cuanto a los despidos producidos, se desglosan en la Tabla 7.

Tabla 7. Comparativo número total de despidos por clasificación profesional, intervalos de edad y género del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025.

DESPIDOS	2024	2025
Alta dirección	1	1
Mandos intermedios	0	1
Personal técnico, administrativo y comercial	1	3
Personal de soporte y operarios	25	18
Hombres	11	12
18-29 años	5	1
30-39 años	3	8
40-49 años	0	3
50-59 años	3	0
>60 años	0	0
Mujeres	16	11
18-29 años	6	7
30-39 años	3	2

40-49 años	4	1
50-59 años	3	0
>60 años	0	1

3.1.1. Remuneración

Dentro del marco de la política de igualdad en la que trabaja **Somos Hijolusa**, para asegurar la remuneración de sus empleados, se parte de unos criterios objetivos y medibles, que tratan de evitar cualquier tipo de sesgo o discriminación.

Es primordial que el sistema de retribución favorezca la consolidación del capital humano, como principal factor para diferenciarlo del resto de competidores. Las principales actuaciones que se deben de tener en cuenta son las siguientes:

- Priorizar la atracción, contratación y la permanencia de los mejores profesionales.
- Tener una posición estratégica firme que guarde coherencia con el desarrollo y objetivo final.
- Distinguir y recompensar la dedicación, el compromiso y el rendimiento de todos sus profesionales.

Las remuneraciones de **Somos Hijolusa** contempla dos tipos de colectivos:

- Personal sujeto a la aplicación del convenio colectivo, donde las mejoras salariales están sujetas a los incrementos que se aprueban en la negociación colectiva.
- Personal fuera del convenio colectivo, como son los directores, mandos intermedios, personal estructural y comercial, donde el incremento retributivo y los incentivos se aprueban a través de la dirección de la **empresa**.

La Tabla 8 muestra la remuneración media del personal desglosada por categoría profesional y rango de edad, correspondiente a los años 2024 y 2025.

Tabla 8. Comparativa remuneración por categoría profesional y rango de edad del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025

CATEGORÍAS	Remuneración media 2024	Remuneración media 2025
Consejeros	30.000,00	30.000,00
Alta dirección	128.225,39	96.112,59
Mandos intermedios	31.099,85	34.356,08
Personal técnico, administrativo y comercial	23.947,85	24.158,53
Personal de soporte y operarios	17.405,20	20.116,08
Rangos de edad		
18-29 años	17.299,32	22.614,76
30-39 años	19.322,98	24.880,93
40-49 años	20.646,95	26.593,72
50-59 años	18.009,00	27.169,11
>60 años	16.723,43	23.993,13

Como podemos observar, todas las categorías han disfrutado de un aumento de salario medio.

La Tabla 9 muestra la remuneración media del personal desglosada por categoría profesional y rango de edad, correspondiente a los años 2024 y 2025.

Tabla 9. Comparativa remuneración por categoría profesional y género del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025

CATEGORÍA Y GÉNERO	Remuneración media 2024	Remuneración media 2025
Consejeros hombres	30.000,00	30.000,00
Consejeros Mujeres	No hay	No hay
Alta dirección hombres	148.760,62	113.284,63
Alta dirección mujeres	94.000,00	69.400,56
Mandos intermedios hombres	33.885,06	33.630,95
Mandos intermedios mujeres	28.825,14	35.262,48
Personal técnico, administrativo y comercial hombres	25.785,51	25.341,62
Personal técnico, administrativo y comercial mujeres	22.542,65	23.488,12
Personal de soporte y operarios hombres	18.141,19	21.458,78
Personal de soporte y operarios mujeres	16.913,02	19.130,74

3.1.2. Brecha salarial

A partir del estudio retributivo realizado, se han obtenido unos valores de 22,93 teniendo en cuenta al total de la plantilla de forma consolidada (siendo la remuneración media de los hombres 35.004 y la de las mujeres 27.768). El dato para 2024 era 17,10. El incremento se debe a una mayor retribución en los puestos directivos y de Consejo.

Se observa un aumento de la brecha salarial, ya que en 2024 está calculada con salarios pactados (que se ajustan más por género) y en 2025 se calcula sobre los salarios reales, siendo el género masculino el que tradicionalmente realiza trabajos susceptibles de pluses (por ejemplo, en horas nocturnas).

En la Tabla 10 se especifica en detalle la brecha salarial promedio por clasificación profesional de la plantilla.

Tabla 10. Comparativa brecha salarial promedio por clasificación profesional del grupo Somos Hijolusa, correspondientes a los años 2024 y 2025.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Brecha promedio 2024	Brecha promedio 2025
Consejeros	100,00	100.00
Alta dirección	36,81	38.71
Mandos intermedios	14,93	-4.85
Personal técnico, administrativo y comercial	12,57	7.31
Personal de soporte y operarios	6,77	10.85

El cálculo de la brecha salarial se ha obtenido aplicando la siguiente fórmula: $\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres} = Y$. $Y / \text{salario medio hombres} \times 100$. Se ha utilizado la fórmula para cada categoría profesional.

3.1.3. Fundaciones y colaboradores con capacidades diferentes

Personas con capacidades diferentes

El compromiso de **Somos Hijolusa** con la integración de los colectivos con capacidades diferentes es una de las prioridades de la compañía.

El grupo mantiene convenios de colaboración con asociaciones y fundaciones que facilitan la contratación directa, dentro del proceso habitual de selección, de personas con discapacidad. La Tabla 11 presenta la comparativa del número de empleados con capacidades diferentes contratados de forma directa, tanto a nivel de grupo como en cada uno de los centros, correspondiente a los años 2024 y 2025.

Tabla 11. Comparativa total de empleados con capacidades diferentes contratados de forma directa en el grupo Somos Hjolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025.

EMPRESA	2024	2025
Somos Hjolusa	0	0
Patatas Hjolusa	8	6
AGV	13	13
Natuber	0	1

Además de emplear a personas con discapacidad, colaboramos con entidades y empresas vinculadas a esta causa (por ejemplo, compramos el material de oficina a una empresa que es Centro Especial de Empleo). Las asociaciones con las que colaboramos en la inserción de empleo de personas con discapacidad son Inserta Fundación ONCE y Aspaym. En 2023, comenzamos a formar parte del Consejo Asesor del Foro Inserta CyL de Fundación ONCE.

3.2. Organización en el trabajo

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

En cuanto al tiempo de trabajo, se sigue una política que permite a las personas sujetas a turnos intercambiar los turnos con otras personas, siempre y cuando realicen funciones similares o parecidas y sea con efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

3.2.2. Absentismo

El número total de horas de absentismo a 31 de diciembre de 2025 de **Patatas Hjolusa** es de 58.656 horas, de **AGV** 117.256 de horas y de **Natuber** de 15.321 horas. En 2024, los datos de absentismo fueron en **Patatas Hjolusa** de 50.496 horas, de **AGV** de 122.160 horas y de **Natuber** de 12.112 horas. Consideramos que las horas se han elevado debido al aumento de la plantilla en **Patatas Hjolusa** y **AGV**. El scope de horas de absentismo incluye: bajas por accidentes de trabajo, por contingencias comunes, al igual que bajas por paternidad, maternidad, lactancia y otros tipos de permisos.

3.2.3. Conciliación

Desde **Somos Hijolusa** seguimos trabajando cada día para favorecer la vida laboral, personal y familiar de cada persona que forma parte del equipo. Se intenta favorecer los permisos retribuidos que establece la legislación y se lleva a cabo una política que trata de atender las necesidades de cada persona, independientemente del género y de la edad.

En relación a los horarios de oficina:

- **Patatas Hijolusa** contaba con horarios rotativos de 7,5 horas/día de lunes a viernes y dos sábados al mes de 4,5 horas/día. En 2025 se han eliminado los sábados en todos los departamentos excepto logística y comercial, siendo compensados económicamente.
- **AGV** con horarios de jornada continuada de lunes a viernes.
- **Natuber** horarios de jornada continuada, de lunes a viernes.

En relación a los horarios de fábrica:

- **Patatas Hijolusa** también tiene un horario rotativo de mañana y de tarde de 8 horas/día de lunes a viernes y un turno de fin de semana de sábados y domingos de 10 horas/día.
- **AGV** cuenta horarios de 40 horas semanales de lunes a sábado, y descansando dos días a la semana, tal y como establece la legislación vigente. Los turnos de mañana y tarde no son rotativos, lo que permite cambiar el turno a cualquier persona en caso de necesidades familiares.
- **Natuber** cuenta con horarios de jornada continua.

En cuanto a las peticiones especiales, como la fijación de turnos, se tienen en cuenta las situaciones especiales, como la reducción de jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. La Tabla 12 presenta un resumen del número de permisos parentales, los trabajadores que han regresado tras disfrutarlos, aquellos que han recuperado su puesto y la tasa de retención, correspondiente a los años 2024 y 2025.

Tabla 12. Permisos parentales, reincorporación y tasa de retención del personal del grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025

Permisos parentales	2024	2025
Trabajadores que se han acogido a permisos parentales	10	14
Hombres	5	10
Mujeres	5	4
Trabajadores que han vuelto a su puesto tras el permiso	9	14
Hombres	4	10
Mujeres	5	4
Trabajadores que tras recuperar su puesto continúan en la entidad	9	14
Hombres	4	10
Mujeres	5	4
Tasa de retención	90	100
Hombres	80	100
Mujeres	100	100

3.3. Salud y seguridad laboral

Gestión de la salud y la seguridad

Somos Hijolusa dispone de una política de prevención y control en el que se describe un modelo orientado al cumplimiento de unos principios y compromisos que promuevan la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, considerado como elemento de calidad.

Dentro de esta política se establece una descripción de los elementos clave, tanto humanos, organizativos y documentales que queremos aplicar para que no se produzcan infracciones.

Se velará por la aplicación real y efectiva de las medidas de prevención y control citadas anteriormente, de manera que este sistema de autorregulación logre que se eliminen todas aquellas conductas que puedan poner en riesgo la reputación y aquellos activos que hacen de **Somos Hijolusa** la empresa que es a día de hoy.

Procesos para la identificación y evaluación de riesgos y participación de la plantilla

Mediante servicios de prevención externos, **Somos Hijolusa** tiene un sistema para el diagnóstico y evaluación continua de los riesgos, la planificación de las medidas a seguir y el seguimiento de las actualizaciones que se indican. En el ejercicio 2025 se incorporó personal que gestiona la Prevención de Riesgos Laborales.

Nuestros servicios de prevención se encargan de realizar la planificación preventiva de forma anual y colaboran con las empresas para llevar a cabo un seguimiento de forma continuada.

En función de las evaluaciones de los riesgos, para cada peligro identificado se fija una o varias actuaciones con el fin de eliminar, reducir o controlar dicho riesgo. La planificación de estas medidas se encuentra en un documento compartido tanto a la dirección de la compañía como al departamento de RRHH y a los comités de seguridad y salud, para su consulta y participación.

Desde **Somos Hijolusa** mantenemos una comunicación continua con el área de prevención para que todas aquellas personas que perciban un riesgo potencial puedan comunicarlo de forma directa y/o a través de los mandos intermedios. Además, el Comité de Seguridad y Salud posee la función de ser enlace y gestión.

En 2026 se va a poner en funcionamiento una plataforma de Coordinación de Actividades Empresariales a nivel grupo por el que se centralizará de proveedores favoreciendo sus servicio multisede.

Por otra parte, en fábrica están instauradas las reuniones "TOP" realizadas de forma diaria, donde el primer punto del día que se trata es la seguridad, para poder transmitir y registrar de forma continua los riesgos que se hayan podido detectar en planta y aquellas sugerencias de mejora. También existen canales de comunicación directa como es el correo electrónico, el departamento de mejora continua y el buzón de Factorial (app RRHH).

En cuanto a las situaciones que se puedan producir de riesgo grave o inminente, tanto la política preventiva como la legislación permiten la decisión unilateral de interrumpir el trabajo y es nuevamente el servicio de prevención el que determina la viabilidad de fecha medida o medidas preventivas. En cualquiera de los casos puede utilizarse la vía jerárquica

o el canal de comunicación del servicio de prevención para ponerlo en conocimiento de la organización. El personal sensible a este tipo de situaciones (lesiones, dolencias, etc.) debe informar de la situación a los servicios de vigilancia de la salud. Se realizará una valoración objetiva de la aptitud de la persona ajustada a la demanda y a los posibles riesgos del puesto y se remitirá un informe al servicio de prevención, indicando aquellos aspectos y limitaciones que deben de tenerse en cuenta en la organización para la persona en cuestión.

Los procesos que investigan incidentes laborales evalúan los posibles riesgos y establecen acciones para corregirlos, de manera que el primer paso es enviar una notificación de los peligros y posibles incidentes y, en último lugar, los accidentes. La investigación de los accidentes se realiza de manera conjunta entre el personal de prevención propio y el servicio de prevención ajeno; se realiza un informe que se traslada después a la empresa.

Las evaluaciones de los riesgos se realizan recorriendo la planta y es el técnico del servicio de prevención ajeno el que se encarga de realizar las evaluaciones pertinentes y posteriormente se informa al personal de prevención de las evaluaciones y los estudios de seguridad, ergonómicos e higiénicos y se atiende y consulta a los trabajadores.

En cuanto a la prevención o mitigación de los impactos negativos para la salud y la seguridad en el trabajo, cuando los riesgos sean identificados se presentan a la Dirección de la compañía para su resolución (donde se propone una inversión económica para solucionar los riesgos detectados, según la planificación de las acciones preventivas). También hay otra opción donde los riesgos descubiertos se tratan directamente con el departamento o departamentos involucrados.

La fórmula utilizada para calcular el índice de frecuencia es la siguiente:

$$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores x Horas trabajadas}} \times 10^6$$

La fórmula utilizada para calcular el índice de gravedad es la siguiente:

$$I_g = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores x Horas trabajadas}} \times 10^3$$

En la Tabla 13 se recoge la comparativa de los indicadores de accidentalidad correspondientes a los años 2024 y 2025, desglosados por centro de trabajo y por género. En

concreto, se analizan el número de accidentes de trabajo, el índice de frecuencia y el índice de gravedad, diferenciando entre hombres y mujeres. Esta información permite evaluar la evolución de la siniestralidad laboral, identificar posibles diferencias significativas entre colectivos y centros, y orientar la planificación de medidas preventivas específicas.

Tabla 13. Comparativa de los indicadores de accidentalidad por centros de trabajo de Somos Hjolusa y por género, correspondientes a los años 2024 y 2025.

Indicadores de accidentalidad Patatas Hjolusa	2024	2025
Nº de accidentes de trabajo	66	64
Hombres	30	32
Mujeres	36	32
Índice de frecuencia	72,3	50,08
Hombres	72,13	53,76
Mujeres	72,46	46,02
Índice de gravedad	1,77	1,61
Hombres	1,94	1,25
Mujeres	1,62	2

Indicadores de accidentalidad AGV	2024	2025
Nº de accidentes de trabajo - Villena	60	102
Hombres	37	41
Mujeres	23	61
Nº de accidentes de trabajo - La Barca	0	6
Hombres	0	2
Mujeres	0	4
Índice de frecuencia - Villena	72,24	74,31
Hombres	46,53	40,09
Mujeres	25,74	69,73
Índice de frecuencia - La Barca	0	109,83
Hombres		40,09

Mujeres		69.73
Índice de gravedad - Villena	1,27	1.12
Hombres	0,82	0.39
Mujeres	0,45	0.72
Índice de gravedad - La Barca	0	5.42
Hombres	0	1,98
Mujeres		3,44

Indicadores de accidentalidad	2024	2025
Natuber		
Nº de accidentes de trabajo	2	6
Hombres	1	6
Mujeres	1	0

No ha habido enfermedades profesionales para el año 2024, así como tampoco las hubo en 2023.

3.4. Relaciones sociales

La representación legal de todos los trabajadores ha sido un pilar clave para alcanzar los objetivos empresariales.

Los empleados tienen a su disposición varias vías para poder ser parte activa en la compañía:

- A través de las peticiones que pueden incorporar en la app de RRHH, Factorial.
- En consulta directa con RR.HH. en los horarios dispuestos diariamente.
- En las TOP diarias (reuniones de mejora continua, donde pueden promover ideas de mejora).
- En las entrevistas 360 anuales.

El diálogo se lleva a cabo desde el Departamento de RRHH, de forma constante, fluida y cercana, haciendo hincapié en la credibilidad y la buena fe. Gracias a ese buen entendimiento, las empresas del grupo tienen sus propios acuerdos y pactos de empresa. En

2025 se ha implantado Factorial para llevar a cabo una comunicación continua y fluida accesible para todos.

Se consulta toda materia prevista en los Convenios Colectivos, bien a través de los distintos Comités de Empresa (3 a cierre de 2024 y 4 al comenzar 2025, habiéndose creado un Comité de empresa en **Patatas Hijolusa**), bien llegando a acuerdos individuales y conjuntos.

Dentro de **Somos Hijolusa** contamos con distintos Planes de Igualdad (uno por cada compañía), con sus correspondientes Comisiones de Igualdad. Igualmente, disponemos de, los Comités de Seguridad y Salud, en los que se trabaja conjuntamente entre la Representación Legal de los trabajadores y la empresa.

En el ejercicio de 2025 las empresas con Convenio Colectivo en el ámbito provincial del sector del comercio de la alimentación son: Convenio del Comercio de alimentación de León, Convenio Agropecuario de Alicante y Cádiz, Convenio interno de la empresa **Natuber**.

El número de colaboradores cubiertos por convenio colectivo en las diferentes sociedades en el 2025 es del 100%.

Dentro del grupo nos encontramos diferentes tipos de Convenios:

- Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de León. (Aplica en **Patatas Hijolusa y Somos Hijolusa**).
- Convenio Colectivo de actividades agropecuarias de la provincia de Alicante. (Aplica en **AGV**- Centro Villena).
- Convenio Colectivo de campo para la provincia de Cádiz. (Aplica en **AGV**- Centro La Barca de La Florida).
- Convenio interno **Natuber**. (Aplica en **Natuber**).

3.5. Formación

Desde **Somos Hijolusa** sabemos de la importancia del desarrollo de sus trabajadores como activo principal y motor que da impulso al negocio y a la estrategia de la compañía. Es por ello que la organización dispone de las distintas formaciones que buscan la profesionalización del personal y la necesidad de esas formaciones para desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones del equipo, encaminándonos a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos de negocio y con la aportación de valor y mejora de los resultados. Dichas formaciones se desarrollan a través de las necesidades formativas que previamente han sido detectadas por los directores y/o responsables.

Las formaciones son impartidas tanto por personal interno (RR.HH., ESG, mejora continua, calidad) como por personal externo (entidades, escuelas de formación y profesionales especializados).

En el ejercicio de 2024 **Somos Hijolusa** ha realizado un total de 82 acciones formativas que han contado con la participación de 1757 participantes, que representan un total de 3593 horas de formación. La formación se ha impartido tanto en formato presencial como en formato online.

En la Tabla 14 se detallan las horas de formación impartidas en **Somos Hijolusa** durante los años 2024 y 2025, desglosadas por colectivos profesionales (alta dirección, mandos intermedios, personal técnico, administrativo y comercial, así como personal de soporte y operarios). Asimismo, se incluyen el número de acciones formativas, el número de participantes y el total de horas de formación realizadas. Este análisis permite evaluar el alcance y la distribución de la actividad formativa.

Tabla 14. Horas de formación impartidas en Somos Hijolusa durante los años 2024 y 2025, por colectivos, número de acciones y participantes.

Nº de horas de formación	2024	2025
Alta dirección	40	41
Mandos intermedios	260	288
Personal técnico, administrativo y comercial	452	263
Persona de soporte y operarios	2841	71450
Nº de acciones	82	213
Nº de participantes	1757	3660
Nº de horas de formación de SH	3593	72.042

3.6. Igualdad y no discriminación

Las relaciones laborales que se forman dentro de **Somos Hijolusa** se basan en los principios de respeto mutuo e igualdad, por lo que no se admite ningún tipo de discriminación directa

o indirecta, por razón de ideología, religión, sexo, orientación sexual, situación familiar o minusvalía, por ostentar representación legal o sindical de los trabajadores o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además de nuestras políticas de igualdad e inclusión, tenemos nuestros accesos adaptados para que todas las personas puedan acceder a nuestras instalaciones (puertas automáticas, ascensores, etc.).

Tenemos un compromiso con la igualdad y la diversidad mediante el establecimiento de un Plan de Igualdad que se basa en el principio básico de equidad: misma responsabilidad, mismo sueldo. La diversidad es un valor integrador que incrementa la obtención de resultados y la mejora de la competitividad en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación y las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la distribución del tiempo de trabajo, la conciliación la prevención y la actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo y el uso no discriminatorio del lenguaje, entre otros.

Estamos igualmente comprometidos con la integración e inclusión colaborando activamente con diversas asociaciones y fundaciones que trabajan para la inclusión. Desde marzo de 2023 formamos parte del Consejo Asesor de Castilla y León de Inserta- Fundación ONCE.

Los principios se llevan a cabo a través de la implantación de los distintos planes de igualdad en el grupo.

Las características principales de nuestros Planes de Igualdad son las siguientes:

- Igualdad efectiva a la hora del acceso al empleo y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres.
- Medidas para garantizar la no discriminación y la inclusión de personas discapacitadas, grupos minoritarios y personas en riesgo de exclusión social.
- Conseguir la interiorización por parte de los trabajadores, mandos intermedios y dirección de la igualdad de género y laboral.
- Participación activa a través del diálogo y cooperación de las partes.

4. Información relativa al medioambiente

Nuestros **objetivos para 2026 en la unidad de medioambiente** son:

- Reducir un 10% de las emisiones GEI del alcance 2 respecto a 2024.
- Impulso de la movilidad sostenible.
- Asegurar que al menos un 5% del consumo energético de la organización provenga de fuentes 100% renovables.
- Incrementar la tasa de reciclaje
- Reducción del consumo de plásticos de un solo uso por parte de los empleados.

Desde hace años, nuestro compromiso con el cuidado del medioambiente forma parte esencial de la manera en que entendemos y desarrollamos nuestra actividad empresarial. Conscientes de la responsabilidad que tenemos hacia el entorno, en 2024 iniciamos el cálculo de nuestra huella de carbono de grupo, un paso clave para conocer y gestionar el impacto de nuestras operaciones.

En 2025 hemos dado un paso más con la creación de nuestro **Plan Estratégico de ESG** y de un **Plan de Descarbonización**, que integran numerosas iniciativas orientadas a la eficiencia energética, la reducción de emisiones y la promoción de prácticas sostenibles en todos nuestros procesos. Estos planes reflejan la firme voluntad del grupo de avanzar hacia un modelo de negocio más responsable, innovador y alineado con los retos globales del cambio climático.

4.1. Consumo de combustibles y energía

A continuación, se presentan los consumos de combustibles y energía del grupo, comenzando por el análisis del consumo de combustible. Estos datos permiten evaluar la evolución del uso de combustible en las operaciones del grupo y sirven como base para identificar oportunidades de eficiencia energética y reducción del impacto ambiental asociado a la movilidad y transporte.

Tal como se observa en la Tabla 15, durante los ejercicios 2024 y 2025, el consumo de combustible asociado a la flota de vehículos del grupo **Somos Hijolusa** se concentró mayoritariamente en diésel, representando más del 90 % del consumo total en ambos ejercicios, mientras que la gasolina tuvo un peso significativamente menor.

El incremento registrado en 2025 refleja un aumento global del 12,8 % en el consumo total de combustible respecto al ejercicio anterior. Por un lado, el diésel aumentó un 12,1 %,

mientras que la gasolina experimentó un incremento del 21,2 %, si bien su impacto absoluto es inferior debido a su menor volumen de consumo.

Tabla 15. Consumo total de combustible (l) asociado a la flota de vehículos de Somos Hijolusa durante los años 2024 y 2025, desglosado por tipo.

Combustible	Litros 2024	Litros 2025	Variación (%)
Diésel	124.776	139.829	+12,1
Gasolina	10.260	12.439	+21,2
Total	135.036	152.268	+12,8

En relación con los gases refrigerantes utilizados en las instalaciones frigoríficas, el consumo total registrado en 2025 fue de 162,2 kg, desglosado en 161,2 kg de R449A y 1 kg de R410A. En comparación, durante el ejercicio 2024 el consumo fue de 44,5 kg de R449A y 19,3 kg de R410A, lo que supone un total de 63,8 kg. El incremento registrado en 2025 responde a un incidente puntual.

A continuación, en la Tabla 16 se analiza el consumo total de energía del grupo durante los años 2024 y 2025, expresado en kWh. Esta información permite observar la evolución del uso energético en las instalaciones de **Somos Hijolusa**, identificar tendencias de consumo y proporcionar una base sólida para la planificación de medidas de eficiencia energética y reducción del impacto ambiental.

Tabla 16. Consumo total de energía (kWh) por origen de Somos Hijolusa durante los años 2024 y 2025.

Origen energía	kWh 2024	kWh 2025	Variación (%)
Red no renovable	10.171.598	7.560.701	-25,7
Red Renovable	0	2.801.211	N/A
Placas solares	2.183.507	2.109.491	-3,4
Total	12.355.105	12.471.400	+0,94

Durante los ejercicios 2024 y 2025, el consumo total de energía eléctrica del grupo **Somos Hijolusa** pasó de 12.355.105 kWh a 12.471.400 kWh, lo que supone un incremento moderado del 0,94 %. Este ligero aumento se produce en un contexto de actividad operativa consolidada, manteniéndose el consumo energético global prácticamente estable en términos relativos.

En cuanto al **origen de la energía**, se observa una transformación relevante en el mix eléctrico del grupo. El consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables de la red eléctrica se redujo significativamente, pasando de 10.171.598 kWh en 2024 a 7.560.701 kWh en 2025, lo que representa una disminución del 25,7 %. Paralelamente, durante 2025 se incorporó el uso de electricidad certificada como renovable mediante la adquisición de 2.500.000 kWh en Garantías de Origen (GdO). De acuerdo con la metodología del GHG Protocol (enfoque market-based), las GdO se aplican exclusivamente sobre el consumo eléctrico de red elegible. Adicionalmente, bajo el enfoque location-based, el consumo eléctrico incorpora el porcentaje de energía renovable correspondiente al mix eléctrico del sistema, de acuerdo con la información facilitada por el comercializador. Por su parte, la energía generada mediante instalaciones fotovoltaicas propias registró una ligera disminución del 3,4 %, situándose en 2.109.491 kWh en 2025.

En términos de **mix energético**, el análisis conjunto de las fuentes de energía muestra que en 2025 el 60,6 % de la electricidad consumida por el grupo procedió de fuentes no renovables, mientras que el **39,4 % tuvo origen renovable**, incluyendo tanto la electricidad certificada mediante Garantías de Origen como la energía generada mediante autoconsumo solar. Este resultado refleja un avance significativo en la descarbonización del consumo eléctrico del grupo, especialmente si se compara con 2024, ejercicio en el que la electricidad renovable procedía exclusivamente de la generación fotovoltaica propia.

Este análisis permite evaluar el grado de transición energética alcanzado por el grupo y detectar oportunidades de mejora orientadas a incrementar el autoconsumo y continuar reduciendo la dependencia de fuentes energéticas convencionales. Con el objetivo de reforzar esta línea de actuación y optimizar el rendimiento de las instalaciones solares existentes, está previsto que durante 2026 se pongan en marcha nuevos proyectos destinados a incrementar el autoconsumo y mejorar la eficiencia de generación.

La Figura 5 muestra la comparativa porcentual entre el autoconsumo energético procedente de las instalaciones fotovoltaicas y la electricidad adquirida a través de la red durante los ejercicios 2024 y 2025. En ambos años se observa una estructura de consumo relativamente similar, en la que la mayor parte de la electricidad utilizada por el grupo procede de la red eléctrica, mientras que el autoconsumo solar representa una proporción menor, aunque significativa, del mix energético total.

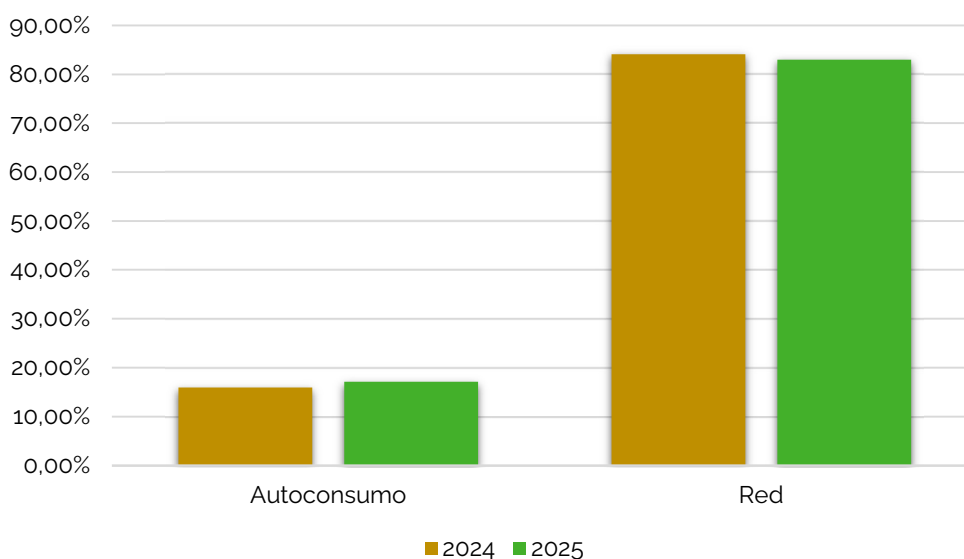


Figura 5. Comparativa porcentual de autoconsumo y consumo de red de Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024–2025.

En concreto, el autoconsumo fotovoltaico representó el 18 % del consumo eléctrico total en 2024 y el **17 % en 2025**, lo que refleja una ligera reducción asociada a la menor generación solar registrada durante el último ejercicio. En paralelo, la electricidad adquirida a través de la red representó el 82 % del consumo en 2024 y el 83 % en 2025. No obstante, como se ha mencionado anteriormente, parte de la electricidad adquirida de la red en 2025 cuenta con GdO, lo que certifica su procedencia renovable. En consecuencia, aunque el peso relativo del consumo de red se mantiene elevado, la intensidad de carbono asociada al consumo eléctrico del grupo se reduce gracias a la incorporación de electricidad certificada como renovable y al mantenimiento de la generación fotovoltaica propia.

Todas las cubiertas de las fábricas del grupo cuentan actualmente con instalaciones de placas fotovoltaicas, reforzando el compromiso de la compañía con la generación de energía renovable en origen. Esta transformación energética ha sido posible gracias a una inversión total de 953.385,8 €, que ha permitido la instalación de 3.630 paneles solares, alcanzando una superficie fotovoltaica acumulada de 7.897,35 m². Gracias a estas instalaciones, en 2025 se generaron 2.109.491 kWh de energía eléctrica de origen solar, consolidando un modelo productivo más eficiente y alineado con los objetivos de descarbonización del grupo.

La producción de energía fotovoltaica ha permitido evitar la emisión de aproximadamente 422 toneladas de CO₂ en 2025, frente a las 439,6 toneladas evitadas en 2024. La ligera disminución en las emisiones evitadas en 2025 está directamente vinculada a la menor producción solar respecto al ejercicio anterior. Desde la perspectiva metodológica del GHG

Protocol, estas reducciones impactan directamente en el cálculo de las emisiones de Alcance 2, al disminuir la necesidad de consumo eléctrico procedente del mix energético nacional. En este sentido, la energía solar se consolida como una palanca estratégica para reducir la intensidad de carbono del consumo eléctrico y contribuir al cumplimiento de los objetivos internos de reducción de emisiones definidos en el Plan de Descarbonización 2025-2030.

En paralelo a la transición energética, el grupo continúa impulsando medidas internas de eficiencia ambiental y economía circular. Durante 2025 se avanzó en la digitalización de procesos administrativos y operativos con el objetivo de reducir el consumo de papel, contribuyendo así a una gestión más eficiente de los recursos y a la disminución del impacto ambiental asociado a la actividad diaria.

4.2. Consumo de materias primas – productos fabricados 2025

Las principales materias primas utilizadas en los procesos productivos de **Patatas Hijolusa**, por volumen de utilización, son: la patata y el boniato, de **AGV** las zanahorias, nabo, nabicol, chirivía, col, nabo morado, apio, puerro, boniato, calabacín y calabaza y de **Natuber** las patatas. Durante el año 2025 no se pusieron en marcha medidas para disminuir el consumo de materias primas.

En el ejercicio 2025, **Somos Hijolusa** registró una producción total de 270.496 toneladas de producto acabado, para lo cual fueron necesarias 350.084 toneladas de materia prima (Tabla 17). Esto supone que se requirieron aproximadamente 1,29 toneladas de materia prima para producir 1 tonelada de producto comercializado.

La diferencia responde a las mermas propias del proceso productivo. No obstante, el grupo mantiene un modelo de aprovechamiento integral, destinando los productos no aptos para envasado a empresas transformadoras y a consumo animal, minimizando el desperdicio alimentario.

Tabla 17. Toneladas de materia prima consumida por el grupo, correspondientes a los años 2024 y 2025.

Materia Prima	t 2024	t 2025
Patata	207.736,15	231.323'24
Zanahoria	68.478,00	80.490'78
Puerro	19.146,00	19.288'53
Apio	6.317,00	6.847'68
Col	2.901,00	2.850'87
Nabo	2.860,00	2.449'56
Boniato	2.820,83	3.518'32
Nabicol	2.408,00	1.312'79
Chirivía	1.532,00	1.750'74
Nabo Morado	336,00	247'23
Calabaza	5,36	4'11
Calabacín	1,92	5'05
Total	314.542	350.084

En comparación con 2024, se observa un incremento en las principales materias primas, especialmente patata y zanahoria, en línea con el crecimiento de la actividad productiva. Algunas referencias de menor volumen presentan ligeros descensos, asociados a ajustes de demanda y planificación agrícola, sin impacto significativo en el volumen total transformado.

Respecto al consumo de materia prima, tanto **Patatas Hijolusa** como **AGV**, realizan controles in situ en el campo, asesorando a los agricultores y planificando cultivos en las épocas del año óptimas consiguiendo con ello que la menor parte del producto sea desperdiciado.

Por otro lado, entre las materias primas auxiliares más relevantes por volumen de utilización destacan los films, cajas, flejes, etiquetas, malla, vasos y tapas IV, bandejas y bolsas de plástico, materiales todos ellos directamente vinculados a los procesos de envasado, conservación y expedición del producto.

En relación con el material auxiliar, el consumo correspondiente al ejercicio 2024 se presentó desglosado por empresa del grupo, mientras que en 2025 la información se muestra de forma consolidada, incorporando adicionalmente el indicador de intensidad, expresado como unidades por tonelada comercializada (ud/t), tal y como se recoge en la Tabla 18. Este cambio metodológico permite una visión más integrada del desempeño del grupo y facilita el seguimiento comparativo interanual en términos de eficiencia en el uso de recursos.

Tabla 18. Desglose del consumo de material auxiliar y por centros de Somos HijoLusa, correspondientes a los años 2024 y 2025.

Material Auxiliar Patatas HijoLusa	Ud 2024
Cajas	9.968.161
Palets	655.885
Film	33.182.890
Asa	701.600
Fleje	3.084.000
Etiquetas	9.916.700
Malla	21.104.500
Bobina	-
Box	-
Cinta	-
Platform	-
Ribbon	-
Tapa	-
Malla	21.104.500
Bolsas	-

Material Auxiliar AGV	Ud 2024
OPP Anónimo Puerro Cortado	4.590.000
OPP A Puerro Flow	3.327.750
OPP A Pucheros	100.000
OPP Doña Rogelia	690.000
OPP A Apio Hoy me cuido	1.485.000
OPP Zanahoria 1kg Mercadona	6.075.000
OPP Zanahoria 1kg Aldi	500.000
OPP Anónimo Cocidos	1.700.000
OPP Zanahoria 1kg Doña Rogelia	550.000
OPP Zanahorias 500 Mercadona	3.037.500
OPP Zanahorias 500g Aldi	155.000
OPP Zanahorias 500g D. Rogelia	122.000
Bolsas Zanahorias 5 y 10 kg	17.520
Bandeja Cocidos	8.500.000
Bandeja Puerros	3.000.000
Vasos IV Gama	5.400.000
Tapas IV Gama	5.000.000
Cajas	5.471.045
Palets	13.257

Material Auxiliar Natuber	2024
Cajas	543.387 ud
Bolsas	61.468,60 kg
Precintos	1.002 ud

Material Auxiliar Somos Hjolusa	Ud 2025	Ud consumida / tn comercializada
Bolsa	84.927.925	314,02
Film	35.257.380	130,34
Malla	23.629.600	87,36
Bandeja	8.819.460	32,6
Asa	7.985.250	29,52
Vasos IV	5.925.816	21,91
Tapa IV	5.335.296	19,73
Fleje	3.853.698	14,25
Etiqueta	3.058.000	11,3
Tapa	2.691.325	9,95
Ribbon	1.871.900	6,92
Caja	1.449.088	5,36
Bobina	309.000	1,14
Cinta	160.100	0,59
Plaform	24.438	0,09
Box	15.499	0,057
Palet	11.268	0,042

En 2025, con un volumen comercializado de 270.496 toneladas, a nivel individual, destacan por su intensidad las bolsas (314 ud/t), el film (130 ud/t) y la malla (87 ud/t), seguidos por bandejas (33 ud/t), asas (29 ud/t), vasos IV (22 ud/t) y tapas IV (20 ud/t). Estos indicadores

reflejan la elevada orientación del modelo de negocio hacia formatos envasados y de conveniencia, especialmente en retail y IV gama.

En términos generales, las variaciones observadas en el consumo de materiales auxiliares durante el ejercicio 2025 responden principalmente a tres factores. En primer lugar, al incremento del volumen de producción y comercialización registrado por el grupo. En segundo lugar, a la modificación de los criterios de reporte, excluyéndose aquellos materiales utilizados bajo modelos de pooling —determinadas cajas y palets que no son adquiridos en propiedad— en coherencia con el modelo de economía circular implantado. Por último, en 2025 se han incorporado nuevas referencias de materiales que en ejercicios anteriores no se consideraban relevantes a efectos de reporte, ampliando así el alcance y la trazabilidad de la información.

El ejercicio 2025 constituye el primer año en el que el grupo incorpora al reporte el seguimiento detallado del consumo de materiales auxiliares desagregado por tipología de material. Este indicador recoge los kilogramos de cada tipo de material adquirido a lo largo del ejercicio, permitiendo identificar aquellos materiales con mayor peso en el consumo total del grupo. Asimismo, estos materiales se encuentran incluidos en el cálculo de la Huella de Carbono organizacional, y sus emisiones asociadas se contabilizan dentro del Alcance 3, conforme a la metodología del GHG Protocol.

En la Tabla 19 se presenta el desglose del consumo de materiales auxiliares por tipología durante el ejercicio 2025, expresado en kilogramos adquiridos. Adicionalmente, se incluye el indicador de intensidad de consumo, que refleja los kilogramos de cada material consumidos por tonelada de producto comercializado, lo que permite analizar la eficiencia en el uso de materiales y su evolución en el tiempo.

Tabla 19. Consumo de materiales auxiliares por tipología e indicador de intensidad (kg de material / tn de producto comercializado) de Somos Hijolusa, correspondiente al año 2025.

Material	Kg comprados 2025	Kg comprados 2025 / tn producto comercializado 2025
Plástico → HDPE	479.126	1,8
Cartón	348.234	1,3
Plástico → Plásticos promedio	163.124	0,6
PE	144.808	0,5
Madera	126.869	0,5
Plástico → Película plástica promedio	101.189	0,4
Plástico → PP	79.221	0,3
Plástico → LDPE y LLDPE	55.785	0,2
Plástico → Plástico rígido promedio	30.413	0,1
Papel	4.398	0,01
Plástico → PET	2.527	0,009
Plástico → PVC	0,04	0,00000015

Como se observa en la tabla 19, los materiales auxiliares con mayor peso en el consumo total del grupo durante el ejercicio 2025 son el plástico HDPE y el cartón, respectivamente. Estos materiales presentan también los mayores indicadores de intensidad de uso, con 1,8 kg/t y 1,3 kg/t de producto comercializado, lo que refleja su papel predominante en los procesos de envasado y acondicionamiento del producto.

En un segundo nivel de consumo se sitúan otros materiales plásticos utilizados en distintos formatos de embalaje, como los plásticos promedio (0,6 kg/t), PE (0,5 kg/t) y la película plástica (0,4 kg/t), así como la madera (0,5 kg/t) empleada principalmente en elementos logísticos como palets u otros soportes de transporte.

El resto de materiales presentan un peso significativamente menor en el consumo total, con intensidades inferiores a 0,3 kg/t, destacando el PP, LDPE/LLDPE y el plástico rígido promedio, mientras que materiales como papel, PET o PVC representan consumos residuales dentro del conjunto de materiales auxiliares utilizados por el grupo.

4.3. Gestión de Residuos

Durante el año 2025, el Departamento de ESG llevó a cabo, en coordinación con las responsables de cada centro, un programa formativo dirigido a toda la plantilla, orientado a reforzar la correcta segregación de residuos en origen.

Esta iniciativa tuvo como objetivo no solo garantizar el cumplimiento de los procedimientos internos de gestión ambiental, sino también fortalecer la cultura corporativa en materia de sostenibilidad y economía circular. Como complemento a la formación, se instalaron materiales informativos y cartelera específica en zonas comunes de los centros de trabajo, junto con comunicaciones internas periódicas, con el fin de sensibilizar y concienciar a los empleados sobre la importancia de su implicación activa en la gestión responsable de los residuos.

Las actividades que desarrolladas en **Somos Hijolusa** generan, además de los productos que comercializamos a nuestros clientes, otros materiales que se gestionan de forma diferenciada en función de su naturaleza.

Por un lado, se encuentran los **co-productos**, que son aquellas materias primas que no se embolsan al no cumplir con los requisitos específicos de calidad exigidos por nuestros clientes. Estos materiales se destinan a la alimentación animal o a determinados usos industriales, garantizando así su aprovechamiento.

Por otro lado, están los **residuos**, entendidos como aquellos materiales que no pueden ser reutilizados como co-productos y que se consideran desechos. Para su correcta gestión, los gestores autorizados se encargan de aplicar el tratamiento más adecuado en cada caso. Siempre que es posible, se prioriza la recuperación y valorización, otorgando una segunda vida a materiales como el papel y el cartón, que pueden transformarse en nuevos envases o productos de papelería. En aquellos casos en los que no es viable su aprovechamiento, se aplican los tratamientos correspondientes para asegurar una gestión adecuada y conforme a la normativa vigente.

En relación con los co-productos, **Natuber** ha desarrollado e implantado un innovador proceso de tratamiento del agua de lavado de la patata. Mediante este sistema, se separa y recupera la fécula presente en el agua utilizada durante el proceso productivo. La fécula extraída se valoriza posteriormente como co-producto y se comercializa en el mercado internacional para su reutilización en distintos sectores industriales. Este proceso no solo contribuye al aprovechamiento integral de la materia prima, sino que también reduce la

carga orgánica del agua tratada, mejorando la eficiencia ambiental del proceso y reforzando el compromiso de la organización con la economía circular.

En relación con los residuos, en los procesos productivos de las empresas del grupo se generan tanto residuos peligrosos como no peligrosos. No obstante, los residuos peligrosos tienen un carácter residual dentro del volumen total generado.

Estos residuos peligrosos corresponden principalmente a envases vacíos contaminados, aerosoles vacíos, absorbentes y materiales de filtración, así como envases plásticos contaminados. Todos ellos se gestionan conforme a la normativa aplicable, mediante su correcta segregación, almacenamiento y entrega a gestor autorizado.

En la Tabla 20 se detallan los residuos peligrosos totales generados por el grupo durante el año 2025.

Tabla 20. Kilogramos de residuos peligrosos generados por Somos Hijolusa durante los años 2024 y 2025.

Residuos peligrosos	kg 2024	Kg residuos producidos / tn producto comercializadas 2024	kg 2025	Kg residuos producidos / tn producto comercializadas 2025
Somos Hijolusa	3.028	0,012	1328	0,0049

La generación total de residuos peligrosos se ha reducido desde 3.028 kg en 2024 hasta 1.328 kg en 2025, lo que supone una disminución del 56,14 % en términos absolutos. Asimismo, el indicador de intensidad ambiental ha mejorado de 0,012 kg por tonelada de producto comercializado en 2024 a 0,0049 kg/tn en 2025, evidenciando una mejora superior al 59 % en eficiencia ambiental por unidad de producción. Estos datos reflejan una evolución muy favorable en la gestión de residuos peligrosos, evidenciando la consolidación de las medidas de control operacional y prevención implantadas en el marco del Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001) y en coherencia con la Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

En relación con los residuos no peligrosos, la Due Diligence Ambiental realizada en 2024 en **Somos Hijolusa** ha permitido avanzar hacia una clasificación más detallada y precisa de los residuos generados, así como profundizar en el análisis de su ciclo de vida completo, desde su generación hasta su tratamiento final. Este ejercicio ha reforzado el control operativo y la trazabilidad en su gestión.

En la Tabla 21 se muestra la evolución de la generación de residuos no peligrosos del grupo en un contexto de crecimiento productivo sostenido. La generación total ha pasado de 18.035.470 kg en 2024 a 20.445.857 kg en 2025, lo que representa un incremento alineado con el aumento del volumen comercializado.

Tabla 21. Kilogramos de residuos no peligrosos generados por Somos Hijolusa desglosados por tipología, correspondiente a los años 2024 y 2025.

Tipología	kg 2024	Kg residuos producidos / tn producto comercializadas 2024	kg 2025	Kg residuos producidos / tn producto comercializadas 2024
Lodos	12.916.860	53	14.663.255	54
Tierras	4.525.310	19	4.919.552	18
Plástico	281.202	1	404.721	1,5
RSU	195.311	0,8	240.875	0,9
Papel y Cartón	53.440	0,2	138.622	0,5
Madera	30.800	0,1	77.430	0,3
RAEEs	0	0	894	0,003
Aceite mineral	0	0	508	0,002
Hierro y acero	30.402	0,1	0	0
Total	18.035.470	74	20.445.857	76

Desde el punto de vista de la eficiencia, el indicador de intensidad de generación de residuos se sitúa en 76 kg por tonelada comercializada en 2025, frente a 74 kg/tn en 2024. Este ligero incremento mantiene, no obstante, valores estables y controlados, evidenciando una gestión adecuada de los residuos en proporción al crecimiento de la actividad.

Por tipologías, los lodos continúan siendo la fracción principal, asociada a los procesos de lavado, con una evolución proporcional a la actividad (53 a 54 kg/tn). Las tierras, aunque aumentan en volumen absoluto, mejoran su eficiencia relativa (19 a 18 kg/tn), reflejando una optimización operativa en la gestión de materias primas. Se observa un incremento en plástico, papel y cartón, evolución que puede estar vinculada al aumento del volumen de actividad y al mayor uso de materiales de envasado asociados a la comercialización. En 2025 se incorporan nuevas fracciones como RAEEs y aceite mineral.

En relación con **la gestión y reciclabilidad de los residuos** generados, los residuos producidos por la organización durante el ejercicio 2025 han sido gestionados mediante los siguientes tratamientos finales: reciclado, compostaje y eliminación en vertedero.

- El **reciclado** comprende aquellos residuos que, tras su correcta segregación y entrega a gestores autorizados, son sometidos a procesos de transformación para su conversión en materias primas secundarias, que posteriormente se reincorporan al mercado para la fabricación de nuevos productos, contribuyendo así a la reducción del consumo de recursos naturales vírgenes.
- El **compostaje** se aplica a la fracción orgánica biodegradable, permitiendo su valorización mediante tratamiento biológico controlado para la obtención de compost u otros productos valorizables.
- El **vertedero** constituye la opción de eliminación final para aquellos residuos que no pueden ser valorizados materialmente.

A partir del **peso total de residuos generados en el ejercicio 2025**, se calcula la **tasa de reciclabilidad**, entendida como el porcentaje de residuos destinados a reciclado y compostaje respecto del total de residuos generados.

Para el ejercicio 2025, la tasa de reciclabilidad obtenida es de 36 %, lo que refleja el grado de alineación de la organización con los principios de economía circular y con la jerarquía europea de gestión de residuos.

Además, en línea con nuestro compromiso con la reducción de residuos y con los objetivos establecidos en el Sistema de Gestión Ambiental, durante el ejercicio 2025 se impulsó de manera prioritaria la disminución de plásticos de un solo uso derivados del consumo de botellas y vasos por parte del personal. Esta iniciativa se materializó a través del **"Proyecto Botellas Reutilizables de Somos Hijolusa"**, cuyo objetivo era reducir al menos un 50 % el consumo de plásticos de un solo uso en las instalaciones del grupo.

En 2024 se estimó un consumo aproximado de 200.000 unidades de botellas y vasos de plástico de un solo uso. Como respuesta, se implementó un plan coordinado por el área de ESG que incluyó la sustitución progresiva de botellas desechables por botellas reutilizables de acero inoxidable y la instalación de nuevas fuentes de agua en **Patatas Hijolusa** para facilitar el rellenado.

Durante el desarrollo del proyecto se distribuyeron botellas reutilizables a todo el personal y se redujo de forma progresiva el consumo de envases desechables. Los registros internos reflejan una disminución del 45% del número de botellas y vasos de plástico utilizados a lo largo de 2025 respecto al ejercicio anterior, avanzando de forma clara hacia el objetivo de

reducción establecido. Esta medida no solo contribuye a la minimización de residuos plásticos, sino que también refuerza la sensibilización ambiental de los empleados, fomentando hábitos de consumo responsables y alineados con los principios de economía circular promovidos por la organización.

Con esta actuación, **Somos Hijolusa** consolida su compromiso con la prevención en origen de residuos y coherencia con su estrategia ESG de mejora continua del desempeño ambiental.

4.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica 2025

Todas las oficinas y centros productivos de **Somos Hijolusa** se encuentran ubicados en polígonos industriales plenamente habilitados para el desarrollo de su actividad agroalimentaria. Esta localización estratégica, alejada de zonas residenciales, contribuye a minimizar posibles impactos sobre la comunidad, especialmente en materia de emisiones acústicas y lumínicas, reduciendo así cualquier afección potencial sobre la salud y el bienestar de la población del entorno.

Todos los centros del grupo cuentan con estudios de ruido ambiental realizados por entidades competentes, cuyos resultados han sido favorables y acreditan el cumplimiento de la normativa aplicable en cada comunidad autónoma. Durante el año 2025, en una de las plantas del grupo se recibió una queja externa relacionada con niveles de ruido. Tras la correspondiente evaluación técnica, la autoridad competente concluyó que los niveles acústicos registrados en nuestras instalaciones se encuentran dentro de los límites legales aplicables, considerándolos conformes y adecuados.

Actualmente no se están recogiendo datos sobre las emisiones SAO, NOx ni SOx.

4.5. Protección de la biodiversidad 2025

Las ubicaciones geográficas de las plantas del grupo **Somos Hijolusa** no se encuentran en áreas protegidas ni en zonas especialmente sensibles desde el punto de vista ecológico, por lo que la actividad industrial desarrollada no genera impactos significativos directos sobre la biodiversidad.

En **Patatas Hijolusa** y **AGV**, el agua utilizada en los procesos productivos se recircula mediante plantas de tratamiento propias, lo que permite su depuración y posterior reutilización en el proceso industrial. Este sistema de economía circular hídrica reduce de manera significativa la captación de agua nueva y optimiza su gestión interna. En cuanto a la procedencia del recurso, en **Patatas Hijolusa** el agua procede de un pozo propio y de la red general; en **AGV** el suministro proviene de la red y de una comunidad de regantes; y en **Natuber** el abastecimiento es proporcionado por una compañía externa autorizada.

A continuación, en la Tabla 22 se detalla el consumo de agua del grupo durante los años 2024 y 2025, expresado en metros cúbicos.

Tabla 22. Consumo de agua expresado en metros cúbicos en el grupo Somos Hijolusa, correspondiente a los años 2024 y 2025.

Consumo de agua	M ³ 2024	M ³ 2025	Variación (%)
Total Somos Hijolusa	812.581	794.823	-2,2

El consumo total de agua del grupo ascendió a 812.581 m³ en 2024 y a 794.823 m³ en 2025, lo que supone una reducción absoluta de 17.758 m³ y una disminución relativa del 2,2 %. Esta evolución refleja una mejora en la eficiencia hídrica del grupo, especialmente relevante en un contexto de creciente presión sobre los recursos hídricos y de mayor exigencia regulatoria en materia de gestión sostenible del agua.

La reducción registrada en 2025 está alineada con las mejoras implantadas durante el ejercicio, especialmente en **AGV**, donde se han optimizado los sistemas de tratamiento del agua mediante la eliminación previa de material inorgánico antes del lavado del producto y la mejora de las instalaciones de depuración. Estas actuaciones han contribuido a aumentar la calidad del recurso reutilizado y a mejorar el rendimiento del sistema de tratamiento.

Si bien el grupo dispone de plantas de tratamiento de aguas propias en **Patatas Hijolusa** y **AGV**, actualmente no se cuenta con contadores específicos que permitan cuantificar con precisión el volumen exacto de agua depurada y recirculada. La instalación de estos dispositivos ha sido identificada como una línea de mejora prioritaria para reforzar el sistema de reporte ambiental y establecer objetivos cuantitativos más ambiciosos de eficiencia hídrica.

Durante el 2025, las administraciones competentes continúan realizando las inspecciones periódicas de los vertidos de las fábricas.

La gestión responsable del agua constituye uno de los pilares ambientales de **Somos Hijolusa**. En este sentido, la reducción del 2,2 % en el consumo total en 2025 evidencia una tendencia positiva hacia la optimización del recurso, reforzada por la mejora de infraestructuras y por el compromiso del grupo con una utilización sostenible del agua.

4.6. Cálculo de la Huella De Carbono Corporativa

Somos Hijolusa, desde el ejercicio 2024, calcula de forma anual su **Huella de Carbono Corporativa** (Corporate Carbon Footprint, CCF), con el objetivo de cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas directa e indirectamente por el desarrollo de sus actividades.

El cálculo de la huella de carbono de una organización consiste en identificar y cuantificar las emisiones de GEI asociadas a sus operaciones, permitiendo expresar su impacto ambiental en términos de toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂eq). Este análisis constituye una herramienta clave para la gestión del impacto climático, la definición de estrategias de reducción y la mejora continua del desempeño ambiental del grupo.

Los cálculos se han realizado de conformidad con las directrices del **Protocolo de Gases de Efecto Invernadero** – Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte (GHG Protocol), marco de referencia internacionalmente reconocido y alineado con los requisitos de la Directiva CSRD y los ESRS, en particular el estándar ESRS E1 – Cambio climático.

Metodología de cálculo

De acuerdo con el GHG Protocol, se han considerado cinco principios básicos para la elaboración de la Huella de Carbono Corporativa y el informe correspondiente:

- Relevancia: El cálculo debe tener en cuenta todas las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que tengan un impacto significativo en la huella de carbono de la empresa. El informe posterior debe servir de apoyo en la toma de decisiones dentro y fuera de la empresa.

- Exhaustividad: El informe debe cubrir todas las emisiones de GEI dentro de los límites del sistema elegido. Cualquier excepción relevante que no haya sido incluida deberá ser documentada, expuesta y justificada.
- Coherencia: Se utilizarán metodologías consistentes para comparar las emisiones a lo largo del tiempo.
- Transparencia: Todos los aspectos relevantes se abordarán y documentarán de forma objetiva y coherente para que el informe sea claro y fácil de seguir.
- Precisión: Se garantiza que los cálculos de las emisiones de gases de efecto invernadero no son sistemáticamente ni demasiado altos ni demasiado bajos. Las incertidumbres deben reducirse al máximo.

Herramientas y fuentes de datos

En el ejercicio 2024, **Somos Hijolusa** optó por un cambio de software para el cálculo de la huella de carbono corporativa. Esta decisión responde al compromiso del grupo con la mejora continua, la fiabilidad de los datos y la excelencia en la gestión ambiental y el reporting en sostenibilidad.

El nuevo software incorpora tecnología más avanzada y utiliza factores de emisión procedentes de fuentes oficiales y estandarizadas, lo que permite incrementar la robustez, trazabilidad y comparabilidad de los resultados. Asimismo, el grupo amplía de forma progresiva el alcance y el nivel de detalle del cálculo, incorporando nuevas categorías y fuentes de emisión a medida que se dispone de información más precisa.

Las emisiones de CO₂eq se han calculado a partir de datos de actividad, priorizando el uso de datos primarios siempre que ha sido posible, y de datos secundarios procedentes de fuentes reconocidas, cuando no se disponía de información primaria.

Los factores de emisión utilizados por el software correspondiente al cálculo del ejercicio 2025 proceden, entre otras, de las siguientes fuentes:

- **Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)** – España
- **Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA)** – Reino Unido
- **Environmental Protection Agency (EPA)** – Estados Unidos, para determinadas categorías de compras
- **Agribalyse**, para factores de emisión específicos asociados al cultivo de hortalizas.

Límites del sistema y alcances considerados

Los límites del sistema definen las actividades de **Somos Hijolusa** que influyen en su huella de carbono. De acuerdo con el GHG Protocol, las fuentes de emisión se han clasificado en los siguientes **tres alcances**:

- **Alcance 1:** incluye todas las emisiones directas generadas por fuentes que son propiedad o están bajo el control de la empresa, como el consumo de combustibles en instalaciones y flota propia.
- **Alcance 2:** recoge las emisiones indirectas asociadas a la generación de la energía adquirida y consumida por la organización, principalmente electricidad.
- **Alcance 3:** comprende otras emisiones indirectas que se producen a lo largo de la cadena de valor y que no están bajo el control directo de la empresa, como los viajes de los empleados, el transporte de mercancías o determinadas categorías de compras y residuos.

La **Huella de Carbono de Somos Hijolusa 2025** se ha calculado integrando los **tres alcances**, lo que permite disponer de una visión completa y representativa del impacto climático del grupo, identificar áreas prioritarias de mejora y desarrollar estrategias de reducción de emisiones más eficaces.

Resultados y evolución de las emisiones

El cálculo de las emisiones asociadas a las actividades de **Somos Hijolusa** correspondientes al período comprendido entre **enero de 2025 y diciembre de 2025** asciende a un total de **117.839 toneladas de CO₂eq**. A modo comparativo, en el ejercicio 2024 las emisiones totales del grupo fueron de **76.324 t CO₂eq**. En la Figura 6 se observa la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero.

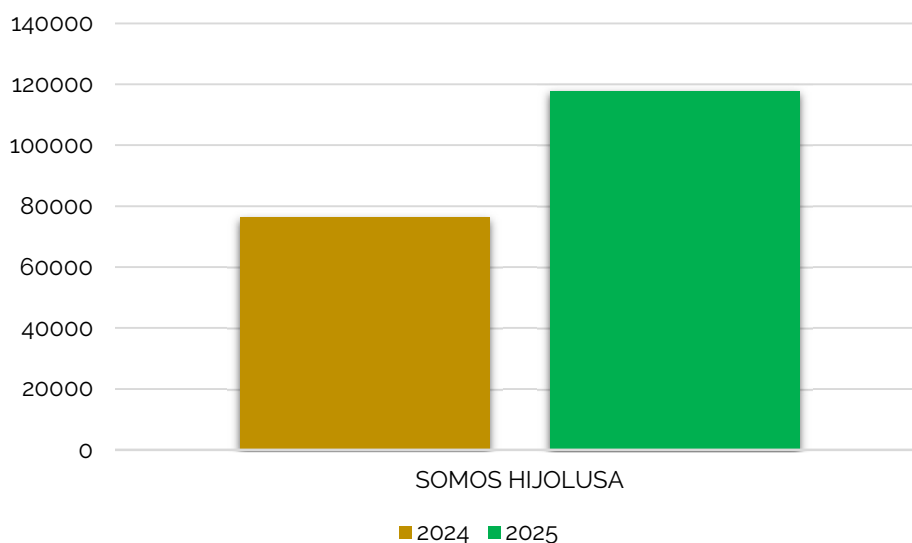


Figura 6. Huella de carbono del grupo, expresa en toneladas de CO₂ equivalentes, correspondiente a los años 2024 y 2025.

La Tabla 23 recoge la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de **Somos Hijolusa** en los ejercicios 2024 y 2025, desagregadas por Alcance 1, 2 y 3, de acuerdo con la clasificación establecida por el GHG Protocol. La tabla presenta tanto las emisiones absolutas, expresadas en toneladas de CO₂ equivalente (t CO₂eq), como su porcentaje relativo sobre el total y las emisiones relativas o de intensidad, calculadas como t CO₂eq por tonelada de producto comercializado (t CO₂eq/tn). Este enfoque combinado permite analizar no solo el peso específico de cada alcance en el impacto climático global del grupo, sino también la eficiencia ambiental de la actividad productiva en relación con el volumen comercializado, facilitando así una mejor priorización de las acciones de reducción de emisiones.

Tabla 23. Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Somos HijoLusa por alcances (Alcance 1, 2 y 3), emisiones absolutas (t CO₂eq), porcentaje sobre el total y emisiones relativas (t CO₂eq/tn de producto comercializado) correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025.

Alcance	Emisiones 2024 (tCO ₂ eq)	% del total	tCo ₂ eq/tn producto comercializa do	Emisiones 2025 (t CO ₂ eq)	% del total	tCo ₂ eq/tn producto comercializa do
Alcance 1	453	0,59	0,00185	679	0,57	0,0025
Alcance 2	2.136	2,82	0,0088	2.313	1,96	0,0086
Alcance 3	73.735	96,58	0,30	114.849	97,46	0,42
Total	76.324	100	0,31	117.839	100	0,44

En términos absolutos, las emisiones totales pasan de 76.324 tCO₂eq en 2024 a 117.839 tCO₂eq en 2025, lo que supone un incremento significativo. Este aumento se concentra principalmente en el Alcance 3, que representa la práctica totalidad de la huella corporativa en ambos ejercicios (96,58% en 2024 y 97,46% en 2025). Esta estructura es coherente con la naturaleza del sector agroalimentario, donde las principales emisiones se generan en la cadena de valor, especialmente en la producción agrícola, el transporte, los insumos y los materiales de envasado.

El Alcance 1, aumenta de 453 a 679 tCO₂eq, aunque mantiene un peso relativo inferior al 1% sobre el total. La intensidad por tonelada de producto comercializado también se incrementa, lo que puede estar asociado a un mayor nivel de actividad.

En el caso del Alcance 2, vinculado al consumo de electricidad, las emisiones aumentan ligeramente en términos absolutos (de 2.136 a 2.313 tCO₂eq), pero reducen su peso porcentual sobre el total (del 2,82% al 1,96%). La intensidad por tonelada comercializada mejora levemente, lo que sugiere avances en eficiencia energética o una mayor incorporación de energía renovable, en línea con las actuaciones recogidas en el Plan de Descarbonización 2025–2030 del grupo.

El Alcance 3, por su parte, experimenta el mayor incremento tanto en términos absolutos como en intensidad (de 0,30 a 0,42 tCO₂eq por tonelada comercializada), lo que indica que el crecimiento del volumen de negocio no ha venido acompañado de una reducción proporcional de las emisiones en la cadena de suministro y distribución.

El incremento de emisiones observado en el ejercicio actual se debe, en gran medida, a la **ampliación y mejora del alcance del cálculo de la huella de carbono**, mediante la incorporación de **nuevas categorías y fuentes de emisión** que no se contabilizaban en ejercicios anteriores, como, por ejemplo, el gasto en servicios. Asimismo, se ha logrado una mayor precisión en el reporte de las emisiones asociadas a la cadena de suministro, tanto aguas arriba como aguas abajo, lo que ha permitido obtener una estimación más completa, robusta y representativa del impacto climático real de **Somos Hijolusa**.

En relación con las emisiones aguas abajo, asociadas al transporte de ventas, se ha aplicado una metodología específica que tiene en cuenta el tipo de transporte y el porcentaje estimado de ocupación de la carga, con el objetivo de reflejar de forma más realista la intensidad de las emisiones atribuibles a la actividad de distribución. Los criterios utilizados se detallan en la Tabla 24.

Tabla 24. Metodología de asignación de emisiones en el transporte de ventas según tipo de transporte y porcentaje de carga.

Tipo de transporte	Porcentaje de carga considerado
Camión dedicado (FTL)	100 %
Camión compartido (LTL)	1. Grupaje puro: 50–60 % 2. Compartido con pocos clientes: 70 %
Furgoneta multicliente (última milla)	70 %
Reparto urbano muy atomizado (múltiples paradas)	60–65 %

La aplicación de estos porcentajes permite asignar de forma proporcional las emisiones del transporte a la actividad de **Somos Hijolusa**, evitando sobreestimaciones y alineando el cálculo con los principios **de precisión, relevancia y transparencia** del GHG Protocol, así como con los requisitos de reporte del ESRS E1 – Cambio climático.

4.7. Provisiones y garantías por riesgos medioambientales

Durante el ejercicio 2025, **Somos Hijolusa** no ha registrado provisiones ni garantías específicas por riesgos medioambientales. Esta decisión se basa en que, conforme a los análisis realizados dentro del marco del sistema de gestión ambiental (ISO 14001) implantado, y las revisiones periódicas efectuadas, no se han identificado contingencias relevantes que obliguen a su contabilización conforme al marco normativo aplicable.

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción

5.1. Lucha contra la corrupción, tráfico de influencias y blanqueo de capitales

En **Patatas Hijolusa** disponemos de un protocolo de prevención de riesgos penales, haciendo especial hincapié en delitos empresariales, y tratando 26 tipos de delitos que puede cometer una persona jurídica.

Todo el equipo directivo ha completado un cuestionario para poder realizar un autodiagnóstico y ha firmado su compromiso con los valores y principios de este protocolo.

Entre las medidas que se recogen en nuestro protocolo de prevención, se encuentran la formación, los informes de auditorías, la creación de un comité de Prevención de Riesgos Penales. En 2024 hemos trabajado en lograr una mayor transparencia elaborando el EINF, así como reportando trimestralmente al Consejo de Administración las cuestiones relativas a buena gobernanza, entre otras.

A lo largo de 2025 está previsto extender el protocolo de prevención de riesgos penales y el sistema de compliance ético al conjunto del grupo (**AGV** y **Natuber**), garantizando un enfoque homogéneo. Asimismo, se trabajará en el desarrollo de indicadores específicos para la medición de la efectividad del sistema, incluyendo formación en ética, controles implantados y evaluación periódica de los riesgos de corrupción por áreas críticas.

5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Somos Hijolusa ha realizado donaciones monetarias por valor total de 110.782€. También, se han realizado donaciones en producto de 105.262 kg.

Además de las donaciones de producto y monetarias, se han realizado varias acciones sociales con diferentes asociaciones: Donación de sangre en las instalaciones en colaboración con Donantes de Sangre de León, colaboración con Moda-Re (Cáritas) con la instalación de un contenedor de ropa, colaboración con Cáritas León en la campaña "Ningún Niño Sin Juguetes" en Navidad.

5.3. Transparencia fiscal

El desempeño financiero del grupo **Somos Hijolusa** refleja un resultado consolidado positivo en 2024 y 2025, a pesar del impacto del impuesto sobre beneficios (Tabla 25).

Tabla 25. Resultado consolidado e impuesto sobre beneficios (en miles de €) del grupo Somos Hijolusa de los años 2024 y 2025.

AÑO	2024	2025
Impuesto sobre Bº	(7.395)	(11.709)
Resultado consolidado del ejercicio	20.639	30.643

El importe de resultado consolidado de 2024 se ha modificado para hacerlo comparable con el de 2025 porque el año pasado los 13.948 miles de euros, correspondían a beneficio neto, y este año al beneficio antes de impuestos.

SUBVENCIONES PÚBLICAS PERCIBIDAS

Somos Hijolusa durante el ejercicio 2025 no ha obtenido subvenciones y ayudas. En 2024 el total del grupo fue de 54.743€.

6. Clientes y proveedores

Los procesos productivos y operativos de **Somos Hijolusa** se centran en alcanzar los máximos estándares de calidad y eficiencia. Para conseguirlo, están alineados con las principales normas internacionales y estándares en materia de calidad y seguridad alimentaria.

Gracias a nuestra actividad en materia social dentro del dpto. ESG, nuestro grupo impacta positivamente en las comunidades locales en las que opera de la siguiente forma:

- A través de la creación de empleo (desglosado en el apartado de empleo).
- A través de la colaboración con entidades y asociaciones sin ánimo de lucro (campaña de donación de juguetes a Cáritas, carrera de la mujer, inserción de personas de asociaciones que protegen a víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social, y otros colectivos vulnerables).
- A través de patrocinios a equipos deportivos locales e iniciativas solidarias.

Calidad y Seguridad Alimentaria

Durante el ejercicio 2025, el grupo **Somos Hijolusa** ha mantenido un compromiso firme con la excelencia en calidad y seguridad alimentaria en todas sus sociedades, reforzando el enfoque preventivo, la cultura de inocuidad y la mejora continua en los procesos productivos.

Garantizamos en todo momento el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de calidad y seguridad alimentaria, asegurando la conformidad con la normativa vigente y con los estándares exigidos por nuestros clientes y por las entidades certificadoras.

Conocemos en profundidad nuestros procesos y los desarrollamos bajo criterios técnicos rigurosos para ofrecer las máximas garantías en seguridad alimentaria, cumpliendo con los requisitos de clientes y consumidores y protegiendo activamente la imagen y reputación de nuestras marcas. En este contexto, la inversión en I+D+i, en nuevas tecnologías y en la mejora continua de los recursos —tanto humanos como materiales— constituye una prioridad estratégica para el grupo.

Asimismo, mediante evaluaciones internas y externas periódicas, garantizamos el cumplimiento no solo de los requisitos legales aplicables, sino también de los estándares internos definidos por la organización, reforzando así la solidez y fiabilidad de nuestro sistema de gestión.

Gestión de incidencias y satisfacción del cliente

En **Patatas Hijolusa**, se registraron 388 incidencias de cliente en 2025, frente a 242 en 2024. Este incremento se concentró principalmente en el tercer trimestre y estuvo asociado a picos de producción y a una mayor variabilidad en la materia prima durante la campaña.

Como respuesta, se adoptaron medidas correctivas y preventivas orientadas a:

- Reforzar los controles de calidad en la recepción de materia prima.
- Intensificar las verificaciones sobre producto terminado.
- Sistematizar la evaluación y análisis de devoluciones.
- Mejorar el análisis causa-raíz de incidencias recurrentes.

En paralelo, se desarrolló un plan específico de mejora para la marca **“La Huerta de D^a Rogelia”**, centrado en la reducción de defectos externos. Como resultado, las incidencias asociadas a esta tipología disminuyeron de 23 en 2024 a 8 en 2025, lo que supone una reducción superior al 60 %, evidenciando la eficacia de los planes focalizados por producto.

En **AGV**, los objetivos de 2025 se orientaron a la reducción del ratio de incidencias por kilogramo vendido en productos estratégicos: Bandeja de cocido, Zanahoria formato 1 kg y Puerro Flow Pack. Aunque no se alcanzó la reducción global anual prevista, se registraron mejoras parciales en determinados trimestres, especialmente en periodos de mayor volumen de ventas. Se reforzó el seguimiento semanal de indicadores y el análisis de desviaciones puntuales, consolidando un modelo de control operativo más sistemático y preventivo.

Por su parte, **Natuber** definió una hoja de ruta específica alineada con las exigencias del canal HORECA, centrada en los siguientes ejes estratégicos:

- Refuerzo de la cultura de seguridad alimentaria.
- Optimización del sistema de medición de sulfitos.
- Eliminación de cuerpos extraños.
- Reducción de incidencias por pardeamiento.
- Digitalización integral del departamento de calidad.

Estas líneas de actuación fortalecen la prevención y el control en productos de IV gama, donde los estándares de inocuidad y trazabilidad son especialmente exigentes.

Auditorías y fortalecimiento del sistema de gestión

El grupo mantuvo en 2025 un sistema robusto de auditorías internas y externas, como herramienta clave de mejora continua y garantía de cumplimiento normativo.

En **Patatas Hijolusa**, se logró reducir en un 21 % las desviaciones detectadas en auditorías IFS respecto al ejercicio anterior (de 19 a 15), cumpliendo el objetivo establecido. Este resultado fue posible gracias a:

- Una mayor revisión y actualización documental.
- Planificación anticipada de auditorías.
- Preparación técnica específica del personal.
- Refuerzo en el mantenimiento y trazabilidad de registros de calidad y seguridad alimentaria.

Cultura de seguridad alimentaria

Durante 2025 se consolidó el enfoque de cultura de seguridad alimentaria en todas las plantas, con especial intensidad en **Natuber**. Las principales actuaciones incluyeron:

- Formación específica a equipos operativos y mandos intermedios.
- Implicación activa del liderazgo en materia de inocuidad.
- Evaluación del grado de implantación cultural en planta.

Este enfoque preventivo se encuentra alineado con los requisitos de **IFS Food** y con las crecientes expectativas de clientes y consumidores en materia de transparencia, control y garantía de producto seguro.

Digitalización y mejora del control de datos

El grupo avanzó de forma significativa en la digitalización de los procesos de calidad, con especial foco en **Natuber** y en la mejora del control y explotación de datos en el resto de plantas. Entre las principales iniciativas destacan:

- Digitalización progresiva de registros de calidad.
- Mejora de la trazabilidad interna y documental.
- Optimización de análisis críticos (como la medición directa de sulfitos).

- Mayor estructuración y seguimiento de indicadores de desempeño.

Estas mejoras refuerzan la resiliencia operativa, la integridad de la información y la fiabilidad del reporting interno y externo, incluyendo su contribución a los indicadores ESG del grupo.

Compromiso con clientes y consumidores

En **Somos Hijolusa** orientamos nuestra actividad a satisfacer las necesidades y expectativas actuales y futuras de nuestros clientes, garantizando productos y servicios de alta calidad en todas las fases de la cadena de valor, desde la recepción de materias primas hasta el punto de consumo.

Todas las sociedades del grupo disponen de un sistema de gestión de la seguridad alimentaria certificado bajo estándares reconocidos por la GFSI, como IFS Food, asegurando el cumplimiento de los más altos requisitos internacionales en materia de inocuidad, trazabilidad y control operacional.

La seguridad y salud de los consumidores constituye una prioridad estratégica para el grupo, manteniendo un enfoque preventivo y de mejora continua en todos los procesos productivos.

Gestión de reclamaciones y no conformidades

El grupo dispone de procedimientos corporativos que regulan la gestión de incidencias y reclamaciones, tanto de clientes como de consumidores finales.

En **Patatas Hijolusa**, el procedimiento PCMA 09 Incidencia No Conformidad E4 (Procedimiento nº 9) establece los protocolos para la correcta recepción, registro, análisis y cierre de reclamaciones en tiempo y forma. Este marco metodológico es de aplicación equivalente en el resto de sociedades participadas.

Todas las reclamaciones se registran en un sistema de control que permite su trazabilidad, análisis de tendencias y establecimiento de acciones correctivas y preventivas. La gestión es coordinada por el Departamento de Calidad, que define planes de mejora en función de la gravedad y recurrencia de las incidencias detectadas.

Durante el ejercicio 2025 se registraron un total de 674 reclamaciones, frente a 583 en 2024. En **AGV** continúan gestionándose algunas incidencias correspondientes al ejercicio anterior,

mientras que en **Patatas Hijolusa** las reclamaciones han sido gestionadas y cerradas en su totalidad. Distribución de reclamaciones 2025 por tipología:

- Calidad: 513
- Transporte: 77
- Cuerpos extraños: 26
- Falta de peso: 19
- Otros: 19
- Error de etiqueta: 11
- Embalaje: 8
- Error de carga: 1

El análisis periódico de estos datos permite reforzar controles específicos en aquellas categorías con mayor impacto, consolidando un modelo de gestión basado en evidencia y orientado a la reducción progresiva de incidencias.

Gestión de crisis y emergencias

Somos Hijolusa dispone de un Procedimiento de Crisis Alimentaria que estandariza la actuación ante incidentes que puedan comprometer la seguridad del producto, definiendo responsabilidades, canales de comunicación y coordinación con autoridades competentes.

Asimismo, el grupo cuenta con un Procedimiento de Emergencia Ambiental que regula la actuación ante incidentes ambientales, garantizando una respuesta rápida, estructurada y conforme a la normativa aplicable.

Estos protocolos refuerzan la resiliencia operativa y la protección tanto del consumidor como del entorno.

Política de Compras y homologación

El proceso de compras del grupo se rige por la Política de Compras, que establece criterios de homologación de proveedores y materiales basados en:

- Aseguramiento de la calidad del producto o servicio.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Evaluación documental previa a la contratación.

Desde 2024, se han incorporado criterios ambientales, sociales y de igualdad en los procesos de homologación, alineando progresivamente la cadena de suministro con los compromisos ESG del grupo.

La homologación contempla la evaluación de certificaciones y especificaciones técnicas según la naturaleza del suministro. La primera entrega de producto o servicio actúa como prueba industrial previa a la homologación definitiva.

Adicionalmente, se realiza una evaluación periódica del desempeño del proveedor basada en los resultados de inspección en recepción y en el nivel de conformidad detectado.

Durante el ejercicio 2025 no se realizaron auditorías a proveedores. El grupo se ha fijado como objetivo reforzar este ámbito en próximos ejercicios, avanzando hacia un modelo más estructurado de evaluación y seguimiento ESG en la cadena de valor.

Acciones de asociación y patrocinio

En 2025, **Somos Hijolusa** destinó 161.983 € a acciones de patrocinio y colaboración, frente a 34.786 € en 2024, reforzando su compromiso con el entorno social y empresarial.

El grupo participa activamente en asociaciones sectoriales y empresariales, entre ellas:

- Foro Interalimentario
- Asociación Provincial de Empresarios de Alimentación
- Empresa Familiar Castilla y León
- AECOC
- Asociación "5 al día"
- Vitartis
- Club Ibérico de Profesionales de la Patata
- APEPIL
- Cámara de Comercio
- Círculo Empresarial Leonés
- Ildefe
- Valponasca

Asimismo, colabora con entidades de carácter social como Cáritas, Cruz Roja, Asprona, Aspaym, Diaconía, Donantes de Sangre, San Juan de Dios, Simone de Beauvoir, FGULEM y ACCEM, contribuyendo al desarrollo del entorno y al fortalecimiento del tejido social.

Anexo I. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

Tabla 26. Ámbitos generales

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/Razón de omisión
	Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias y principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	7-18	Información desarrollada en el apartado 1 "Modelo de negocio", incluyendo estructura del grupo, actividades, estrategia y entorno.
	Materialidad	Análisis de doble materialidad ESRS 1 ESRS 2	4-6	Análisis de doble materialidad descrito en el apartado II "Estándares y análisis de doble materialidad".
	Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	7-9; 20-35; 40	Las principales políticas y sus resultados se detallan a lo largo del informe por bloques temáticos (medioambiente, social, gobernanza).
	Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas. GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	15-18	Riesgos e impactos desarrollados en el apartado 1.4 "Impactos, riesgos y oportunidades".

Tabla 27. Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/Razón de omisión
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	41-63	Política ambiental y provisiones por riesgos medioambientales descritas en apartados 4 y 4.7.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)	7-8 Certificaciones ISO 14001, ISO 50001 y otros estándares descritos en modelo de gestión y medioambiente.
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	8; 63 Las tres sociedades disponen de seguro de Responsabilidad Civil. No se detallan provisiones adicionales específicas.
	Aplicación del principio de precaución	7-8; 14; 41-63	Aplicado mediante sistemas certificados y evaluación de riesgos ambientales dentro del SGI.
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	63	Información incluida en el apartado 4.7.
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	41; 55-63 Medidas de reducción de emisiones, ruido y contaminación lumínica desarrolladas en apartados 4.4 y 4.6.
Economía circular y prevención y gestión de los residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	52-56 Gestión de residuos y medidas de valorización detalladas en 4.3.
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	45; 52; 64 Medidas incluidas dentro del apartado de gestión de residuos y eficiencia productiva.

Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	57	Información sobre consumo y gestión de agua incluida en 4.1.
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	45-46	Detallado en apartado 4.2.
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	41-45	Apartado 4.1.
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	41-45	Medidas incluidas en apartados de energía y huella de carbono.
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	41-45	Instalaciones fotovoltaicas y autoconsumo descritos en 4.1.
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	58-63	Huella de carbono corporativa y medidas de mitigación en 4.6.
	Medidas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	58-63	Huella de carbono corporativa y medidas de mitigación en 4.6.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	56-57	No se identifican impactos significativos en áreas protegidas; actividad industrial en polígonos consolidados.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		56-57	No se identifican impactos significativos en áreas protegidas; actividad industrial en polígonos consolidados.

Tabla 28. Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/Razón de omisión
Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	21-27	Datos consolidados por género, categoría profesional y tipo de contrato.
Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		21-27	Información reportada en valores absolutos; no se emplean promedios por limitaciones del sistema.
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	21-27	No se utilizan promedios; sistema de gestión reporta datos a cierre de ejercicio.
Nº de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	21-27	Reportados en valores absolutos.
Empleo Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Hombres- Sal. Medio Mujeres) / Sal. Medio Hombres	29	Cálculo interno detallado en el apartado correspondiente.
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	27-29	Información agregada por categorías profesionales.
Remuneración media de los consejeros por sexo		27-29	Información incluida de forma agregada para preservar confidencialidad.
Remuneración media de los directivos por sexo		27-29	Información agregada; no se desglosa individualmente por protección de datos.
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	20	Medidas incluidas en organización del trabajo y conciliación.
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	20	Información incluida en

				apartado correspondiente.
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	31-33	Desarrollado en 3.2.
	Nº de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	31	Tasa de absentismo reportada en apartado correspondiente.
Organización del trabajo	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	32-33	Desarrollado en 3.2.
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	33-37	Información desarrollada en 3.3.
Salud y seguridad	Nº de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= Nº de accidentes con baja x 1.000.000/ nº horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= Nº de jornadas pérdidas x 1.000.000/ nº horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	33-37	Información desarrollada en 3.3.
	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	37-38	Desarrollado en apartado 3.4.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	38	Desarrollado en apartado 3.4.
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	38	Desarrollado en apartado 3.4.
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	37-38	Desarrollado en apartado 3.4.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	38-39	Desarrollado en apartado 3.5.

	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno	38-39	Desarrollado en apartado 3.5.
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	30-31	Desarrollado en apartado 3.1.3
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	39-40	Plan de Igualdad vigente y políticas asociadas.
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	39-40	Plan de Igualdad vigente y políticas asociadas.
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	39-40	Plan de Igualdad vigente y políticas asociadas
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	39-40	Plan de Igualdad vigente y políticas asociadas

Tabla 29. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/Razón de omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	18-20; 66-71	Procedimientos integrados en políticas internas y homologación de proveedores (aún no implantado en 2025).
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	18-20	Integrado en políticas laborales y código ético.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	18-20	No se registraron denuncias en 2025.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
GRI 2-23 Compromisos y políticas

18-20;
39-40

Compromiso recogido en políticas laborales y Plan de Igualdad.

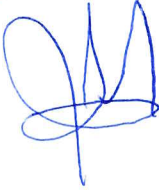
Tabla 30. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/Razón de omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	64	Incluidas dentro del apartado 5.1.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	64	No existe política independiente; integrado en protocolo de prevención de riesgos penales. Mejora prevista.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	64	Información cuantificada en apartado 5.2.

Tabla 31. Información sobre la sociedad

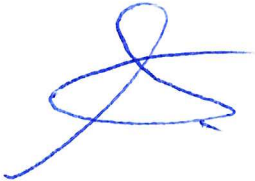
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios/Razón de omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	21-27	Generación de empleo estable en las regiones donde opera el grupo.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7-14; 66-71	Información cualitativa sobre actividad en León, Villena, Jerez y Vitoria.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	64	Participación en asociaciones sectoriales y colaboración con entidades sociales.
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	71	Detalladas cuantitativamente.
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		70-71	Inclusión progresiva de criterios ESG; no se realizaron auditorías en 2025.
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	70-71	Inclusión progresiva de criterios ESG en homologación; no se realizaron auditorías en 2025.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		70-71	No se realizaron auditorías a proveedores en 2025.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7-8	Sistemas certificados IFS, ISO 9001 e inocuidad alimentaria.
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas	66-71	Canales establecidos.
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	66-71	No se reportan incidencias significativas.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	65	Nuestros Bº son todos en España, por lo que no se desglosa país por país.

Impuestos sobre Bº pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	65	Información agregada en apartado 5.3.
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	65	Incluidas en apartado 5.3 si aplica.







El presente informe tiene al Cliente como único destinatario y, como tal, no es extensivo a ninguna otra persona o entidad. Por consiguiente, si el Cliente quisiera distribuir copias del informe de Evidentia Auditores, S.L.P. a cualquier otra persona o entidad, deberá informarle de que nada de lo que dicho informe contiene le es aplicable ni idóneo a sus propósitos sin el consentimiento escrito de Evidentia Auditores, S.L.P.



Av. Reyes Leoneses, 14 – 3º R
Edificio Europa
24008 León
Tel. 987 403 425

www.evidentiaslp.com
info@evidentiaslp.com

Av. Condesa Sagasta, 46 - 1º
24001 León
Tel. 987 228 754
Fax 987 220 797

Av. Pérez Colino, 22 - 1º
24402 Ponferrada
Tel. 987 456 400
Fax 987 403 512

Av. Ordoño II, 2, 2º
24001 León
Tel. 987 947 809

C/ Luciana Fernández, 12 - 1º
24402 Ponferrada
Tel. 987 424 360
Fax 987 409 057