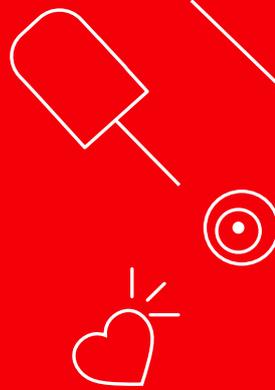




ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2024



INDICE

1.	Acerca de este informe	3
2.	Modelo de negocio	5
3.	Estrategia de sostenibilidad	13
3.1.	Estrategia de sostenibilidad	13
3.2.	Grupos de interés	18
3.3.	Análisis de materialidad	19
4.	Balance ecológico	23
4.1.	Uso eficiente del agua	25
4.2.	Gestión del cambio climático	27
4.3.	Gestión y reducción de residuos	33
4.4.	Estrategia de envases y empaques	36
4.5.	Gestión y protección de la Biodiversidad	38
5.	Desarrollo social	40
5.1.	Contribución a nuestras comunidades locales	40
6.	Fomento de la competitividad	42
6.1.	Relación con los proveedores y contratistas	42
6.2.	Calidad y seguridad de los procesos productivos	43
7.	Nuestros colaboradores	45
7.1.	Bienestar laboral y condiciones de trabajo	45
7.2.	Salud y seguridad en el trabajo	64
7.3.	Desarrollo organizacional	67
8.	Transparencia y nutrición	72
8.1.	Fortalecer el perfil nutricional	72
8.2.	Ofrecer productos innovadores	72
8.3.	Relación con clientes y consumidores	74
9.	Eficiencia económica y crecimiento continuo	76
9.1.	Sostenibilidad financiera	76
9.2.	Gobierno corporativo	77
9.3.	Ética, transparencia y conducta corporativa	80
9.4.	Gestión de riesgos	82
10.	Anexos	85
10.1.	Indicadores clave	85
10.2.	Tablas ley INF 11/2018 e indicadores GRI	87
10.3.	Información relativa a Taxonomía ambiental	92
10.4.	Informe de verificación	93

1. ACERCA DE ESTE INFORME

Este documento constituye el Estado de Información No Financiera (EINF) de 2024, y abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año. Su elaboración refleja el esfuerzo conjunto de la Sociedad Fiesta Colombina S.L.U. (en adelante **"Fiesta"**) y la Compañía de Alimentos del Pacífico, S.A. y subsidiarias (en adelante **"CAPSA"**), cuya titularidad corresponde a Fiesta. A lo largo del informe, nos referiremos a ambas entidades como **"Grupo Fiesta"**. Este último, a su vez, es filial del Grupo Colombina (en adelante **"Grupo Colombina"** o **"el Corporativo"**). Para más información, se puede consultar la página web corporativa de Fiesta (<https://fiesta.es/>) y la del Grupo Colombina (<https://colombina.com/co-es/>).

Este informe ha sido elaborado conforme a los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, y por las disposiciones relacionadas del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Asimismo, hemos tenido en cuenta las pautas de la Comisión Europea sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01), basadas en la Directiva 2014/95/UE, así como los criterios definidos por los Estándares del *Global Reporting Initiative (GRI)* versión 2021 como fundamentos generales y versión 2016 para los estándares en cuestión.

A través del EINF, destacamos las iniciativas clave dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, ofreciendo una perspectiva clara y detallada sobre nuestro compromiso con la sostenibilidad empresarial y la innovación. En él, reflejamos nuestros avances en desempeño, resultados e impactos en materia ambiental, social y de Gobierno Corporativo.

En coherencia con el ejercicio de doble materialidad realizado en 2023, el Grupo Colombina ha actualizado este análisis, fortaleciendo y refinando su matriz financiera para identificar los principales aspectos ESG en términos de riesgos y oportunidades.

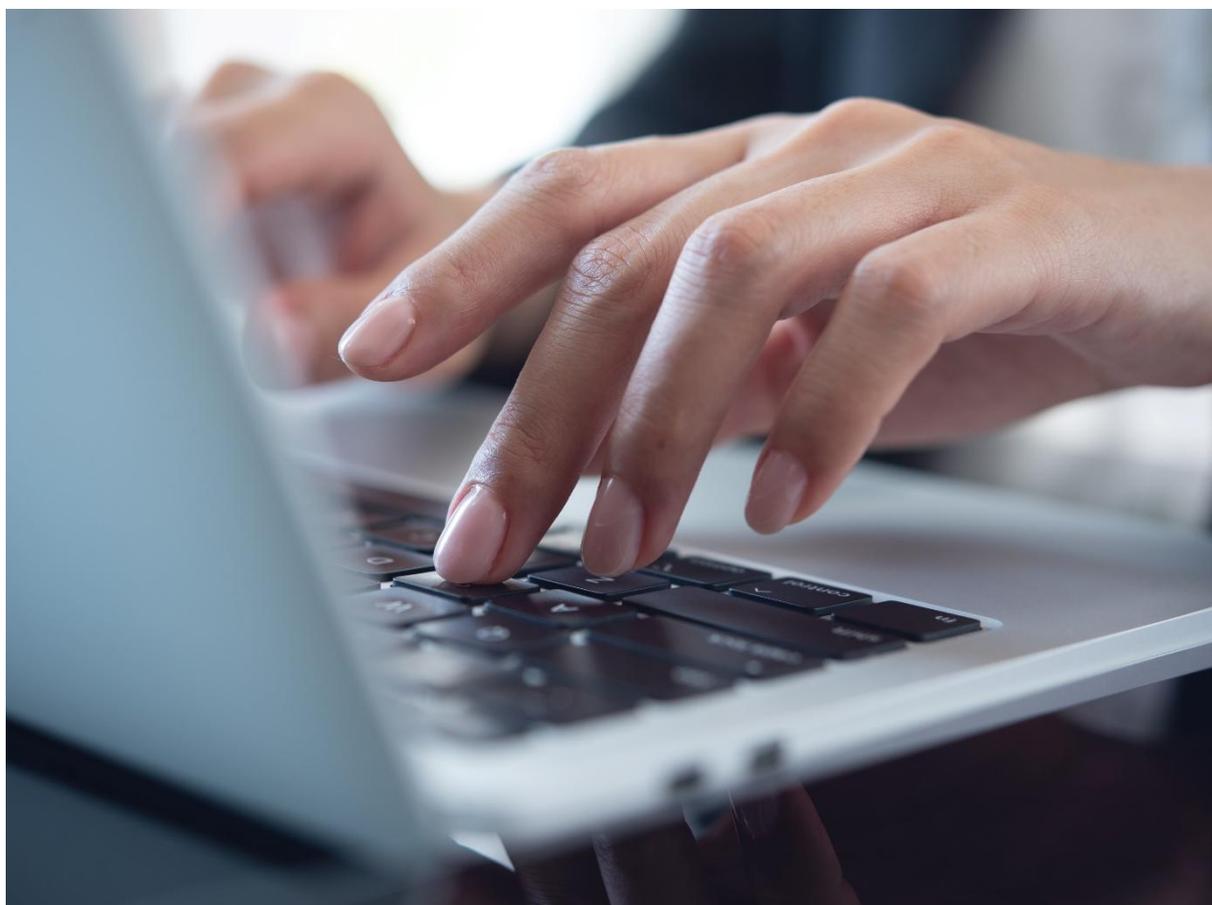
El 10 de octubre de 2024, Comercializadora Arlequín España S.L.U, filial del Grupo Fiesta, se convirtió en socio mayoritario de la Sociedad colombiana Distribuidora Colombina Ltda. Dado que esta incorporación tuvo lugar en el último trimestre del año, y considerando la complejidad de obtener la información proporcional a este periodo, los datos de dicha compañía no se incluirán en el presente informe. No obstante, se prevé que para el próximo año se integren la totalidad de los datos correspondientes.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2018, este informe está sujeto a verificación por parte de un proveedor independiente de servicios de auditoría asegurando la transparencia, veracidad e integridad de la información.

Por último, el alcance de este informe incluye información de las siguientes sociedades:

Tabla 1. Desglose de la participación societaria de Fiesta

Sociedad dependiente	Actividad económica	Sociedad titular	% Participación
Fiesta Colombina S.L.U. y subsidiaria	Producción y distribución de variedad de dulces; golosinas y productos de confitería.	Arlequín Comercial S.A.	100,00%
Distribuidora Colombina Ltda.	Comercialización y venta de productos alimenticios procesados y sin procesar, enlatados de cualquier especie, licores y derivados del azúcar.	Comercializadora Arlequín España S.L.U.	99,99%
Compañía de Alimentos del Pacífico S.A. y subsidiarias	Producción y distribución de productos de galletería, confitería, chocolatería y envasados.	Fiesta colombina S.L.U.	96,00%



2. MODELO DE NEGOCIO

Origen y estructura de Fiesta

Fiesta, fundada en 1965 en Alcalá de Henares (Madrid), se ha consolidado como una empresa referente en la fabricación y comercialización de confitería, galletas y chocolates, operando tanto en el mercado nacional como en el internacional. Desde sus inicios, ha destacado por su compromiso con la calidad y la innovación en el sector del dulce.

En marzo de 2016, pasó a formar parte del Grupo Colombina, una multinacional alimentaria con sede en Colombia. Esta integración ha fortalecido la presencia del grupo en Europa y ha permitido ampliar su portafolio de productos, consolidando su estrategia de expansión y crecimiento.

En noviembre de 2022, la compañía adquirió CAPSA, empresa con sede en Guatemala adquiriendo el 96% de su capital suscrito y pagado. CAPSA cuenta con una planta industrial en Guatemala y una red comercial en países como Panamá, Costa Rica, El Salvador, Honduras, República Dominicana, Nicaragua, México y Belice.

El 10 de octubre de 2024, Comercializadora Arlequín España S.L. adquirió el 99,999996 % del capital social de la sociedad colombiana Distribuidora Colombina Ltda., una empresa especializada en la comercialización y venta de productos alimenticios, tanto procesados como sin procesar, enlatados, licores y derivados del azúcar. Esta operación forma parte de la estrategia del Grupo Empresarial Colombina para fortalecer su estructura comercial, ampliar su presencia en el mercado y optimizar la distribución.

A nivel organizativo, como parte del Grupo Colombina, Fiesta garantiza la aplicación y cumplimiento de las políticas y procedimientos corporativos del grupo. Asimismo, desarrolla normativas específicas adaptadas a su operativa y a los requisitos legislativos de cada país en el que opera.



+ 50 años de historia



6 países

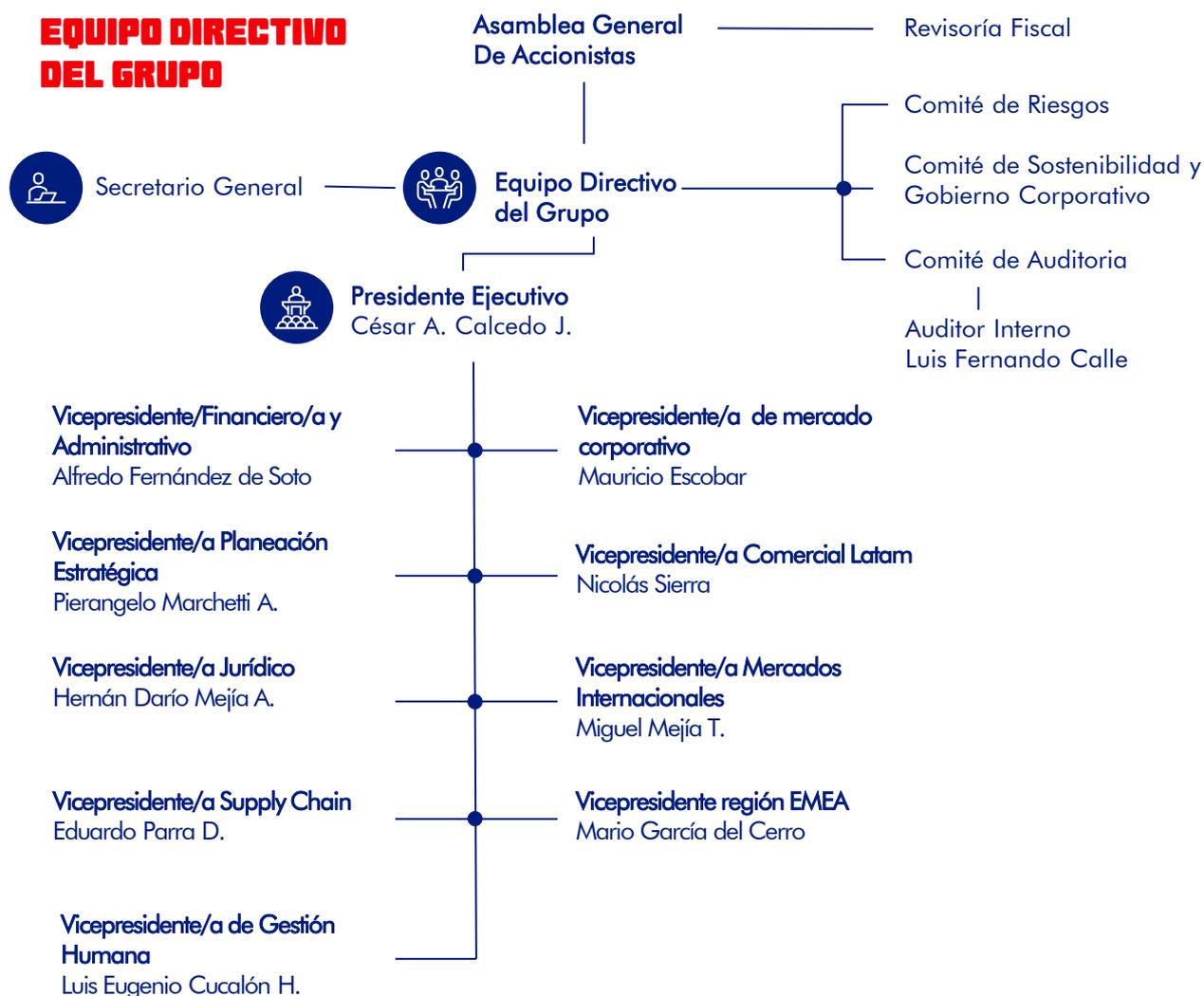


2 centros de producción



1.064 empleados

La estructura organizativa del Grupo Empresarial Colombina se configura de la siguiente manera:



Estrategia y Objetivos



Nuestro propósito corporativo es **Alegrar la vida de todo el mundo a través del sabor, propósito que tenemos presente cada día en todo lo que hacemos.**

En el Grupo Colombina nos dedicamos a la fabricación y comercialización de productos de confitería, galletas, chocolates, conservas, entre otros productos de alimentación, operando tanto en el mercado nacional como en el internacional a través de nuestras filiales en Norteamérica, Centro América, Sur América y Europa. Nuestra estrategia y propósito se fundamentan en cinco valores corporativos: el respeto, el trabajo en equipo, el compromiso, la creatividad e innovación, y la orientación al cliente. Estos valores guían nuestras acciones y decisiones, asegurando que cada producto que ofrecemos cumpla con los más altos estándares de calidad y satisfacción del cliente.

RESPECTO	TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	ORIENTACION AL CLIENTE
----------	-------------------	------------	--------------------------	------------------------

En términos de objetivos, nos enfocamos en innovar continuamente para mantenernos a la vanguardia del mercado, mejorar la eficiencia operativa para optimizar recursos y reducir costos, y fortalecer nuestras relaciones con los clientes y proveedores para asegurar una cadena de suministro robusta y confiable. Además, estamos comprometidos con la sostenibilidad ambiental, implementando prácticas que minimicen nuestro impacto ecológico y promuevan el uso responsable de los recursos naturales.

Para garantizar el cumplimiento de estos objetivos, hemos establecido un sistema de gestión por procesos que asegura la coordinación y eficiencia de todas nuestras operaciones, desde la producción hasta la distribución. Este sistema nos permite adaptarnos rápidamente a los cambios del mercado y responder de manera efectiva a las necesidades de nuestros clientes, manteniendo siempre nuestro compromiso con la calidad y la innovación.

Principales factores y tendencias futuras

Las operaciones del Grupo Fiesta se han iniciado con normalidad y dentro de lo planeado en todas las áreas de la Organización tanto el ámbito nacional como internacional para el 2025. Nos mantenemos con el optimismo y compromiso para alcanzar las metas presupuestadas y mantener el crecimiento sostenible de los negocios, del capital humano de la Organización y los aportes a la sociedad.

No se ha producido ningún acontecimiento significativo posterior a la fecha de cierre del 2024.

Principales factores de riesgos

Teniendo en cuenta los riesgos Globales indicados por el *World Economic Forum*¹ para el 2024 y los riesgos específicos del sector según la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB²), consideramos que los principales factores a los que está expuesta la Compañía en el desarrollo de sus actividades y operaciones cotidianas son:

- Cambios en el marco regulatorio de alimentos y bebidas: normativa de seguridad alimentaria y etiquetado.
- Impacto del cambio climático en la producción.
- Sostenibilidad y economía circular.
- Escasez y costos de materias primas.
- Ciberseguridad y digitalización.
- Financieros por tipos de cambio y tipos de interés elevados.
- Riesgos jurídicos, derivador de las distintas legislaciones vigente en los países donde operamos.

Las compañías vienen enfrentando desafíos significativos en los últimos años debido a presiones inflacionistas, sequías prolongadas e inestabilidad geopolítica, lo que ha afectado el consumo y la producción.

Se destaca la importancia de la **sostenibilidad y la economía circular** en el sector, señalando que las empresas están adoptando prácticas más sostenibles y estableciendo objetivos a largo plazo para mitigar y adaptarse al cambio climático, logrando la reducción en la intensidad de emisiones y evitando la generación de residuos mediante la integración de la circularidad en los procesos productivos.

¹ World Economic Forum: The Global Risks Report 2024

² FIAB: Memoria de Sostenibilidad sector de Alimentos y Bebidas

Principales factores de riesgos

La FIAB también subraya la necesidad de fortalecer la **resiliencia climática** de los sistemas alimentarios, incluyendo a los pequeños agricultores, para hacer frente a eventos climáticos extremos que afectan la producción y distribución de alimentos, incrementando precios y perjudicando a las comunidades más vulnerables.

Además, la **gestión del talento** será esencial para atraer, retener y desarrollar equipos diversos y altamente capacitados. En un entorno laboral en constante evolución, donde el trabajo remoto y la flexibilidad son cada vez más valorados, es fundamental crear un ambiente que promueva el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados.

Para mitigar estos riesgos, es esencial que las empresas del sector continúen **invirtiendo en innovación**, adopten prácticas sostenibles y fortalezcan la colaboración con todos los actores de la cadena de valor alimentaria.

Marcas comerciales

Como referentes en el mercado español, **lideramos la fabricación de caramelos con palo rellenos de chicle, así como la fabricación de regaliz**, consolidándonos entre las marcas más reconocidas en el Top of Mind (TOM). Nuestra fortaleza radica en la diferenciación frente a otras marcas, impulsada por nuestra versatilidad, el uso de materias primas de primera calidad y un know-how de más de 50 años que nos permite seguir creando productos únicos e inconfundibles.

Nuestras principales marcas comerciales en Grupo Fiesta son:

- Caramelos con palo

- Caramelos rellenos de chicle

Marcas comerciales

- Caramelos masticables

lolipop

- Caramelos de goma

gomelitas

- Regalices

Jellings

MAROMAS

MegaTorcidas

- Chicles

Chicles
POGO

Xtime

TicTico

- Bollería, galletas y chocolates



- Galletas Wafer

Bridge WAFER

Wafer

- Barquillos

Piazza

- Congelables



Marcas comerciales

- Salsas



- Caramelos duros



- Caramelos blandos



- Masmelos

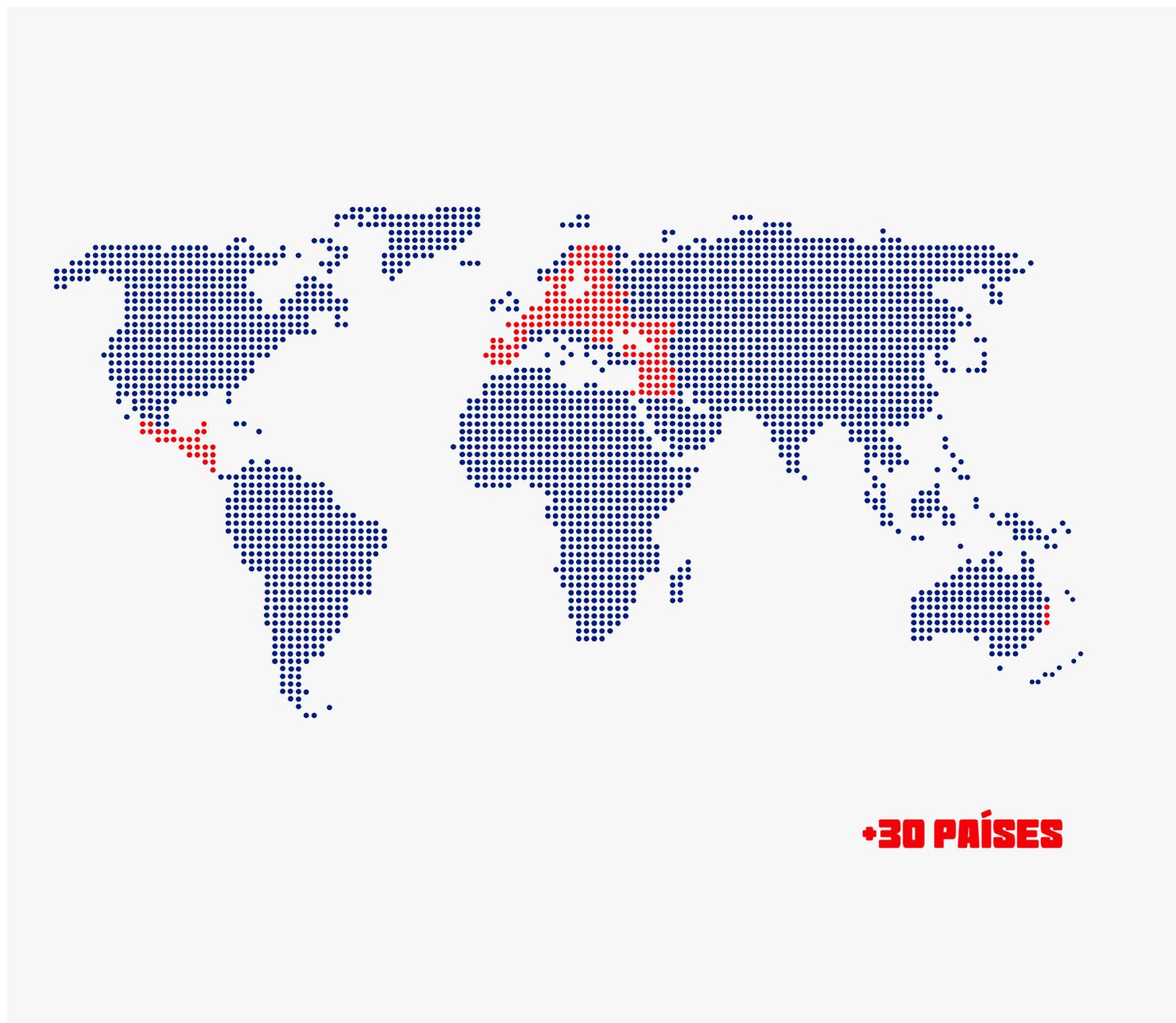


- Surtidos dulces duros



Desde CAPSA contamos con ocho centros de distribución desde los cuales distribuimos las marcas del Grupo Colombina, exportándolas a más de once países en Centroamérica, Norteamérica y el Caribe. Además, poseemos veinte líneas de producción para diez tipos de productos de confitería y galletería, correspondientes a doce marcas con posicionamiento regional.

El Grupo Fiesta exporta a más de 30 países por todo el mundo, lo que representa el 52% de su facturación anual.



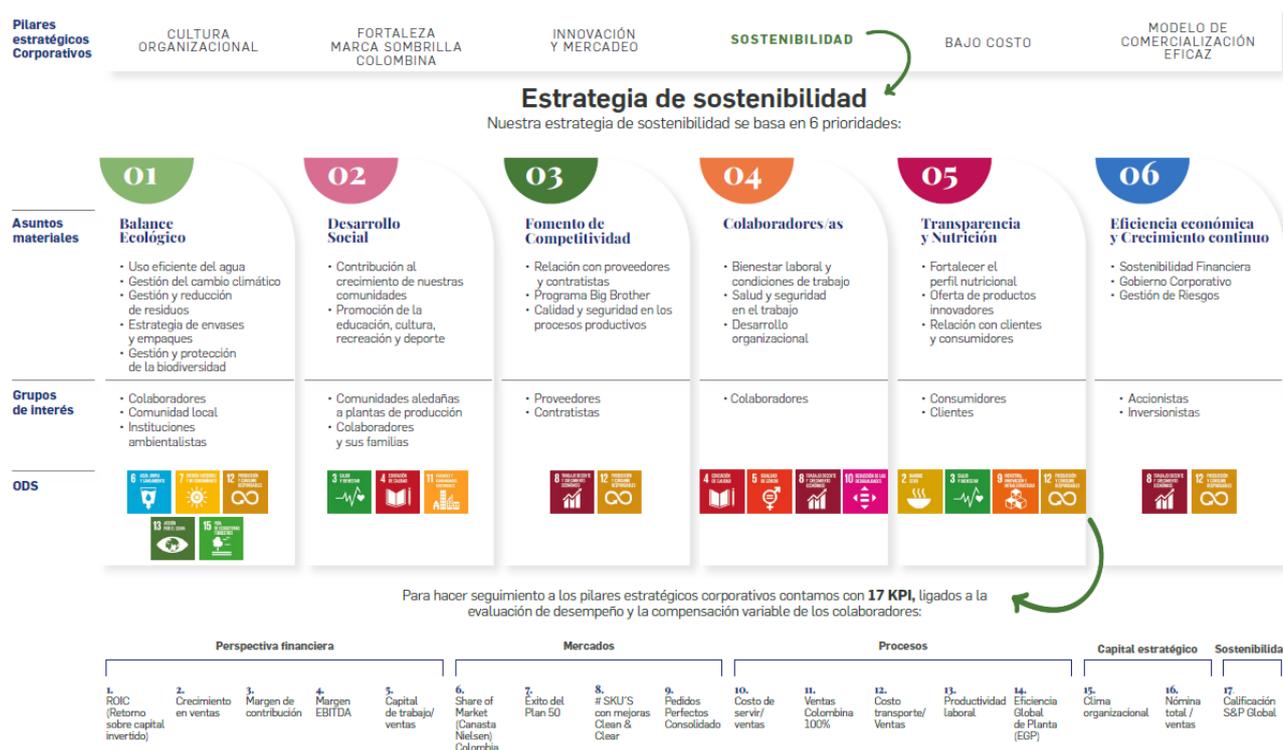
3. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

3.1. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad es un pilar fundamental de nuestra identidad corporativa y está plenamente integrada en nuestra estrategia empresarial y en nuestros indicadores de gestión. Esta estrategia de sostenibilidad se aplica a todas las empresas que forman parte del Grupo Colombina, incluyendo Fiesta y CAPSA.

En 2024, el Grupo Fiesta continúa avanzando en la implementación de la estrategia de Sostenibilidad del Grupo Colombina actualizada en 2023, reforzando su compromiso con el desarrollo sostenible y adaptándose a los desafíos emergentes. Esta estrategia está consolidada en seis prioridades fundamentales que abarcan los 3 ámbitos: ambiental, social y de gobernanza. Estos pilares estratégicos se gestionan a través de 19 asuntos materiales, reflejando un enfoque integral y estructurado hacia la sostenibilidad.

Tabla 2. Modelo de gestión sostenible del Grupo Colombina



Para garantizar un impacto medible y real, cada año se definen objetivos y metas concretas, diseñadas bajo criterios de viabilidad, relevancia y plazos específicos. Este enfoque permite evaluar de manera precisa el avance de la estrategia, reforzando la transparencia y el compromiso con una gestión responsable.

Entre los indicadores clave de desempeño (KPIs) utilizados para medir los avances en sostenibilidad, se incluyen métricas relativas calculadas por tonelada producida (Ton). A continuación, se resumen los principales indicadores con sus respectivos desempeños en 2024 y objetivos fijados para 2025:

Tabla 3. Objetivos de los KPIs de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Fiesta

Indicador	Real 2023	Real 2024	Objetivo 2024	% Cmpl vs obj 2024	Objetivo 2025	% Var 2024 vs obj 2025
Energía eléctrica (KWh/tonelada producida)	349	360	346	96,1%	359	(0,3%)
Otras F. Energéticas (KWh/tonelada producida)	704	728	698	95,9%	726	(0,3%)
Energía total (KWh/tonelada producida)	1.053	1.088	1.044	96,0%	1.084	(0,4%)
Consumo de agua (m ³ /tonelada producida)	3,4	3,1	3,3	107,5%	3,2	4,2%
Huella de carbono (Kg CO ₂ /tonelada producida)	292	274	289	105,5%	274	0%
Aprovechamiento Residuos sólidos totales (%)	59,0%	50,7%	54,4%	93,1%	53,0%	4,6%
Vertimientos (Kg DQO/tonelada producida)	2,0	0,8	2,0	251,9%	2,1	153,1%
Residuos sólidos (Kg/tonelada producida)	30	33	29	87,9%	30	(9,1%)

En 2024, el Grupo Fiesta ha reafirmado su compromiso con su estrategia de sostenibilidad, alcanzando en gran medida los objetivos ambientales propuestos o manteniéndose muy cerca de las metas establecidas en la mayoría de los KPIs. Indicadores clave como el consumo de agua, huella de carbono y vertimientos han cumplido los objetivos fijados en 2024, lo que refleja una gestión eficiente y alineada con los principios de sostenibilidad del Corporativo.

En general, los resultados reflejan avances sólidos en materia ambiental, consolidando al Grupo Fiesta como una empresa comprometida con la reducción de su impacto y la mejora continua en su desempeño sostenible.

Consolidación de las Políticas del Grupo Colombina³

Tabla 4. Listado de las políticas del Grupo aplicables en el EINF 2024

Política	Propósito	Referencia capítulo
Política de Sostenibilidad Agrícola	Fomentar la conservación de los recursos naturales generando relaciones transparentes, de confianza y beneficio mutuo con todos los grupos de interés.	3.2 Grupos de interés
Política ambiental	Minimizar nuestro impacto ambiental mediante prácticas sostenibles y el mantenimiento de un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001.	Nuestra Política ambiental
Política de Gestión del Recurso Hídrico	Promover el uso eficiente y la conservación del agua en todas nuestras operaciones, mediante una gestión integral que incluye tratamiento adecuado de aguas y trabajo conjunto con actores clave.	4.1. Uso eficiente del agua
Política de Gestión del Cambio Climático	Alinear nuestras acciones de gestión del cambio climático reduciendo nuestras emisiones, adaptándonos a nuevas condiciones y contribuyendo a limitar el calentamiento global por debajo de los 2 °C.	4.2. Gestión del cambio climático
Política de Sistema de Gestión Basura Cero	Gestión integral de los residuos mediante la reducción, separación en origen, reutilización y reciclaje, cumpliendo con la legislación ambiental.	4.3. Gestión y reducción de residuos
Política para la prevención y gestión de pérdida y el desperdicio de alimentos	Mejorar la seguridad alimentaria y la nutrición mediante la reducción de pérdidas en la cadena alimentaria, gestión integral de residuos, donación de productos y campañas educativas.	
Política para la Gestión Integral de la Biodiversidad, Servicios Ecosistémicos y No Deforestación	Minimizar el impacto ambiental y fortalecer la resiliencia de los ecosistemas mediante la restauración de la biodiversidad, prácticas sostenibles, y sensibilización sobre la conservación.	4.5. Gestión y protección de la Biodiversidad
Política de compras	Garantizar la adquisición de bienes y servicios de manera eficiente, transparente y sostenible, asegurando la calidad, el cumplimiento normativo y la optimización de recursos.	6.1. Relación con los proveedores y contratistas
Política de Proveedores	Garantizar condiciones laborales justas, seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento ambiental, integridad comercial y comunicación transparente en toda la cadena de suministro.	

³ Todas las Políticas del Grupo Colombina son de aplicación para las Sociedades que conforman el Grupo Fiesta, es decir, Fiesta y CAPSA, de aplicación en este EINF.

Consolidación de las Políticas del Grupo Colombina³

Tabla 4. Listado de las políticas del Grupo aplicables en el EINF 2024

Política	Propósito	Referencia capítulo
Política de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente y prevención	Cumplir con normativas legales, prevenir la contaminación, y mejorar continuamente los procesos para satisfacer las necesidades de los clientes.	6.2. Calidad y seguridad de los procesos productivos
Política de inclusión laboral	Garantizar espacios de trabajo diversos, equitativos e inclusivos, eliminando barreras y asegurando oportunidades laborales acordes con las condiciones de salud de cada persona.	7.1. Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Política de Desconexión Laboral Corporativa	Asegurar el bienestar de los empleados mediante la implementación de medidas que aseguren su derecho a desconectar, equilibrando la productividad con el bienestar de la plantilla.	Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar
Política de teletrabajo (Fiesta)	Proporcionar flexibilidad laboral, asegurando los mismos derechos de desconexión laboral y digital que el trabajo presencial, y permitiendo un equilibrio entre la vida personal y profesional.	
Política de equidad de género, diversidad e inclusión	Asegurar que todas las personas, independientemente de sus características personales o sociales, tengan igualdad de oportunidades y sean tratadas con respeto y dignidad en todas nuestras operaciones y en la sociedad en general.	Diversidad e igualdad de oportunidades
Política de Relaciones Laborales y No Discriminación	Establecer directrices claras para todas las etapas de la relación laboral, asegurando un entorno de trabajo justo y equitativo, desde el reclutamiento hasta la finalización del empleo.	Medidas contra la discriminación y acoso
Código de Conducta Responsable	Asegurar la integridad y transparencia en cada aspecto de nuestro negocio, respetando los derechos y la dignidad de todas las personas involucradas.	
Política de Derechos Humanos	Respetar y promocionar el cumplimiento de los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones y con todos los grupos de interés, siguiendo los estándares internacionales y asegurando su integración mediante un proceso de debida diligencia.	Respeto por los Derechos Humanos

³ Todas las Políticas del Grupo Colombina son de aplicación para las Sociedades que conforman el Grupo Fiesta, es decir, Fiesta y CAPSA, de aplicación en este EINF.

Consolidación de las Políticas del Grupo Colombina³

Tabla 4. Listado de las políticas del Grupo aplicables en el EINF 2024

Política	Propósito	Referencia capítulo
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Promover un liderazgo responsable, la gestión preventiva de riesgos, una cultura de prevención y autocuidado, y el cumplimiento de normativas legales y procedimientos internos	
Política de Prevención de Riesgos Laborales (Fiesta)	Proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos laborales, asegurando que las condiciones de trabajo se realicen en un entorno seguro y saludable fomentando la participación activa del personal en la estrategia preventiva, garantizando una adecuada formación e información para toda la plantilla.	7.2. Salud y seguridad en el trabajo
Política de seguridad vial	Prevenir los accidentes relacionados con la conducción fomentando la participación de todos los empleados en los programas de prevención, contribuyendo así a la seguridad de colaboradores, contratistas, y al bienestar de la comunidad y el medio ambiente.	
Política de diversidad del Equipo Directivo	Promover un entorno inclusivo y equitativo, donde se valoren y respeten las diferencias individuales, fomentando la innovación y el crecimiento sostenible dentro del Equipo Directivo.	9.2. Gobierno Corporativo
Política de Ética	Asegurar el cumplimiento normativo y la integridad empresarial, promoviendo principios como la tolerancia cero al fraude y la prevención de riesgos de corrupción y sobornos.	9.3. Ética, transparencia y conducta corporativa
Política de gestión de riesgos	Identificar, evaluar y mitigar los riesgos, asegurando la continuidad del negocio y la protección de los intereses de todas las partes interesadas.	9.4. Gestión de riesgos

³ Todas las Políticas del Grupo Colombina son de aplicación para las Sociedades que conforman el Grupo Fiesta, es decir, Fiesta y CAPSA, de aplicación en este EINF.

3.2. GRUPOS DE INTERÉS

El diálogo constante con nuestros Grupos de Interés es esencial para entender sus expectativas y necesidades. Gracias a esta cercanía, hemos podido diseñar iniciativas que refuercen nuestros vínculos, promoviendo relaciones basadas en la confianza y la cooperación. La Política de Sostenibilidad Agrícola del Grupo Colombina reafirma este compromiso, destacando la importancia de una comunicación clara y accesible como pilar fundamental. Por ello, el intercambio constante de información es una práctica esencial en nuestra gestión diaria, para lo cual empleamos diversos medios y herramientas que facilitan la interacción con nuestros principales Grupos de Interés.

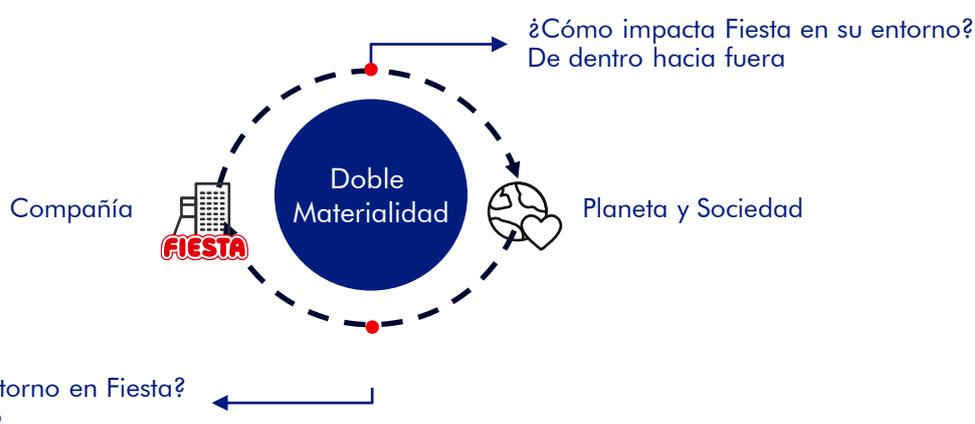
A continuación, se presenta el enfoque, así como los diferentes canales de comunicación del Grupo Colombina. Muchos de estos canales están actualmente integrados, o en proceso de despliegue, en el Grupo Fiesta.

Tabla 5. Enfoque y vías de diálogo con los Grupos de Interés del Grupo Colombina

Grupos de Interés	Enfoque	Principales vías de diálogo
Colaboradores	Favorecer la integración de los colaboradores con la visión y metas de la empresa, atendiendo sus inquietudes y aspiraciones. A través de ello, desarrollar estrategias que impulsen su bienestar, crecimiento profesional y desarrollo personal dentro de un entorno laboral positivo.	Informes corporativos, reuniones presenciales, plataformas digitales, comunicados corporativos, cartelera digital, reuniones con los líderes, acciones y eventos, Programa de Alineación del Desempeño, y encuestas internas, entre otras.
Accionistas	Garantizar el acceso a información confiable sobre el desempeño de la empresa, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones. Esto permite fortalecer el crecimiento rentable y mantener altos estándares en materia de Gobierno Corporativo.	Informes corporativos, plataformas digitales, eventos corporativos, asamblea de accionistas y sección accionistas de la página web.
Comunidad	Entender la realidad de las comunidades donde operamos para impulsar su participación en programas de desarrollo social. Estas iniciativas buscan fomentar el empoderamiento y promover la autogestión como un pilar clave de su crecimiento.	Informes corporativos, plataformas digitales, encuestas anuales de percepción y escuelas eventuales de familia.
Proveedores	Construir relaciones sólidas y de confianza, impulsando la implementación de mejores prácticas y promoviendo la colaboración como un mecanismo para fortalecer la cadena de suministro.	Informes corporativos, plataformas, página web, eventos, encuentros y capacitaciones con proveedores, programa MQI (Mide lo que importa)
Clientes	Atender de manera ágil sus necesidades, diseñando estrategias que aseguren su satisfacción y generen beneficios mutuos. Esto implica una respuesta eficaz a sus expectativas y una mejora continua en la experiencia del consumidor.	Informes corporativos, reuniones, focus group, página web, encuestas de percepción, eventos corporativos y encuentros y capacitaciones con clientes.
Consumidores	Fomentar una conexión cercana con los consumidores para comprender sus preferencias, hábitos y tendencias. Con esta información, buscamos ofrecer experiencias diferenciadas a través de productos alineados con sus expectativas y estilos de vida.	Informes corporativos, plataformas digitales, focus group y página web.

3.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

A nivel Corporativo, hemos ido evolucionando nuestro enfoque de materialidad desde 2022 para adaptarnos a los cambios regulatorios y a las necesidades del entorno, implementando un enfoque integral de materialidad que nos permitió identificar y priorizar los temas más relevantes para la sostenibilidad de nuestra organización. En 2023, revisamos y alineamos este enfoque con los estándares y recomendaciones regulatorias más recientes, destacando especialmente la adopción de la CSRD (Directiva de Información sobre Sostenibilidad Corporativa), lo que nos permitió integrar el concepto de "doble materialidad"⁴ para cumplir con las futuras exigencias.



En 2024, hemos actualizado el análisis de doble materialidad adaptándonos a las últimas novedades del Grupo centrándonos en la incorporación de una metodología basada en estándares financieros. Esta metodología nos ha permitido desarrollar una matriz financiera que identifica y prioriza los riesgos y oportunidades, poniendo énfasis en los asuntos materiales más relevantes desde una perspectiva financiera.

⁴ El término "doble materialidad" hace referencia a la doble perspectiva de los temas materiales de tal forma que para ser un tema material tiene que serlo desde la perspectiva de la materialidad financiera (desde fuera hacia dentro) y desde la materialidad de impacto (desde dentro hacia fuera)

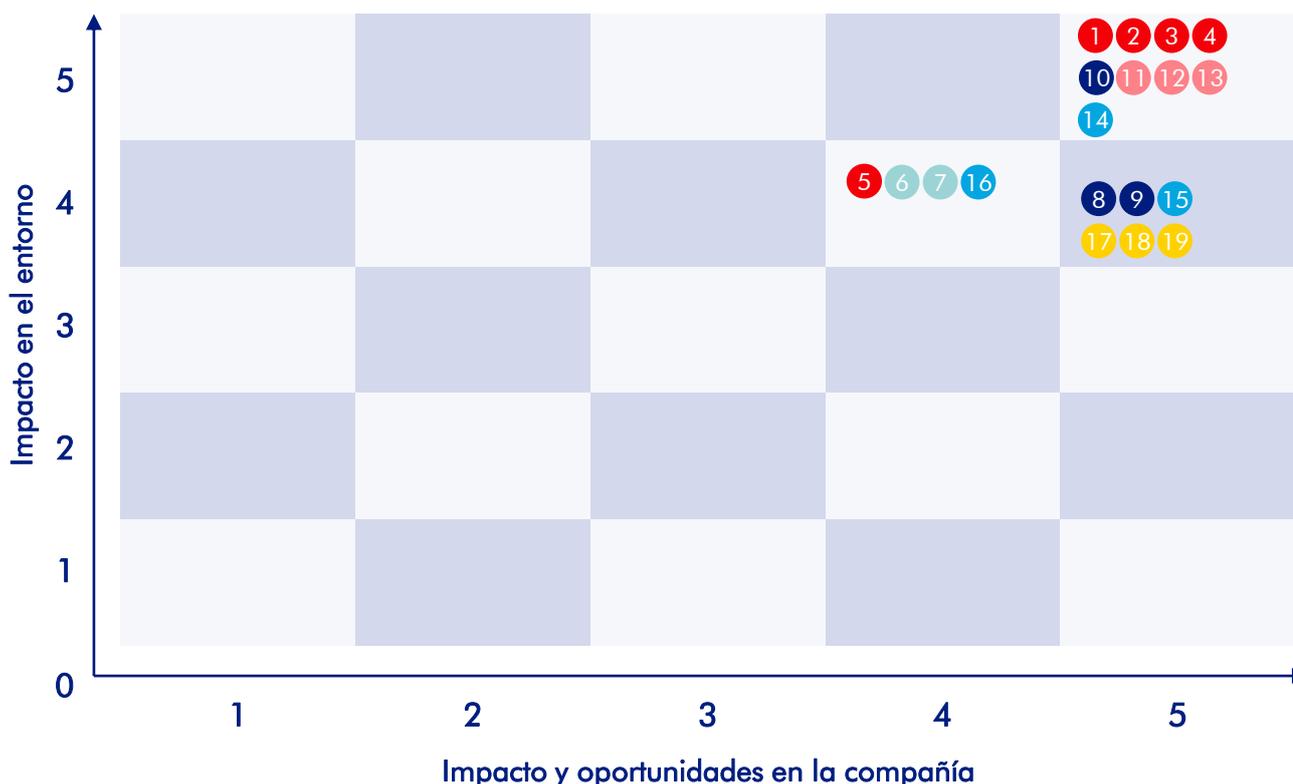
3.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La metodología utilizada comprendió las siguientes fases:



Tras la aprobación de los temas más importantes se ponderan matemáticamente los temas materiales en la matriz, en donde en el eje x se encuentra el impacto para la compañía y en el eje y el impacto en el entorno.

Tabla 6. Matriz y listado de temas materiales 2024



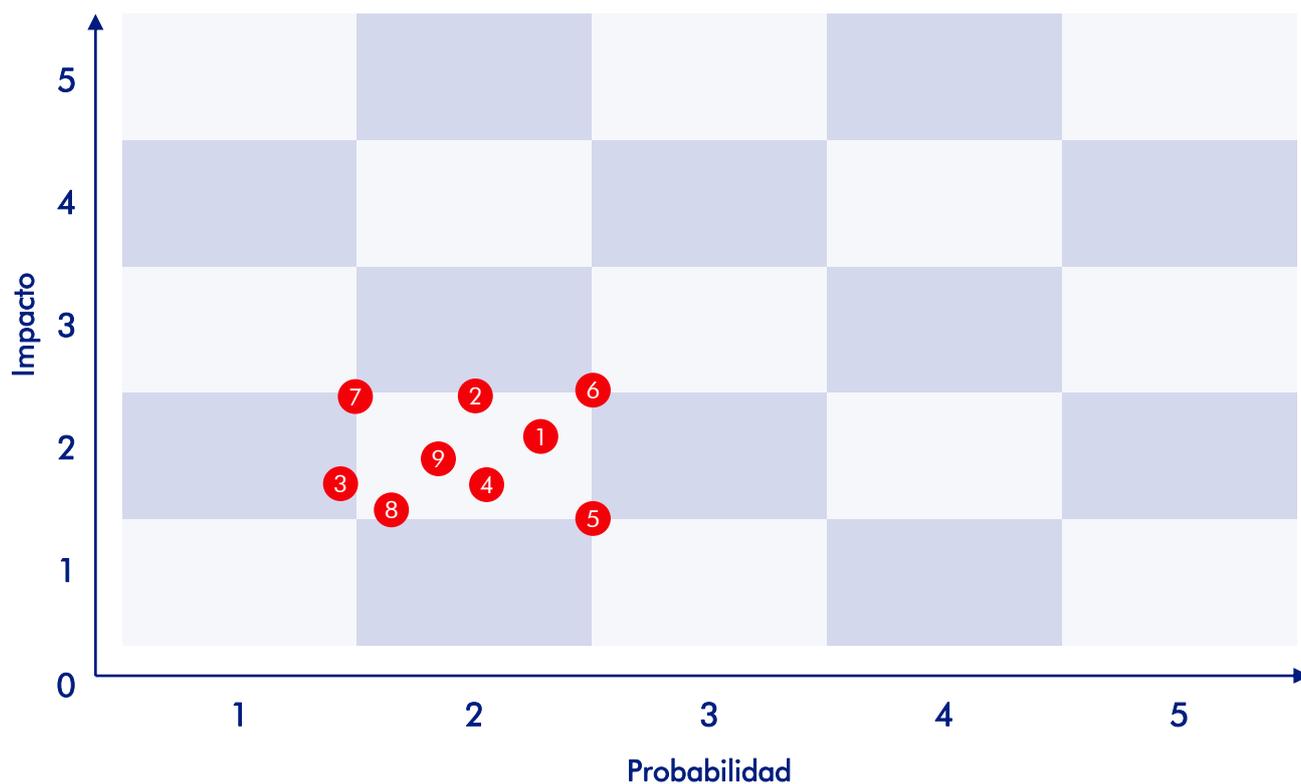
	Stakeholders	Compañía		Stakeholders	Compañía
1	5	5	11	5	5
2	5	5	12	5	5
3	5	5	13	5	5
4	5	5	14	5	5
5	4	4	15	4	5
6	4	4	16	4	4
7	4	4	17	4	5
8	4	5	18	4	5
9	4	5	19	4	5
10	5	5			

En 2024, el análisis de doble materialidad del Grupo Colombina ha sido revisado y actualizado, reflejando la evolución de sus prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad. A continuación, se resumen los cambios más relevantes:

- Integración de la eficiencia energética dentro de la gestión del cambio climático, en lugar de mantenerlo como un tema material independiente.** Esta decisión responde al reconocimiento de que el uso de energía es un factor clave en la generación de emisiones de gases de efecto invernadero, por lo que su optimización debe abordarse como parte de una estrategia integral para la mitigación del cambio climático. Con esta reorganización, el Grupo Colombina busca fortalecer la articulación de sus acciones para reducir su huella de carbono y mejorar su desempeño ambiental.
- Nuevo tema material “Gestión y protección de la biodiversidad”,** en respuesta a la creciente relevancia de la biodiversidad y su impacto en la sostenibilidad del negocio. Este enfoque se centra en dos áreas fundamentales: la gestión directa en los cultivos de sus principales materias primas y la colaboración con proveedores para promover prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro.
- Evaluación detallada de los riesgos y oportunidades financieras actuales y futuras que podrían influir en las operaciones del Grupo. Como resultado, de los 19 temas identificados previamente se han priorizado **9 asuntos materiales clave**, los cuales han sido incorporados en la matriz de riesgos de doble materialidad con un potencial efecto financiero en el negocio. Este enfoque ha permitido afinar el análisis del impacto financiero de cada tema aplicando una metodología basada en estándares internacionales incluyendo los requerimientos de las NIIF S1. Para ello, se han analizado los escenarios asociados a posibles efectos considerando su influencia en los ingresos, costos, inversiones, endeudamiento y tasas de interés.

A continuación, se visualiza la matriz de riesgos como resultado del análisis de doble materialidad:

Tabla 7. Matriz y listado de temas materiales 2024



- 1 Gestión del cambio climático
- 2 Salud y nutrición del cliente
- 3 Gestión eficiente de recursos
- 4 Gestión de residuos/economía circular
- 5 Cadena de valor sostenible
- 6 Contribución al crecimiento de nuestras comunidades
- 7 Colaboradores
- 8 Productos innovadores
- 9 Relación con clientes y consumidores

4. BALANCE ECOLÓGICO

La sostenibilidad ambiental es un pilar fundamental de nuestra estrategia, alineada con el compromiso del Grupo Colombina de garantizar que nuestros productos sean fabricados, distribuidos y consumidos de la manera más responsable posible.

Conscientes del impacto de nuestras operaciones, integramos prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de valor, promoviendo un uso eficiente de los recursos y minimizando nuestra huella ambiental. Asumimos la sostenibilidad como una responsabilidad compartida, trabajando activamente para preservar el entorno y contribuir al bienestar de las generaciones futuras.

Nuestra Política ambiental

En línea con nuestro compromiso con la sociedad y el planeta, el Grupo Colombina ha establecido una sólida Política Ambiental Corporativa basada en principios fundamentales que guían nuestras acciones:

- **Prevención de la contaminación:** Identificamos y controlamos los impactos ambientales de nuestras actividades, promoviendo prácticas de producción más sostenibles.
- **Preservación de los recursos naturales:** Implementamos programas ambientales para proteger el agua, el aire, el suelo, la flora y la fauna.
- **Cumplimiento normativo:** Garantizamos el estricto cumplimiento de la legislación ambiental y otros requisitos aplicables a nuestra organización.
- **Mejora continua:** Establecemos compromisos para avanzar constantemente en la protección del medio ambiente en todas nuestras operaciones.
- **Cultura ambiental:** Fomentamos una mentalidad sostenible dentro de nuestra organización mediante programas de sensibilización y capacitación.

A través de esta política, reafirmamos nuestra responsabilidad con el entorno y nuestro propósito de impulsar un modelo de negocio más sostenible.

En el Grupo Colombina, contamos con un **Sistema de Gestión Medioambiental certificado bajo la norma internacional ISO 14001:2015**, lo que avala nuestro enfoque integral para minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones. A 2024, cinco de nuestras siete plantas de producción han obtenido esta certificación, reflejando nuestro compromiso con la mejora continua y la sostenibilidad.

Asimismo, en 2024 no se registraron multas ni sanciones ambientales, garantizando el cumplimiento de todas las normativas vigentes y reafirmando nuestra responsabilidad con el medioambiente y la regulación aplicable.

Estrategia Corporativa Balance Ecológico

El Grupo Colombina dispone de una Estrategia Corporativa de Gestión Ambiental donde se establecen las medidas y puntos de mejora para los diferentes aspectos ambientales:

Estrategia de envases y empaques		Balance ecológico: Uso Eficiente del Agua / Gestión del Cambio Climático / Gestión y Reducción de Residuos / Gestión y protección de la Biodiversidad	
Diseño ambiental perfecto	Cumplimiento legal/normativo	Contención	Mejora
↓	↓	↓	↓
Armonizar la noción de un diseño ideal con opciones que sustituyan materiales respetuosos con el entorno. <ul style="list-style-type: none"> • Consumos sostenibles • Métricas y requerimientos S&P Global • Planes postconsumo y reciclabilidad • Sustitución de materiales por alternativas amigables con el medio ambiente 	Garantizar que se cumplan los requisitos ambientales legales y normativos actuales que se aplican al contexto operativo → Ampliar las certificaciones a nivel planta (Ej: ISO 14.001, basura cero, RUA, permisos ambientales...)	Resolver cualquier desviación que surja en relación con las leyes, normativas internas o externas que puedan provocar impactos ambientales o incumplimientos de la legislación ambiental	Guiar las operaciones de producción y servicios para identificar, priorizar e implementar prácticas medioambientales superiores con el objetivo de mejorar el rendimiento operativo y administrativo de las instalaciones

El Grupo Empresarial en general está cada vez más concientizado en alcanzar sus objetivos económicos de la forma más sostenible, esforzándose por reducir el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente. En este punto, cobra especial relevancia el Comité de Balance Ecológico, el cual supervisa y monitorea los indicadores de desempeño en los siguientes ámbitos de acción: agua, energía, empaques, emisiones y residuos.

Aspectos ambientales más significativos en 2024

En el ejercicio 2024, el Grupo Fiesta destinó 977 mil euros (+0,4% vs 2023) a gastos ambientales. Sin embargo, no se realizaron inversiones ambientales a nivel Grupo durante este periodo. De cara a 2025, está prevista una inversión aproximada de 400 mil euros para la ampliación de la planta de tratamiento de aguas residuales (en adelante, PTAR) de CAPSA, reforzando nuestro compromiso con la gestión eficiente de los recursos hídricos.

Asimismo, CAPSA dispone de un **seguro de caución medioambiental** (garantía ambiental) por valor de 37 mil euros.

Los datos de consumo hídrico, consumo energético, emisiones CO2, consumo de residuos y materias primas recogidos en próximos subapartados corresponden a la información de las sociedades Fiesta y CAPSA que incluyen en sus instalaciones, oficinas y planta de producción.

4.1. USO EFICIENTE DEL AGUA

El agua es un recurso esencial, limitado y valioso, por lo que el Grupo Fiesta se compromete a utilizarlo de manera responsable. En línea con la estrategia de sostenibilidad del Grupo Colombina, la eficiencia en el uso del agua es una prioridad dentro del pilar de Balance Ecológico.

Para reforzar este compromiso, el Grupo Colombina cuenta con una **Política de Gestión del Recurso Hídrico**, que establece un enfoque integral para la conservación y el uso eficiente del agua en todas sus operaciones. Esta política no solo busca optimizar el consumo interno y garantizar el adecuado tratamiento de aguas residuales, sino también promover la preservación del recurso en colaboración con proveedores, comunidades, organismos gubernamentales y accionistas.

Desde la reducción del consumo en los procesos productivos hasta la implementación de programas de conservación, el Grupo trabaja activamente para minimizar su impacto hídrico.

A continuación, se presenta el desglose del consumo de agua (miles de m³) durante el año 2024:

Tabla 8. Consumos de agua del Grupo Fiesta 2024

Consumo agua	Origen	2022	2023	2024	% Variación vs 2023
FIESTA	Suministro red	16,4	17,9	18,1	0,8%
CAPSA	Captación de agua superficial (río)	96,6	102,8	83,5	(18,8%)
Consumo total (miles m³)		113,0	120,7	101,6	(15,8%)
Toneladas producidas		34.889	35.753	33.256	(7,0%)
Consumo relativo (m³/toneladas producidas)		3,2	3,4	3,06	6,3%

En 2024 se ha producido una disminución del consumo hídrico del 15,8% respecto a 2023 debido a la reducción del consumo de agua superficial del río (-4%) gracias al sistema de captación de agua de lluvia instalado en 2023 en la planta productiva de CAPSA. Por otro lado, también se redujo la captación de agua de río debido al aumento del agua recuperada/reciclada (+10,8%). Esto último, debido a una mayor recuperación de agua utilizada en el funcionamiento de agua de las bombas de vacío, la cual cumple con parámetros de calidad e inocuidad para ser reciclada en la planta de potabilización de CAPSA.



4. Balance ecológico

Toda el agua que se consume en la planta de Alcalá de Henares (Fiesta) es suministrada por la red pública (Aguas de Alcalá) y la consumida en la planta de Guatemala (CAPSA) procede de captación del río que circula próximo a la planta. La planta tiene una potabilizadora propia que recupera el 50% del consumo anualmente.

- La prevención y mitigación de los riesgos relacionados con la gestión del agua es prioritario para el Grupo Fiesta. En este sentido, se han implementado una serie de medidas y planes para hacer frente a diversas amenazas como la escasez de suministro, y el deterioro de la calidad de fuentes superficiales, estableciendo planes de ahorro y haciendo un uso eficiente a partir de un monitoreo continuo a las fuentes y los niveles de consumos. Algunas de las medidas identificadas en la planta de CAPSA han sido la optimización en la limpieza de equipos durante los procesos de desinfección, la instalación de difusores en chorros de cuello de ganso para reducir el caudal de agua en el lavado de manos y, por último, la implementación de pistolas reguladoras de caudal en manguera utilizadas para la limpieza y desinfección.
- Las dos plantas productivas ubicadas en España y Guatemala disponen de una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) con la que se garantiza el cumplimiento de la normativa ambiental vigente sobre vertidos.
- Adicionalmente en la planta de Guatemala en 2023 se instaló un sistema de captación de agua de lluvia lo que ha permitido este año reducir considerablemente el consumo de agua potable del río y aumentar el agua recuperada. Esta iniciativa contribuye significativamente a la optimización del uso, conllevando a un impacto positivo en las operaciones.

De acuerdo con los objetivos anuales establecidos en la estrategia corporativa de gestión ambiental del Grupo Colombina, el Grupo Fiesta tenía como meta un consumo de agua relativo de 3,29 m³/tonelada producida. En este sentido, gracias a la instalación del sistema de captación de agua de lluvia ha permitido alcanzar el objetivo e incluso reducirlo un 7,1% (3,06 m³/tonelada producida)



Vista general aérea del sistema de tratamiento de aguas residuales de CAPSA

4.2. GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es un desafío global que se manifiesta a través del aumento de la temperatura media del planeta, con efectos evidentes como el retroceso de los glaciares, el incremento del nivel del mar y la intensificación de fenómenos extremos como sequías, inundaciones, olas de calor y ciclones tropicales. De acuerdo con el informe Actualización climática mundial anual a decenal⁵ de la Organización Meteorológica Mundial, publicado en mayo de 2023, existe un 66% de probabilidad de que la temperatura global supere en más de 1,5 °C los niveles preindustriales entre 2023 y 2027, lo que sugiere una aceleración del calentamiento global con consecuencias potencialmente devastadoras.

En Fiesta, reafirmamos nuestro compromiso con la mitigación del cambio climático mediante la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la adaptación a sus impactos. Para ello, implementamos estrategias alineadas con las políticas y estándares nacionales e internacionales, asegurando una gestión responsable y sostenible de nuestros recursos.

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

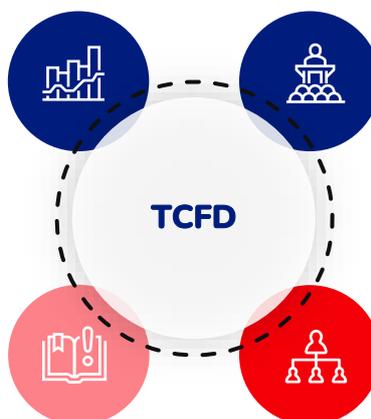
El Grupo Colombina sigue las recomendaciones del TCFD⁶, para divulgar los asuntos de clima. En este sentido, ha elaborado un informe que evalúa nuestro alineamiento con dichas recomendaciones. Para más información, véase el siguiente enlace: https://colombina.com//uploads/custompage/PDF2024/TCFD_2023.pdf

4. Objetivos y métricas

Anualmente reportamos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2) en colaboración con su asesor externo GALA siguiendo la metodología de cálculo GHG Protocol, junto con las distintas iniciativas implementadas para su reducción. Asimismo, el Grupo se fija anualmente a todas sus plantas productivas objetivos de reducción de la huella de carbono.

3. Gestión de riesgos

Evaluamos y gestionamos los riesgos climáticos a través de una matriz corporativa que nos permite analizar sus causas, consecuencias e impactos, así como definir responsables, controles y planes de acción. Esta matriz establece la periodicidad de ejecución y mide la efectividad de cada iniciativa. Además, dentro de los 11 riesgos estratégicos que pueden afectar el negocio, el riesgo 7 está específicamente vinculado a los efectos del cambio climático.



1. Gobernanza

La gestión del cambio climático es un eje estratégico que involucra a toda la organización, desde la Junta Directiva hasta cada nivel operativo. La Junta Directiva lidera la estrategia y supervisa el progreso en esta materia, garantizando que nuestras acciones se alineen con nuestros compromisos y con las políticas nacionales. A su vez, la Alta Dirección es responsable de la implementación efectiva de las iniciativas, asegurando el cumplimiento de plazos y objetivos en nuestro camino hacia la sostenibilidad.

2. Estrategia

Analizamos el impacto de los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático en nuestro negocio y cadena de valor, considerando factores físicos, regulatorios, financieros, posibles interrupciones en la cadena de suministro y cambios en la demanda de productos, tanto positivos como negativos.

⁵ <https://library.wmo.int/viewer/66224/?offset=4#page=1&viewer=picture&o=&n=0&q=>

⁶ El Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) creó en 2015 el *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD, por sus siglas en inglés), un Grupo para fomentar a las empresas a informar a los grupos de interés acerca de los riesgos relacionados con el cambio climático y la forma de gestionarlos

Huella de carbono

El cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para el año 2024 abarca el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 y se basa en el enfoque de control operacional. Esto implica que el inventario incluye todas las operaciones realizadas en Fiesta y CAPSA. Los resultados se expresan en toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e) e incorporan tanto las emisiones de Alcance 1, que corresponden a las fuentes directas de GEI, como las de Alcance 2, derivadas del consumo de electricidad en nuestras instalaciones. Asimismo, se consideran las emisiones biogénicas⁷ dentro del análisis.

Los factores de emisión utilizados son:

- Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC) - Directrices IPCC de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.
- Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) - Mayo 2023
- Ministerio de energía y minas (MEM) de la República de Guatemala.

Tabla 9. Comparativa de emisiones alcance 1 y 2 del Grupo Fiesta

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024	% Variación vs 2023
Alcance 1: Emisiones directas (Tonelada CO₂e)	5.294	5.562	6.104	5.804	6.186	6,2%
Alcance 2: Emisiones indirectas por consumo de electricidad (Tonelada CO₂e)	3.496	4.214	4.455	4.627	2.926	(58,1%)
Emisiones totales A1 + A2 (Tonelada CO₂e)	8.790	9.776	10.558	10.431	9.112	(14,5%)
Producción (toneladas producidas)	27.905	32.959	34.890	35.753	33.256	(7,5%)
Intensidad de emisiones (KgCO₂e/toneladas producidas)	315	297	303	292	274	(6,5%)
Emisiones biogénicas (Toneladas CO₂e)	-	-	-	255	257	-
Intensidad de emisiones (KgCO₂e/toneladas producidas)	315	297	303	292	6.186	6,2%
Emisiones biogénicas (Tonelada CO₂e)	-	-	-	255	2.926	(58,1%)

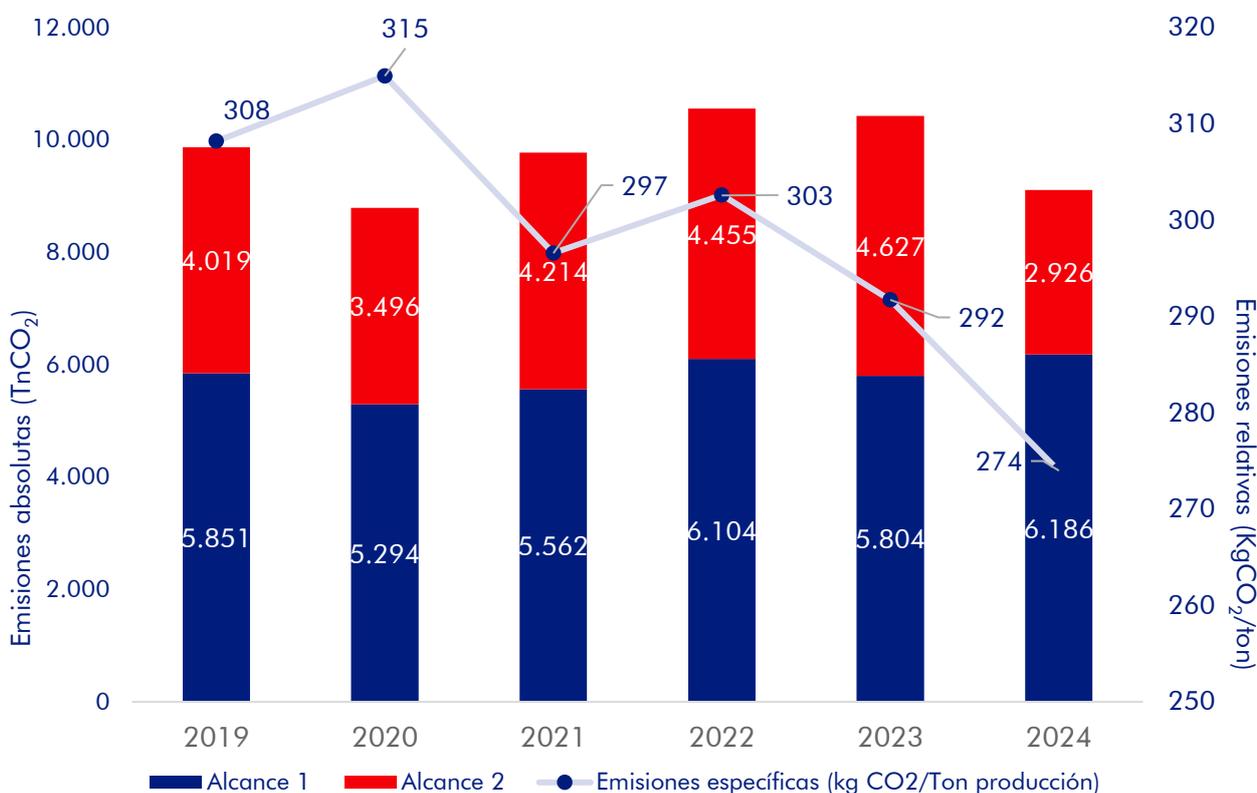
⁷ La metodología del *GHG Protocol* establece que las emisiones de CO₂ que resultan de la combustión de biomasa de origen vegetal, deben ser reportadas por separado del Inventario de GEI, puesto que las plantas de las cuales proviene la biomasa realizaron una fijación de CO₂ que es equivalente a la liberación que resulta de la combustión. Los combustibles en Guatemala no presentan mezcla con biocombustibles, además no presentan factores de emisión propios, por lo cual se calculan sus emisiones con los factores de emisión de IPCC.

Las emisiones directas de alcance 1 están compuestas de las emisiones relativas al consumo de fuentes móviles (vehículos propios del Grupo Fiesta), consumo de fuentes fijas (GLP, gas natural y bunker/fueloil) y fuga de gases refrigerantes. Por otro lado, las emisiones indirectas de alcance 2 corresponde al consumo de electricidad de la suministrada por la red eléctrica.

La huella de carbono de 2024 se redujo un 14,5% (A1+A2) en comparación con el año anterior debido a los siguientes factores:

- Alcance 1: Se registró un incremento del 6,2% respecto a 2023, principalmente debido a un mayor mantenimiento que requirió la recarga de gases refrigerantes, así como al aumento en el consumo de GLP en calderas. Este cambio se debe a una optimización de costos, ya que en 2024 se priorizó el uso de GLP en lugar de Bunker (Fuel Oil) gracias a una mejora en los precios del primero.
- Alcance 2: Las emisiones indirectas experimentaron una reducción significativa del 58,1% en comparación con 2023, impulsada por la puesta en marcha del sistema de paneles fotovoltaicos en la planta de Guatemala, lo que permitió un mayor consumo de energía renovable.

Tabla 10. Comparativa histórica de emisiones absolutas (TnCO₂) y relativas (Kg CO₂/Ton)



En línea con los objetivos corporativos de reducción, hemos alcanzado el objetivo fijado para la huella de carbono en 2024 (Kg CO₂/tonelada producida) logrado reducir un 5,1% dicho objetivo respecto al año anterior, es decir, de 289 KgCO₂/tonelada producida a 274 Kg CO₂/tonelada producida. Por otro lado, se ha fijado un objetivo para 2025 de 274 Kg CO₂/tonelada producida.

Consumo energético

La optimización del consumo energético y la implementación de prácticas de producción más eficientes son pilares fundamentales en nuestra estrategia de sostenibilidad.

Para ello, analizamos el consumo de energía mediante distintos KPI a nivel de planta, estableciendo objetivos anuales y llevando a cabo un monitoreo mensual. Este seguimiento nos permite identificar oportunidades de mejora y asegurar el cumplimiento de nuestras metas en eficiencia energética.

Tabla 11. Consumo energético directo de Grupo Fiesta 2024⁸:

	2022	2023	2024	% Var. Vs 2023
Consumo total de energía (KWh)	38.747.141	37.964.493	36.499.702	(3,9%)
Producción (Toneladas)	34.890	35.753	33.256	(7,0%)
Consumo total de energía/producción (KWh/Toneladas producidas)	1.098	1.050	1.098	3,4%

Detalle del consumo total de energía por tipología⁸:

	2022	2023	2024	% Var. Vs 2023	
Consumo energía Directa	Fuentes no renovables (KWh)	26.597.522	25.486.867	24.523.280	(3,8%)
	Consumo total de energía directa (KWh)	26.597.522	25.486.867	24.523.280	(3,8%)
Consumo energía Indirecta	Electricidad comprada a la red (KWh)	5.103.008	6.286.945	5.630.045	(10,4%)
	Electricidad proveniente de fuentes renovables (KWh)	7.046.610	6.190.681	6.346.378	2,5%
	Consumo total de energía indirecta (KWh)	12.149.618	12.477.626	11.976.422	(4,0%)

⁸ Los valores históricos de 2022 y 2023 han sido actualizados para alinearlos con los datos de 2024, tras la revisión y estandarización de los factores de conversión m³ GN <> KWh y GAL <> KWh

4. Balance ecológico

Entre las diversas iniciativas destinadas a disminuir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero, se encuentran la implementación de tecnología LED en lugar de luminarias, así como planes de mantenimiento preventivo para detectar y corregir potenciales fugas.

En la planta de producción en Guatemala hemos instalado más de 2.600 paneles solares para generar energía eléctrica renovable, aproximadamente un 20% del consumo total de la planta. En mayo de 2024, entró en funcionamiento el sistema de paneles fotovoltaico en la planta de CAPSA proporcionando el 10% del consumo eléctrico total de la planta. Por otro lado, hemos firmado un contrato de compra de energía (*Power Purchase Agreement - PPA*) para abastecernos exclusivamente de energía eléctrica certificada como de origen renovable, representando en 2024 el 54% del consumo total de electricidad de CAPSA. En 2025 se prevé la instalación de placas fotovoltaicas en la planta productiva de Fiesta.

El 53% del consumo eléctrico total del Grupo Fiesta⁹ proviene de fuentes renovables y con ello, hemos conseguido evitar en 2024 la emisión de 1.705 toneladas de CO₂, un 29% menor que 2023 debido a la reducción del factor de emisión del mix eléctrico de Guatemala.



Sistema de Paneles Solares de CAPSA en Guatemala

Gracias a las medidas implementadas para mejorar la eficiencia energética en las plantas productivas del Grupo Fiesta, en 2024 hemos logrado **reducir el consumo de energía total en un 3,9%** (en valores absolutos) respecto a 2023. Sin embargo, aunque el consumo absoluto de energía eléctrica y el de otras fuentes energéticas se redujeron un 4,0% y un 3,8% respectivamente respecto al año anterior, no se alcanzaron los objetivos corporativos establecidos (por unidad de producción), debido principalmente a la disminución del 7,0% en la producción respecto al año anterior.

De cara a 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la estrategia corporativa, estableciendo el objetivo de reducir los 3 principales indicadores energéticos en comparación con el desempeño de 2024. (Para mayor información, ver Tabla 3)

⁹ El consumo eléctrico de origen renovable de la planta de producción de CAPSA es el 64%, siendo el 53% el consumo eléctrico renovable consolidado con la planta de producción en España.

Gestión de la contaminación lumínica y acústica

El Grupo Fiesta garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contaminación acústica, llevando a cabo mediciones y evaluaciones de ruido conforme al RD 286/2006, de 10 de abril. Estas evaluaciones se realizan especialmente cuando hay cambios en las condiciones laborales, nuevas instalaciones o incorporación de equipos, con un enfoque prioritario en los puestos de trabajo donde los niveles de ruido superan los límites permitidos. Asimismo, se inspecciona el sistema de aire comprimido para detectar y corregir posibles fugas que puedan incrementar la contaminación acústica. Como medida preventiva, se proporciona protección auditiva a todos los empleados, minimizando el riesgo de lesiones auditivas.



En cuanto al control de la contaminación lumínica, se llevan a cabo mediciones periódicas siguiendo lo establecido en el RD 486/1997, de 14 de abril, con el objetivo de asegurar que las condiciones de iluminación en los espacios de trabajo permitan una visibilidad óptima y garanticen la seguridad de los empleados. Estas mediciones se realizan particularmente cuando se modifican las condiciones laborales y abarcan todos los puestos de trabajo de la planta. Además, se implementan medidas de eficiencia energética, asegurando que durante los periodos de inactividad de la planta no haya iluminación innecesaria y que la iluminación exterior solo permanezca encendida en ausencia de luz natural.



4.3. GESTIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS

El Grupo Fiesta está comprometida plenamente con la optimización en el uso de recursos y la reducción de residuos, adoptando un enfoque integral para maximizar la reutilización y el reciclaje de todos los materiales, con el objetivo de alargar su vida útil y disminuir la necesidad de extraer nuevos recursos naturales.

El Grupo Colombina dispone de la **Política de Sistema de Gestión Basura Cero**, comprometiéndose con una gestión integral de residuos a través de la reducción, separación en la fuente, reutilización y reciclaje, para cumplir con la legislación ambiental y fortalecer la estrategia de sostenibilidad, satisfaciendo las expectativas de las partes interesadas. Gracias a esta gestión, una de las plantas obtuvo la certificación Basura Cero con una puntuación de 97/100.

A nivel corporativo, se implementa el **Programa de Control de Residuos Sólidos**, que abarca la gestión integral de todos los residuos generados, tanto peligrosos como no peligrosos. Esta iniciativa asegura el cumplimiento de la legislación ambiental y promueve prácticas responsables y eficaces en el tratamiento y disposición final de los residuos.

A continuación, se desglosa el histórico de residuos generados clasificándolos por peligrosidad y destino final del residuo

Tabla 12. Cantidad de residuos totales del Grupo Fiesta 2024

Tipo de residuo	Peligrosidad	Destino final ¹⁰	Cantidad total residuos (Toneladas)	
			2023	2024
Otros Residuos sólidos aprovechables	No peligroso	Valorización	449,9	563,9
Otros Residuos sólidos no aprovechables	No peligroso	Eliminación	285,3	248,5
Papel, madera y cartón	No peligroso	Valorización	265,1	214,4
Residuos orgánicos peligrosos	Peligroso	Eliminación	178,1	113,3
Plásticos	No peligroso	Valorización	59,0	43,5
Metálicos no peligrosos	No peligroso	Valorización	-	1,4
Otros residuos peligrosos	Peligroso	Eliminación	37,0	77,9
Otros residuos peligrosos ¹¹	Peligroso	Valorización	24,8	-
Sosa cáustica ¹²	Peligroso	Valorización	7,0	7,2
TOTAL			1.306,2	1.269,9

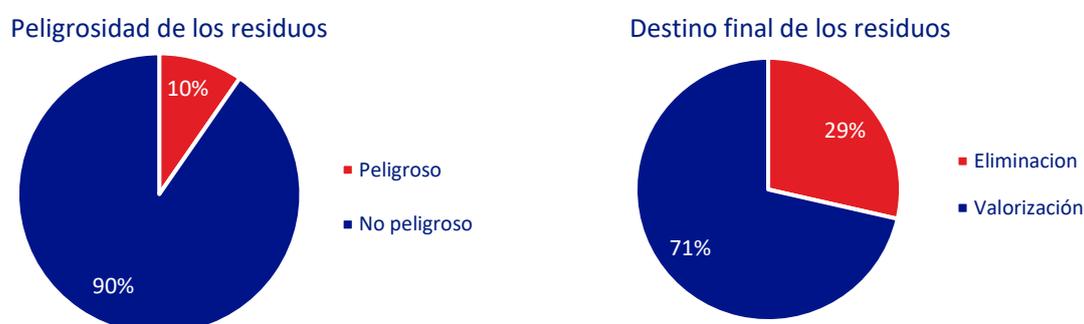
¹⁰ De acuerdo con el gestor autorizado de residuos, se ha considerado valorización a los desechos que, después de cumplir una función específica, pueden someterse a procesos de reciclaje, reutilización o recuperación, mejorando así sus atributos para obtener un nuevo valor

¹¹ Otros residuos peligrosos con destino final valorización: residuos peligrosos metálicos, plásticos contaminados, sosa cáustica, entre otros

¹² Otros residuos peligrosos con destino final eliminación: residuos peligrosos gases, plásticos contaminados, otros residuos peligrosos, entre otros

Los residuos generados por el Grupo Fiesta son gestionados a través de dos gestores autorizados, gestor de residuos peligrosos y no peligrosos, quienes aplican el tratamiento adecuado a cada tipo de residuo, priorizando su valorización mediante procesos de reciclaje, reutilización o recuperación. Solo cuando no es posible ninguna de estas opciones, los residuos son eliminados en vertederos de acuerdo con la normativa correspondiente.

Tipología de los residuos según peligrosidad y destino final de los residuos



Desperdicio alimentario

El Grupo Fiesta se compromete plenamente con la reducción de la pérdida y el desperdicio de alimentos, implementando medidas que promuevan la sostenibilidad en sus sistemas, la inclusión social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo económico. Nuestro objetivo es mejorar la seguridad alimentaria y la nutrición mediante la adopción de una **Política para la prevención y gestión de pérdida y el desperdicio de alimentos** en todas las etapas de la cadena alimentaria. Para ello, se llevan a cabo diversas acciones, entre las que se incluyen:

- Fortalecimiento de los procedimientos para reducir las pérdidas de materias primas.
- Gestión integral de los residuos industriales.
- Programas de donación de productos.
- Campañas educativas.

Además, el Grupo Fiesta implementa un proceso de planificación en varias fases que permite minimizar los excedentes de materiales al final de la cadena de abastecimiento. Este proceso comienza con la planificación de ventas en función de la demanda, seguida por la planificación de producción del Departamento de Producción, que ajusta las capacidades y mínimos de producción. Finalmente, el Departamento de Compras planifica las adquisiciones con el objetivo de cubrir las necesidades sin comprometer el capital de trabajo. Esta estrategia asegura una operativa óptima, evitando la compra y producción en exceso, y reduciendo el desperdicio al final de la cadena.

4. Balance ecológico

En línea con su compromiso, Fiesta ha implementado un sistema de monitoreo que reporta mensualmente la cantidad de excedentes de alimentos generados durante la producción, así como los alimentos recuperados o aprovechados. En este sentido, el Grupo Fiesta colabora en la reutilización de estos excedentes, destinándolos a la alimentación animal o a procesos productivos, como el aprovechamiento de jarabe para otras fases de producción. Gracias a estas iniciativas de aprovechamiento de alimentos, **el Grupo Fiesta logró aprovechar y/o recuperar el 68% de los excedentes de alimentos en 2024**, lo que representa una disminución del 14,2% en comparación con el año anterior. Esta reducción se debe a un ajuste en nuestra gestión de subproductos, enfocado en reforzar el control sobre su destino final. En una de nuestras líneas de producción, anteriormente clasificábamos los residuos según el origen de sus ingredientes. No obstante, para garantizar el cumplimiento de los más altos estándares de seguridad y trazabilidad, decidimos restringir el envío de ciertos subproductos a gestores externos.



4.4. ESTRATEGIA DE ENVASES Y EMPAQUES

El Grupo Colombina ha elaborado una estrategia de gestión de envases en la que se ha fijado rediseñar el 100% de los envases para el año 2030 a través de la reducción, reciclaje, reutilización e incorporación de materiales reciclados. Para ello, se han establecido cuatro áreas de mejora:



Reducir

1. Reducir el volumen y/o peso de los envases a través de mejoras en Sus materiales y procesos de envasado.
2. Garantizar la eliminación progresiva de los plásticos de un solo uso.

Año 2025:

- Reducir a 5% la cantidad de plástico por tonelada de producto.
- Eliminar los plásticos de un solo uso.



Reciclar

1. Mejorar la reciclabilidad de los envases a través de la búsqueda constante de nuevos materiales.
2. Asegurar la recolección, clasificación y reciclaje posconsumo de todos nuestros materiales.

- Año 2025: 75% de los envases serán reciclables.
- Año 2030: 30% de los envases certificarán el cierre de ciclo.



Material Reciclado

1. Acciones encaminadas al aumento gradual en la utilización de materiales reciclados posconsumo.
2. Incrementar el uso de materiales biodegradables.

- Año 2025: Usar mínimo 20% de material reciclado En PET rígido.
- Año 2030: Alcanzar un 45% de material reciclado en cartones.



Reutilizar

1. Aumentar la tasa de envases reutilizables para empacar o embalar alimentos.
2. Impulsar acciones encaminadas a aumentar la cantidad de veces que un material sea utilizado antes de que pueda convertirse en un desecho.

- Año 2030: Implementar iniciativas de reutilización

Como parte de nuestra estrategia de gestión de envases, este año **se ha conseguido reducir en la planta de Alcalá de Henares un total de 1.567 kg de envases**. Esta optimización se logró mediante un mejor aprovechamiento del espacio, manteniendo la misma cantidad de producto con un menor uso de envases en referencias como Kojak, Mentitas, Warheads y Gum Dinger, entre otras.



Por otro lado, CAPSA dispone de dos programas de reducción de envases y empaques:

- **Programa de reducción de consumo de plástico flexible:** En 2024 se ha conseguido reducir aproximadamente 40 toneladas de material no comestible reduciendo el material utilizado. Esto ha supuesto una reducción del 6,4% de material y un ahorro económico estimado de cerca de 81 mil euros.
- **Programa Clean and Clear:** Eliminación del 100% de determinados colorantes de los comestibles consiguiendo una reducción de 2,5 toneladas menos y un ahorro económico estimado de 41 mil euros.

Consumo materias primas

Las principales materias primas empleadas en nuestra producción corresponden a **azúcar, glucosa, harina, almidón y goma base**. A continuación, se desglosan por plantas productivas y por categoría de materia prima los principales consumos de 2022, 2023 y 2024.

Tabla 13. Consumo de materias primas de Grupo Fiesta en toneladas

Categorías	2022	2023	2024			Variación 2024 vs 2023 (%)
			Guatemala	España	TOTAL	
Materias Primas Básicas	35.003,9	37.157,1	31.424,4	3.014,9	34.439,3	(7,3%)
Esencias y Colorantes	432,6	489,5	97,6	23,2	120,8	(75,3%)
Otras Materias Primas	2.220,6	2.042,0	877,1	72,8	949,9	(53,5%)
Envases	1.988,7	1.794,4	1.824,6	164,6	1.989,2	10,8%
Empaques	5.678,7	6.252,7	3.758,2	360,8	4.119,0	(34,1%)
TOTAL	45.324,5	47.735,7	37.981,9	3.636,3	41.618,2	(12,8%)

4.5. GESTIÓN Y PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La gestión y protección de la biodiversidad es clave para la compañía, ya que busca minimizar su impacto ambiental y fortalecer la resiliencia de los ecosistemas donde opera. Como parte de este compromiso, el Grupo Colombina, de aplicación para el Grupo Fiesta, dispone de la **Política para la Gestión Integral de la Biodiversidad, Servicios Ecosistémicos y No Deforestación**, alineada con los estándares nacionales e internacionales de conservación.

Esta política establece un marco de actuación que, a pesar de que las operaciones industriales del grupo no afectan directamente a áreas protegidas ni requieren actividades como agricultura o silvicultura, busca garantizar la protección y restauración de la biodiversidad en sus entornos de operación. Para ello, la compañía se compromete a:

- **Colaborar con asociaciones comunitarias** en iniciativas de conservación y restauración ecológica.
- **Promover prácticas sostenibles con proveedores**, fomentando la producción y el consumo responsable.
- **Participar en el desarrollo de políticas ambientales**, contribuyendo a la gestión del riesgo de pérdida de biodiversidad.
- **Impulsar la recuperación y protección de flora y fauna**, tanto en entornos naturales como en áreas de producción.
- **Desarrollar programas de sensibilización** para empleados y otros Grupos de Interés, integrando la biodiversidad en la cultura corporativa.
- **Fortalecer la gestión del conocimiento** y divulgar los avances en conservación y sostenibilidad.

A través de estas acciones, el Grupo Fiesta reafirma su compromiso con la preservación de los ecosistemas y la gestión sostenible de los recursos naturales en todas sus operaciones.

Un claro ejemplo del compromiso de CAPSA con la biodiversidad es la **reforestación de la ribera del río Marinés**, ubicado en las proximidades de su planta en Guatemala. Este río no solo representa una fuente vital de agua para la planta, sino también para las comunidades locales que dependen de él.

Gracias a la alianza con el Instituto Nacional de Bosques (INAB) de Guatemala, se ha puesto en marcha un programa de reforestación orientado a fortalecer la cobertura vegetal de la zona, reducir la erosión del suelo y mejorar la captación de agua para el manto freático. Como resultado de esta iniciativa, en 2024 se plantaron 100 árboles a lo largo de la ribera, contribuyendo a la estabilidad del ecosistema y a la mitigación del impacto ambiental asociado a las operaciones industriales.

De cara a 2025, CAPSA se ha fijado como meta **reforestar el 20% de la ribera del río Marinés** durante el segundo trimestre del año. Para ello, la estrategia de conservación sigue en marcha con la preparación de 20 árboles adicionales, actualmente bajo el cuidado del equipo de Gestión Ambiental en viveros temporales. Esta planificación meticulosa garantiza su crecimiento óptimo antes de ser trasplantados en la ribera, asegurando así una alta tasa de supervivencia y maximizando los beneficios ecológicos de la reforestación.

4. Balance ecológico

A través de estas acciones, CAPSA no solo refuerza su responsabilidad ambiental, sino que también contribuye a la resiliencia del ecosistema, promoviendo la sostenibilidad de los recursos naturales y generando un impacto positivo en el entorno en el que opera.



S. DESARROLLO SOCIAL

S.1. CONTRIBUCIÓN A NUESTRAS COMUNIDADES LOCALES

En el Grupo Fiesta, reconocemos que nuestro impacto va más allá de la actividad empresarial, abarcando el desarrollo y bienestar de las comunidades en las que operamos. Por ello, mantenemos un firme compromiso con su crecimiento, considerándolas un pilar fundamental de nuestra identidad corporativa.

Nuestro propósito es ser un agente de transformación positiva, impulsando su desarrollo económico y social a través de iniciativas que promuevan la educación, la cultura, la recreación y el deporte. Para ello, diseñamos e implementamos estrategias y programas que fortalecen el tejido social y generan oportunidades sostenibles, contribuyendo así a un futuro más próspero para nuestras comunidades. Prueba de ello, es la involucración en asociaciones sectoriales en los países donde el Grupo tiene operaciones. En 2024, el Grupo Fiesta, **contribuyó con 366,2 miles euros en cuotas de membresía, participación en reuniones y actividades de formación**, un 31% más respecto a 2023 reflejando su compromiso con las asociaciones del sector. El objetivo es mantenerse actualizado sobre legislación y regulaciones en el ámbito alimentario para continuar promoviendo prácticas responsables en temas ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo. Entre estas asociaciones se incluyen Ecoembes, Produlce, AEDHEE, AERCE y la Fundación Centro Guatemalteco de Producción más Limpia (CGP+L), entre otras.



El Grupo Fiesta reafirmó su compromiso con el desarrollo social a través de donaciones y colaboraciones con organizaciones locales enfocadas en la infancia, el deporte y las artes, promoviendo así un impacto positivo en la comunidad. En 2024, el importe total destinado a fundaciones sin ánimo de lucro alcanzó los 61,7 mil euros, un aumento significativo en comparación con los 9,2 mil euros de 2023. Este crecimiento refleja el firme compromiso de Fiesta y CAPSA con el desarrollo sostenible de los entornos en los que operan.

Uno de los factores clave detrás de este incremento en las donaciones ha sido la aplicación rigurosa de la política de gestión de inventarios de la compañía, que prioriza la optimización del uso de productos y la prevención del desperdicio. En línea con este principio, y ante la proximidad de la fecha de vencimiento de determinados artículos que no pueden ser reasignados a otras acciones comerciales, éstos han sido destinados al Banco de Alimentos. De esta manera, no solo se evita el desperdicio de productos aptos para el consumo, sino que también se contribuye activamente a la seguridad alimentaria de colectivos vulnerables, reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

A continuación, se presentan las principales contribuciones de Fiesta que han generado este impacto positivo en la sociedad:



1. Apoyo a los colectivos en riesgo de exclusión social: A lo largo de 2024, hemos apoyado a la Fundación Madrina y Diversión Solidaria mediante donaciones de productos Fiesta, contribuyendo al bienestar de personas en situación de vulnerabilidad. Con la Fundación Madrina, hemos colaborado en el Día de San Valentín, Día del Niño y Navidad, entregando productos para madres, niños y familias en riesgo social. Por su parte, con Diversión Solidaria, hemos donado productos para las fiestas navideñas dirigidas a madres y bebés en situación de dificultad social y a mujeres y menores víctimas de violencia de género.



2. Se brindó apoyo a la carrera solidaria de la Fundación También, donando producto en un evento realizado en el Parque Juan Carlos I para ayudar a la **inclusión de personas con discapacidad.**



3. Colaboración con ASPACE, apoyando la IX Carrera Popular por la Parálisis Cerebral mediante la donación de productos Fiesta. Esta acción contribuyó a **visibilizar a las personas con parálisis cerebral y sus familias, promoviendo la concienciación social y combatiendo las falsas creencias sobre la discapacidad.** Además, impulsamos el deporte y los hábitos de vida saludable, fomentando la inclusión de estas personas en la sociedad. La carrera también tuvo un impacto directo en la recaudación de fondos, destinados a desarrollar proyectos que mejoren la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y sus familias.



4. Colaboración con la Fundación a través de nuestra cesta de Navidad solidaria. Con ellos ayudamos a visibilizar el tratamiento integral y la educación de personas con parálisis cerebral, apoyándolas a lo largo de todas las etapas de su vida para que puedan desarrollar su máximo potencial. El contenido de la cesta fue cuidadosamente preparado en el centro de empleo de la Fundación por personas con parálisis cerebral, a quienes agradecemos profundamente su valiosa labor.



5. En CAPSA se realizaron donaciones al Banco de Alimentos por valor de 43.868 € con el propósito de ayudar a paliar la escasez de alimentos entre la población que se encuentra en una situación de extrema pobreza. El significativo aumento del 397% de estas donaciones en 2024 respecto al año anterior, responde a la firme política de la compañía de evitar el vencimiento de productos en nuestros almacenes. En línea con este compromiso, cuando no existen acciones concretas de desalijo para productos con fechas próximas a su vencimiento, éstos son organizados y destinados al Banco de Alimentos. De este modo, garantizamos que puedan ser aprovechados en beneficio de quienes más lo necesitan, reforzando nuestro compromiso con la responsabilidad social y la reducción del desperdicio alimentario.

6. FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD

6.1. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Nuestra visión de sostenibilidad se centra en establecer relaciones de colaboración a largo plazo con nuestros proveedores, viéndolos como socios estratégicos en el logro de objetivos comunes. Entendemos que el impulso de su desarrollo sostenible es clave para fortalecer una red de proveedores que no solo favorezca el crecimiento de nuestra empresa, sino que también aporte al progreso global del sector, creando un impacto positivo tanto a nivel económico como social.

El Grupo Fiesta ha adoptado la **Política de Proveedores** del Grupo Colombina que se fundamenta en principios esenciales, entre los que se incluyen la libertad de asociación, la erradicación del trabajo infantil y forzado, la eliminación de la discriminación y el respeto a las condiciones laborales, como los horarios de trabajo y la remuneración. Además, promueve un entorno laboral seguro y saludable, asegura el cumplimiento de la normativa ambiental, fomenta la integridad comercial y mantiene una comunicación transparente en todas las fases de la cadena de suministro. Estos principios se implementan mediante directrices claras que garantizan el respeto por los derechos laborales y el cumplimiento de las regulaciones aplicables.

El procedimiento del Grupo Colombina para **seleccionar y negociar con proveedores** abarca todo el proceso, desde la identificación de las necesidades internas hasta la selección y formalización de acuerdos. Este procedimiento es integral y cubre una amplia variedad de categorías, desde materias primas hasta productos terminados y servicios, asegurando que cada decisión esté alineada con nuestros estándares de calidad y sostenibilidad.

A la hora de elegir a nuestros proveedores, priorizamos criterios clave como la **sostenibilidad, la eficiencia energética, la gestión responsable del transporte y la logística, así como la calidad y durabilidad de los productos**. Asimismo, es esencial que los proveedores cuenten con las certificaciones técnicas adecuadas y demuestren un compromiso firme con la sostenibilidad y la calidad en sus operaciones.

Fiesta, por su parte, cuenta con un **procedimiento de homologación propio** para los proveedores, el cual debe ser completado y firmado por cada uno de ellos. Este proceso evalúa diversos aspectos, tales como la calidad de los productos, el cumplimiento de la legalidad, las condiciones de seguridad y salud, y las buenas prácticas empresariales, asegurando que todos los proveedores cumplan con nuestros altos estándares. Se está trabajando en incorporar mayores requisitos ESG a tener en cuenta durante el proceso de homologación de proveedores.



Fiesta podrá realizar auditorías a proveedores cuando el proveedor disponga de un incumplimiento grave identificado en el cuestionario de homologación, como por ejemplo no disponer del certificado acreditativo BRC¹³. En este sentido, en 2024 se han realizado auditorías a 2 proveedores con el alcance de la certificación BRC.

El Grupo Fiesta dispone de un total de 1.074 proveedores, de los cuales 939 son proveedores nacionales (87%) y 135 son proveedores internacionales (13%). Se han realizado compras por un total de 355,34 millones de euros, de los cuales el 68% provienen de proveedores nacionales y el 32% de proveedores internacionales. Esto resalta el compromiso firme de Fiesta y CAPSA con el apoyo y la promoción de los proveedores locales en sus operaciones comerciales.

6.2. CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

El Grupo Fiesta asume un firme compromiso con el bienestar integral de sus consumidores, priorizando su salud y seguridad. A través de su **Política de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente y prevención**, tanto Fiesta como CAPSA se dedican a cumplir los objetivos establecidos en estas áreas, alineándose con los principios rectores de la política del Grupo Colombina. De este modo, satisfacen las expectativas de los mercados nacionales e internacionales, desarrollando productos innovadores, fomentando una cultura de inocuidad y calidad, y asegurando la protección de la salud y seguridad de sus colaboradores y visitantes. Además, orientan sus actividades hacia la prevención de la contaminación y la optimización en el uso de recursos naturales, cumpliendo con las normativas legales y reglamentarias, protegiendo sus activos informáticos, manteniendo una comunicación constante con sus Grupos de Interés y enfocándose en la mejora continua de sus procesos para garantizar la satisfacción de las necesidades de sus clientes a nivel global.

Fiesta también tiene en cuenta las necesidades de todos sus Grupos de Interés, incluidos aquellos afectados por celiaquía o sensibilidad al gluten. En este sentido, todos los productos del Grupo son aptos para personas celíacas, a excepción del regaliz.



Mediante un riguroso procedimiento de gestión de alérgenos, Fiesta asegura el manejo adecuado de los mismos para evitar la contaminación cruzada en productos que no los contienen. Asimismo, la empresa ofrece la posibilidad de producir productos certificados como HALAL y KOSHER, garantizando así una amplia variedad de opciones adaptadas a diferentes necesidades.

¹³ El estándar BRC es ampliamente reconocido a nivel internacional como un modelo utilizado por los distribuidores y grandes superficies para evaluar a sus proveedores de productos de marca propia, garantizando el cumplimiento de requisitos que aseguran la seguridad, calidad y conformidad legal de los alimentos

En el transcurso de 2024, la compañía ha dedicado sus esfuerzos a la optimización constante de los procesos productivos, logrando significativos avances en la calidad de nuestros productos. Este compromiso nos ha permitido obtener, por primera vez, la **calificación A en la certificación de seguridad alimentaria BRC**. Esta certificación BRC (por sus siglas en inglés, *British Retail Consortium*) es un estándar reconocido internacionalmente diseñado para garantizar la seguridad y la calidad de los alimentos y otros productos consumibles.



Es especialmente importante porque establece requisitos detallados para la producción, almacenamiento y distribución de alimentos, lo que ayuda a asegurar que los proveedores cumplan con estándares rigurosos de seguridad alimentaria. Con esta certificación BRC no sólo la Compañía demuestra su compromiso con la seguridad alimentaria, sino que también mejora su reputación, aumenta la confianza del cliente y amplía las oportunidades comerciales al garantizar que los productos cumplen con los estándares internacionales más exigentes.

Durante el transcurso del año 2024, no se han recibido reportes de incumplimientos en materia de seguridad alimentaria. A continuación, se resumen todas las certificaciones de las que dispone Fiesta y CAPSA en 2024:

Tabla 14. Certificaciones de calidad de las plantas de producción del Grupo Fiesta

Tipología	Certificación	CAPSA Guatemala	FIESTA España
Inocuidad	GMP ¹⁴ – <i>Good manufacturing practice</i>	☑	
	HACCP ¹⁵ – Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control	☑	
	FSSC 22000 ¹⁶ – <i>Food Safety System Certification</i>	☑	
	ISO 22000 ¹⁷ – Sistema de gestión de inocuidad alimentaria	☑	
	BRCGS – <i>British Retail Consortium Global Standard Food Safety</i>	☑	☑
Calidad	ISO 9001 – Sistema de gestión de calidad	☑	
Medio ambiente	ISO 14001 – Sistema de gestión ambiental	☑	
Seguridad en la cadena de suministro	BASC ¹⁸ – <i>Business Alliance for Secure Commerce</i>	☑	
	OEA ¹⁹ – <i>Operador Económico Autorizado</i>	☑	

¹⁴ La certificación GMP se refiere a un conjunto de normas y directrices internacionales que garantizan que los productos se fabriquen, controlen y almacenen de manera consistente y según estándares de calidad adecuados para su uso previsto

¹⁵ La certificación HACCP es un sistema reconocido internacionalmente que se utiliza para identificar, evaluar y controlar los peligros significativos relacionados con la seguridad alimentaria en todas las etapas de la cadena de producción de alimentos

¹⁶ La certificación FSSC 22000 es un estándar reconocido internacionalmente y basado en las normas ISO 22000 para la gestión de la seguridad alimentaria en toda la cadena de suministro de alimentos. La certificación FSSC 22000 se utiliza para demostrar el cumplimiento de los estándares de seguridad alimentaria por parte de las organizaciones que participan en la producción, procesamiento y distribución de alimentos, lo que ayuda a garantizar la inocuidad y calidad de los productos alimenticios

¹⁷ La norma ISO 22000 es un estándar internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de inocuidad alimentaria

¹⁸ La certificación BASC es un programa de seguridad en la cadena de suministro que establece estándares y procedimientos para prevenir el contrabando, el narcotráfico, el terrorismo y otras actividades ilícitas en el comercio internacional

¹⁹ La certificación OEA es un programa de seguridad y facilitación del comercio que otorgan las autoridades aduaneras de varios países

7. NUESTROS COLABORADORES

7.1. BIENESTAR LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

En el Grupo Fiesta, el bienestar de nuestros colaboradores es una prioridad fundamental, ya que reconocemos su papel clave en el éxito y crecimiento sostenible de la compañía. Nuestra estrategia se basa en ofrecer una propuesta de valor competitiva, que incluye modelos de trabajo flexibles, el fomento del aprendizaje continuo, el impulso del talento joven y la promoción de un entorno inclusivo y diverso. Además, proporcionamos paquetes de beneficios integrales que abarcan todas las dimensiones del bienestar. Estas iniciativas nos permiten generar oportunidades de desarrollo atractivas y fortalecer nuestra capacidad para atraer y retener talento.



Fiesta lanzó este año Nuestra Estrategia del Bienestar en línea con nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados y la sociedad. Este programa se basa en cuatro pilares fundamentales:

- **Propuesta de valor para el empleado:** Nuestro talento es nuestro mayor activo, y por ello trabajamos constantemente en la creación de un entorno donde cada persona pueda crecer, desarrollarse y sentirse valorada. A través de programas de compensación total, desarrollo de liderazgo, bienestar financiero y acuerdos corporativos garantizamos que cada colaborador tenga acceso a oportunidades que promuevan su estabilidad y crecimiento profesional. Un ejemplo de valor para el empleado es la iniciativa Días Sin Cole o Familias embajadores, entre otros (ver apartado Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar).

- Equidad, diversidad e inclusión:** Creemos en la riqueza de la diversidad y en la importancia de construir un entorno inclusivo y equitativo para todos. A través de nuestro programa =ES+, promovemos la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la inclusión de personas en diferentes condiciones. Una de nuestras acciones más destacadas es la iniciativa Rompiendo Estereotipos, que impulsa la presencia de mujeres en puestos de trabajo históricamente masculinizados, reafirmando nuestro compromiso con un entorno laboral más justo y equitativo.
- Bienestar social:** Nuestra responsabilidad va más allá del entorno laboral, contribuyendo activamente al bienestar de la comunidad. Fomentamos la solidaridad y el voluntariado corporativo, permitiendo que nuestros empleados participen en proyectos de impacto social. Un ejemplo de ello es nuestra colaboración con diferentes asociaciones y patrocinios, así como las diferentes donaciones que realizamos (ver apartado 5.1 Contribución a nuestras comunidades locales)
- Fiesta Colombina vital:** Creemos en el equilibrio entre el bienestar físico, mental y emocional de nuestros empleados. Nuestra iniciativa Fiesta Colombina Vital promueve hábitos de vida saludables con programas de salud física, mental y seguridad laboral. Para fortalecer este pilar, implementamos espacios cardioprottegidos, formación en primeros auxilios y talleres de alimentación saludable, así como el acceso a seguros médicos para un mayor número de colaboradores en 2024.



Fiesta organizó la II **Semana del Deporte Fiesta Colombina** en septiembre de 2024, en el marco de la Semana Europea del Deporte, con el propósito de fomentar un estilo de vida activo, saludable y mejorar el bienestar y el ambiente laboral. Durante esa semana, se llevaron a cabo diversas actividades centradas en promover la actividad física, como charlas con expertos, clases de yoga, boxeo o entrenamientos funcionales. Además, contaron con la visita de Jorge Buenestado, deportista con discapacidad intelectual, quien compartió el ejemplo del poder transformador del deporte.

Durante la Semana del Deporte, llegamos a una colaboración con la cadena de gimnasios AltaFit en Alcalá de Henares para ofrecer clases, charlas y descuentos exclusivos para nuestro personal, promoviendo así un estilo de vida activo.



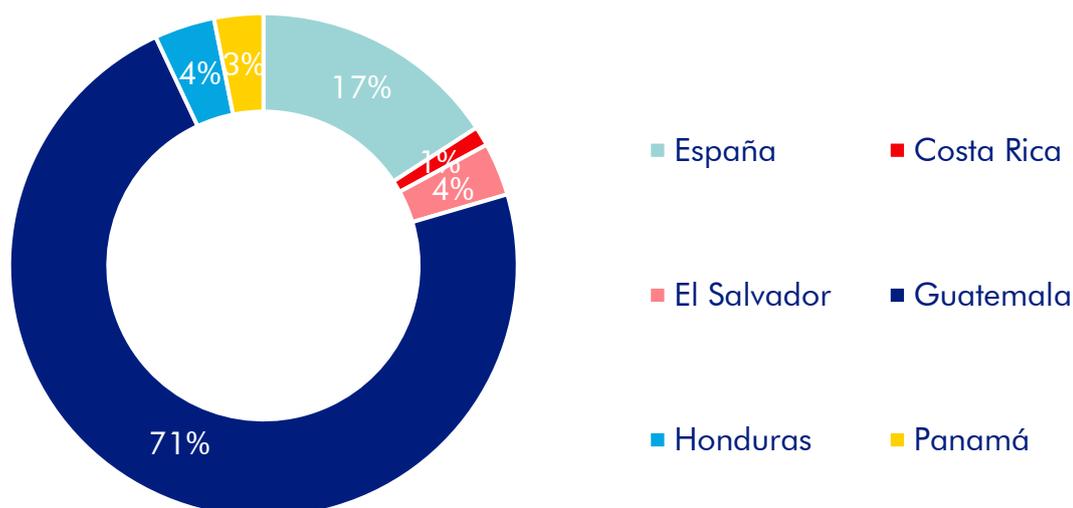
Tabla 15. Número total y distribución de la plantilla ²⁰

	2022	2023	2024	Proporción H vs M
Hombres	760	776	725	68%
Mujeres	341	344	339	32%
TOTAL	1.101	1.120	1.064	100%

El 68% de la plantilla total de Fiesta está conformada por hombres y el 33% por mujeres. Respecto al año pasado, la Compañía ha disminuido un 5,3% en plantilla.

Tabla 16. Número total y distribución de la plantilla por país

	FIESTA	CAPSA					Total
	España	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Panamá	
Mujeres	65	5	26	194	23	26	339
Hombres	112	8	11	565	20	9	725
Total 2024	177	13	37	759	43	35	1.064
Total 2023	177	14	38	813	43	35	1.120
Total 2022	178	14	38	792	44	35	1.101



²⁰ La metodología de cálculo del número de empleados es la plantilla a cierre del ejercicio 2024 (31 diciembre 2024) y se ha tenido en cuenta tanto la plantilla conformada por las Sociedades de Centroamérica de CAPSA como la plantilla de Fiesta en España

7. Nuestros colaboradores

Tabla 17. Número total y distribución de la plantilla por categoría profesional

	2022	2023	2024		
	Total	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	23	22	21	5	26
Jefaturas	47	50	26	28	54
Coordinadores, Supervisores	88	89	69	23	92
Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	66	67	38	22	60
Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	877	892	571	261	832
TOTAL	1.101	1.120	725	339	1.064

Tabla 18. Número total y distribución de la plantilla por edad

	2022	2023	2024		
	Total	Total	Hombres	Mujeres	Total
<30 años	334	385	224	92	316
31-50 años	631	611	412	209	621
>50 años	136	124	89	38	127
TOTAL	1.101	1.120	725	339	1.064

Tabla 19. Clasificación por tipo de contrato desglosado por sexo, categoría profesional y edad

Sexo	Hombres	Mujeres	Total 2024	Total 2023	Total 2022
Contrato indefinido	709	335	1.044	1.097	1.068
Contrato temporal	16	4	20	23	33
Total 2024	725	339	1.064	-	-
Total 2023	776	344	-	1.120	-
Total 2022	760	341	-	-	1.101

Categoría profesional	Directivos	Jefaturas	Coordinadores, Supervisores	Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	Total 2024	Total 2023	Total 2022
Contrato indefinido	26	52	89	56	821	1.044	1.116	1.093
Contrato temporal	0	0	2	5	13	20	4	8
Total 2024	26	52	91	61	834	1.064	-	-
Total 2023	22	50	89	67	892	-	1.120	-
Total 2022	23	47	88	66	877	-	-	1.101

Edad	Indefinido	Temporal	Total 2024	Total 2023	Total 2022
<30 años	316	0	316	385	334
30-50 años	619	2	621	611	631
>50 años	109	18	127	124	136
Total 2024	1.044	20	1.064	-	-
Total 2023	1.097	23	-	1.120	-
Total 2022	1.068	33	-	-	1.101

Empleo de calidad

Nuestro compromiso con el empleo de calidad se refleja en la escasa utilización de modalidades contractuales no indefinidas, así como en el bajo índice de rotación voluntaria, situado en 2024 en el 1,9%.

Tabla 20. Número de despidos desglosado por sexo, edad y categoría profesional ²¹

		2022	2023	2024
Sexo	Mujeres	39	55	47
	Hombres	115	91	126
Edad	<30 años	74	69	83
	31-50 años	78	69	82
	>50 años	2	8	8
Categoría profesional	Directivos	3	2	1
	Jefaturas	5	7	5
	Coordinadores, Supervisores	12	3	8
	Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	3	7	6
	Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	131	127	153

²¹ Se han incluido los despidos injustificados, justificados, fallecimientos, mutuo acuerdo, renuncia voluntaria y vencimiento por término pactado

Tabla 21. Remuneraciones medias (€) por edad, sexo y categoría profesional ²²

	Categoría profesional	FIESTA	CAPSA				
		España	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Panamá
Hombres	Directivos	116.075	148.748	63.822	93.904	49.474	92.530
	Jefaturas	65.156	59.414	30.044	34.515	-	20.891
	Coordinadores, Supervisores	37.027	-	15.409	17.482	-	-
	Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	36.500	-	15.247	14.548	12.512	-
	Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	25.714	12.150	11.963	7.392	9.203	12.188
Mujeres	Directivos	- ²³	-	-	80.330	-	-
	Jefaturas	59.995	31.131	23.738	27.909	19.942	21.690
	Coordinadores, Supervisores	38.313	-	-	17.170	12.999	14.747
	Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	28.733	-	-	12.874	-	20.591
	Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	23.144	13.099	7.705	7.130	6.893	9.228

	Edad	FIESTA	CAPSA				
		España	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Panamá
Hombre	<30 años	24.244	8.734	5.057	7.056	6.956	8.240
	31-50 años	42.178	20.596	16.533	11.275	14.053	11.657
	>50 años	31.683	148.752	39.485	34.323	15.165	44.067
Mujer	<30 años	25.084	34.411	5.236	7.403	7.914	8.257
	31-50 años	33.200	22.659	9.248	11.424	9.644	12.075
	>50 años	27.733	19.919	5.057	21.993	6.470	-

En cuanto a la estructura de gobierno, ni Fiesta ni CAPSA cuentan con un Consejo de Administración, sino que operan a través de un órgano de administración diferenciado. En Fiesta, la gestión recae en tres Administradores Solidarios, de los cuales uno es una mujer con nómina en la compañía y los otros dos representan legalmente al Grupo. Por su parte, en CAPSA, la administración está a cargo de un único representante legal.

Tabla 22. Ratio de remuneración media respecto del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) del país (€)

País	Remuneración media (€)	SMI (€)	Ratio (Rem. media/SMI)
España	3.271	1.134	2,9
Costa Rica	2.568	727	3,5
El Salvador	963	380	2,5
Guatemala	913	452	2,0
Honduras	850	501	1,7
Panamá	1.157	645	1,8

²² Dichas remuneraciones corresponden a las remuneraciones medias de 2024 expresadas en euros (€) y se incluyen tanto las remuneraciones fijas como el bonus

²³ Por confidencialidad de los empleados, no se reportan estas remuneraciones medias

La tabla anterior evidencia que, en todas las ubicaciones donde el Grupo Fiesta cuenta con personal, el salario promedio se sitúa significativamente por encima del salario mínimo interprofesional de cada país. Este hecho reafirma el firme compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados y su apuesta por condiciones laborales justas y competitivas.

Tabla 23. Brecha salarial

Brecha salarial	2022	2023	2024	Variación 2024 vs 2023
Total	11,4%	9,5%	9,4%	(0,9%)

La brecha salarial de género se ha calculado comparando el salario promedio de los hombres con el de las mujeres, tomando como referencia un valor base de 100 para los hombres. Para garantizar una medición precisa y representativa, se han considerado los salarios medios en cada ubicación geográfica y el tamaño de la plantilla en cada una de ellas, permitiendo así un ajuste más alineado con la realidad de la organización.

Aclaraciones:

- En las sociedades que conforman CAPSA, las diferencias más significativas se observan en las categorías de "Directivos" y "Jefaturas", principalmente debido a la presencia de directivos masculinos expatriados con salarios más elevados. Asimismo, en el caso de las posiciones de Jefatura, los cargos de mayor responsabilidad y, por consiguiente, con una retribución superior, son mayoritariamente ocupados por hombres.
- En España, la principal diferencia la encontramos en la categoría Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos donde el 76% de los hombres pertenecen a nuestra fuerza de ventas, cuya retribución está compuesta por retribución fija más variable ligada a la venta.
- Es importante señalar que una "brecha negativa" indica que el salario promedio de las mujeres supera al de los hombres en determinado porcentaje, mientras que una "brecha positiva" refleja que el salario promedio de los hombres es superior al de las mujeres en la misma proporción.

Integración de personas con discapacidad

En CAPSA se han establecido diversas medidas para garantizar la accesibilidad universal en el ámbito laboral y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Estas medidas se encuentran enmarcadas con la normativa vigente ²⁴. En este sentido, la Sociedad de CAPSA en El Salvador (Procalidad de El Salvador, S.A. de C.V.) cumple con la legislación y cuenta con una persona con discapacidad en su plantilla de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades y diversidad que la organización promueve activamente.

Asimismo, el Grupo Colombina, cuenta con una política de inclusión laboral para personas con discapacidad, orientada a garantizar espacios de trabajo diversos, equitativos e inclusivos. Esta iniciativa busca eliminar barreras y asegurar oportunidades laborales acordes con las condiciones de salud de cada persona, cumpliendo con la normativa vigente. El proceso abarca desde la identificación de cargos adecuados hasta la contratación y evaluación del desempeño.

Organización del tiempo de trabajo

Desde el Grupo Fiesta se da prioridad a establecer jornada a tiempo completo. No obstante, desde el Grupo se dispone de horarios establecidos según el área en la que se encuentren: área de producción, administración y comercial. Para mayor detalle, ver las medidas de flexibilidad horaria y desconexión laboral.

Tabla 24. Clasificación por tipo de jornada desglosada por sexo, edad y categoría profesional

Sexo	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	710	15	725
Mujeres	330	9	339
Total 2024	1.040	24	1.064
Total 2023	1.099	21	1.120
Total 2022	1.076	25	1.101

Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Total
<30 años	313	3	316
31-50 años	617	4	621
>50 años	110	17	127
Total 2024	1.040	24	1.064
Total 2023	1.099	21	1.120
Total 2022	1.076	25	1.101

²⁴ En el año 2020, se promulgó la Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad en El Salvador, derogando la ley del 2000 y estableciendo que el Estado coadyuvará a garantizar la eliminación de barreras que obstaculicen el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, fomentando la implementación del diseño universal tanto en las entidades de carácter privado, como en las municipales y del sector público. Esta nueva ley establece que todo empleador privado tiene la obligación de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada 20 trabajadores que tenga a su servicio

Categoría profesional	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Directivos	26	-	26
Jefaturas	52	-	52
Coordinadores, Supervisores	89	3	92
Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	54	6	60
Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	817	15	832
Total 2024	1.040	24	1.064
Total 2023	1.099	21	1.120
Total 2022	1.076	25	1.101

Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar

Con la intención de mejorar el bienestar y promover un futuro más saludable, el Grupo Fiesta ha desarrollado políticas, procedimientos, directrices y prácticas ejemplares en materia laboral y social que fomentan un equilibrio entre la vida profesional y personal o familiar de las personas empleadas.

1. Flexibilidad horaria y desconexión laboral

Desde el Grupo Colombina comprendemos la importancia de la desconexión laboral para el bienestar de nuestros empleados. Por ello implementamos diversas medidas que aseguran este derecho, en línea con nuestra **Política de Desconexión Laboral Corporativa**. Como empresa industrial y comercial especializada en la producción y comercialización de productos de confitería buscamos equilibrar la productividad con el bienestar de nuestra plantilla. Para ello, estructuramos nuestros equipos en tres áreas diferenciadas: Producción, administración y comercial, adaptando nuestras políticas a las necesidades específicas de cada grupo.

- En la planta de producción de Fiesta, la operatividad se mantiene con tres turnos de trabajo, asegurando la continuidad de las operaciones. Se respetan los calendarios laborales acordados y el registro de jornada se realiza conforme a la normativa vigente, evitando la necesidad de horas extraordinarias salvo en situaciones excepcionales. Asimismo, se garantiza el descanso reglamentario entre turnos, así como el disfrute de vacaciones y festivos para todo el personal operativo de Fiesta y CAPSA

- En el área administrativa, se aplica un horario partido con flexibilidad de una hora en la entrada y salida, además de jornada continua los viernes. Se establece un tiempo de 45 minutos para la comida y se contemplan planes de compensación en caso de ser necesario realizar horas extras. No se requiere que los empleados lleven trabajo fuera de la oficina ni que atiendan correos o llamadas fuera del horario laboral. En CAPSA, el personal administrativo que reside fuera del municipio donde se ubica la planta cuenta con un horario flexible que facilita la conciliación entre vida laboral y personal.
- El equipo comercial de Fiesta en España opera distribuido estratégicamente en distintas regiones del país, con plena autonomía y objetivos bien definidos.

En cuanto a las vacaciones, todos los empleados de Fiesta disfrutan de 24 días laborables de vacaciones, además de 22 horas de asuntos propios en 2024 (2 horas más que en 2023) aparte de los días 24 y 31 de diciembre. Además, este año se ha lanzado la **política de teletrabajo de Fiesta**, mediante la cual las personas que se acojan a esta modalidad de trabajo tendrán el mismo derecho a la desconexión laboral y digital que quienes realicen su trabajo de manera presencial. En este sentido, el personal acogido disfrutará de un día de teletrabajo a la semana y la posibilidad de elegir, bajo previo aviso, un total de 5 jornadas adicionales de teletrabajo al año.



Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el bienestar y la calidad de vida de nuestros equipos, adaptando nuestras políticas para fortalecer la conciliación laboral y promover un entorno de trabajo moderno, eficiente e inclusivo.

Colombina
El sabor es infinito

¿Llegaste a casa después de tu jornada laboral?

Desconéctate del trabajo, deja a un lado el celular, disfruta de tus hobbies y del tiempo en familia.

¡El equilibrio es parte fundamental del bienestar!

ES+

2. Apoyo parental

La empresa brinda diversas ayudas para apoyar a su equipo en diferentes circunstancias familiares y necesidades. Entre estos beneficios se incluyen gratificaciones por nacimiento o adopción, así como apoyo económico para empleados casados, con hijos a su cargo o solteros con al menos un año de antigüedad. Además, se otorgan ayudas adicionales a familias numerosas.

El Grupo también ofrece beneficios específicos para situaciones particulares, como apoyo para hijos y cónyuges con discapacidad, además de una contribución para la compra de libros de texto, reafirmando su compromiso con la educación y el bienestar de las familias. Estas ayudas se revisan anualmente para ajustarse a las necesidades de los empleados.

En CAPSA, se entrega un obsequio con productos esenciales por el nacimiento de un hijo y un kit de útiles escolares para los hijos de colaboradores que perciben entre 1 y 4,9 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Asimismo, en diciembre, la empresa ofrece regalos para los hijos menores de 10 años, reforzando su compromiso con el bienestar de sus empleados y sus familias en los momentos más significativos de sus vidas.

En 2024, Fiesta ha implementado varias iniciativas destacadas para fortalecer el apoyo a las familias de sus empleados, demostrando un firme compromiso con su bienestar y la conciliación de la vida laboral y familiar.

<p>Días sin cole</p> 	<p>Propuesta que permite a los hijos de los empleados, de entre 3 y 12 años, disfrutar de un día completo de actividades recreativas y educativas dentro de las instalaciones de la empresa. Durante estos días no lectivos pero laborales, los niños son atendidos por monitores especializados, participando en juegos, talleres y concursos, con la opción de visitar la fábrica. Esta jornada, que incluye comida y merienda, ofrece a los padres la tranquilidad de que sus hijos están bien cuidados mientras ellos pueden cumplir con sus responsabilidades laborales, sin necesidad de recurrir a días de vacaciones o asuntos propios. Al finalizar el día, cada niño recibe una mochila de Fiesta con varios obsequios, convirtiendo esta experiencia en un recuerdo especial y positivo.</p>
<p>Familias embajadoras</p> 	<p>Iniciativa que apoya a los empleados que desean compartir su experiencia y su trabajo en la empresa con los niños de sus clases, en eventos como el Día de las Familias o el Día de las Profesiones. La empresa proporciona material y presentaciones para facilitar estas intervenciones, y, además, obsequia a los niños con productos y regalos corporativos, fortaleciendo el lazo entre la empresa y las futuras generaciones.</p>

En 2024 un 2,25 % han disfrutado de reducción de jornada por guarda legal y un 2 % de empleados disfrutaron de una adaptación de jornada para facilitar la conciliación familiar y personal.

3. Otros beneficios sociales

- **Plan de retribución flexible:** Fiesta cuenta con un plan de retribución que abarca diferentes productos y servicios clave entre los que destaca el seguro médico colectivo, o los tickets guardería con exención fiscal para las cuotas destinadas a los servicios de guardería para hijos menores de tres años. Este año, más del 19% de los empleados de Fiesta ya disfrutaban del seguro médico.
- **Seguro odontológico** para todas las personas trabajadoras de Fiesta España.
- **Revisión ginecológica/ urológica con carácter anual** para todos los empleados de Fiesta España. En CAPSA, a los Directivos se les otorga como beneficio un chequeo médico anual, que incluye una evaluación de salud integral, además de ofrecer una póliza colectiva de seguro médico con cobertura para el colaborador, su cónyuge e hijos, en la cual la compañía cubre la mayor parte de los costes. En Guatemala, CAPSA proporciona un seguro de vida completamente financiado por la empresa para todos sus colaboradores.
- **Jubilación parcial con contrato de relevo:** Las personas trabajadoras en Fiesta en España que cumplan con los requisitos legales para la jubilación parcial pueden solicitarla, lo que implica que la empresa debe aceptarla mediante la celebración de un contrato de relevo simultáneo. Si la persona opta por jubilarse parcialmente con un 75% de la jornada anual, la empresa le otorga un permiso retribuido por el 25% restante de la jornada hasta que alcance la edad para la jubilación ordinaria. En 2024, 18 jubilados parciales están beneficiándose de esta medida.
- **Paquete de diversas ayudas económicas** para actividades formativas, transporte y comida.
- **Acuerdos con gimnasios y fisioterapeutas locales** para lograr mejoras en el precio para los empleados de Fiesta. En CAPSA, existen alianzas con proveedores de educación formal e idiomas para ofrecer descuentos a sus empleados.
- **Obsequios por permanencia** en la empresa y celebración anual para aquellas personas que cumplan en la empresa 5, 10 y 25 años.
- **Organización de distintas actividades internas** durante el año tanto en Fiesta como en CAPSA: acciones en días concretos como El Día de la Mujer, el Día de la inocuidad alimentaria, celebración de la Semana Europea del deporte, celebración de los quinquenios, o acciones y concursos internos durante las navidades, Día del Amor y la Amistad, Día de La Mujer, Campeonatos Deportivos, Día del Niño, Colombiferia, Halloween, Fiesta de Fin de Año con premios y sorteos, entre otras.
- **Licencias no retribuidas:** Se otorgan hasta un máximo de 50 horas al año para acompañar a consulta hospitalaria, médica o urgencias médicas de cónyuges o parejas de hecho.

- **Cesta navideña solidaria** para cada empleado. En ella se incluyen productos típicos navideños, así como productos propios. En 2024 se realizó en colaboración con una fundación que trabaja para la inclusión social y el empleo de personas con parálisis cerebral.
- **Jornada intensiva en verano** para los empleados de Fiesta en jornada partida que deseen acogerse a ella.



Organización del diálogo social

El Grupo Fiesta fomenta un diálogo colectivo interno para garantizar una comunicación directa y constante entre la dirección y los empleados en el entorno laboral. Para ello, dispone de un convenio colectivo propio que ofrece condiciones laborales más favorables y ajustadas a las necesidades de los trabajadores, promoviendo la participación, la protección y la flexibilidad en las negociaciones laborales. Este convenio, negociado y firmado en 2022, estará en vigor hasta 2026.

Por su parte, CAPSA no tiene representación sindical ni un convenio colectivo formal, pero dispone de un Comité de Asuntos Laborales que se encarga de tratar diversos temas relacionados con el bienestar de los empleados. Además, CAPSA implementa el programa "De cerca con nuestra gente", en el cual el personal operativo disfruta de un desayuno financiado por la empresa, acompañado por las Gerencias de Manufactura Planta, Gestión Humana y Administrativa y Financiera, con el objetivo de escuchar y abordar las necesidades e inquietudes de los colaboradores.

En Fiesta, además, existe un **Comité de Empresa** en el centro de trabajo de Alcalá de Henares, compuesto por nueve miembros que representan a los empleados y se reúnen de manera periódica con la Dirección para tratar temas de diferente índole tales como temas de organización, asuntos formativos e indicadores económicos de la compañía y evolución del negocio entre otros²⁵. Asimismo, se han establecido diversos órganos internos, como la Comisión Negociadora de Convenio, la Comisión de Asuntos Sociales, la Comisión de Igualdad, la Comisión Paritaria y el Comité de Seguridad y Salud todos ellos conformados con la participación de la Representación de los Trabajadores.

²⁵ Se trata de un requerimiento según el artículo 2 de la ley 5/2021

Diversidad e igualdad de oportunidades

El Grupo Fiesta considera que la diversidad, el respeto y la igualdad de oportunidades son pilares fundamentales para el éxito y el bienestar de nuestra organización. En este sentido, trabajamos constantemente para fomentar un entorno inclusivo y equitativo, rechazando cualquier forma de discriminación en todos los niveles de la empresa y en nuestras interacciones con empleados, clientes, proveedores y otras entidades.

A través de nuestra **Política de Igualdad**, que es de cumplimiento obligatorio en todos los ámbitos de la organización, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género y con la creación de un entorno donde todos los empleados tengan acceso igualitario a las oportunidades y sean tratados con equidad. Los principios que guían esta política son los siguientes:

- Respeto y cumplimiento de los derechos humanos aplicables en todos los ámbitos de la organización.
- Establecimiento de mecanismos para prevenir, atender y sancionar cualquier forma de acoso.
- Creación de ambientes laborales libres de violencia, promoviendo la calidad de vida de nuestro personal.
- Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promoción de condiciones de igualdad hacia todos los Grupos de Interés de la organización.

Estos principios se materializan a través de diversas medidas de igualdad con la participación tanto de representantes de los empleados como de la empresa. Además, en 2023, realizamos una Encuesta de Igualdad dirigida a toda la plantilla, así como una encuesta específica para el equipo directivo, con el fin de seguir avanzando en la mejora de nuestras políticas de igualdad.

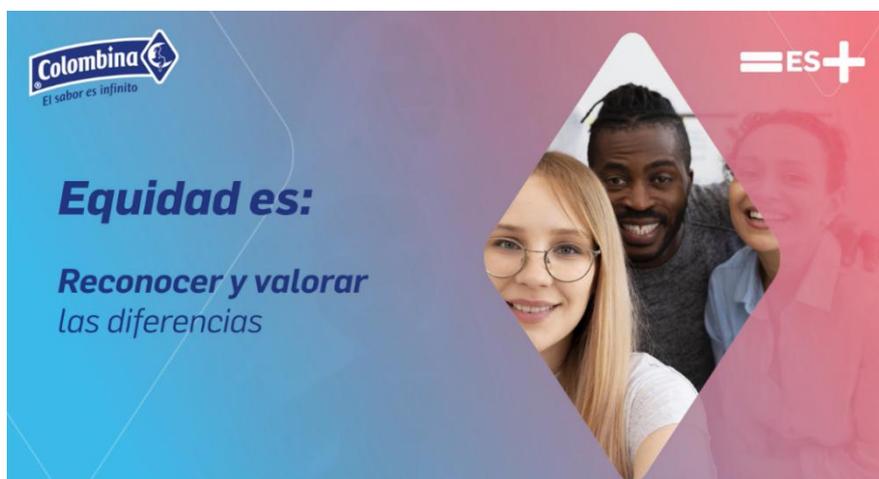
En 2024 los miembros de la comisión de igualdad contaron con 500 horas para la realización de gestiones relacionadas con el ámbito de la igualdad.

- ✓ **Procesos de selección:** En los procesos de selección, tanto Fiesta como CAPSA aplican un enfoque de no discriminación, garantizando que no se discrimine a ninguna persona por razones de raza, género, religión, identidad sexual, orientación sexual, edad o cualquier otra circunstancia personal o social. Las ofertas de empleo incluyen una cláusula que reafirma nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación. En 2023 y 2024 se ha puesto especial esfuerzo en buscar la diversidad en puestos y departamentos históricamente masculinizados, contratando mujeres en las áreas de mantenimiento, equipo comercial, o logística.

En la **presentación de candidatos de CAPSA**, se prioriza la inclusión de ternas mixtas, es decir, que incluyan tanto a hombres como a mujeres. En aquellos casos en los que los candidatos tengan competencias y requisitos equivalentes, se favorecerá temporalmente al sexo menos representado, como medida para equilibrar la composición de los equipos de trabajo, promoviendo así una mayor diversidad e inclusión.

- ✓ **Comunicación:** El objetivo de la Comunicación en el Grupo Fiesta es garantizar que tanto la comunicación externa como interna esté alineada con la estrategia corporativa y sea **inclusiva, promoviendo la igualdad de género**. Este enfoque busca no solo informar, sino también conectar a empleados y colaboradores con los objetivos de la organización, apoyando el desarrollo de la cultura organizativa y contribuyendo al fortalecimiento de la reputación corporativa. En 2024 se han llevado a cabo campañas de comunicación corporativas para fomentar la diversidad e igualdad, bajo el lema de =ES+

Además, los **miembros del Comité de Empresa cuentan con formación específica** para abordar estos temas de manera más profunda. A través de la Universidad Corporativa, todos los colaboradores tienen la oportunidad de participar de forma voluntaria en cursos sobre derechos humanos e igualdad de género, reforzando así nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad dentro de la organización.



Medidas contra la discriminación y acoso

El Grupo Colombina cuenta con una **Política de Relaciones Laborales y No Discriminación** que establece directrices claras para todas las etapas de la relación laboral, desde el reclutamiento hasta la finalización del empleo, asegurando su cumplimiento a través de medidas de supervisión. Esta política abarca aspectos clave como la selección, contratación, promoción y desarrollo del talento dentro de la organización. Además, el Grupo dispone de un **Código de Conducta Responsable**, de aplicación en todas sus sociedades., CAPSA dispone de su propio Código de Conducta Responsable, aplicable en los países de Centroamérica.

Para reforzar el compromiso con la integridad y la ética empresarial, el Grupo Colombina cuenta con una **Línea Ética**, un canal confidencial que permite a cualquier colaborador reportar posibles incumplimientos legales, así como situaciones de acoso o discriminación que en Fiesta se materializa a través de un **Canal Interno del Informante**, alineado con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción. Este canal, regulado por un **Reglamento de Funcionamiento**, permite denunciar de manera segura y confidencial cualquier tipo de trato irrespetuoso, injusto o desigual, así como situaciones de violencia, acoso, abuso, discriminación o violaciones de los Derechos Humanos. En el caso de CAPSA, existe una línea ética específica para los países de Centroamérica, donde los empleados pueden denunciar cualquier vulneración del Código de Conducta Responsable o de las normativas legales vigentes.

Cabe destacar que, durante los años 2022, 2023 y 2024, no se ha recibido ninguna denuncia ni se ha abierto ningún caso relacionado con discriminación dentro del Grupo Fiesta, reflejando así el compromiso de la empresa con un entorno laboral respetuoso, seguro e inclusivo.

Clima laboral

En octubre de 2023, Fiesta llevó a cabo su primera encuesta de clima organizacional con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de sus empleados y recopilar información clave para desarrollar planes de mejora. En esta evaluación se analizaron nueve dimensiones fundamentales: liderazgo gerencial, responsabilidad social, autogestión, comunicación, sentido de pertenencia, compensación, interacción, condiciones laborales y desarrollo profesional.

Los resultados reflejaron un entorno laboral positivo, con un 80,4% en la valoración general del clima organizacional y un 87,2% en el índice de satisfacción global de los empleados. A partir de estos datos, en 2024 se han comenzado a aplicar diversas iniciativas para abordar las áreas de mejora identificadas, promoviendo así un ambiente de trabajo más dinámico y alineado con las necesidades del equipo.

Entre las principales medidas implementadas destacan:

- **Optimización de los canales de comunicación:** En 2024 lanzamos un nuevo canal de comunicación interna: **ColombinAap**, una herramienta que nos ayudará a estar todos más conectados e informados que nunca. Con numerosas funcionalidades, surge como respuesta a una necesidad identificada en las últimas encuestas y talleres realizados, e integra diferentes módulos: comunicados corporativos, chats, eventos, blogs, herramientas para el trabajo, documentos, galerías de imágenes y mucho más.



El lanzamiento de la app fue todo un éxito, alcanzando un 96,2% de descargas y registros entre los empleados activos el mismo día de su lanzamiento. Además, coincidiendo con el lanzamiento de esta nueva app, se ha desplegado una newsletter mensual para acercar las novedades de la compañía a todos los empleados.

- **Refuerzo de la interacción entre equipos**, promoviendo iniciativas para mejorar la colaboración interna, destacando la mejora del proceso de onboarding en Fiesta. Este nuevo modelo, más completo y personalizado según cada puesto, ofrece a las nuevas incorporaciones una visión integral de la compañía. Este proceso incluye una bienvenida e introducción por parte de RRHH, la presentación del equipo de Recursos Humanos, formación en Prevención de Riesgos Laborales con visita a planta, capacitación en calidad y seguridad alimentaria, y reuniones con las áreas corporativas con las que el empleado trabajará en su día a día, como financiero, marketing o producción.
- **Fomento del sentido de comunidad** mediante la instauración de un evento anual de teambuilding



En 2025 se llevará a cabo una nueva encuesta de clima organizacional, puesto que se realizan con carácter bianual. No obstante, en octubre de 2024 se efectuó una **Medición de Cultura Organizacional** en Fiesta, en colaboración con el corporativo, para conocer la percepción sobre la cultura organizacional. Tras analizar los resultados, se organizó un taller de alineación cultural con los líderes en diciembre de 2024, con el fin de generar planes de acción para 2025.



Este taller fue clave para fomentar la integración y colaboración de los equipos en el Grupo Colombina, y fortalecer una cultura y liderazgo que apoyen los objetivos de la región. Esta medición y taller forman parte de un proceso de transformación cultural que se implementará en 2025: CREA. CREA es una nueva filosofía de hacer las cosas, para lograr los objetivos planteados para la Región EMEA a través de la colaboración de todos, y apoyado en tres grandes palancas; liderazgo, cercanía y alineación.

Por otro lado, en CAPSA se realizó por sexta vez la medición de Clima Organizacional, contando con una **participación del 99,97%** de los empleados en Centroamérica, teniendo un resultado total de 87.3%, con un **resultado de satisfacción global de 93,8%**.

Durante el año se llevan a cabo diversas encuestas con el propósito de recopilar información, opiniones y sugerencias, como las encuestas de dotación o las realizadas después de eventos corporativos. Además, se implementó el Canal del Informante, con el fin de promover la transparencia y la ética dentro de la organización, permitiendo que los empleados denuncien de manera anónima posibles infracciones normativas. En CAPSA, se realiza una encuesta sociodemográfica anual para actualizar información general, como datos de contacto, familiares y tallas de dotación, entre otros. También se lleva a cabo la encuesta de satisfacción del cliente del área de Gestión Humana y la encuesta de Comunicación.

El Grupo Fiesta es consciente de la importancia de un modelo de comunicación interna y externa inclusivo, en el que todas las personas trabajadoras puedan estar alineadas con los objetivos de la compañía, que apoye la construcción de la reputación corporativa y contribuya a generar un buen clima organizacional. En este sentido, en 2023 Fiesta creó el puesto de Responsable de Comunicación, en dependencia directa de la Dirección de Gestión Humana, lo que ha permitido durante 2024 **desarrollar un plan de comunicación interna para la compañía y lograr los resultados conseguidos**. En CAPSA se cuenta con la Coordinadora de Capacitación y Comunicaciones para Centroamérica.

Resumen en cifras comunicación 2024
Fiesta



Resumen en cifras comunicación 2024
CAPSA



Además, en 2024 se implementó Grupos Primarios como un nuevo canal de comunicación destinado a fortalecer el intercambio bidireccional de información, tanto ascendente como descendente. Este canal, integrado por el líder y sus reportes, garantiza un flujo adecuado de información, favoreciendo la alineación con la dirección estratégica del negocio. Asimismo, se ha consolidado como una herramienta eficaz para impulsar procesos corporativos que requieren la participación y el compromiso de toda la organización.

Respeto por los Derechos Humanos

El Grupo Colombina dispone de una Política de Derechos Humanos a través de la cual reafirma el respeto y su compromiso por los Derechos Humanos como principio fundamental para el desarrollo de sus operaciones siguiendo los estándares de la Carta Internacional de Derechos Humanos y el Pacto Global de las Naciones Unidas.

En línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, el Grupo Colombina lleva a cabo un Proceso de Debida Diligencia que abarca diversas acciones, tales como:

- Formación en Derechos Humanos dirigida a empleados y proveedores.
- Integración de riesgos relacionados con los derechos humanos en su sistema de gestión de riesgos empresariales.
- Realización de estudios para identificar impactos en los derechos humanos y desarrollar estrategias de prevención y mitigación.
- Estrategia de comunicación y relación con Grupos de Interés, con mecanismos accesibles para la presentación de quejas y reclamos.
- Reporte anual sobre la gestión de los derechos humanos, que se incluye en el Informe de Sostenibilidad.

Todos los empleados están comprometidos con el cumplimiento de esta política y deben reportar cualquier posible infracción. De igual manera, se espera que los proveedores actúen conforme a los principios internacionales de derechos humanos.

En CAPSA, el procedimiento de gestión de denuncias, a través de la Línea Ética, permite a los denunciantes presentar informes de forma personal o anónima. Las denuncias recibidas son dirigidas a la Gerencia de Gestión Humana para su correspondiente investigación y acción.

Durante el periodo comprendido entre 2022 y 2024, no se ha registrado ninguna denuncia relacionada con los derechos humanos.

7.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Grupo Fiesta considera prioritario fomentar una cultura que promueva el autocuidado, asegurando la protección de la vida, la salud y la seguridad de todos sus colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes. Este enfoque es fundamental y se integra como un aspecto clave dentro de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Colombina.

El Grupo Colombina cuenta con una **Política de Seguridad y Salud** en el Trabajo, que se aplica en todas sus empresas y se basa en los siguientes principios:

- Fomentar un liderazgo responsable en cuanto a la seguridad y salud laboral.
- Gestionar la prevención mediante la identificación, evaluación y control continuo de los riesgos asociados a los procesos, buscando siempre una mejora continua.
- Promover una cultura de prevención y autocuidado en la seguridad y salud laboral, partiendo de la premisa de que todos los accidentes y enfermedades laborales son prevenibles.
- Cumplir con las normativas legales, los procedimientos internos y los acuerdos establecidos en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Comité de Seguridad y Salud

Fiesta dispone de un Comité de Seguridad y Salud encargado de revisar las acciones preventivas de la empresa. Este comité se reúne de manera trimestral y tiene la responsabilidad de colaborar en la creación, implementación y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Fiesta. Además, impulsa iniciativas para mejorar los métodos y procedimientos de prevención de riesgos, proponiendo la corrección de deficiencias y la optimización de las condiciones laborales. En Fiesta se cumple fielmente los balances de convenios que son de aplicación legal.

En CAPSA, por otro lado, existe un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional que se encarga de velar por las condiciones laborales en este ámbito.

Tabla 25. Indicadores de Seguridad y salud del Grupo Fiesta

			2024			% Variación 2024 vs 2023
	2022	2023	Hombres	Mujeres	Total	
Nº horas trabajadas	1.435.727	2.003.219	1.623.698	523.281	2.146.979	7,2%
Accidentes	31	43	23	22	45	4,7%
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	-
Nº días de baja	3.910	3.820	2.503	1.382	3.885	1,7%
Nº de enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	-
Horas de absentismo	82.271	70.080	74.786		74.786	6,7%
Índice de frecuencia ²⁶	22,2	22,6	14,17	42,04	22,81	0,8%
Índice de gravedad ²⁷	2,8	1,9	1,54	2,64	1,88	(1,7%)

²⁶ El índice de frecuencia representa el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas. Se calcula de la siguiente manera: Nº total de accidentes x 1.000.000 / Nº total de horas trabajadas

²⁷ El índice de gravedad representa el número de jornadas perdidas por los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada mil horas de trabajo. Se calcula de la siguiente manera: Nº de jornadas perdidas por accidentes x 1.000 / Nº total de horas trabajadas

Sistema de prevención de riesgos laborales

Fiesta dispone de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** orientado a establecer directrices que fomenten la participación activa del personal en la estrategia preventiva de la empresa. Este plan impulsa una gestión colaborativa, aprovechando el talento de todos los implicados y garantizando una adecuada formación e información para toda la plantilla. Además, anualmente se desarrolla un programa preventivo en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno para alcanzar los objetivos establecidos.



Asimismo, la Política de Prevención de Riesgos Laborales, aplicable a Fiesta y sus instalaciones, tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores una protección eficaz frente a los riesgos laborales, asegurando que el desempeño de sus funciones se realice en condiciones óptimas de seguridad y salud.

Para garantizar el cumplimiento de estos objetivos, se elaboran procedimientos específicos que detallan las pautas a seguir en la ejecución de las distintas actividades preventivas:

>	Procedimiento para la evaluación de riesgos, planificación y seguimiento de la acción preventiva
>	Procedimiento de situaciones de emergencia
>	Procedimiento de vigilancia de la salud
>	Procedimiento de comunicación de situación de embarazo o lactancia
>	Procedimiento de accidentes e incidentes
>	Procedimiento de formación e información
>	Procedimiento de comunicación, participación y consulta
>	Procedimiento de gestión y control de la documentación
>	Procedimiento de control de equipos de protección individual
>	Procedimiento de adquisición y mantenimiento de equipos de trabajo
>	Procedimiento de adquisición y control de productos químicos
>	Procedimiento de coordinación de actividades empresariales

7. Nuestros colaboradores

La formación es fundamental para fomentar buenas prácticas y garantizar entornos seguros en materia de seguridad y salud. En 2024, el Grupo Fiesta ha impartido **más de 1.100 horas de formación** en áreas como seguridad y salud, prevención laboral, higiene, desinfección y seguridad alimentaria, entre otras.

Además, el Grupo Colombina mantiene una política de seguridad vial que refuerza su compromiso con la prevención de accidentes relacionados con la conducción. Todos los empleados tienen la responsabilidad de participar en los programas de prevención, contribuyendo así a la seguridad de colaboradores y contratistas, así como al bienestar de la comunidad y el medio ambiente.



7.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La formación y el desarrollo profesional son prioridades estratégicas, consideradas inversiones clave para el futuro del Grupo. A través de un procedimiento estructurado, garantizamos que todos los empleados reciban formación personalizada, adaptada a sus necesidades individuales. Además, promovemos programas de capacitación en liderazgo, desarrollo de habilidades técnicas, interpersonales e idiomas, fortaleciendo así el crecimiento integral de nuestro equipo.

Para asegurar una formación continua y alineada con los objetivos del negocio, Gestión Humana elabora un **Plan Anual de Formación** basado en las necesidades identificadas por cada departamento. Esto nos permite integrar dichas necesidades en futuras estrategias, asegurando que todos los colaboradores dispongan de los conocimientos y competencias requeridos para su desarrollo profesional.

Asimismo, nos preocupamos por la formación desde el inicio de la trayectoria de cada empleado en la empresa. Por ello, hemos establecido un procedimiento de onboarding que abarca aspectos esenciales como la Prevención de Riesgos Laborales, Higiene y Seguridad Alimentaria. La duración y el contenido de estas formaciones varían según el puesto e incluyen temas como higiene alimentaria, buenas prácticas de manipulación y gestión de alérgenos. Además, aquellos involucrados en medidas de control y puntos críticos reciben formación especializada y evaluación de competencias. También se capacita al personal relevante en procesos de etiquetado y envasado de productos, garantizando que quienes manipulan alimentos cuenten con la formación necesaria antes de iniciar sus funciones.

En el año 2024, la **media de horas de formación por empleado fue de 24,36 horas**, lo que representa un aumento del 8% respecto al año anterior. La media de horas de formación para hombres fue de 25,4 horas y para mujeres fue de 22,0 horas.

Tabla 26. Horas de formación desglosado por sexo del Grupo Fiesta

	Horas de formación totales		
	2022	2023	2024
Hombre	19.102,9	18.304,1	18.449,0
Mujer	4.461,6	6.948,2	7.466,9
Total	23.564,4	25.252,3	25.915,9

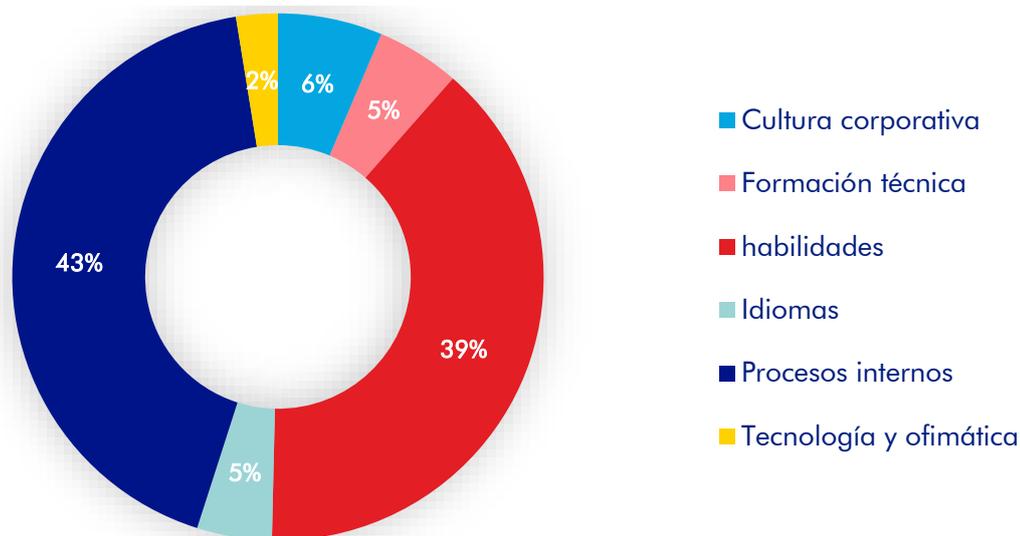
Tabla 27. Horas de formación desglosada por categorías profesionales del Grupo Fiesta

	Horas de formación totales		
	2022	2023	2024
Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	677,2	1.031,8	761,9
Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	16.612,2	14.324,0	15.114,5
Coordinadores, Supervisores	4.594,6	6.097,6	6.263,4
Jefaturas	1.297,4	2.804,1	2.253,6
Directivos	383,3	944,1	1.453,5
Becarios	0,0	50,6	69,0
Total	23.564,7	25.252,3	25.915,9

A continuación, se resumen las temáticas de las formaciones que imparte el Grupo Fiesta:

- **Cultura corporativa:** Abarca los valores, creencias, normas y comportamientos compartidos dentro de Fiesta y CAPSA, siendo esencial para la capacitación y comunicación interna
- **Formación Técnica:** Habilidades y conocimientos prácticos específicos para desempeñarse eficazmente en sus roles. Los temas varían según el área de especialización, abarcando aspectos técnicos y prácticos de nuestros procesos
- **Habilidades:** Amplia gama de habilidades y conocimientos destinados a mejorar el desempeño profesional y personal. Abarca desde habilidades técnicas específicas hasta “soft skills” y conceptos fundamentales, con el objetivo de desarrollar competencias prácticas y teóricas en diversas áreas
- **Idiomas:** Cursos diseñados para desarrollar competencias en un idioma distinto al materno o al medio de comunicación habitual
- **Procesos Internos:** Aprendizaje de procedimientos específicos solicitados para mejorar el desempeño en líneas o procesos particulares dentro del Grupo Fiesta
- **Tecnología y Ofimática:** Uso de herramientas y aplicaciones informáticas en el entorno laboral, destinadas a mejorar la eficiencia, la productividad y la gestión de información

Desglose de horas de formación por temática:



La mayoría de las formaciones se centra principalmente en dos áreas clave: Procesos Internos y Habilidades. Estas iniciativas abarcan temas fundamentales como calidad, seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, liderazgo y gestión del talento, habilidades comerciales, idiomas, así como riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad. A través de estas acciones formativas, reafirmamos nuestro compromiso con el crecimiento y desarrollo continuo de nuestro equipo, asegurando que tanto nuestros colaboradores actuales como el talento emergente cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del entorno empresarial.

Universidad Corporativa

En 2023 lanzamos la Universidad Corporativa Colombina en el Grupo, una plataforma que pone a disposición de todos los empleados más de 7.000 cursos. Estos cursos abarcan una amplia variedad de temas, tales como ventas, idiomas, comunicación, administración y finanzas, marketing, liderazgo, innovación, desarrollo de software, recursos tecnológicos y bienestar, entre otros. Los contenidos están disponibles en diversos formatos para adaptarse a las necesidades de cada persona, incluyendo videos, videos cortos, audiolibros, podcasts y entrevistas con emprendedores, entre otros. Además, integra un portafolio de cursos internos.

La Universidad Corporativa Colombina brinda a nuestros equipos la oportunidad de adquirir y fortalecer conocimientos, mejorando su desempeño y aumentando la competitividad de la organización. Este compromiso con la formación continua también favorece el desarrollo sostenible de la empresa, al fomentar un equipo altamente capacitado y actualizado.

Apuesta por el talento joven y colaboraciones con universidades

En el Grupo Fiesta, creemos en el talento joven como motor de innovación y crecimiento, por lo que fomentamos su desarrollo a través de alianzas estratégicas con centros educativos. Estas colaboraciones nos acercan a futuros profesionales, ofreciéndoles la oportunidad de iniciar su trayectoria laboral y contribuyendo activamente a la empleabilidad juvenil.

Actualmente, contamos con dos tipos de convenios formativos con diversas instituciones, incluyendo fundaciones, institutos de educación secundaria y universidades públicas y privadas. El primero está dirigido a estudiantes de institutos, permitiéndoles cursar la asignatura de Formación en el Centro de Trabajo en nuestras instalaciones, sin remuneración. El segundo ofrece prácticas remuneradas y de duración variable, asegurando condiciones competitivas para que los jóvenes talentos adquieran experiencia real en un entorno dinámico y profesional. Durante 2024, un total de 14 personas realizaron prácticas en Fiesta, dos de ellas en el marco del primer convenio y los 12 restantes en el segundo. Tras realizar sus prácticas, el 8% de las personas participantes en el programa "Jóvenes talentos" se incorporó a plantilla. En CAPSA, 21 personas realizaron prácticas en la empresa, de las cuales una de ellas fue contratada al finalizar su periodo de prácticas. Además, en 2024 del total de procesos de selección abiertos, el 15% se cubrieron con promociones internas.



Un año más, desde CAPSA reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros colaboradores mediante un sólido **programa de certificación de competencias laborales**. Conscientes de que la formación es el pilar de una operación eficiente y segura, implementamos un innovador proceso de capacitación enfocado en la formación de operarios como **Agentes de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)**.

Para garantizar el éxito de este programa, estructuramos la certificación en dos fases clave: primero, formamos a **44 colaboradores** bajo el modelo de "Formador de Formadores" con el respaldo de la Universidad del Valle, fortaleciendo así sus habilidades pedagógicas. Luego, **37 operarios** participaron en un riguroso proceso de formación de 72 horas, donde adquirieron conocimientos esenciales para optimizar su desempeño en el entorno productivo.

Gracias a alianzas estratégicas con el **Centro de Formación Junkabal y Swisscontact**, aseguramos un proceso de certificación sólido y avalado, elevando la competitividad y profesionalización de nuestro equipo. Este esfuerzo ha fortalecido la cultura de calidad y seguridad en CAPSA, empoderando a nuestros colaboradores y consolidando nuestro liderazgo en la industria.

El éxito de esta iniciativa es un reflejo del espíritu de crecimiento que nos impulsa día a día en Grupo Fiesta, demostrando que invertir en nuestra gente es la clave para construir un futuro sostenible y próspero.

Plan de Alineación del Desempeño (PAD)

Creemos firmemente que el crecimiento de nuestra organización comienza con el desarrollo de quienes la conforman. Por ello, apostamos por la promoción interna como el motor que impulsa tanto el crecimiento profesional de nuestros colaboradores como el fortalecimiento de nuestra compañía. Valoramos el compromiso, la honestidad y el desempeño de nuestro equipo, fomentando carreras de largo plazo dentro de la organización.

Como parte de esta visión, hemos implementado el **Plan de Alineación del Desempeño (PAD)**, una iniciativa clave para evaluar el rendimiento individual y alinear las acciones con los objetivos estratégicos de la empresa. Este plan permite a nuestros colaboradores comprender cómo su labor contribuye al éxito colectivo, promoviendo un entorno de trabajo basado en la confianza y el reconocimiento.

Actualmente, el PAD está disponible en el área administrativa de Fiesta España, con planes de expansión al área de Producción. En CAPSA, su alcance es aún mayor, beneficiando a los equipos administrativos, operativos y comerciales en toda Centroamérica.

Este enfoque integral refuerza nuestro compromiso con el bienestar y el desarrollo de nuestros empleados, asegurando que cada persona en nuestra organización tenga la oportunidad de crecer, contribuir y alcanzar su máximo potencial.



8. TRANSPARENCIA Y NUTRICIÓN

8.1. FORTALECER EL PERFIL NUTRICIONAL

Conscientes de nuestro liderazgo en la industria alimentaria y de la importancia de adaptarnos a un entorno en constante evolución, reafirmamos nuestro compromiso con una alimentación más saludable. En este sentido, nos esforzamos por cumplir con las estrictas regulaciones en salud y nutrición, al mismo tiempo que mantenemos un diálogo continuo con nuestros clientes y consumidores, lo que nos permite entender y responder a sus necesidades de manera efectiva.

Nuestra prioridad es la mejora constante del valor nutricional de nuestro portafolio, garantizando productos e ingredientes de mayor calidad. Como parte de este esfuerzo, actualmente trabajamos en la **eliminación del colorante rojo E-129**, en línea con la estrategia corporativa del Grupo Colombina.

8.2. OFRECER PRODUCTOS INNOVADORES

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos marcado hitos en la industria, desde la introducción del chicle en caramelos hasta la eliminación de alérgenos en la mayoría de nuestros productos. Además, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante la implementación de **palitos de papel biodegradables**, una solución que aporta valor tanto en el ámbito ambiental como en la seguridad de nuestros consumidores.

Innovación y sostenibilidad van de la mano en el desarrollo de nuestros productos. En 2024, hemos continuado optimizando nuestros procesos productivos e invirtiendo en calidad, alcanzando la **certificación BRC con calificación A**, un referente en seguridad alimentaria a nivel mundial. Además, nos hemos enfocado en la reformulación de productos para adaptarnos a las nuevas normativas alimentarias y asegurar el cumplimiento de las regulaciones en los mercados donde operamos. Este enfoque nos permite seguir evolucionando y ofreciendo productos innovadores y responsables que cumplen con las expectativas del mercado y contribuyen a un futuro más sostenible.

Nuestra apuesta por la innovación se traduce en lanzamientos y renovaciones que han generado **ventas por 2,1 millones de euros**, consolidándonos como una de las marcas líderes del dulce en España. Para lograrlo, el Grupo Fiesta cuenta con 10 personas que trabajan directa o indirectamente en el departamento de I+D entre las plantas de Guatemala y España. En 2024 se han realizado un total de 25 innovaciones en productos ²⁸, 13 de los cuales, corresponden con productos propios de Fiesta y 8 de productos del grupo Colombina. Por otro lado, se han realizado 8 renovaciones ²⁹ de productos propios, reafirmando nuestro compromiso con la mejora continua y la adaptación a las necesidades del consumidor.

²⁸ Se entiende por innovaciones a nuevos productos o extensiones de línea (cambios de sabores o fórmulas en una línea ya existente).

²⁹ Se entiende por renovaciones a reingenierías de producto, cambios de formato, entre otros.

8. Transparencia y nutrición

Por último, CAPSA invirtió aproximadamente 285 mil euros en I+D para seguir impulsando la innovación y calidad de sus productos. Como parte de este esfuerzo, se llevaron a cabo diversas formaciones, incluyendo un curso de confitería con la Escuela Mexicana de Confitería y Chocolatería, así como formación en galletería Wafers y Crackers con US Wheat, enfocada en la optimización de procesos. Además, la empresa participó en la Food Tech and Expo Summit, donde estableció contactos estratégicos con proveedores y exploró alternativas de colorantes naturales. También se realizaron visitas de benchmarking a proveedores en distintas ciudades de México para identificar mejores prácticas en la industria. Finalmente, en conjunto con el Grupo Colombina, CAPSA llevó a cabo una formación especializada en San Luis Potosí para fortalecer competencias técnicas y optimizar el desarrollo de productos. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la compañía con la innovación y la mejora continua.



8.3. RELACIÓN CON CLIENTES Y CONSUMIDORES

Los clientes son el motor del éxito empresarial, y en Fiesta nos comprometemos a ofrecer un servicio excepcional basado en la calidad, la puntualidad y la confianza. Nuestra prioridad es garantizar relaciones comerciales sólidas y transparentes, cumpliendo con estrictos estándares y procedimientos que refuercen la fidelidad y satisfacción de nuestros clientes. Este enfoque nos permite diferenciarnos en el mercado y consolidar nuestra ventaja competitiva.

La distribución de Fiesta se divide en un 75% para el mercado nacional y un 25% para la exportación, llegando a más de 22 países. A nivel nacional, Fiesta tiene una amplia presencia en el canal tradicional, alcanzando más del 65 % de los puntos de venta del país, con las principales cadenas de supermercados como actores clave en la comercialización de nuestros productos.



Los principales canales de distribución de la empresa Fiesta son:

- Canal Impulso o Tradicional, representa el 86,6% de las ventas.
- Canal Retail o Moderno, con un 13,4% de participación en las ventas, incluyendo el 3,3% correspondiente a la marca de distribuidor de Mercadona (MDD).

Sistema de reclamaciones y quejas

El Grupo Colombina cuenta con un sistema de gestión de reclamaciones que nos permite identificar, evaluar y responder de manera efectiva a sus inquietudes. A través de diversos canales, como redes sociales, el departamento comercial del Grupo Fiesta y el cuestionario web, cada reclamación es atendida con rigor y transparencia. Cuando es necesario, nuestro departamento de calidad interviene directamente para garantizar soluciones adecuadas, reafirmando nuestro compromiso con la excelencia y la satisfacción del consumidor.

Encuesta de satisfacción de clientes

En Fiesta, durante 2024 se ha trabajado para poner en marcha la I Encuesta de Satisfacción de Clientes que se lanzará en 2025.

Por su parte, en CAPSA, en 2024 se realizó una encuesta a un número representativo de clientes de diferentes regiones con el propósito de conocer el grado de satisfacción de los mismos con respecto a los productos y servicios brindados y el área comercial para la identificación de estrategias que nos permitan mejorar. El alcance de la encuesta de 2024 abarca a todas las Sociedades que conforman CAPSA.

La metodología de la encuesta de satisfacción de clientes se basa en una investigación cuantitativa en la que evalúa aspectos clave como servicio comercial, proceso de facturación, servicio de mercado, servicio logístico, producto y servicio al cliente. Se utiliza un rango de evaluación del 1 al 5, siendo 5 la mejor calificación. Los clientes encuestados representan una parte significativa de las ventas o ingresos de cada filial, así como los clientes más representativos en los distribuidores ubicados en México.

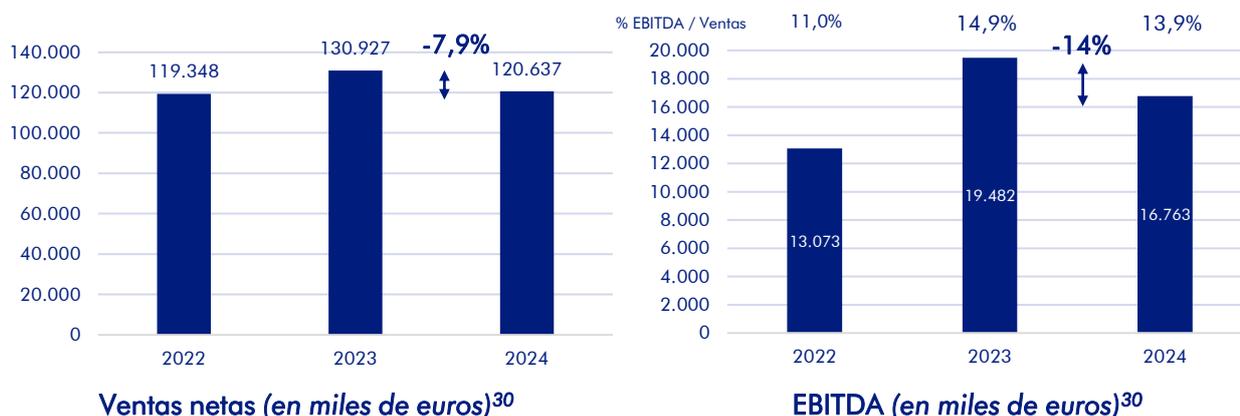
Se ha encuestado a 52 clientes repartidos en 6 países obteniéndose un **promedio de calificación de 4,36 sobre 5 (equivalente a un 87% de satisfacción) en cuanto al nivel de servicio prestado y un 4,55 sobre 5 (91% de satisfacción) en cuanto a la percepción global del producto**. En este sentido, se ha cumplido el objetivo fijado de 80% de satisfacción y la meta a medio y largo plazo es lograr un 95%. Todas las secciones de la encuesta se encuentran por encima de la meta fijada de 4/5 salvo el servicio de mercado (3,87/5).

9. EFICIENCIA ECONÓMICA Y CRECIMIENTO CONTINUO

9.1. SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Alcanzar la eficiencia económica y fomentar un crecimiento sostenible son la base de nuestra estrategia corporativa. Buscamos optimizar la rentabilidad, fomentar prácticas comerciales éticas y mantener una comunicación transparente con nuestros Grupos de Interés, anticipándonos a los desafíos del mercado para garantizar nuestra estabilidad y competitividad a largo plazo.

En el ejercicio 2024, el Grupo Fiesta³⁰ registró una disminución del 7,9% en ventas (120.636 mil euros), con un EBITDA positivo de 16,7 millones de euros, equivalente al 13,9% sobre la venta. Obteniendo así un resultado neto de 8,5 millones de euros, un 45,2% de incremento con respecto al año anterior debido a la reducción de pérdidas de Fiesta y mejor desempeño en la mayoría de los países de Centroamérica.



A continuación, se detallan los beneficios, impuestos y subvenciones del Grupo Fiesta desglosado por países en los años 2022, 2023 y 2024. No se han recibido subvenciones en 2022, 2023 y 2024.

Tabla 28. Beneficios contables consolidados, impuestos y subvenciones por país (miles de €)

Sociedad	País	2022		2023		2024	
		Beneficios ³¹	Impuestos sobre beneficios pagados ³²	Beneficios ³¹	Impuestos sobre beneficios pagados ³²	Beneficios ³¹	Impuestos sobre beneficios pagados ³²
FIESTA	España	(997,6)	(99,6)	(4.019,9)	434,3	(519,1)	(365,9)
	Guatemala	3.427,9	1.181,0	7.020,8	2.309,4	6.865,1	2.075,2
	Costa Rica	862,1	354,2	926,8	343,5	319,1	122,1
CAPSA	El Salvador	617,8	251,0	408,1	177,0	282,3	121,3
	Honduras	486,9	211,4	646,8	284,0	671,2	287,4
	Panamá	713,0	205,7	846,4	291,0	844,5	285,2
TOTAL		5.110,0	2.103,7	5.829,0	3.839,1	8.463,3	2.525,3

³⁰ Las cifras financieras (ventas netas y EBITDA) reportadas en este apartado excluyen la Sociedad Distribuidora Colombina Ltda en 2024.

³¹ Beneficios contables consolidados

³² Impuestos sobre beneficios pagados

9.2. GOBIERNO CORPORATIVO

El Grupo Colombina y sus filiales, conscientes de su compromiso con la sociedad y los países donde operan, mantienen una política de gestión basada en los más altos estándares de ética empresarial y responsabilidad social. En este marco, el Grupo Fiesta actúa conforme a principios éticos sólidos que rigen tanto sus relaciones externas como su funcionamiento interno. Estos valores, fundamentados en el trabajo en equipo, la innovación, el respeto, la atención al cliente y el compromiso, están reflejados en el Código de Buen Gobierno Corporativo del Grupo Colombina.

Estructura y gobierno normativo

La estructura organizativa del Grupo Colombina se compone de tres 3 niveles de gobierno, que son: (i) órganos de administración; (ii) órganos de gestión corporativa; y (iii) órganos de control. Esta división se detalla de la siguiente manera:

Órganos de Administración:

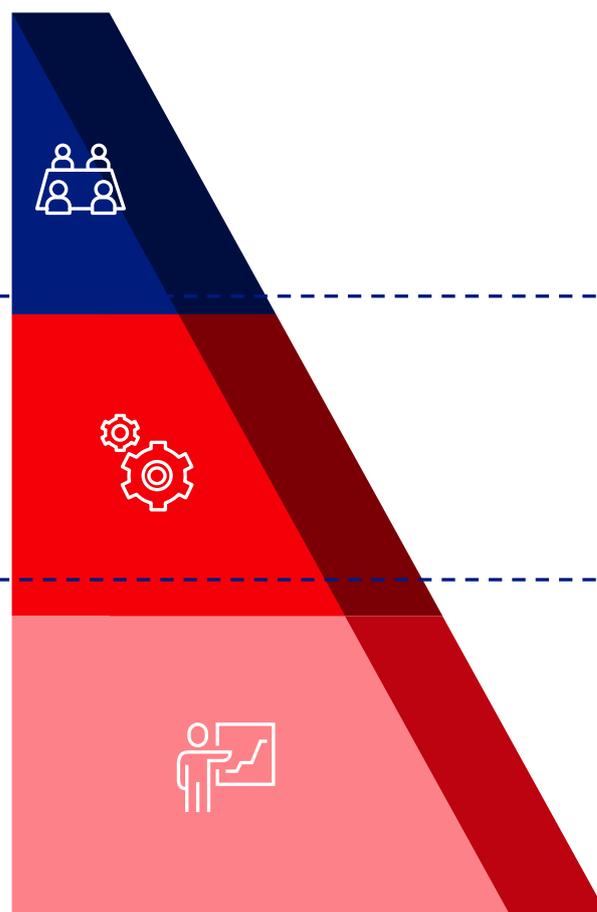
- Asamblea General de Accionistas.
- Equipo Directivo
- Gerencia General.

Órganos de Gestión Corporativa

- Presidencia Ejecutiva.
- Secretario(a) General.

Órganos de Control

- Revisoría Fiscal.
- Auditoría Interna.
- Comité de Auditoría.
- Comité de Riesgos.
- Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corp.



1. **Órganos de administración:** La Junta Directiva, elegida por la Asamblea General de Accionistas, es el máximo órgano de gobierno y posee facultades para administrar la sociedad dentro del marco legal y estatutario. Está compuesta por nueve miembros titulares, quienes se reúnen mensualmente para definir estrategias clave. Su transparencia y buenas prácticas se reflejan en la independencia del 100% de sus directores, la amplia experiencia evidenciada por su promedio de permanencia de 24 años y la diversidad de género con un 11% de mujeres. La Gerencia General, designada anualmente por la Junta Directiva con opción de reelección, representa legalmente a la sociedad.
2. La política de diversidad de la **Junta Directiva** reafirma el compromiso del Grupo Colombina con la diversidad y reconoce los beneficios que esta puede generar. La selección de sus miembros se realiza considerando criterios como experiencia en distintos sectores, nacionalidad, edad, género, identidad de género y origen étnico, entre otros.
3. **Órganos de Gestión Corporativa:** Dentro de la estructura de gestión corporativa, destacan el Presidente Ejecutivo, encargado de representar al Grupo corporativo ante medios de comunicación, entidades gubernamentales y foros relevantes, y el Secretario General, quien además cumple funciones como secretario de los Comités de la Junta Directiva.
4. **Órganos de Control:** Para garantizar una supervisión efectiva, el Grupo Colombina cuenta con la **Revisoría Fiscal**, que certifica y audita los estados financieros, y la **Auditoría Interna**, encargada de evaluar riesgos y diseñar políticas de control. Además, existen tres comités clave:
 - **Comité de Auditoría:** Aprueba y supervisa el Plan Anual de Trabajo de Auditoría Interna, revisa el cumplimiento de normativas financieras y analiza los estados contables.
 - **Comité de Riesgos:** Analizar y evaluar la gestión de riesgos supervisando los once riesgos corporativos que podrían alterar el desarrollo normal de las operaciones comerciales, identificados en el Mapa de Riesgos Corporativos. Además, es responsable de diseñar y proponer políticas de mitigación, revisar estrategias de control, identificar oportunidades de mejora en la infraestructura y en los sistemas internos de gestión de riesgos. Asimismo, mantiene informada a la Junta Directiva sobre aquellas operaciones que requieren una autorización especial.

9. Eficiencia económica y crecimiento continuo

- **Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo:** Apoya a la Junta Directiva en la supervisión de aspectos ambientales, sociales, económicos, y de Gobierno Corporativo. Se encarga de alinear las políticas y compromisos con la normativa vigente, así como de gestionar proyectos estratégicos alineados con las 6 prioridades de la estrategia de sostenibilidad del Corporativo

Este último comité está compuesto por el Presidente Ejecutivo y al menos tres miembros independientes con experiencia en sostenibilidad. Se reúne semestralmente y sus decisiones quedan registradas en un informe de gestión que se presenta a la Junta Directiva.

Este modelo de gobierno corporativo refleja el firme compromiso del Grupo Colombina con la ética, la transparencia y el desarrollo sostenible, garantizando una gestión eficiente y responsable en todas sus operaciones.



Junta Directiva



Comité de Sostenibilidad de Gobierno Corporativo:

- 3 miembros independientes y/o patrimoniales
- Presidente Ejecutivo



Alta Gerencia



Vicepresidencia de Supply Chain



Vicepresidencia Mercadeo Corporativo



Dirección Fundación Colombia



Gerencia Jurídica



Vicepresidencia de Gestión Humana



Vicepresidencia Planeación Estratégica

9.3. ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CONDUCTA CORPORATIVA

El **Código de Conducta Responsable** del Grupo Colombina es el pilar que guía nuestras acciones y decisiones, asegurando la integridad y transparencia en cada aspecto de nuestro negocio. Su cumplimiento no solo nos permite operar bajo el marco legal de cada país en el que estamos presentes, sino también respetar los derechos y la dignidad de cada persona. En 2024, reafirmamos este compromiso con la actualización de nuestro Código de Conducta Responsable y los manuales del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), en cumplimiento con la Ley 2195/22²⁴ sobre prevención de la corrupción.

El **Código de Conducta responsable del Grupo Colombina** establece las pautas y principios que rigen la conducta ética en el entorno laboral y profesional abarcando en el mismo los principios fundamentales que se aplican en la relación del Grupo Colombina con todas las partes interesadas:

- **Relaciones laborales con sus colaboradores**
 - Política de relaciones laborales y no discriminación
 - Política de equidad de género, diversidad e inclusión
 - Política de seguridad y salud en el trabajo
 - Política de seguridad vial
 - Oportunidades de desarrollo profesional
 - Política de protección de datos personales
 - Acoso
- **Relación con los clientes**
- **Relación con consumidores**
 - Código voluntario de mercadeo
- **Relación con proveedores, contratistas, terceros y entidades gubernamentales**
 - Relación con terceros y terceras
 - Apoyo a grupos de universidades en trabajos académicos
 - Concursos y actividades promocionales
 - Participación en gremios
 - Principios en la interrelación con entidades gubernamentales
 - Contratación con entidades gubernamentales



+ 102 horas formación en ética y transparencia



0 casos de fraude, corrupción y soborno y blanqueo de capitales



100% de los directores independientes de la Junta Directiva

²⁴ Ley de aplicación en la República de Colombia donde se encuentra ubicada la Casa Matriz del Grupo Colombina.

Para fortalecer este marco ético, contamos con un sistema de control interno orientado a prevenir y detectar fraudes, garantizando que todos los empleados estén informados y comprometidos con su cumplimiento. Este sistema supervisa de manera rigurosa la implementación de iniciativas y planes de trabajo, asegurando su correcta ejecución.

Política de Ética

Desde el Grupo Colombina, mantenemos un compromiso inquebrantable con el cumplimiento normativo y la ética empresarial. Todos nuestros colaboradores deben respetar las leyes, regulaciones y políticas establecidas, así como cualquier disposición emitida por las autoridades competentes. Nuestra política se basa en los siguientes principios fundamentales:



- ✓ Tolerancia cero frente al fraude
- ✓ Prevención de riesgos de corrupción, blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y sobornos
- ✓ Promoción del Código de Conducta en la gestión comercial
- ✓ Establecimiento de un Código de Conducta específico para colaboradores en el transporte de mercancías
- ✓ Prohibición de ofrecer o aceptar regalos de terceros
- ✓ Política clara y austera en gastos de entretenimiento, hospedaje y viaje

En línea con estos valores, el Comité de Ética del Grupo Colombina actúa como garante de nuestras prácticas empresariales responsables. Este comité tiene la misión de recibir denuncias, actualizar el Código de Conducta, promover la ética corporativa y resolver posibles conflictos de interés. Todos los colaboradores deben conocer y adherirse al Código de Conducta Responsable y al Código de Buen Gobierno Corporativo, con la certeza de que cualquier denuncia de irregularidades será protegida y libre de represalias.

9.4. GESTIÓN DE RIESGOS

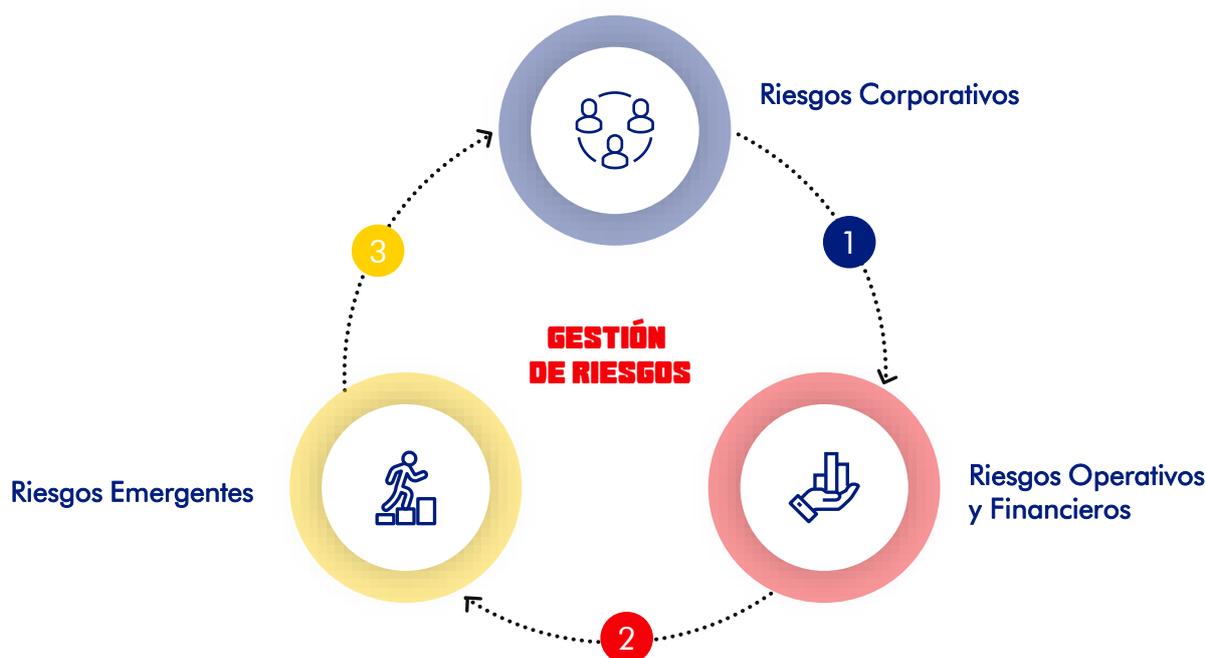
El Grupo Colombina dispone de un Sistema Integral de Gestión de Riesgos respaldado por la aprobación de la Junta Directiva. Utilizando este sistema, se evalúan los riesgos e identifican las oportunidades relacionadas con factores internos y externos a la empresa. Este sistema proporciona una base para la toma de decisiones, lo que facilita la implementación de estrategias de prevención y mitigación, diseñadas para lograr los objetivos comerciales en colaboración con todos los Grupos de Interés.

La estructura de la gestión de riesgos está formada por:

- **Comité de Riesgos:** 3 miembros de la Junta Directiva independientes y/o patrimoniales y el Presidente Ejecutivo.
- **Administración (Alta Gerencia):** Vicepresidente de Planeación Estratégica (Chief Risk Officer), Administrativo y Financiero, Jurídico, Mercadeo Corporativo y de Gestión Humana.

El Grupo Colombina dispone de un manual de gestión del riesgo en donde se describe tanto la identificación, análisis, valoración de los riesgos como la implementación de los controles y seguimiento de las acciones que se emprenden para mitigar los riesgos, reduciendo así su probabilidad de ocurrencia e impacto.

Metodología de la gestión del riesgo

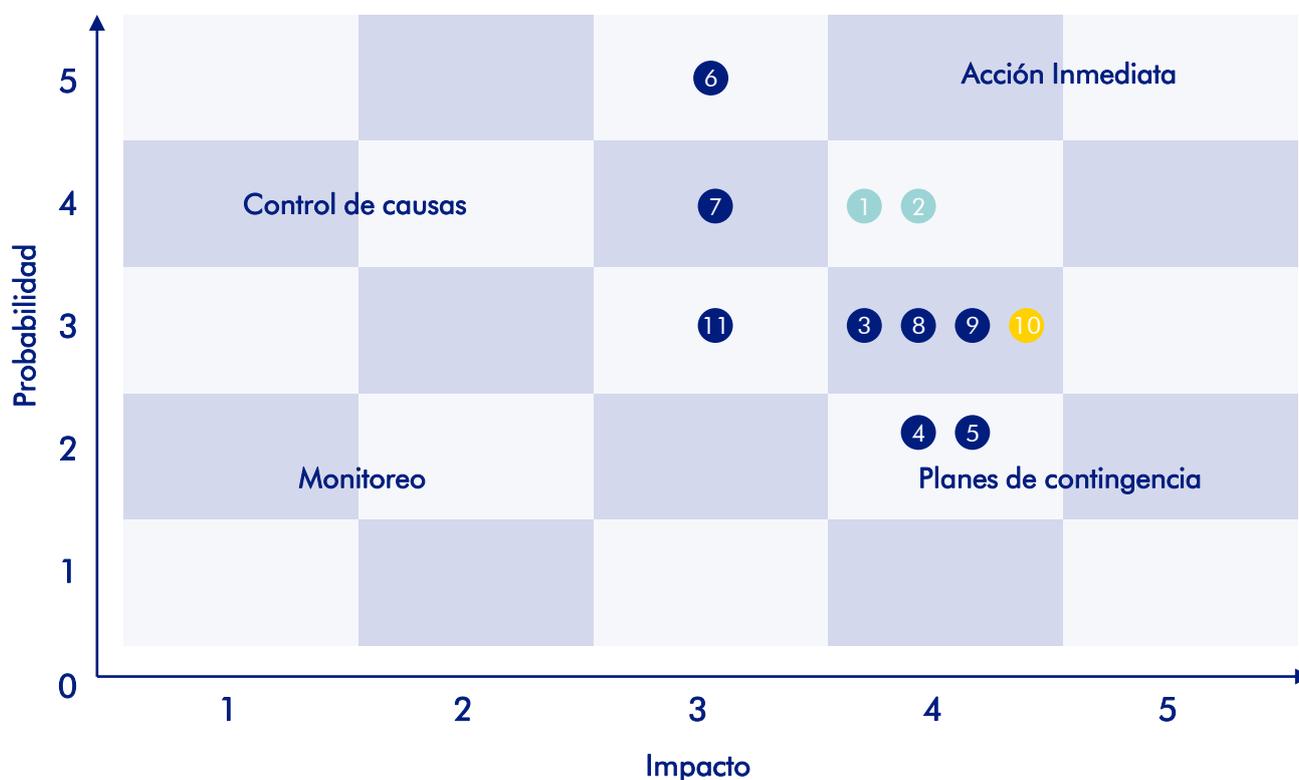


9. Eficiencia económica y crecimiento continuo

1. Identificación de los riesgos estratégicos que podrían afectar el desarrollo normal del negocio.
2. Evaluación y medición del grado de exposición a cada riesgo identificado.
3. Gestión activa mediante mecanismos de control, mitigación y remediación.
4. Monitoreo continuo conforme a nuestra política corporativa.
5. Seguimiento de los riesgos más relevantes a través del Comité de Riesgos.
6. Evaluación de la efectividad de las estrategias implementadas para enfrentar posibles interrupciones en el funcionamiento del Grupo Colombina.

Los riesgos se clasifican en 3 grandes grupos:

1. Riesgos corporativos
2. Riesgos operativos y financieros
3. Riesgos emergentes



Mapa de riesgos corporativos del Grupo Colombina

Tabla 29. Descripción de riesgos financieros y no financieros corporativos del Grupo Colombina

Bloque	Riesgo	Responsable	Aplicación Grupo Fiesta
Riesgos emergentes	1. Inestabilidad en el marco regulatorio de etiquetado y perfiles nutricionales-	VP Jurídico y Mercadeo Corporativo	☑
Riesgos emergentes	2. Riesgo financiero por volatilidad en precios de commodities y tasa de cambio-	VP Admon. y Financiero	☑
Riesgos operativos y financieros	3. Incumplimiento del marco regulatorio y/o marco normativo del mercado de valores-	VP Mercadeo Corporativo/ VP Jurídico	☑
Riesgos operativos y financieros	4. Falla en el control de inocuidad alimentaria-	VP Supply Chain	☑
Riesgos operativos y financieros	5. Interrupción de la cadena de abastecimiento-	VP Supply Chain	☑
Riesgos operativos y financieros	6. Entorno altamente competitivo-	VP Mercadeo Corporativo/ VP Supply Chain	☑
Riesgos operativos y financieros	7. Efectos del cambio climático-	VP Supply Chain-	☑
Riesgos operativos y financieros	8. Cambios en las tendencias de consumo generados por nuevos estilos de vida y diversificación demográfica	VP Mercadeo Corporativo	☑
Riesgos operativos y financieros	9. Impacto en el crecimiento de ventas generado por los cambios en la dinámica y estructura de canales-	VP Comerciales	☑
Riesgos corporativos	10. Riesgo de Seguridad Informática-	VP Admon. y Financiero	☑
Riesgos operativos y financieros	11. Dificultad para la consecución de talento clave-	VP Gestión Humana	☑

Este año, en el Grupo Colombina hemos ampliado el alcance del riesgo asociado a “Cambios en las tendencias de consumo”, incorporando factores clave como la evolución demográfica, la transformación en la composición de los hogares y las nuevas estructuras familiares. Para abordar estos desafíos, hemos implementado estrategias enfocadas en la innovación, desarrollando presentaciones que combinan practicidad, soluciones rápidas y un sabor excepcional, además de optimizar el perfil nutricional de nuestros productos bajo la metodología Clean & Clear.

Asimismo, el Grupo realiza un monitoreo constante de los riesgos emergentes analizando las tendencias y riesgos actuales y futuros. Los 9 riesgos emergentes priorizados por categoría son:

- **Sociales:** Inestabilidad y descontento social / Cambios en preferencias y demanda del consumidor por nuevas estructuras demográficas y formas de ser familia / Activismo alimentario
- **Políticos:** Nuevos proteccionismos
- **Económicos:** Volatilidad de precios y choques abruptos en materia prima y energía / Fragilidad de cadenas de abastecimiento / Deterioro de la economía regional y doméstica
- **Tecnológicos:** Desarrollo de nuevos alimentos y sustitutos
- **Ambientales:** Inseguridad energética, hídrica y alimentaria

10. ANEXOS

10.1. INDICADORES CLAVE

Tabla 30. Balance ecológico

Indicadores	2022	2023	2024
Agua			
Consumo total (miles m ³)	113,0	120,7	101,6
Consumo de Agua Grupo Fiesta (m ³ /tonelada producida)	3,4	3,2	3,06
Eficiencia energética			
Consumo total de energía (KWh)	39.164.831	38.538.927	36.499.702
Electricidad proveniente de fuentes renovables (%)	58	50	53
Emisiones evitadas (Ton CO ₂)	-	2.414	1.705
Consumo energético total Grupo Fiesta (KWh/tonelada producida)	1.123	1.078	1.098
Gestión del cambio climático			
Emisiones totales A1 + A2 (Ton CO ₂ e)	10.558,4	10.430,6	9.112
Intensidad de emisiones (KgCO ₂ e/Tonelada producida)	303	292	274
Residuos			
Cantidad total de residuos (Toneladas)	-	1.306,2	1.269,9
% residuos no peligrosos Grupo Fiesta	-	84	90
% de residuos valorizables	-	63	71
% RS Aprovechados y/o recuperados	-	79	66
Materias primas			
Consumo total materias primas (Toneladas)	45.324,5	47.735,7	41.618,2

Tabla 31. Colaboradores

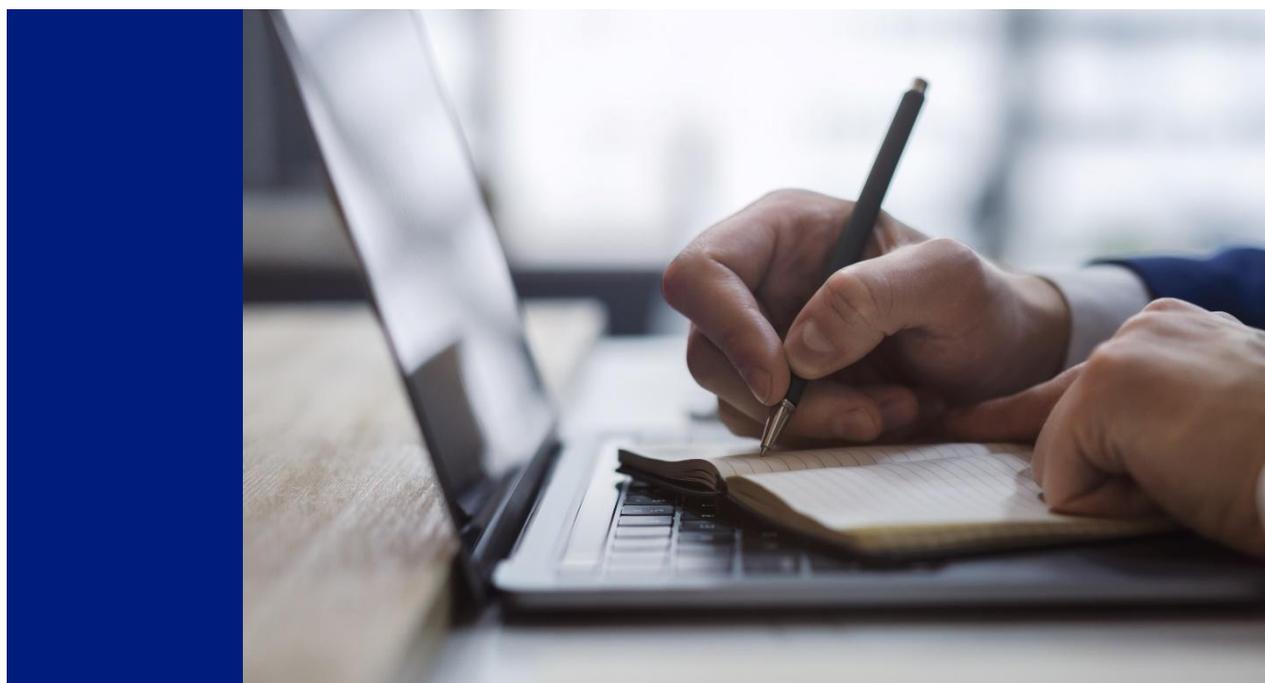
Indicadores	2022	2023	2024
Empleo			
Nº empleados (#)	1.101	1.120	1.064
Empleados <30 años (%)	30	34	29,6
Empleados contrato indefinido (%)	97	98	98
Nº de despidos (#)	154	146	173
Empleados con jornada completa (%)	98	98	98
Igualdad y diversidad			
Brecha salarial (%)	11,4	9,5	10,9
Nº de mujeres (%)	31	31	32
Salud y seguridad			
Nº horas trabajadas (miles de h)	1.436	2.003	2.146
Horas de absentismo (miles de h)	82,3	70	74,7
Indice de frecuencia (#)	22,2	22,6	22,8
Indice de gravedad (#)	2,8	1,9	1,88
Horas de formación en S&S (h)	-	8.211	1.109
Formación			
Horas de formación totales (h)	23.564	25.252	25.916
Horas de formación por empleado (#)	21,4	22,6	24,3

Tabla 32. Desarrollo social

Indicadores	2022	2023	2024
Asociaciones y membresías (€)	332.643	280.260	366.241
Aportación a fundaciones sin ánimo de lucro (€)	6.472	9.195	61.790,7

Tabla 33. Cadena de suministro (proveedores y consumidores)

Indicadores	2022	2023	2024
Proveedores			
Número total de proveedores (#)	352	493	1.074
Porcentaje de proveedores nacionales (%)	93	91	87
Porcentaje de proveedores internacionales (%)	7	9	13
Total pagos (miles de €)	119.348	130.927	82.938
Porcentaje de pagos a proveedores nacionales (%)	91	81	68
Porcentaje de pagos a proveedores internacionales (%)	9	19	32
Incumplimientos en materia de seguridad alimentaria (#)	0	0	0
Consumidores & clientes			
Reclamos de cartones de productos vendidos (#)	766.658	710.473	573.883
Encuesta de satisfacción (%)	-	87	87



10.2. TABLAS LEY INF 11/2018 E INDICADORES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Capítulo/Subcapítulo
<i>Declaración de uso: El Grupo Fiesta ha elaborado el EINF conforme a los Estándares GRI en su versión Fundamentos 2021 para el periodo comprendido entre 01/01/2024 y 31/12/2024 usando los estándares GRI en su versión 2016.</i>		
Modelo de Negocio		
Descripción del modelo de negocio del grupo		
Descripción del modelo de negocio	GRI 2-6	2. Modelo de negocio
Presencia geográfica	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategias	GRI 2-6	
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 2-6	
Políticas y gestión de riesgos		
Descripción de las políticas que aplican	GRI 2-23 GRI 2-24	9.4 Gestión de riesgos 4. Balance ecológico 6. Fomento de la competitividad 7. Nuestros colaboradores
Materialidad	GRI 1	3.3 Análisis de materialidad
Información sobre cuestiones medioambientales		
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	4. Balance ecológico
Aplicación del principio de precaución		
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-5	4.2 Gestión del cambio climático
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2,4 y 5 (2020)	4.3 Gestión y reducción de residuos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Capítulo/Subcapítulo
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones Locales	GRI 303-5 (Versión 2018)	4.1 Uso eficiente del agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	4.4 Estrategia de envases y empaques
Consumo, directo e indirecto de energía	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	4.2 Gestión del cambio climático
Uso de energías renovables	GRI 302-1	
Cambio climático		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	4.2 Gestión del cambio climático
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 GRI 201-2	4.2 Gestión del cambio climático
Metas de reducción de emisiones GEI	GRI 305-4 GRI 305-5	
Protección de la biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 GRI 304-3	4.5 Gestión y protección de la Biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Políticas		
Enfoque de gestión	-	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Capítulo/Subcapítulo
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 GRI 405-1	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		
Brecha Salarial		
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	
Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo		
Medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Número de horas de absentismo	GRI 403-9	7.2 Salud y seguridad en el trabajo
Medidas para facilitar la conciliación	GRI 401-2	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7	7.2 Salud y seguridad en el trabajo
Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo	GRI 403-9	
Enfermedades profesionales por sexo		

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Capítulo/Subcapítulo
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	
Formación		
Políticas de formación	GRI 404-2	
Horas totales de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	7.3 Desarrollo organizacional
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		
Planes de igualdad		
Medidas para promover el empleo		
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Política contra la discriminación y gestión de la diversidad		
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Políticas		
Enfoque de gestión	GRI 2-25 GRI 412-1	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	GRI 2-25 GRI 412-1	
Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos		7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 406-1	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	GRI 406-1 GRI 409-1	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Capítulo/Subcapítulo
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Políticas		
Enfoque de gestión	GRI 3-3 GRI 205-2	9.3 Ética, transparencia y conducta corporativa
Corrupción y soborno		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 GRI 205-2	9.3 Ética, transparencia y conducta corporativa
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		5.1 Contribución a nuestras comunidades locales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28 GRI 201-1	
Información sobre la sociedad		
Políticas		
Enfoque de gestión	GRI 203-2	5.1 Contribución a nuestras comunidades locales
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 GRI 205-2	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	5.1 Contribución a nuestras comunidades locales
Relaciones mantenidas las comunidades locales	GRI 2-29 GRI 413-1	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 201-1	
Subcontratación y proveedores		
Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras		
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 414-1	6.1 Relación con los proveedores y contratistas
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		
Consumidores		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	8.3 Relación con clientes y consumidores
Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas	GRI 418-1	
Información fiscal		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	9.1 Sostenibilidad Financiera
Subvenciones públicas recibidas		

10.3. INFORMACION RELATIVA A TAXONOMIA AMBIENTAL

En relación con la obligatoriedad de divulgación sobre la proporción de actividades económicamente elegibles y no elegibles según la taxonomía en el contexto del Pacto Verde Europeo (Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento anterior estableciendo los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales, y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 con el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas respecto de las actividades económicas sostenibles) cabe destacar que la actividad de Grupo Colombina no se encuentra incluida dentro de las actividades catalogadas como sostenibles.

No obstante, si bien su actividad principal no está catalogada dentro de la taxonomía, ya que no contribuye directamente a ninguno de los seis objetivos ambientales:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- El uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos
- La transición a una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- La protección y la restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

Sí se realizan, tal y como se reflejará y justificará a lo largo de toda la presente memoria, otras subactividades económicas que pueden considerarse contribuyen a la consecución de alguno de los anteriores objetivos.

10.4. INFORME DE VERIFICACION



Declaración de Verificación de Información No Financiera

Relativa al Estado consolidado de Información No Financiera de
FIESTA COLOMBINA S.L.U - EINF 2024 - Estado de Información No Financiera y Diversidad
conforme a la Ley 11/2018
correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2024

En Pozuelo de Alarcón a 19 de Mayo de 2025



MOYA RODRIGUEZ
FRANCISCO JAVIER
- 52104778A

Referencia de la declaración:
03-25-2800-3300-00056-2025/05/19

Francisco Javier Moya Rodríguez
Director de Certificación

10.4. INFORME DE VERIFICACION



OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN, S.L.U OCA GLOBAL, con dirección Vía de las Dos Castillas, 7 2ª Planta. Edificio OCA GLOBAL, 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid), como Organismo Evaluador de la Conformidad, y en su representación Don Francisco Javier Moya Rodríguez, Director de Certificación de la entidad y persona responsable de la toma de decisión

DECLARA QUE:

FIESTA COLOMBINA S.L.U (en adelante la organización) con domicilio social en: Avda. Madrid, 46, Alcalá de Henares, 28802 Madrid; ha realizado el Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) del año 2024 conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) y ha contratado a OCA Global como prestador independiente de servicios de verificación

El documento verificado es el titulado "EINF FIESTA 2024" emitido por la organización y que cubre la actividad de la misma en el periodo comprendido entre las fechas 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024. El nivel de aseguramiento bajo el que se ha realizado dicha verificación es limitado.

Como resultado de la verificación efectuada OCA Global emite la presente Declaración¹ de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

Durante el proceso de verificación se realizaron entrevistas con el personal responsable de la información contenida en el EINF y se comprobaron evidencias relativas a:

- La actividad de la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación y tratamiento, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad del mismo.

¹ Esta declaración es propiedad de OCA Global. OCA Global solo se responsabiliza de la información contenida en esta declaración, siendo responsabilidad del cliente la información contenida en el Estado de Información No Financiera (EINF) y de su conformidad con los requisitos especificados aplicables.

Si desea conocer el estado de esta declaración por favor contacte con nosotros en info.certificacion@ocaglobal.com indicando la referencia declaración del presente documento.

10.4. INFORME DE VERIFICACION



Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades. No se han identificado conflictos que puedan suponer un riesgo de imparcialidad en la prestación del servicio.

La organización por su parte tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo es responsabilidad de su órgano de Administración. 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, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

La organización es responsable de informar a OCA Global de que se hayan producido acontecimientos que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

OCA Global se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente declaración.

El programa de verificación conforme al que se ha realizado la misma se basa en la norma internacional ISO 17029:2019 "Evaluación de la conformidad — Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación" cumpliendo los principios de enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad y responsabilidad.

Se han considerado requisitos de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información recogidas en la Ley 11/2018:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social. esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).

10.4. INFORME DE VERIFICACION



- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente se han tenido en cuenta como referencia:

1. La Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
2. La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
3. La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01. Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
4. La norma internacional ISO 17029:2019 Evaluación de la conformidad — Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
5. La norma internacional ISO 14065:2020 Principios generales y requisitos para los organismos que realizan la validación y la verificación de la información ambiental.
6. La norma internacional ISO 14064-3:2019 Gases de efecto invernadero — Parte 3: Especificación con orientación para la validación y verificación de declaraciones sobre gases de efecto invernadero.
7. La norma internacional ISO 14066:2023 Información ambiental. Requisitos de competencia para los equipos que validan y verifican la información ambiental.
8. Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

10.4. INFORME DE VERIFICACION



DECIDE QUE:

Tras los trabajos realizados OCA Global concluye que no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el documento "EINF FIESTA 2024" emitido por la organización, y que cubre la actividad de la misma en el periodo comprendido entre las fechas 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024, no proporcione información fiel del desempeño de FIESTA COLOMBINA S.L.U y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

Se adjunta copia documento EINF FIESTA 2024


EINF FIESTA
2024.pdf



FIESTA[®]