

Grupo Riberebro Integral, S.L. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025



Informe de verificación independiente

A los socios de Grupo Riberebro Integral, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Grupo Riberebro Integral, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Riberebro o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Riberebro, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Grupo Riberebro Integral, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Acerca del Estado de la Información No Financiera" del citado Estado.

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

Los administradores de Grupo Riberebro Integral, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1 "Bases de presentación" del EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Grupo Riberebro no incorpora en el EINF del ejercicio 2025 información cuantitativa relativa al consumo de materiales, la cual es requerida por el artículo 49.6 del Código de Comercio, lo que supone una omisión de información. Esta omisión de información afecta tanto al indicador correspondiente al ejercicio 2025 como a su comparativo del ejercicio 2024.

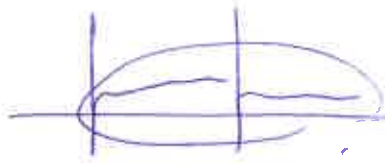
Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Riberebro Integral, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Acerca del Estado de la Información No Financiera" del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Jesus Marcos Arroyo

5 de mayo de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 08/26/00891

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

**Grupo Riberebro Integral, S.L.
y sociedades dependientes**

**Estado de información no financiera del
ejercicio finalizado el 31 de diciembre 2025**

INDICE

1.	Bases de presentación.....	1
2.	Sobre la compañía.....	2
2.1.	Perfil de la compañía	2
2.2.	Modelo de negocio y estrategia	3
2.3.	Políticas Corporativas	4
2.4.	Riesgos de la compañía.....	6
2.5.	KPIS	6
3.	Medio ambiente.....	6
3.1.	Política medioambiental y enfoque de gestión.....	6
3.2.	Riesgos ambientales y adaptación al cambio climático	6
3.3.	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).....	7
3.4.	Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica.....	8
3.5.	Consumo de agua y vertido de aguas residuales	8
3.6.	Consumo de energía.....	9
3.7.	Consumo de materiales	10
3.8.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	11
3.9.	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	11
3.10.	Protección de la biodiversidad	11
4.	Recursos Humanos.....	12
4.1.	Empleo.....	12
4.2.	Organización del trabajo y políticas de flexibilidad.....	20
4.3.	Seguridad y salud laboral.....	20
4.4.	Relaciones sociales	22
4.5.	Formación trabajadores	22
4.6.	Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades.....	22
5.	Derechos humanos.....	23
6.	Lucha contra la corrupción y el soborno	24
6.1.	Lucha contra la corrupción y el soborno	24
6.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	25
7.	Sociedad	25
7.1.	Compromiso con el desarrollo sostenible	25
7.2.	Acciones de asociación o patrocinio	25
7.3.	Proveedores.....	25
7.4.	Consumidores.....	26
7.5.	Beneficios antes de impuestos.....	27

1. Bases de presentación

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y Diversidad forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad "Grupo Riberebro, S.L. y sociedades dependientes" (en adelante Grupo Riberebro o TRGF) correspondientes al ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025.

El Estado de información no financiera presenta datos referentes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 y al 31 de diciembre de 2024.

El Grupo no incorpora información cuantitativa relativa al consumo de materiales, en relación al punto 3.7 de presente documento, con respecto a la información de los ejercicios 2025 y 2024.

A través del presente Estado de Información no Financiera se da respuesta a la Ley 11/2018 a nivel grupo y a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo a la Ley, reúnen los requisitos que les obligarían a tener que reportar. Por ello, a efectos de este documento la Sociedad hace referencia al Grupo Riberebro.

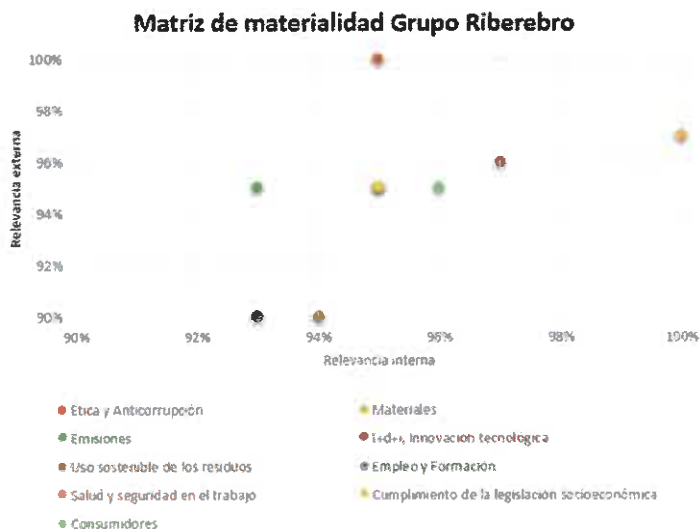
Recoge aquellos aspectos relevantes requeridos por la ley (aspectos medioambientales, sociales y laborales) de la Compañía durante el ejercicio 2025 y 2024, empleando para ello los estándares de reporting para el cálculo de los indicadores no financieros GRI (Global Reporting Initiative). Los métodos de cálculo y las asunciones realizadas por la compañía en el cálculo de los indicadores no financieros se incluyen a lo largo del informe, permitiendo que la información en él recogida sea comparable, verificable y fiable, basándose en los aspectos relevantes y materiales.

Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por los responsables de las áreas no financieras junto con la Dirección del Grupo, teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para el Grupo y sus grupos de interés.

A nivel externo, se han analizado los requisitos de los principales clientes, administraciones públicas, empleados y proveedores, así como la actualización de los Estándares GRI.

A nivel interno, se ha identificado los principales asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la Compañía, evaluándose para ello todos los factores que afectan a la Sociedad en materia no financiera, los objetivos estratégicos y las propias actuaciones en cada área.

Como resultado de estos dos análisis, se ha obtenido una matriz de materialidad, en la que se destacan en la parte superior derecha los asuntos más relevantes para Riberebro, siendo el resto que están incluidos en el mapa, los temas materiales para el Grupo:



2. Sobre la compañía

2.1. Perfil de la compañía

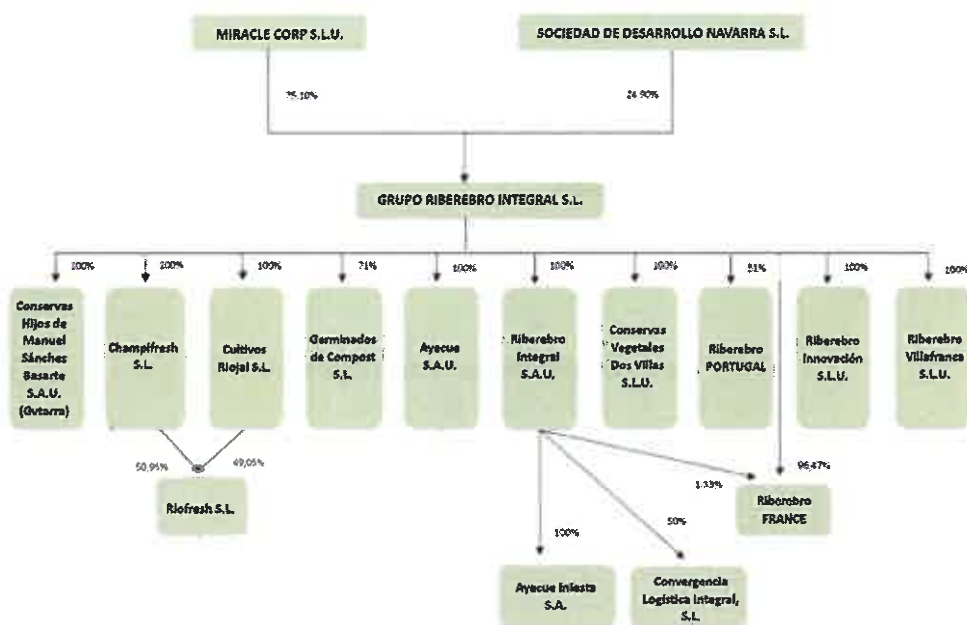
Grupo Riberebro Integral, S.L., (la Sociedad dominante del Grupo) se constituyó el 25 de octubre de 2006. Su domicilio social se encuentra en Autol (La Rioja) y está inscrita en el Registro Mercantil de La Rioja. El objeto social de la Sociedad dominante consiste en la adquisición y administración de bienes muebles e inmuebles, la promoción y participación en empresas y el asesoramiento empresarial.

Grupo Riberebro configura un grupo consolidado de empresas que desarrolla sus operaciones en el sector de la fabricación y comercialización de productos vegetales frescos y en conserva, para lo que cuenta con 6 fábricas y 1 centro logístico en propiedad, y 1 centro logístico en alquiler, que se ubican en Navarra, La Rioja, Castilla-La Mancha y Aragón.

El Grupo tiene más de 100 años de experiencia en el sector, controla más de 470 hectáreas de cultivos en España, cuenta con más de 800 empleados directos y más de 1.000 empleados indirectos y tiene en su cartera de clientes, los principales supermercados nacionales e internacionales (Mercadona, Auchan, Continente, Día, Casino, El Corte Inglés, Carrefour, Walmart, Aldi, Morrisons, Intermarche, etc.).

El Grupo cuenta con 3 marcas muy relevantes y líderes en España: Gutarra (1era en verduras cristal, JAe (2ª legumbres), Ayecue (2º operador integrado de Champiñón Fresco (CHF)).

La Sociedad dominante es la cabecera de un grupo formado por las siguientes sociedades dependientes y asociadas:



Adicionalmente a las entidades mencionadas anteriormente, en el mes de noviembre de 2022 se inicia la actividad logística en Bisimbre, a través del Centro Logístico creado con otro socio al 50% dentro de la entidad denominada Convergencia Logística Integral, S.L.

En Grupo Riberebro fabricamos y comercializamos hongos cultivados y alimentos vegetales: champiñones y setas cultivadas, verduras y legumbres. La misión es promover el consumo de hongos cultivados y vegetales como fundamento de una alimentación saludable, a través de la fabricación y comercialización de productos de máxima calidad. TRGF persigue la rentabilidad de todos sus negocios como única garantía de independencia y sostenibilidad a largo plazo.

Misión y visión

Poner al alcance de las personas e impulsar una alimentación vegetal REAL y SALUDABLE adaptada a las nuevas tendencias, combatir la "fake food" y POTENCIAR el desarrollo rural sostenible.

Valores

Con un enfoque positivo, una actitud ante la vida asociada con la ilusión, la vida y creatividad.

Una empresa transversal, cercana, eficaz y responsable.

Hacemos las cosas de manera diferente porque creemos plenamente en la importancia y en el impacto a largo plazo de la alimentación social-sostenible y las personas.

Sobre estos cinco principios construimos The Real Green Food Company. Cinco principios reales y sólidos que pueden ser compartidos tanto por quienes forman parte de la compañía como por los consumidores



El grupo pone a disposición de sus clientes todo su know-how sobre producto, proceso productivo y tendencias de mercado para desarrollar de forma conjunta un proyecto de desarrollo personalizado y adaptado a sus necesidades bajo los más estrictos controles de calidad y seguridad alimentaria.

Queremos poner al alcance de la sociedad alternativas a los alimentos ultraprocesados y ofrecer productos vegetales adaptados a cualquier momento de consumo. Una dieta saludable basada en productos de origen vegetal es el mejor antídoto contra la 'fake food'. Nuestra estrategia se basa en convicciones profundas y está adaptada a las nuevas tendencias y a las nuevas exigencias de la sociedad. Creemos no sólo en una alimentación verdadera sino en que es imprescindible aplicar estos valores 'reales' a todas las fases del proceso.

En la innovación más rupturista, The Real participa en múltiples iniciativas y programas de desarrollo científico y tecnológico en colaboración con Centros Tecnológicos, empresas y asociaciones especialistas en su sector y la Administración.

2.2. Modelo de negocio y estrategia

El actual reto del Grupo, una vez lograda una estructura financiera sólida, está enfocado a ofrecer a la sociedad productos vegetales novedosos y saludables, que permitan captar las oportunidades de crecimiento que se presentan. The Real Green Food (TRGF) opera en el mercado de conservas de verduras. Este mercado, sin considerar las referencias de maíz, supone en España 59.2 millones de kilos en 2025 (2024: 55 millones de kilos), 118.3 millones de unidades (2024: 111.5 millones de unidades) y una facturación de 197.3 millones de euros (2024: 186.9 millones de euros).

La categoría está dominada por la MDD que supone ya un 80,7% de cuota en volumen (2024: 76,7%) y 72,2% de cuota en valor (2024: 68,7% de cuota de valor).

El 76% (74,3% en 2024) del mercado es en formato de cristal, lata un 21,7% (23,4% en 2024) y solo un 2,3% (2,3% en 2024) otro tipo de envase. The Real Green Food con su marca de verduras Gvtarra tiene un posicionamiento cristal Premium. Su diferenciación está basada principalmente en la calidad, origen y naturalidad, y es el operador líder.

Gvtarra trabaja desde hace décadas con los mismos agroasociados ubicados en Navarra y la ribera del Ebro a escasos kms de la fábrica. La verdura es seleccionada y recolectada cada mañana, limpiada, cortada y envasada en menos de 6 horas sin conservantes ni aditivos artificiales y siguiendo los más estrictos controles de calidad de la empresa, lo que permite este posicionamiento premium en calidad.

Gvtarra lanza cada año de 8 a 10 nuevos productos bajo su marca buscando así satisfacer las nuevas necesidades del consumidor y ofrecer productos más saludables, nuevos usos y que formen parte de la cesta de la compra básica de los consumidores.

Con respecto al mercado de exportación de verdura, las ventas alcanzaron los 1,67 millones de euros en 2020, 3 millones en 2021, 2,7 millones en 2022, 5,19 millones en 2023, 2,472 millones en 2024 y 3,399 millones en 2025, principalmente también en marca distribuidor. La segunda categoría de producto en la que opera The Real Green Food son las legumbres en conserva.

The Real Green Food (con sus marcas Gvtarra y Ja'e) se consolida como el segundo operador del mercado.

La estrategia de marketing de legumbres de The Real Green Food en su expansión nacional consiste en ofrecer nuevos conceptos y recetas bases legumbre para llegar a un nuevo consumidor que valora el sabor de este "nuevo vegetal" y la marca Ja'e cuya oferta de productos abarca cristal y lata, está muy posicionado en el norte de España y su objetivo es seguir expandiendo su marca para un perfil más joven y que busca una alimentación más saludable y poder incorporar más "proteína vegetal" en su alimentación.

Con respecto al mercado de exportación de legumbre, las ventas alcanzaron los 2,8 millones de euros en 2020, 5,6 millones en 2021, 8,5 millones en 2022, 15,06 millones en 2023, 13,9 millones en 2024 y 16,5 millones en 2025, principalmente en marca distribuidor.

Por último, en el mercado del champiñón fresco, los operadores españoles producen aproximadamente 65.000.000 Kg, de producto, siendo The Real Green Food (Ayecue), con una cuota del 20%, el segundo operador en importancia.

The Real coordina ocho centros de producción en España.

Ayecue, la unidad de fresco de The Real, fue pionera en España en la puesta en marcha de una nueva forma de producir y comercializar champiñones cultivados frescos de máxima calidad. Sus procesos de cultivo permiten cosechar los 365 días del año. Ayecue controla la cadena de valor de los hongos cultivados: compost Fase III, cultivos y envasado, y comercialización. Somos capaces de garantizar trazabilidad y calidad constantes, desde la materia prima hasta el producto final.

El Centro Logístico de Bisimbre, en Zaragoza, gestiona el almacenamiento y entrega de la producción de las dos plantas de conservas vegetales y legumbres, y planifica y gestiona el servicio a los clientes nacionales e internacionales. Trabajamos más de 500 referencias a los más de 300 clientes de los diferentes canales: retail, food service e industria. Desde Villafranca, y a través de una red comercial que opera desde España, Francia y Portugal, en más de 20 países de todo el mundo.

2.3. Políticas Corporativas

Grupo Riberebro cuenta con una serie de Políticas Corporativas y procedimientos, elaborados por los departamentos responsables que son de obligado cumplimiento para todos los integrantes de la compañía. Entre dichos procedimientos y políticas se encuentran los siguientes:

La primera responsabilidad de TRGF es ofrecer productos seguros, sabrosos, legales, auténticos y nutricionalmente equilibrados que satisfagan las necesidades de los consumidores.

Para cumplir esa responsabilidad, el Grupo se rige por un Código de Conducta y un Sistema de Gestión de la calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales elaborados por la propia compañía. Ambos documentos consagran el principio de que cumplir con la legislación no debe ser suficiente: la organización debe buscar la excelencia en todas sus acciones a través de los sistemas de mejora continua establecidos.

Los productos comercializados por TRGF son elaborados cumpliendo las exigencias establecidas en su sistema de APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico) amparados bajo las normas de Seguridad Alimentaria, observando los requisitos de defensa y protección de productos, personas, instalaciones y procesos y cumpliendo las normas de los países en los que opera.

Los productos son el resultado de un trabajo de colaboración entre el equipo humano de TRGF, sus aliados, proveedores y clientes, buscando siempre un objetivo: la satisfacción de dichos clientes y la de los consumidores. Para lograrlo, TRGF se apoya en la capacidad de la organización para proporcionar respuestas eficientes a las exigencias y expectativas.

Los principios que rigen el trabajo diario en la organización son:

- Cultura en seguridad alimentaria.
- Eficiencia y seguridad de las personas.
- Respeto de las leyes y normas vigentes.
- Promoción de una cultura de mejora continua: productividad y calidad siempre son compatibles.
- Actitudes socialmente sostenibles: aprovechamiento respetuoso de los recursos naturales, a través de la reducción de los consumos de agua y energía, y de los vertidos, residuos y emisiones.
- Implicación del equipo humano por medio de la comunicación interna, la formación y la promoción profesional dentro de la organización.
- Fomento del trabajo en equipo en todas las áreas con el objetivo de lograr la mejora de los indicadores, para alcanzar el éxito de la organización a largo plazo.
- Implantación de la política de calidad con la misma intensidad en todas las unidades productivas y de negocio de TRGF.

Asegurar que los productos fabricados y comercializados por TRGF responden a las necesidades y expectativas de clientes y consumidores es un factor crítico dentro de la actividad de la compañía.

- Velar por el cumplimiento de todas las reglas y normas destinadas a asegurar la garantía de calidad de las plantas y de los procesos para la manipulación de los productos es una responsabilidad que afecta a todos los colaboradores de TRGF, ocupen la posición que ocupen dentro de la organización.
- Los autocontroles e inspecciones para asegurar la calidad se llevarán a cabo siguiendo la política establecida y serán debidamente documentados.

Las políticas que recoge este documento son públicas y están a disposición de toda persona o entidad interesada en la actividad de TRGF. Sus dictados son el marco de referencia para establecer los objetivos de cada área en las diferentes unidades de negocio del Grupo de forma anual, para ser analizados y evaluados de forma sistemática para garantizar la mejora continua.

2.4. Riesgos de la compañía

- Riesgo de incremento de tipo de interés.
- Riesgo de disponibilidad de material prima, que se mitiga al ser muchos de sus proveedores de verdura de la zona, con los que se ha trabajado desde hace años, y en el caso del champiñón fresco el grupo posee dos plantas de producción.
- Riesgo de tipo de cambio para las operaciones de exportación en dólares, que se mitiga con seguros de cambio.
- Riesgo de incremento incontrolado de costes que no puedan ser repercutidos
- Riesgo de pérdida de mercado que no absorba la estructura disponible

2.5. KPIS

El Grupo ha tomado como referencia los estándares de reporting del "Global Reporting Initiative", tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Tal y como se explica en este Informe, los resultados de las Políticas y los KPis vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

Derivado de la actividad: alimentación humana, el Grupo identifica y analiza KPI's relacionados con la seguridad alimentaria.

3. Medio ambiente

3.1. Política medioambiental y enfoque de gestión

La política ambiental persigue la reducción de la carga contaminante de los vertidos y el desarrollo de una gestión eficaz de los residuos y de los subproductos que, al tiempo que repercute en una mayor productividad y/o mejora de costes, debe contribuir a incrementar la protección del medio ambiente.

Atendiendo a estos principios, manifestamos que todas nuestras actividades se llevan a cabo dentro del compromiso de cumplimiento de la legislación y de los compromisos que TRGF suscribe en materia de medio ambiente.

El Grupo promueve y facilita que los trabajos, tareas y responsabilidades de sus empleados se lleven a cabo en forma y modo adecuados a la protección del medio ambiente, y lo hace suministrando información e impartiendo formación a sus colaboradores.

En definitiva, el propósito corporativo de TRGF es contribuir al respeto del medio ambiente mediante la mejora constante de los procesos de producción. Esta preocupación ha llevado a la compañía a establecer el ahorro y la eficiencia como ejes de nuestra estrategia medioambiental, priorizando el desarrollo de la zona donde opera.

3.2. Riesgos ambientales y adaptación al cambio climático

Los principales riesgos ambientales son los derivados de emisiones a la atmósfera, vertidos y gestión de los residuos generados, no habiendo incidencias en estas áreas en los últimos años y especialmente en los años 2024 y 2025.

Los riesgos identificados han sido paliados por medio de las medidas indicadas en el apartado 3.1., que han tratado de, por un lado, incentivar el ahorro energético y mejorar la eficiencia de los procesos con el objetivo de consumir menos recursos.

Dentro de la operativa del Sistema de Gestión Ambiental, y teniendo en cuenta el enfoque de precaución, se ha evaluado la obligatoriedad del hecho de disponer de garantía financiera en aquellas plantas que se encontraban dentro del ámbito de aplicación de la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental (y posteriores modificaciones). El grupo dispone de un seguro de Responsabilidad civil general que, entre otras cosas, asegura los daños que el Asegurado ocasione a terceros por contaminación accidental a causa de un suceso que se origine en sus instalaciones o durante el desarrollo de su actividad.

3.3. Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Las principales fuentes de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad de la empresa son las procedentes de la combustión de combustibles para la producción de vapor utilizado en el proceso productivo (alcance 1) y el consumo eléctrico en la actividad industrial (alcance 2). El alcance 3 (*) que corresponde a actividades logísticas y de transporte, son evaluadas dentro del sistema de gestión ambiental cualitativamente.

Los datos totales de emisiones para cada tipo de alcance se muestran a continuación:

	2025	2024	Variación
Emisiones alcance 1 (TCO ₂ eq)	5.940	6.279	-5,40%
Emisiones alcance 2 (TCO ₂ eq)	11.694	4.703	148,64%
Emisiones alcance 3 (TCO ₂ eq)	(*)	(*)	

(*) No se dispone de datos de emisiones del alcance 3

El incremento de las emisiones alcance 2 (TCO₂eq) se debe al aumento del consumo de electricidad por parte de la sociedad, destaca el aumento en las plantas de Ayecue Iniesta y Conservas Hijos de Manuel Sánchez Basarte explicado por una mayor producción.

No ha sido posible reportar las emisiones de Alcance 3 debido a la falta de datos suficientes y consistentes por parte de los proveedores y otros actores de la cadena de valor, así como a la complejidad metodológica para obtener, normalizar y validar esta información de manera fiable. Estas limitaciones impiden elaborar una estimación robusta de las emisiones indirectas.

La propia actividad del grupo fortalece la mejora del medioambiente, ya que sus materias primas utilizadas del proceso productivo se componen mayoritariamente de productos vegetales primarios, los cuales absorben una gran cantidad de CO₂, minimizando así el impacto de las emisiones de efecto invernadero.

En The Real buscamos reducir nuestra huella de carbono desarrollando un abastecimiento de cercanía sin perder eficiencia. Seleccionamos además materias primas que requieren menos consumo de agua y de energía, empleamos tecnologías de producción limpias y potenciamos los envases sostenibles.

En la actualidad, el 80% de nuestros cultivos de vegetales procede de cultivos de Navarra, La Rioja y Cuenca, donde están nuestras plantas. Nos abastecemos de 430 hectáreas cultivadas por agricultores locales en las riberas del río Ebro, en el norte de España. Una extensa superficie agrícola caracterizada por la calidad de su tierra y el saber hacer de las personas que la trabajan. The Real mantiene una estrecha relación de cooperación con todas ellas para la selección de las materias primas más adecuadas y la elección de semillas, riegos y tratamientos de los cultivos, determinando el momento óptimo de recolección.

En The Real garantizamos así la frescura y la preservación de nutrientes. Cumplimos el compromiso TRGF 24 horas: todos nuestros productos son envasados a las pocas horas de su recolección y siempre en el mismo día.

Con respecto al programa ambiental de Riberebro, a inicios de 2025 se estableció un listado de objetivos a cumplir a lo largo del ejercicio. Siendo éstos los siguientes:

- **Reducir las emisiones directas e indirectas de la planta (Alcances 1 y 2).** El plan persigue disminuir el impacto climático de las operaciones industriales mediante la mejora de la eficiencia térmica y frigorífica, la recuperación de calor residual, la sustitución de refrigerantes de alto potencial de calentamiento global y la electrificación de equipos y flotas internas. Todo ello se complementa con el aumento del uso de energía renovable, tanto a través del autoconsumo fotovoltaico como mediante contratos eléctricos de origen 100 % renovable.
- **Reducir las emisiones asociadas a la cadena de suministro agrícola (Alcance 3).** Dado que la mayor parte de la huella de carbono del sector de vegetales se concentra fuera de la planta, el objetivo es trabajar con proveedores para implantar agricultura regenerativa y de precisión, reduciendo el uso de fertilizantes y las emisiones de óxido nítrico, al tiempo que se incrementa el secuestro de carbono en los suelos. También se busca minimizar el impacto del transporte y de los envases mediante logística de proximidad y ecodiseño.
- **Impulsar la economía circular y la reducción de residuos.** El plan aspira a cerrar ciclos de materiales y energía mediante la valorización de subproductos vegetales, transformándolos en biogás o compost para su reutilización en la propia actividad agrícola. Paralelamente, se pretende reducir el desperdicio alimentario en planta mediante herramientas de digitalización y una mejor planificación de la producción ajustada a la demanda real.
- **Asegurar el seguimiento, la mejora continua y la credibilidad del proceso.** Se establece como objetivo medir y controlar de forma sistemática los consumos energéticos y las emisiones mediante auditorías periódicas, identificando oportunidades de mejora continua. Además, se busca certificar y comunicar los avances a través de registros y sellos oficiales de huella de carbono, reforzando la transparencia y el compromiso climático de la empresa.

3.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Riberebro tiene en cuenta otros impactos ambientales generados por su actividad como son las emisiones atmosféricas y los ruidos emitidos al exterior.

Las emisiones atmosféricas están generadas principalmente por la combustión de calderas para la producción de vapor. En este caso, se realiza un control conforme a las autorizaciones ambientales y legislación vigente, para lo que se realizan mediciones periódicas de los principales gases de combustión y partículas, por organismos de control especializados.

De la misma manera, los ruidos emitidos al exterior son controlados y registrados periódicamente con el objetivo de cumplir con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

En 2025 y 2024, en base a los datos obtenidos, más allá de las actuaciones periódicas, no ha sido necesario llevar a cabo ninguna medida relacionada con la contaminación atmosférica.

Debido a la propia actividad de la empresa, la emisión lumínica al entorno es mínima, es por ello que no ha sido necesaria la identificación y evaluación de este tipo de contaminación.

3.5. Consumo de agua y vertido de aguas residuales

El consumo de agua y los vertidos, al tratarse de una empresa del sector de la alimentación, son aspectos prioritarios a la hora de planificar medidas ambientales. Los orígenes del agua consumida son varios: red de suministro municipal, canales y pozos. Una vez llega el agua a las instalaciones de las diferentes plantas, ésta es acondicionada antes de su uso en fábrica.

La cantidad de agua consumida en metros cúbicos es la siguiente:

	M ³	
	2025	2024
Red Municipal	8.618	5.439
Canales	260.613	288.180
Pozo	144.912	85.792
TOTAL	414.143	379.411

TRGF impulsa, a través de su política interna, el consumo responsable de los recursos, fomentando la reutilización y el máximo aprovechamiento del agua empleada en sus procesos. Para ello, se realiza un seguimiento diario del consumo de agua por kilogramo producido, utilizado como indicador clave para definir e implementar iniciativas de mejora y reconducción dentro de las BBPP.

Durante el año 2025 se ha registrado un incremento en el consumo de agua de pozo, debido a que se trata de un recurso gratuito y, por este motivo, se prioriza su uso frente a otras fuentes alternativas.

La cantidad de agua vertida en metros cúbicos es la siguiente:

	Datos (m ³)	
	2025	2024
Vertidos	270.115	155.514

Los principales parámetros que se tienen en cuenta en la calidad de las aguas residuales son: DQO, DBO5, Sólidos en suspensión y pH. Para su control se realizan análisis periódicos de las aguas residuales.

El principal motivo del incremento de la cantidad de agua vertida tiene que ver con el mix de producción, ya que hay productos que utilizan mucha agua en su fabricación y esta se vierte casi al completo (acelgas, cardo, espinacas): hay productos que solo consumen agua y no generan prácticamente vertidos (conservas desde congelado como guisante, zanahoria baby y macedonia) y hay otros que absorben más del doble de su peso en agua (legumbres).

3.6. Consumo de energía

La energía representa uno de los recursos más importantes de la empresa para el desarrollo de la actividad productiva. En la siguiente tabla se indica el consumo de energía tanto en combustible utilizado para combustión en calderas de producción de vapor, como en energía eléctrica:

	Datos (GJ)	
	2025	2024
Gas Natural	93.600	84.138
Gasóleo	8.755	229.732
GLP	9.918	9.239
Consumo eléctrico	139.153	62.360
TOTAL	251.426	385.469

El grupo está implementando de forma progresiva diversas iniciativas orientadas a incrementar el consumo de energías más limpias y sostenibles, con especial énfasis en el uso de energía eléctrica de origen renovable. Entre estas actuaciones destaca la apuesta por la compra y el autoconsumo de energía procedente de placas solares, una medida alineada con los objetivos de sostenibilidad y transición energética marcados tanto a nivel interno como por las normativas medioambientales vigentes.

La utilización de energía solar permite reducir de manera significativa la dependencia de fuentes energéticas tradicionales más contaminantes, como los combustibles fósiles, contribuyendo así a la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero y del impacto ambiental asociado a la actividad del grupo. Este cambio no solo supone un avance en términos medioambientales, sino que también refuerza el compromiso de la organización con un modelo de crecimiento más responsable y respetuoso con el entorno.

En este contexto, se han llevado a cabo inversiones destinadas a la instalación de placas solares en las instalaciones de la sociedad, lo que ha permitido incrementar el nivel de autoconsumo energético. Gracias a esta infraestructura, gran parte de la energía utilizada en las operaciones diarias procede de la propia producción renovable, favoreciendo un uso más eficiente de los recursos disponibles. De este modo, la sociedad consume en mayor medida la energía que produce, reduciendo progresivamente la necesidad de recurrir a fuentes externas más costosas y contaminantes.

Como consecuencia directa de estas actuaciones, se ha logrado una notable reducción en el consumo de gasóleo respecto a ejercicios anteriores, optimizando el mix energético empleado y disminuyendo la huella ambiental derivada de su actividad. Este descenso en el uso de combustibles fósiles no solo tiene un impacto positivo en el medio ambiente, sino que también contribuye a una mayor estabilidad de los costes energéticos y a una mejora en la eficiencia operativa.

Asimismo, estas iniciativas forman parte de una estrategia más amplia de mejora continua en materia de sostenibilidad, que contempla la evaluación constante de nuevas oportunidades para optimizar el consumo energético, reducir el impacto ambiental y fomentar el uso de tecnologías más limpias. El grupo mantiene su compromiso de seguir avanzando en esta línea, consolidando un modelo energético más sostenible que genere valor a largo plazo tanto para la organización como para la sociedad en su conjunto.

Según el Real Decreto 56/2016, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE, en las plantas productivas situadas en España es necesario realizar auditorías energéticas, habiéndose llevado a cabo la última en 2021 y estando previsto la próxima dentro de tres años. En dichas auditorías se realiza un análisis energético del que se obtiene un estudio de optimización del consumo eléctrico, que es tenido en cuenta a la hora de llevar a cabo las acciones de eficiencia energética.

3.7. Consumo de materiales

Además de la energía, los principales recursos para la actividad son las materias primas y envases. Aunque depende en gran medida de los diferentes tipos de procesos y materia prima, para la optimización de dichos recursos se lleva a cabo un control y seguimiento de la actividad con los indicadores de producción.

Las principales materias primas utilizadas por Riberebro son: paja y semillas para la generación del compost; vegetales, hongos, legumbres, envases y agua para la elaboración de los productos comercializados.

El aprovechamiento de la materia prima se persigue vía rendimiento de las materias primas. El grupo dispone de un rendimiento presupuestado que se debe alcanzar y mejorar de forma continua garantizando la calidad del producto final. Existen proyectos de mejora buscando mayor eficiencia en los recursos fabriles para mejorar el coste.

En el proceso productivo y en el resto de sus actividades, TRGF fomenta prácticas respetuosas con el medio ambiente, tanto a través de la reutilización de materiales como del consumo sostenible de recursos naturales. Del mismo modo, el Grupo trabaja con nuestros proveedores de materias primas para mejorar su comportamiento con el entorno.

3.8. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Riberebro apuesta por la prevención y minimización de residuos, así como destinar la mayor parte a reutilización, reciclaje y compostaje.

Los principales residuos generados son envases generados en producción como plásticos, material vegetal, residuos asimilables a urbanos, etc. y en pequeñas cantidades, también se generan residuos peligrosos como envases contaminados con sustancias peligrosas, aceites usados, disolventes, etc. Para el tratamiento de estos residuos, se trata de externalizar en la medida de lo posible a gestores autorizados.

El compost agotado generado de la industria de champiñón se utiliza para abonar campos agrícolas y los residuos vegetales se utilizan para la alimentación de ganado.

Los datos de producción de residuos, divididos entre peligrosos y no peligrosos, son los siguientes:

	Datos (Tn)	
	2025	2024
Residuos Peligrosos	5	775
Residuos no peligrosos sin recuperación, con destino a eliminación en vertedero	262	64
Residuos no peligrosos con recuperación incluyendo reutilización, reciclaje y compostaje	45.251	45.335
TOTAL	45.518	46.174

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha continuado implementado un mayor control sobre los residuos. La variación total no es relevante y la diferenciación entre Peligroso y no peligroso viene establecido en las medidas de acción y mejora por parte del departamento de calidad y medioambiente.

En relación a los envases puestos en el mercado, Riberebro está adherido a ECOEMBES y a su Plan sectorial de prevención. La misión de ECOEMBES es proporcionar a la sociedad una respuesta colectiva de los agentes económicos ante los temas medioambientales relacionados con el consumo de productos envasados domésticos y comerciales, logrando el cumplimiento de los objetivos marcados por la Ley, con la mayor eficiencia en el uso de los recursos. En el 2025, se ha llevado a implementado una mejor gestión de los residuos no peligrosos sin recuperación, con el objetivo de poder reciclar al máximo.

3.9. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

El desperdicio de alimentos se combate a través de un comité de planificación de stocks que permite ajustar al máximo oferta y demanda, así como identificar productos problemáticos para los que tomar medidas adicionales: promociones, venta a colaboradores y donaciones.

En este ámbito, el Grupo cumple los compromisos derivados del acuerdo contra el despilfarro alimentario en España, auspiciado por AECOC y el Ministerio de Agricultura, que Riberebro suscribió en 2013.

3.10. Protección de la biodiversidad

Todas las zonas de producción y cultivo del Grupo Riberebro se encuentran localizadas en áreas no protegidas, por lo que la actividad de la compañía no produce ningún efecto significativo sobre la biodiversidad.

Destacar también, que los productos que elabora la empresa son productos naturales que no contienen organismos genéticamente modificados. Como se puede ver en el punto 7.4, el objetivo del grupo es asegurar a sus consumidores una total seguridad alimentaria, realizando para ello exhaustivos controles de calidad en la compra de materias primas.

4. Recursos Humanos

Como se menciona en apartados anteriores, Grupo Riberebro está presente en varios países, siendo las empresas de España (Ayecue, Champifresh, Cultivos Riojal, Germinados, Conservas Hijos de Manuel Sanchez Basarte, Riberebro Integral, Ayecue Iniesta y la matriz Grupo Riberebro Integral) las que disponen de plantilla de trabajadores.

La plantilla, a fecha de cierre del ejercicio 31 de diciembre del 2025, cuenta con 804 personas trabajadoras. A 31 de diciembre de 2024 la plantilla a cierre del ejercicio ascendía a 824 trabajadores.

Grupo Riberebro, está comprometido con el cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable de sus empleados. Disponiendo de una serie de políticas y procedimientos que aseguran la trazabilidad y homogeneidad de los procesos y decisiones en materia de recursos humanos, siendo imprescindible el cuidado de los profesionales, mejorando la capacitación profesional por medio de la formación continua y fomentando las medidas de conciliación personal e igualdad entre sus trabajadores.

El Grupo Riberebro durante el año 2025 ha contado con un promedio anual de 761 profesionales considerando el valor más importante de la Sociedad (2024: 862 trabajadores).

4.1. Empleo

4.1.1. Distribución de los empleados por sexo, edad, clasificación profesional y tipo de contrato a 31 de diciembre de 2025

Nº Empleados por género	
Hombres	Mujeres
343	461

Distribución por edad		
<30 años	30-50 años	>50 años
115	433	256

Clasificación profesional									
Alta dirección y jefes de departamento		Personal técnico y mandos intermedios		Departamento calidad		Personal administrativo		Personal producción	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
8	1	65	52	-	14	2	18	268	376

Distribución de modalidades de contrato de trabajo			
Fijos/Fijos discontinuos		Temporales	
A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
675	41	85	3

4.1.2. Distribución de los empleados por sexo, edad, clasificación profesional y tipo de contrato a 31 de diciembre de 2024

Nº Empleados por género	
Hombres	Mujeres
345	479

Distribución por edad		
<30 años	30-50 años	>50 años
122	546	156

Clasificación profesional									
Alta dirección y jefes de departamento		Personal técnico y mandos intermedios		Departamento calidad		Personal administrativo		Personal producción	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
8	1	77	48	-	7	1	20	259	403

Distribución de modalidades de contrato de trabajo			
Fijos		Temporales	
A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
606	29	234	7

4.1.3. Distribución de los empleados por sexo, edad, clasificación profesional y tipo de contrato promedio del ejercicio 2025

		2025				
		Indefinidos				
		Alta dirección	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años		8,42		0,88	13,87
	30-50 años	0,83	28,75			81,92
	>50 años	5,46	21,64		0,27	45,41
49Mujeres	<30 años		5,25	0,45	0,89	21,82
	30-50 años	1,39	29,93	3,54	6,07	114,13
	>50 años	0,66	11,77	5,75	6,05	57,67
TOTAL		8,34	105,76	9,74	14,16	334,82

		2025				
		Temporales				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años		0,45			24,28
	30-50 años		0,36			30,50
	>50 años					11,60
Mujeres	<30 años				2,55	20,21
	30-50 años			0,32		37,14
	>50 años			0,72		9,56
TOTAL		-	0,81	1,04	2,55	133,29

		2025				
		Fijos discontinuos				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años					16,03
	30-50 años					31,98
	>50 años					8,36
Mujeres	<30 años			0,12		15,50
	30-50 años					48,45
	>50 años					30,18
TOTAL		-	-	0,12	-	150,50

		2025				
		Jornada completa				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años		8,86		0,88	53,76
	30-50 años	0,83	29,11			143,65
	>50 años	3,78	20,19		0,27	65,10
Mujeres	<30 años			0,57	3,44	52,40
	30-50 años	1,39		6,07	5,17	184,18
	>50 años	0,66		4,25	6,05	91,17
TOTAL		6,66	58,16	10,89	15,81	590,26

		2025				
		Jornada parcial				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años					0,42
	30-50 años					0,75
	>50 años	1,68	1,45			0,27
Mujeres	<30 años					5,13
	30-50 años		2,00		0,90	15,54
	>50 años					6,25
TOTAL		1,68	3,45	-	0,90	28,36

4.1.4. Distribución de los empleados por sexo, edad, clasificación profesional y tipo de contrato promedio del ejercicio 2024

		2024				
		Indefinidos				
		Alta dirección	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	10,21	-	-	29,59
	30-50 años	3,16	44,24	-	-	145,51
	>50 años	4,66	23,58	-	1	35,32
49Mujeres	<30 años	-	3,56	1	0,57	54,11
	30-50 años	-	37,46	5,65	12,96	220
	>50 años	-	7,73	-	5	43,52
TOTAL		7,82	126,78	6,65	19,53	528,15

		2024				
		Temporales				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	0,03	-	-	18,54
	30-50 años	-	1,09	-	-	18,81
	>50 años	-	-	-	-	0,44
Mujeres	<30 años	-	-	1,63	0,87	11,51
	30-50 años	-	-	0,71	-	25,03
	>50 años	-	-	-	-	4,11
TOTAL		-	1,12	2,34	0,87	78,44

Handwritten signature

		2024				
		Fijos discontinuos				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	-	-	-	13,45
	30-50 años	-	-	-	-	15,9
	>50 años	-	-	-	-	1,65
Mujeres	<30 años	-	-	-	-	12,58
	30-50 años	-	-	-	-	29,91
	>50 años	-	1	-	-	15,75
TOTAL		-	1	-	-	89,24

		2024				
		Jornada completa				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	11,13	-	-	61,59
	30-50 años	3,16	41,34	-	-	180,23
	>50 años	4,66	21,41	-	1	36,42
Mujeres	<30 años	-	3,53	2,63	1,44	71,77
	30-50 años	-	37,46	6,36	1,96	247,5
	>50 años	1	8,25	-	5	61,87
TOTAL		8,82	123,12	8,99	9,4	659,38

		2024				
		Jornada parcial				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	-	-	-	-
	30-50 años	-	4	-	-	-
	>50 años	-	2,14	-	-	1
Mujeres	<30 años	-	-	-	-	6,44
	30-50 años	-	-	-	1	27,55
	>50 años	-	-	-	-	1,51
TOTAL		-	6,14	-	1	36,5

4.1.5. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

		2025				
		Despidos				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	1			5
	30-50 años		1			11
	>50 años	1				1
Mujeres	<30 años					7
	30-50 años					7
	>50 años					8
TOTAL		1				42

		2024				
		Despidos				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	1	-	-	8
	30-50 años	1	-	-	-	14
	>50 años	-	-	-	-	1
Mujeres	<30 años	-	-	-	-	4
	30-50 años	-	-	-	1	6
	>50 años	-	1	-	-	-
TOTAL		1	2	0	1	33

4.1.6. Remuneraciones medias

		2025		
		Remuneraciones medias		Brecha Salarial (%)
		Hombres	Mujeres	
Alta dirección y jefes de departamento	<30 años			0%
	30-50 años	143.583,54		0%
	>50 años	87.988,13	66.857,54	24%
Personal técnico y mandos intermedios	<30 años	22.858,49	28.685,60	-25%
	30-50 años	30.476,16	30.700,39	-1%
	>50 años	34.072,76	22.814,26	33%
Departamento calidad	<30 años		18.092,94	0%
	30-50 años		21.757,19	0%
	>50 años		27.662,23	0%
Personal administrativo	<30 años	22.000,00	18.092,94	18%
	30-50 años		21.757,19	0%
	>50 años	20.300,46	27.662,23	-36%
Personal de producción	<30 años	14.010,52	14.008,96	0%
	30-50 años	18.456,41	15.581,10	16%
	>50 años	19.370,21	16.184,38	16%
TOTAL		41.311,67	25.373,61	

		2024		
		Remuneraciones medias		Brecha Salarial (%)
		Hombres	Mujeres	
Alta dirección y jefes de departamento	<30 años	-	-	0%
	30-50 años	148.134,44	-	0%
	>50 años	74.274,07	66.150,01	-11%
Personal técnico y mandos intermedios	<30 años	19.398,00	23.373,51	20%
	30-50 años	28.634,88	28.520,32	0%
	>50 años	34.498,10	30.765,39	-11%
Departamento calidad	<30 años	-	12.363,29	0%
	30-50 años	-	21.506,29	0%
	>50 años	-	-	-
Personal administrativo	<30 años	-	16.960,46	0%
	30-50 años	-	23.800,15	0%
	>50 años	20.264,74	29.460,67	45%
Personal de producción	<30 años	9.898,72	11.579,30	17%
	30-50 años	14.744,93	14.736,57	0%
	>50 años	19.084,06	17.514,47	-8%
TOTAL		40.992,44	24.727,54	

4.1.7. Retribuciones al Órgano de Administración y a la Alta Dirección

Durante el ejercicio 2025 el Órgano de Administración de la Sociedad dominante ha percibido 327 miles euros en concepto de prestación de servicios profesionales. Durante el ejercicio 2024 el Órgano de Administración de la Sociedad dominante percibió 362 miles euros en concepto de prestación de servicios profesionales.

Durante el ejercicio 2025 el Personal Directivo del grupo ha percibido 888 miles euros en concepto de prestación de servicios profesionales (2024: 1.061 miles de euros).

Las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2025 por los miembros de la Alta Dirección de las sociedades del Grupo, clasificadas por conceptos, han sido las siguientes:

Retribuciones Órgano Administración y alta dirección		
Miles de euros		
	2025	2024
Alta Dirección	888	1.061

Al cierre del ejercicio 2025 no existían anticipos, créditos, planes de pensiones ni pagos basados en instrumentos de patrimonio o retribuciones por cualquier otro concepto concedidos al Consejo de Administración de la Sociedad Dominante ni a la Alta Dirección del Grupo diferentes a los sueldos y salarios desglosados con anterioridad (2024: misma situación). Los miembros del Consejo de Administración no cobran dietas ni ningún tipo de retribución por asistencia al Consejo.

El importe de las primas satisfechas por el seguro de responsabilidad civil del Administrador Único de la Sociedad dominante ha ascendido durante el ejercicio 2025 y 2024 a 8 y 6 miles de euros, respectivamente.

No se han contraído obligaciones en materia de pensiones o seguros de vida con los miembros antiguos ni actuales del Órgano de Administración.

4.1.8. Empleados con discapacidad

El Grupo Riberebro, en su compromiso por la inserción laboral, desarrollo e integración, cuenta en su plantilla con el porcentaje de personas discapacitadas acorde a la LGD (Real Decreto-legislativo 1/2013 de 29 noviembre), ofreciéndoles igualdad de condiciones con un empleo estable y de calidad.

Estos trabajadores, cuentan con total libertad y autonomía en términos de accesibilidad a sus puestos de trabajo, pudiendo desarrollar su actividad sin ningún tipo de impedimento.

		2025				
		Discapacidad				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	-	-	-	-
	30-50 años	-	-	-	-	2
	>50 años	-	-	-	-	-
Mujeres	<30 años	-	-	-	-	-
	30-50 años	-	-	-	-	1
	>50 años	-	-	-	-	-
TOTAL		-	-	-	-	3

		2024				
		Discapacidad				
		Alta dirección y jefes de departamento	Personal técnico y mandos intermedios	Departamento calidad	Personal administrativo	Personal producción
Hombres	<30 años	-	-	-	-	1
	30-50 años	-	-	-	-	-
	>50 años	-	-	-	-	-
Mujeres	<30 años	-	-	-	-	-
	30-50 años	-	-	-	-	1
	>50 años	-	-	-	-	1
TOTAL		-	-	-	-	3

4.1.9. Descripción de las políticas de desconexión laboral

El Grupo Riberebro cree firmemente en la necesidad de facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal a sus trabajadores; por ello mantiene la implantación de jornada flexible y dos días de teletrabajo en sus oficinas, así como la elección de turno y franja horaria en las plantas de producción, pudiendo sus empleados solicitar jornada reducida, siempre que esté justificada y de acuerdo con las disposiciones legales.

En este sentido, el Grupo Riberebro cumple con la normativa aplicable a los territorios donde desarrolla su actividad, en relación con la desconexión laboral de sus trabajadores. El grupo no ha detectado riesgo en relación con la desconexión de sus empleados fuera de su jornada laboral, por lo que no ha considerado necesario tener una política formalizada específica relativa a la desconexión laboral de sus trabajadores.

4.2. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

En Grupo Riberebro, realizamos un seguimiento y análisis de los datos de absentismo de manera periódica. En el ejercicio 2025 y 2024 el total de horas de absentismo han sido las siguientes:

	Valor del indicador	
	2025	2024
Nº horas de absentismo	236.084	252.264

Consideramos absentismo las horas justificadas por bajas médicas, permisos hospitalarios, permisos por boda, permiso de defunción, lactancia, visitas al médico del trabajador y de hijos menores de 18 años. El importante incremento es similar al reportado por otras empresas de la misma zona geográfica.

4.3. Seguridad y salud laboral

El Grupo Riberebro es consciente de la responsabilidad en la Prevención de Riesgos Laborales como fabricante de conservas vegetales y productos frescos, manifiesta que está firmemente comprometido con ella.

Esta política se asienta en el compromiso de integrar la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

La seguridad es un componente más de la actividad empresarial, tan importante como la producción, los costes, la calidad o el medio ambiente.

En particular, es política del Grupo Riberebro y de todas sus unidades:

- Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo y no solo cumplir con toda la legislación vigente en esta materia, sino, alcanzar las mayores cotas posibles en la seguridad y salud de todos sus trabajadores.
- Proponer, implantar y consolidar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales cuyo objetivo fundamental es la prevención de accidentes y la promoción de la salud laboral.
- Que este compromiso incumbe a toda la organización interior de la empresa, desde la dirección general hasta cualquier trabajador que trabaje en Grupo Riberebro y de todas sus Unidades Productivas y Logísticas.
- Que sea conocida, comprendida, desarrollada y mantenida al día por todos los niveles de la organización de Grupo Riberebro y de todas sus Unidades Productivas y Logísticas.
- Garantizar la participación de todos los trabajadores de la organización a fin de conseguir la mejora continua del sistema de gestión implantado.
- Formar e informar al personal mediante programas de aprendizaje y sensibilización, fomentando la implantación de prácticas seguras y dotando de los recursos necesarios que permitan el desarrollo de la política preventiva.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la utilización, mantenimiento, conservación y la evolución tecnológica de los equipos de trabajo y medios de protección.
- Compromiso de proporcionar los recursos para la buena marcha de la prevención.

	2025		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	48	51	99
Índice Frecuencia (*)	29,52	31,36	30,44
Índice Gravedad (**)	0,70	0,75	0,73
Enfermedades profesionales	0	0	0

(*) I.F = (Nº accidentes / Nº horas trabajadas) x 10⁶

(**) I.G = (Nº jornadas perdidas o no trabajadas / Nº horas trabajadas) x 10³

	2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Accidentes	45	42	98
Índice Frecuencia (*)	42,95	32,21	37,58
Índice Gravedad (**)	1,07	0,59	0,83
Enfermedades profesionales	-	-	-

(*) I.F = (Nº accidentes / Nº horas trabajadas) x 10⁶

(**) I.G = (Nº jornadas perdidas o no trabajadas / Nº horas trabajadas) x 10³

	2025			
	Leves	Graves	Muy graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo	99	-	-	-

	2024			
	Leves	Graves	Muy graves	Fallecidos
Accidentes de trabajo	98	-	-	-

4.4. Relaciones sociales

El Grupo Riberebro cuenta con la representación de los trabajadores establecida legalmente en cada una de sus plantas formada por Comités de empresa y delegados de personal. Estos órganos se reúnen de manera ordinaria con la dirección de cada planta.

También cuenta con la representación legalmente establecida en materia de prevención de riesgos laborales con los Comités de Seguridad y Salud; y en materia de igualdad con los Comité de Igualdad.

Todos los trabajadores de Grupo Riberebro están cubiertos por diferentes convenios colectivos en función de la planta en la que se ubican.

4.5. Formación trabajadores

La atracción y retención del talento, así como la formación de los empleados, son grandes objetivos de la gestión de los recursos humanos. La formación es un área clave para la gestión de los recursos humanos y asegurar así la competitividad del Grupo Riberebro. Las acciones formativas anuales responden a necesidades detectadas por departamentos y centros de trabajo. La disminución generalizada se debe a formaciones de PRL que desvirtúan la formación anual, no habiendo una política de disminución de formación.

A continuación, se detallan las horas de formación desglosadas por categorías:

	Horas formación 2025	Horas formación 2024
Alta dirección y jefes de departamento	390	161
Personal técnico y mandos intermedios	630	297
Departamento de calidad	161	930
Personal administrativo	210	3
Personal de producción	3.884	2.283
TOTAL	5.275	3.674

4.6. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

La Dirección de Grupo Riberebro sustenta su política de igualdad en los siguientes principios y compromisos:

- Toda la plantilla tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respeto. Por ello, la Dirección de la empresa, declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.
- La empresa se compromete a establecer mecanismos para la detección de nuevas desigualdades, así como implantar los procedimientos necesarios que contribuyan a la mejora continua en materia de igualdad.
- Todas las plantas del grupo, que se inscriben entre los colectivos empresariales de más de 50 personas trabajadoras, han elaborado y están implantando un Plan de Igualdad con el alcance y contenido establecidos legalmente, que ha sido objeto de negociación con la Representación Social, y por ello se expresa la obligación reglamentaria y también moral y social, de cumplirlo. Esta exigencia se encuentra al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la adecuación.
- La nueva reglamentación es muy activa en lo que se refiere a las disposiciones adicionales en materia Laboral y de Seguridad Social, el cumplimiento de la normativa legal y la normativa interna de la empresa, constituyen uno de los objetivos prioritarios para la empresa, en materia de igualdad y de violencia de género.

- Establecer una cultura de mejora continua, a través del establecimiento de objetivos de igualdad que serán periódicamente revisados.
- Con el objeto de seguir avanzando en la gestión de la igualdad, la presente política será revisada periódicamente para su continua adecuación, se comunica y traslada a todas las personas que trabajan para la organización y se mantiene a disposición de las partes interesadas.

La empresa tiene establecido un protocolo de actuación cuando las trabajadoras notifican una situación de embarazo.

Así mismo, existe un procedimiento de gestión de conflictos laborales y especialmente frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de género.

Claves para la utilización de un lenguaje inclusivo.

- Evitar el uso del masculino genérico.
- Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
- Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
- Limitar el uso de desdoblamiento y barras (a/o).
- Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
- Hablar de la empresa, del sitio... en lugar de hablar de nosotros, todos...
- Hacer referencia a "las mujeres" no a "la mujer". Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.
- Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

Promover relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos en el ámbito laboral es primordial.

No hay tolerancia, bajo ningún concepto, a la violencia de género.

5. Derechos humanos

El Grupo Riberebro se rige por un código ético en el que se explica y establece los compromisos de la compañía en materia de derechos humanos, lealtad profesional, materia de seguridad y salud, en él se recoge:

Compromiso con los Derechos Humanos.

- Se prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.
- No empleará a nadie que esté por debajo de la edad legal y rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil.
- Grupo Riberebro promoverá el respeto a la dignidad y el principio de igualdad de trato y oportunidades para sus colaboradores, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como un principio inspirador de las políticas de Gestión de Personas.
- Se respetará y fomentará los Derechos Humanos. Reconoce que los derechos humanos son derechos fundamentales y universales debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (UNGP) para proteger, respetar y remediar.

Lealtad profesional

Los colaboradores de verduras y legumbres actuarán siempre en el mejor interés de la compañía, procediendo con lealtad hacia la misma. En particular, y conforme a dicha regla general:

- Protegerán y cuidarán los recursos del Grupo de los que dispongan o a los que tengan acceso, no haciendo más uso de estos que el necesario para sus funciones.
- Cuidarán que sus gastos se ajusten estrictamente a las necesidades de su desempeño.
- Prestarán especial protección a los sistemas informáticos, extremando las medidas de seguridad de estos.
- Respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a The Real Green Food en relación con cualquier herramienta o con respecto a cualesquiera obras y trabajos desarrollados o creados en el Grupo.
- Cumplirán con la normativa vigente en materia de protección de datos, dando trato confidencial a toda información de carácter personal.
- Utilizarán la imagen, el nombre o las marcas del Grupo de forma exclusiva para el adecuado desarrollo de sus actividades profesionales.
- Se abstendrán de utilizar en beneficio propio oportunidades de negocio que sean de interés del Grupo.

Compromiso con la seguridad y la salud

Velar por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus colaboradores, obligando a sus sociedades a adoptar cuantas medidas sean razonables para garantizar la prevención de riesgos laborales.

Los profesionales observarán con especial atención las normas legales y las específicas del Grupo relativas a seguridad y salud en el trabajo. Todos los colaboradores del Grupo serán responsables de mantener su lugar de trabajo siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

6. Lucha contra la corrupción y el soborno

6.1. Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo Riberebro se rige por un código ético en el que se explica y establece los compromisos de la compañía en materia de conflicto de intereses, regalos e información adecuada y veraz, en él se recoge:

Conflictos de intereses

Se considerará que existe conflicto de intereses cuando los intereses privados de los colaboradores que desempeñan su actividad en las sociedades que integran el Grupo, o cualquier persona vinculada a ellos, interfieran en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades contraídas con la compañía.

En estos casos, los colaboradores que estén afectados por un conflicto de intereses en el desempeño de sus funciones se abstendrán de tomar decisiones y, si surgiera alguna duda a este respecto, la persona afectada deberá comunicarlo a su superior jerárquico, quién a su vez, lo comunicará a la Dirección de Gestión de Personas.

Regalos

Los colaboradores del Grupo no podrán obsequiar ni aceptar regalos en el desarrollo de su actividad profesional. Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas si respondiera a atenciones comerciales habituales, y no estuvieran prohibidas por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas.

Dentro de esas excepciones, se considera aceptables los regalos que forman parte de los usos habituales del sector en esa área de trabajo; los ofrecidos o recibidos abiertamente y en circunstancias razonables (Navidad, nombramientos, cumpleaños, inauguraciones...); y, en cualquier caso, aquellos que por su valor no puedan ser interpretados como un intento claro de influir en las decisiones.

Información adecuada y veraz

Los colaboradores del Grupo deben transmitir información veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa.

Las relaciones con los medios de comunicación se encauzan a través de la Dirección de Comunicación de The Real Green Food. Ningún empleado del Grupo facilitará información de la empresa a los medios sin previo conocimiento y autorización de la Dirección.

Lucha contra la corrupción, el soborno, comisiones ilegales y tráfico de influencias

Ningún empleado o colaborador del Grupo tratará de influir indebidamente sobre la Administración Pública o sus funcionarios, ni planteará la obtención de favor alguno por parte de cualquier partido político.

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas.

6.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En los ejercicios 2025 y 2024, Riberebro ha destinado 84.575,75 euros y 52.050,15 euros, respectivamente, a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro.

7. Sociedad

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

La actividad del Grupo Riberebro genera diversos impactos positivos en el marco social del entorno en el que opera:

- Contribución al empleo en el entorno local de cada una de sus plantas. Todas ellas están situadas en el medio rural, por lo que la fórmula de potenciación del empleo tiene un doble efecto en el desarrollo local de las poblaciones en las que se encuentra ubicada: empleo y contribuir al desarrollo empresarial de la zona.
- Contratación de proveedores y agricultores locales, en todos aquellos casos en los que es posible; lo que refuerza la contribución económica positiva del Grupo en el entorno.

Durante los ejercicios 2025 y 2024, no se ha identificado ninguna incidencia con impactos negativos significativos o potenciales sobre las comunidades locales debido al desarrollo de la actividad.

7.2. Acciones de asociación o patrocinio

A nivel sectorial, Riberebro forma parte de diferentes proyectos relacionados con las actividades de negocio en las que opera, fomentando el desarrollo eficiente de las mismas. Las principales asociaciones con las que opera el grupo son:

- Asociación para la investigación, Desarrollo e Innovación del Sector Agroalimentario (Proyecto NEWPAWER)
- Centro tecnológico IKA4-Ikerlan y CTIC-CITA
- AITIIP Centro Tecnológico

7.3. Proveedores

El objeto del Grupo Riberebro es asegurarse de que los bienes y servicios comprados y recibidos satisfacen sus exigencias, permitiendo alcanzar los objetivos de calidad y Seguridad Alimentaria.

La selección de los proveedores se hace atendiendo a criterios de calidad, medioambientales y de seguridad, así como de servicio considerando el plazo de entrega y el precio, dentro del marco de la legalidad y el respeto a las buenas prácticas empresariales.

Dentro de los compromisos adquiridos por Grupo Riberebro, en su política ambiental y de seguridad alimentaria figura la transmisión de procedimientos de mantenimiento e higiene a proveedores y contratistas de servicios y un trabajo conjunto para asegurar la calidad, legalidad y seguridad del producto.

El procedimiento de selección del grupo comienza por el responsable de Compras, el cual elabora la lista de los proveedores homologados que suministran bienes y/o servicios que tengan un impacto sobre la calidad y seguridad de los productos; cuando sea requerido, formalizará los contratos de compras con los proveedores de Materia Prima.

Ya ejecutada la selección, el proveedor escogido se incluye en la Lista de Proveedores Aprobados. Para poder evaluar a los proveedores, la empresa tendrá en cuenta los siguientes aspectos: seguridad alimentaria y calidad, certificados medioambientales y capacidad de suministro.

De igual manera, Grupo Riberebro dispone de un Procedimiento de compras que define un marco de compras y contratación de servicios externos para asegurar que las materias primas, servicios auxiliares y servicios contratados cumplen los requisitos y especificaciones técnicas aplicables. Este procedimiento debe ser autorizado por el responsable de cada planta siguiendo los criterios establecidos.

En el caso del abastecimiento del sector legumbre se negocia independientemente en cada compra (la cual se ve afectada por cotización internacional, paridad dólar / euro y situación de cosecha en las distintas regiones productoras). Según las necesidades de producción, especificando cantidades estimadas y estableciendo un contrato con los suministradores por el total de la cantidad y especificaciones de calidad.

Una vez recibida la materia prima, se llevará a cabo una evaluación de riesgos documentada de cada materia prima o grupo de materias primas, con el fin de identificar los riesgos potenciales para la seguridad alimentaria, la legalidad y la calidad del producto. Para ello se tiene en cuenta la posibilidad de:

- Contaminación por alérgenos.
- Riesgos de cuerpos extraños.
- Contaminación microbiológica.
- Contaminación química.
- Contaminación radiológica.
- Sustitución o fraude.
- % en producto terminado

7.4. Consumidores

Grupo Riberebro evalúa la totalidad de sus proyectos desde el punto de vista de la calidad, la salud y la seguridad, lo que acaba repercutiendo en la protección y beneficio de los consumidores finales.

The Real está presente en todas las fases de la industria agroalimentaria: cultivos, transformación y distribución. Controlamos la trazabilidad desde la siembra hasta el producto final. Garantizamos la seguridad alimentaria. Utilizamos la tecnología más avanzada en los procesos de selección y procesamiento de las materias primas. Somos líderes en calidad, seguridad alimentaria y logística.

Somos especialistas en la elaboración y comercialización de verduras y legumbres. Elaboramos conservas vegetales en lata, en frascos de cristal y en envases de cartón (Tetra Recart®). Somos también la única empresa española que integra toda la cadena de valor de los hongos cultivados: compost, cultivos, fabricación y ventas.

Nuestros centros cumplen los más estrictos estándares internacionales de calidad y han superado consistentemente las auditorías IFS, BRC y Global GAP.

El objetivo consiste en satisfacer las mejores y legítimas expectativas de los clientes, tratándose siempre de manera justa y honesta, brindándoles productos y servicios de calidad de conformidad con las normas establecidas para proteger la competencia y el mercado.

Grupo Riberebro, por tanto, exige que toda relación y contacto con los clientes se base en la buena fe, la honestidad, la corrección, la imparcialidad, la profesionalidad y la transparencia.

El sistema de gestión de calidad establece todos los requisitos tendentes a la identificación, tratamiento y resolución final de todos aquellos elementos no conformes o defectuosos, previniendo un posible uso involuntario.

Sabemos que el estricto cumplimiento de estos principios es clave para garantizar la satisfacción de los consumidores y el éxito de la propia empresa. Es por eso que el grupo dispone de un sistema interno de gestión de incidencias y reclamaciones tanto de las grandes superficies como de los consumidores finales. Los responsables de calidad de cada planta registran y valoran cada caso. Adicionalmente, la sociedad emite de manera anual, un informe de reclamaciones donde se representa la tendencia de las reclamaciones producidas en los últimos cuatro años y los objetivos alcanzados.

Durante 2025, se han registrado un total 1,106 de reclamaciones por millón de unidades vendidas. Todas ellas solucionadas al final del ejercicio (2024: 4,222 reclamaciones por millón de unidades vendidas)

7.5. Beneficios antes de impuestos

Beneficios antes de impuestos obtenidos por país:

	Miles de euros	
	2025	2024
España	1.474	1.954
Portugal	-	-
Francia	-	-

Impuesto sobre beneficios (pagados) / cobrados, país por país, durante el ejercicio 2025.

	Miles de euros	
	2025	2024
España	85	(59)
Portugal	-	-
Francia	-	-

La Sociedad ha registrado 180 miles de euros durante el ejercicio 2025 de altas en subvenciones de capital. Adicionalmente, han recibido subvenciones de explotación en el ejercicio 2025 por importe de 60 miles de euros (2024: 425 miles de euros).

ANEXO ACERCA DEL ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Con el presente Estado de la Información No Financiera, Grupo Riberebro da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 diciembre. Sus contenidos están basados en la información interna de cada una de las entidades que conforman el Grupo.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, el Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para el Grupo, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo.

Adicionalmente, Grupo Riberebro ha elaborado un análisis de trazabilidad cuyo objetivo es relacionar los aspectos solicitados por la ley 11/2018, de 28 de diciembre con los contenidos GRI asociados, el cual se muestra en el índice de contenidos en la tabla adjunta:

Tabla de cumplimiento de Ley 11/2018, de 28 diciembre

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Modelo de negocio		
- Entorno empresarial y modelo de negocio	2.2	GRI 2-6
- Organización y estructura	2.1	GRI 2-1
- Mercados en los que opera la compañía	2.2	GRI 2-6
- Objetivos y estrategias	2.2	GRI 2-1
- Factores y tendencias que afecten a la evolución.	2.2	GRI 2-1
Políticas	2.3	GRI 3-3-Enfoque de gestión
Riesgos	2.4	GRI 2-1
Cuestiones medioambientales		
Global		
- Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y seguridad	3.1	GRI 3-3- Enfoque de gestión
- Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.2	GRI 2-23
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.1	GRI 3-3- Enfoque de gestión
Contaminación		
- Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.3	GRI 3-3-Emissiones/305
- Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.4	GRI 3-3-Emissiones no material
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
- Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.8	GRI 3-3-Residuos, 306-4, 306-5

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
- Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	3.8	GRI 3-3 Residuos
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.9	GRI 306-3
Uso sostenible de recursos		
- Consumo de agua y suministro	3.5	GRI 3-3-Agua
- Consumo de materias primas y medidas	No reportado	GRI 301-1
- Consumo de energía, medidas y uso de renovables	3.6	302-1
Cambio climático		
- Emisiones de efecto invernadero	3.3	305-1/305-2/305-3/305-7
- Medidas de adaptación al cambio climático	3.2	GRI 3-3- Emisiones
- Metas de reducción de emisiones	3.2	GRI 3-3- Emisiones
Biodiversidad		
- Medidas de preservación	3.8/3.9	304-2
- Impactos causados en áreas protegidas	3.10	304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	4.1.1	GRI 2-7/405-1
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	4.1.1	GRI 2-7/405-1
- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.2	GRI 2-7/405-1
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.2	401-1
- Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.4	405-2
- Brecha salarial	4.1.2	405-2
- Remuneración media de consejeros y directivos	4.1.5	3-3
- Políticas de desconexión laboral	4.1.7	GRI 3-3- Empleo- No material
- Empleados con discapacidad	4.1.6	405-1
Organización del tiempo de trabajo		
- Organización del trabajo	4.2	GRI 3-3- Empleo
- Número de horas de absentismo	4.3	GRI 3-3- Horas de absentismo GRI 403-9
- Medidas de conciliación familiar	4.4	GRI 3-3- Empleo
Salud y seguridad		
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3	GRI 3-3- Salud
- Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	4.3	403-9

Handwritten signature

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	4.3	403-10
Relaciones sociales		
- Organización del diálogo social	4.4	GRI 3-3- Relaciones
- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.3	GRI 2-30
- Balance de los convenios colectivos en la salud y seguridad del trabajo	4.3	403-4
- Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	4.4	GRI 3-3- Relaciones Sociales
Formación		
- Políticas implementadas en el campo de la formación	4.5	GRI 3-3 -Formación
- Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	4.5	404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.1.6	GRI 3-3- Diversidad e igualdad/GRI 3-3- No discriminación
Igualdad		
- Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	4.6	GRI 3-3- Diversidad e igualdad/GRI 3-3- No discriminación
- Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.6	GRI 3-3- Diversidad e igualdad/GRI 3-3- No discriminación
- La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4.6	GRI 3-3- Diversidad e igualdad/GRI 3-3- No discriminación
Derechos Humanos		
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, mitigación gestión y reparación	5	GRI 2-23/GRI 2-26/103- Evaluación DDHH/ 103- Libertad de asociación/103- Trabajo infantil y forzoso
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5	406-1
- Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	5	407-1
- Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil.	4.1.7	408-1/409-1
Corrupción y soborno		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	6	GRI 3-3- Anticorrupción/205-2/205-3
- Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	6	GRI 3-3- Anticorrupción
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6.2	413-1

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
- Impacto de la actividad de la sociedad; empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	7.1	GRI 3-3- Comunidades locales/ GRI 3-3- Impactos económicos indirectos
- Diálogo con la comunidad local	7.1	413-1
- Acciones de asociación o patrocinio	7.2	GRI 2-28
Subcontratación y proveedores		
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.3	GRI 2-6
- Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3	GRI 3-3- Enfoque de gestión prácticas de adquisición
- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7.3	308-2/414-2/308-1/414-1
Consumidores		
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7.4	416-1/GRI 3-3- Seguridad y salud
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7.4	GRI 3-3- Seguridad y salud.
Información fiscal		
- Beneficios de explotación obtenidos por área geográfica	7.5	GRI 3-3
- Impuestos sobre beneficios pagados	7.5	GRI 3-3
- Subvenciones públicas recibidas	7.5	201-4/207-4

El Estado de información no financiera consolidado de Grupo Riberebro Integral S.L. y sociedades dependientes del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ha sido formulado en documento aparte del Informe de gestión consolidado por el Consejo de Administración el 29 de abril de 2026.

En prueba de conformidad, firma en esta hoja el Consejo de Administración.

Autol, 29 de abril de 2026



Sr. D. Eduardo López Milagro
(En representación de Miracle Corp., S.L.U.)



Sr. Ignacio Miguel Larraya Garayalde
(En representación de Sociedad de Desarrollo de Navarra, S.L.)



Sr. D. Alfonso Campo Betrán

