

Informe No Financiero

2025



Contenido



01. Carta del CEO de Vichy Catalan Corporation

Carta del CEO de Vichy Catalan Corporation	04
--	----



02. Introducción

Criterios del Informe	06
Sobre nuestra compañía	07



03. Nuestro análisis de Doble Materialidad

Identificación y evaluación de las Incidencias, Riesgos y Oportunidades	13
Temas materiales	14



04. Nuestros compromisos con el Medio Ambiente

Reducción de emisiones atmosféricas	18
Uso sostenible de los recursos	22
Economía circular y gestión de residuos	34
Biodiversidad	37
Cambio climático	40



05. Nuestros compromisos con nuestras Personas

Selección y contratación de personal	45
Organización del trabajo	50
Salud y seguridad	52
Relaciones sociales y negociación colectiva	55
Formación	57
Discapacidad e inserción de colectivos en riesgo	61
Igualdad	62
Protocolos contra la discriminación, el acoso sexual y la diversidad	69



06. Nuestros compromisos con la Gobernanza

Canal Ético	73
Respeto por los Derechos Humanos	73
Lucha contra la corrupción y el soborno	74



07. Nuestros compromisos con la Sociedad

Nuestros compromisos con el desarrollo sostenible	76
Subcontratación y empresas proveedoras	79
Consumidores	82
Información fiscal	84



Anexo 1. Índice de contenidos

Anexo 1	87
---------	----

01

Carta del CEO



Carta del CEO de Vichy Catalan Corporation

En un entorno marcado por la transformación constante, la creciente exigencia social hacia las empresas y un contexto económico y regulatorio cada vez más complejo, creemos que liderar hoy implica actuar con responsabilidad, coherencia y visión a largo plazo. Las compañías con una larga trayectoria como Vichy Catalan Corporation debemos adaptarnos a los cambios sin perder de vista los valores que han definido nuestra identidad.

La experiencia acumulada a lo largo de los años nos ha demostrado que la solidez empresarial no se construye únicamente sobre los resultados de un ejercicio, sino sobre la capacidad de anticiparse, evolucionar y mantener un compromiso firme con la calidad, el entorno y las personas.

En Vichy Catalan Corporation entendemos la sostenibilidad no como un conjunto de iniciativas aisladas, sino como un criterio que guía nuestras decisiones y orienta nuestro crecimiento. La sostenibilidad está presente en la definición de nuestra estrategia, en el análisis de nuestras inversiones y en la gestión de nuestra actividad diaria.

Ser una empresa responsable implica integrar de manera transversal los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en la gestión, considerando no solo el impacto económico inmediato, sino también las consecuencias a medio y largo plazo, generando un impacto positivo y duradero en las personas y en el entorno en el que operamos. Esta visión nos permite avanzar con equilibrio, coherencia y una perspectiva sostenible en el tiempo.

Durante el ejercicio 2025, el Grupo alcanzó una facturación de 205 millones de euros y consolidó una plantilla de 744 personas, reflejo de la solidez de nuestro modelo empresarial.

Este crecimiento se ha desarrollado manteniendo una gestión responsable de los recursos, avanzando en un enfoque orientado a la mejora de la eficiencia de nuestras actividades y reforzando nuestra contribución a un modelo más sostenible.

A través de nuestras marcas, servicios y establecimientos, contribuimos al bienestar de quienes interactúan con nosotros, ya sea mediante productos vinculados a la hidratación saludable, experiencias orientadas al cuidado y la salud o

soluciones adaptadas a las necesidades de nuestros clientes.

Nuestra actividad se sustenta en relaciones estables y de confianza con distribuidores, empresas proveedoras y colaboradores, construidas sobre la calidad, la proximidad y una visión compartida de largo plazo.

Somos conscientes de que el entorno seguirá evolucionando y planteando nuevos retos que nos exigen una actitud de aprendizaje constante, innovación y mejora continua.

En este contexto, identificamos como prioridad estratégica para los próximos ejercicios el desarrollo de nuevos productos y servicios orientados a mejorar la hidratación y el bienestar de los consumidores, ámbitos en los que continuaremos reforzando nuestras capacidades y nuestro modelo de gestión.

Afrontamos este escenario con determinación, convencidos de que la capacidad de adaptación y la solidez de nuestro proyecto serán claves para seguir avanzando.

Nada de lo anterior sería posible sin el compromiso y la profesionalidad de las personas que forman parte de Vichy Catalan Corporation. Su dedicación y esfuerzo diario, junto con la confianza de nuestros clientes, distribuidores, las empresas proveedoras y demás grupos de interés, constituyen el verdadero motor de nuestro proyecto empresarial.

Todo ello configura nuestro modelo empresarial orientado a generar valor sostenible en el tiempo, desde la responsabilidad, la coherencia y los valores que han caracterizado nuestra trayectoria, convencidos de que solo desde la visión a largo plazo es posible construir un crecimiento sólido y sostenible.

Atentamente,



02

Introducción

2.1 Criterios del informe

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) consolidado forma parte del Informe de Gestión de S.A. Vichy Catalan y sus sociedades dependientes (en adelante, Vichy Catalan Corporation) correspondiente al ejercicio 2025. Su contenido se ha elaborado de conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el Código de Comercio en materia de información no financiera y diversidad, y siguiendo los principios del estándar GRI (Global Reporting Initiative). El informe se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el resto del informe.

Este documento recoge información relevante sobre la evolución, resultados y situación de Vichy Catalan Corporation, así como sobre el impacto de su actividad en cuestiones medioambientales, sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno. Además, se incluye información sobre el personal, en particular las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la inclusión de personas con discapacidad.

En línea con las tendencias normativas europeas y los principios de transparencia y mejora continua, Vichy Catalan Corporation ha comenzado a aplicar el enfoque de doble materialidad en su análisis de los aspectos no financieros. Este enfoque tiene en cuenta tanto los impactos de la actividad de la organización sobre el entorno (materialidad de impacto), como los efectos que los factores ambientales, sociales y de gobernanza pueden tener sobre el desarrollo, resultados y situación financiera del Grupo (materialidad financiera). Constituye una herramienta clave para reforzar la toma de decisiones y la integración de la sostenibilidad en la estrategia empresarial.

Este informe consolida la información no financiera de las tres unidades de negocio de Vichy Catalan Corporation: Premium Mix Group, 1881 Hotels y AquaBlue. La información de PMG es completa. En AquaBlue, la información es parcial debido a la limitada disponibilidad de datos. En el caso de 1881 Hotels, al tratarse del segundo año de reporte, algunos datos aún están pendientes de desarrollo.

El órgano de administración de S.A. Vichy Catalan, encargado de la elaboración de este informe, recoge y presenta la información que considera significativa, de manera que resulte útil para las personas usuarias que accedan al mismo y les permita comprender adecuadamente el origen, la evolución y la situación de la entidad, así como su impacto en relación con los principales grupos de interés.

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Vichy Catalan Corporation y se ha verificado externamente por parte de Energía Local Advisors, S.L.

2.2 Sobre nuestra compañía

Vichy Catalan Corporation es un gran grupo empresarial con más de 140 años de presencia en el mercado y cuya actividad se divide en tres unidades de negocio:



Premium Mix Group, S.L.U., con CIF B-59162701 y domiciliada en C/ Còrsega, núm. 272, entlo, Barcelona.



1881 Hotels, S.L.U. con CIF B-B64301708 y domiciliada en C/ Alcalá, núm. 269, Madrid.



AquaBlue Premium Water, S.L.U., con CIF B-61473120 y domiciliada en Ronda Norte, núm. 324, Pol. Ind. El Bony, Catarroja (Valencia).



2.2.1. Premium Mix Group



La salud es el pilar fundamental sobre el que se ha forjado la actividad de Premium Mix Group (PMG), la unidad de negocio de Vichy

Catalan Corporation dedicada al envasado y comercialización de aguas minerales naturales, zumos de frutas y otras bebidas saludables.

Nuestro principal objetivo es mantener las propiedades naturales de cada producto y ofrecerlas a nuestros clientes sin alterar sus atributos principales.

El origen de nuestra actividad radica en el agua, recurso natural, universal y limitado, del que controlamos todo el proceso de embotellado, desde la captación en los diferentes manantiales hasta el almacenado del producto.

Actualmente, contamos con ocho plantas de envasado distribuidas por la Península Ibérica: una en Pontevedra, una en Soria, cinco en la provincia de Girona y una en Las Palmas. En todos nuestros centros de producción aplicamos un estricto control de calidad.

Además, garantizamos la seguridad de nuestros productos con el sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), presente en todas las fases de producción. Este sistema, basado en la prevención, nos permite asegurar la calidad higiénico-sanitaria en todo momento.

Gracias a este enfoque, hoy comercializamos **más de 20 marcas consolidadas**, tanto a nivel nacional como internacional, como Vichy Catalan, Mondariz, Font d'Or, Monte Pinos o Lambda, entre otras. Todas ellas comparten un propósito común: fomentar una hidratación saludable a través de productos de calidad.

Nuestro liderazgo es el resultado del compromiso diario del equipo de profesionales que forma parte de Premium Mix Group. Además, contamos con una red de distribución sólida, que nos permite estar presentes en los cinco continentes. Nuestros distribuidores especializados en

la restauración son los responsables de introducir nuestras marcas en restaurantes, bares y hoteles de cualquier lugar del mundo, mientras que las negociaciones con los grandes actores de la distribución alimentaria son gestionadas directamente por nuestro equipo.

A continuación, se exponen los riesgos identificados de Premium Mix Group.

Descripción del riesgo	Políticas Aplicadas	Resultados obtenidos
Problemas de acceso al agua (sequía, restricciones, etc.) que pueden afectar a la actividad.	Se realiza el control del consumo y de las extracciones de agua.	Seguimiento de consumos y mejora de la eficiencia hídrica.
Sanciones por vertidos no controlados.	Control de vertidos y cumplimiento normativo.	Seguimiento de parámetros y cumplimiento de límites.
Pérdida de la calidad del agua.	Controles analíticos de los parámetros del agua.	Seguimiento de los parámetros clave de agua.
Pérdida de la capacidad de fabricación.	Previsión del suministro y homologación de proveedores.	Continuidad operativa.
Afectación en suministros y/o ventas.	Previsión del suministro y homologación de proveedores.	Seguimiento del nivel de servicio.
Accidentalidad grave o elevada siniestralidad.	Medidas de prevención de riesgos laborales.	Seguimiento de la accidentalidad.
Incremento del absentismo.	Seguimiento del absentismo y gestión de personas.	Control y análisis del indicador.

2.2.2 AquaBlue



AquaBlue es la unidad de negocio de Vichy Catalan Corporation dedicada a la comercialización y distribución de agua en formato de 18,9 litros, procedente del manantial de Sant Hilari Sacalm.

Nuestra actividad se estructura en dos grandes canales: el canal profesional, que da servicio principalmente a empresas, y el canal hogar, a través del cual gestionamos pedidos para entregarlos directamente en el domicilio de nuestros clientes.

Actualmente, contamos con varias delegaciones propias que nos permiten cubrir todo el territorio nacional: Madrid, Valencia, Castellón, Zaragoza y Barcelona. Esta unidad está formada por un equipo de 170 personas que garantizan un servicio eficaz y cercano.

Nuestra tienda online (www.latiendavichy.com) se mantiene estable. Garantizamos la gestión de los pedidos en un máximo de 48 horas, y ofrecemos rutas semanales para aquellas personas que realizan pedidos de forma periódica.

Desde AquaBlue **fomentamos activamente el uso de envases reutilizables**, una práctica que nos permite avanzar en nuestra política medioambiental. Este sistema ofrece una alternativa sostenible y económica, ya que, tras consumir el agua, el cliente devuelve el envase vacío en el siguiente reparto y lo sustituimos por uno lleno, abonando únicamente el coste del producto.

A lo largo del ejercicio, hemos detectado un riesgo específico que detallamos a continuación.

Descripción del riesgo	Políticas Aplicadas	Resultados obtenidos
Emisiones producidas por la flota de vehículos de reparto.	Planificación de rutas por distritos postales con el objetivo de que sean más eficientes. Mínimo recorrido posible para reducir las emisiones.	Optimización de las rutas y agilidad en el reparto diario.



2.2.3 1881 Hotels



1881 Hotels es la división hotelera de Vichy Catalan Corporation, con más de 140 años de historia. Iniciamos nuestra trayectoria en el sector

con el Hotel Balneario Vichy Catalan, ubicado en Caldes de Malavella (Girona), un establecimiento termal con servicio de alojamiento, restauración y tratamientos de balneoterapia.

Actualmente, contamos también con un hotel en Madrid y otro en el centro de Barcelona, desde los que seguimos consolidando nuestro proyecto.

Nuestra experiencia en el sector nos permite crecer sobre unos valores claros: excelencia en la gestión, talento, innovación y generación de bienestar para las personas que se alojan en nuestras instalaciones.

La estrategia de 1881 Hotels pasa por desarrollar un proyecto de ámbito nacional, con presencia en ciudades clave del sector industrial y turístico, como Sevilla, Valencia, Málaga, Bilbao, Canarias o San Sebastián, sin descartar futuras aperturas a nivel internacional.

Se mantiene el mismo riesgo identificado en ejercicios anteriores, que detallamos a continuación.

Descripción del riesgo	Políticas Aplicadas	Resultados obtenidos
Dificultad para encontrar personal.	Constante colaboración con universidades y centros de formación local para la contratación de personas que acaban sus estudios y desean incorporarse al mercado laboral.	Alta rotación y dificultad para consolidar una plantilla estable.
Incremento de precios.	Se aumentan los precios según la demanda.	Se aumenta el precio medio un 3 % interanual.



03

Nuestro análisis de doble materialidad



En el 2025 hemos llevado a cabo nuestro ejercicio de **Doble Materialidad (DM)**, la cual está formada por **dos dimensiones**:



Dimensión de incidencia: incidencias positivas y negativas, reales y potenciales, relacionadas con la sostenibilidad que están vinculadas a la actividad de la organización.



Dimensión financiera: riesgos y oportunidades financieros relacionados con la sostenibilidad, incluidos los derivados de las dependencias de los recursos naturales, humanos y sociales.

La DM nos ayuda a determinar los **temas materiales**, que son las **Incidencias, Riesgos y Oportunidades más significativas para nosotros**, teniendo en cuenta nuestra actividad y cadena de valor.



3.1. Identificación y evaluación de las Incidencias, Riesgos y Oportunidades

Inicialmente, la **identificación de los IRO** se ha realizado a través del **análisis de documentación interna** (información de empresas proveedoras y otros grupos de interés, DAFO, etc.) y externa (relacionada con aspectos legales).

Una vez identificados, se prosiguió con su **evaluación**, teniendo en consideración los criterios establecidos por el *Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en cuanto a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad:*



Dimensión de incidencia

- **Incidentes negativos:** su Gravedad (que tienen en consideración la magnitud, el alcance y el carácter irremediable de la incidencia). Además, en el caso de las incidencias potenciales, se evalúa su Probabilidad de incidencia.
- **Incidentes positivos:** su Magnitud y Alcance. Además, en el caso de las incidencias potenciales, se evalúa su Probabilidad de incidencia.



Dimensión financiera

- **Riesgos y oportunidades financieros:** en ambos casos, se evalúa la Probabilidad de ocurrencia y la Magnitud potencial de los efectos financieros.

Los criterios se evaluaron internamente, a través de **umbrales establecidos durante el proceso, a través de un Workshop**, en el que participaron responsables de diferentes áreas de Vichy Catalan Corporation. También se tuvieron en consideración los siguientes grupos de interés, con la información disponible sobre ellos:



Clientes



Administración Pública y Organismos Reguladores



Empresas proveedoras



Entidades bancarias



Accionistas



Personal

3.2 Temas materiales

Finalmente, tras la evaluación y validación interna, se determinaron los **temas materiales**:

Dimensión de Indicencia				
	Positiva real (PR)	Negativa real (NR)	Positiva potencial (PP)	Negativa potencial (NP)
Medioambiente				
Procesos poco contaminantes	●			
Aprovechamiento eficiente en el consumo del recurso agua	●			
Aumento del uso de materias primas renovables y reciclables	●			
Generación de los residuos de los productos consumidos	●			
Uso de materias primas locales	●			
Impacto visual en el entorno		●		
Consumo de combustibles fósiles		●		
Gestión de residuos		●		
Social				
Absentismo		●		
Accidente grave o siniestralidad elevada y grave				●
Mejora de los programas de formación de los empleados		●		
Protocolo de denuncia de casos de acoso		●		
Demanda social de la universalidad del recurso agua		●		

Dimensión Financiera	
Riesgos	Oportunidades
Gobernanza	Gobernanza
Sanciones por incumplimientos legales y normativa en corrupción y soborno	Fuentes de financiación ESG
	Sistema de recopilación y gestión de los datos

04

Nuestros compromisos con el Medio Ambiente

La gestión sostenible en Premium Mix Group, S.L.U. se fundamenta en la propia naturaleza de nuestra actividad, estrechamente vinculada al aprovechamiento responsable de un recurso natural esencial como es el agua. En este contexto, integramos la sostenibilidad como un eje prioritario en todos nuestros centros operativos — Caldes, Mondariz, Sant Hilari, Arbúcies, Jugos Canarios, Almazán y Maçanet— promoviendo la mejora continua en todos los niveles de la organización a través del Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria.

Nuestro objetivo principal es contribuir al desarrollo y mantenimiento de la salud de las personas consumidoras, garantizando la pureza, calidad y seguridad de nuestros productos, así como la mejora continua del servicio prestado. Este enfoque constituye una condición esencial para asegurar la satisfacción de nuestros clientes y la continuidad de la actividad.

El Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria es responsabilidad de toda la organización, implicando a todas las personas empleadas en su correcta implantación y desarrollo.

La Dirección manifiesta, a través de su Política corporativa, su compromiso con la calidad, la seguridad alimentaria, la protección del medio ambiente y la seguridad y salud de las personas. Este compromiso se articula en los siguientes principios estratégicos:



Garantizamos la seguridad alimentaria mediante el cumplimiento de los principios del APPCC, en un marco de colaboración y transparencia con las autoridades competentes, asegurando el cumplimiento de los requisitos de seguridad de producto, calidad, legalidad, procesos y especificaciones, así como la protección de las instalaciones y procesos.



Identificamos y gestionamos los puntos críticos de control y puntos de control en los procesos de higiene alimentaria, realizando además el seguimiento de los riesgos asociados al fraude en materias primas y procesos.



Orientamos nuestros procesos hacia la satisfacción de clientes y otras partes interesadas, mediante la implantación de canales de comunicación que permiten identificar sus necesidades, especificaciones y la valoración de los productos y servicios.



Consideramos la seguridad y salud de las personas como un valor esencial, eliminando los riesgos laborales y minimizando aquellos que no pueden ser evitados.



Cumplimos con los requisitos legales y otros compromisos aplicables en materia de calidad, medio ambiente, seguridad alimentaria y seguridad y salud en el trabajo, estableciendo mecanismos adecuados de verificación.



Identificamos los consumos significativos de recursos con el objetivo de establecer medidas de reducción basadas en las mejores tecnologías disponibles.



Minimizamos los impactos ambientales asociados a nuestras actividades, productos y servicios, mediante la implantación de sistemas de gestión de residuos orientados a la reutilización y el reciclaje, priorizando estas opciones frente a la eliminación en vertedero y promoviendo la prevención de la contaminación.



Fomentamos la formación, sensibilización y capacitación del personal, promoviendo una cultura organizativa basada en la seguridad alimentaria, la sostenibilidad ambiental, la seguridad laboral y los principios de responsabilidad ética y profesional.



Garantizamos la disponibilidad de infraestructuras adecuadas, su correcto mantenimiento y un entorno de trabajo apropiado para el funcionamiento eficaz del sistema integrado de gestión.



Impulsamos la investigación, el desarrollo y la innovación en productos saludables, ampliando nuestro portafolio y fortaleciendo el conocimiento organizativo.



Preservamos la calidad y cantidad de las aguas minerales, evitando la sobreexplotación de los acuíferos, y establecemos mecanismos de control orientados a la reducción de pérdidas y del desperdicio alimentario mediante prácticas industriales, logísticas, de calidad y mantenimiento.



Desarrollamos procedimientos para la medición del impacto de las emisiones de gases de efecto invernadero e implementamos programas de descarbonización con objetivos definidos.



Reducimos el volumen de efluentes líquidos vertidos y mejoramos su calidad, con el fin de minimizar su impacto sobre el medio receptor.



Establecemos sistemas eficaces de comunicación interna que aseguran la implicación del conjunto de la plantilla en los sistemas de gestión implantados.

El compromiso con la mejora continua del desempeño ambiental y del sistema integrado de gestión —que abarca calidad, medio ambiente, seguridad alimentaria y seguridad y salud en el trabajo— se extiende a toda la organización.

La Dirección continúa promoviendo el diálogo con los grupos de interés, incluyendo clientes, Administraciones Públicas y otras entidades, y delega la responsabilidad de la implantación y seguimiento del sistema en la Dirección de Desarrollo de Producto.

En este marco, Mondariz mantiene su adhesión al Reglamento EMAS, contando con la distinción Silver EMAS tras más de 20 años de permanencia en el sistema, si bien la orientación de la compañía hacia la sostenibilidad trasciende el ámbito de las certificaciones formales.

4.1. Reducción de emisiones atmosféricas

Las emisiones atmosféricas directas que se generan en Vichy Catalan Corporation derivan principalmente de tres fuentes: los equipos de combustión estacionaria, los equipos móviles y las emisiones fugitivas asociadas a los distintos equipos y procesos.

En este contexto, la actividad industrial desarrollada por Premium Mix Group, S.L.U. (PMG) concentra la mayor parte de las emisiones directas del grupo, mientras que otras sociedades, como Aqua Blue, contribuyen en menor medida a través de las emisiones asociadas a sus actividades logísticas y de distribución.

Los datos de emisiones atmosféricas incluidos en este apartado corresponden al ejercicio 2024, último periodo para el que se dispone de información completa y desagregada por tipología de emisión. En el momento de elaboración del presente informe, el cálculo de las emisiones correspondientes al ejercicio 2025 se encuentra en proceso de recopilación y validación de datos.

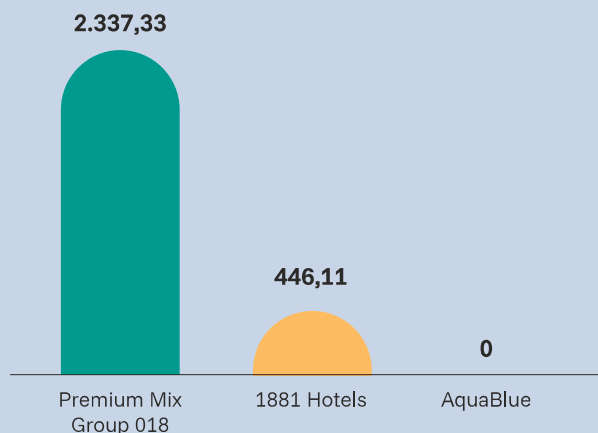


Emisiones estacionarias

Las emisiones estacionarias son aquellas que proceden de equipos fijos, como calderas de combustión. En particular, PMG dispone de distintos equipos que emplean combustibles como fuel-oil, propano o gas natural, constituyendo esta categoría la principal fuente de emisiones directas del grupo.

Durante el ejercicio 2024, las emisiones asociadas a la combustión estacionaria ascendieron a:

Emisiones estacionarias de 2024 por empresa (tCO₂e)



En conjunto, esta categoría representa la mayor contribución a las emisiones directas del grupo.

Mantenemos un enfoque orientado a la mejora de la eficiencia de nuestras instalaciones, promoviendo la optimización progresiva de los equipos y el uso de combustibles con menor impacto ambiental, en línea con los principios definidos en nuestra política de gestión.

En nuestras plantas de envasado, gestionamos las emisiones asociadas al uso de combustibles, gases industriales y otros elementos vinculados a los procesos productivos. Las instalaciones que operan con envases de vidrio disponen de calderas destinadas al calentamiento del agua utilizada en el lavado de botellas reutilizables, las cuales se integran en los programas de mantenimiento y son inspeccionadas conforme a los requisitos establecidos en la normativa vigente.

Realizamos el control de las emisiones asociadas a estos equipos con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los límites legales aplicables. Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de su funcionamiento se controlan regularmente para garantizar que se mantienen por debajo de los límites establecidos (NOX < 450 mg/m³ y CO < 500 mg/m³).

Asimismo, monitorizamos el uso de gases fluorados en los sistemas de refrigeración, manteniendo registros del tipo y cantidad de gas utilizado y realizando revisiones periódicas para prevenir fugas o emisiones no intencionadas.

En determinadas instalaciones, se evalúan también otros aspectos ambientales asociados a la actividad, como el impacto acústico, mediante mediciones periódicas que permiten verificar el cumplimiento de los límites normativos aplicables.

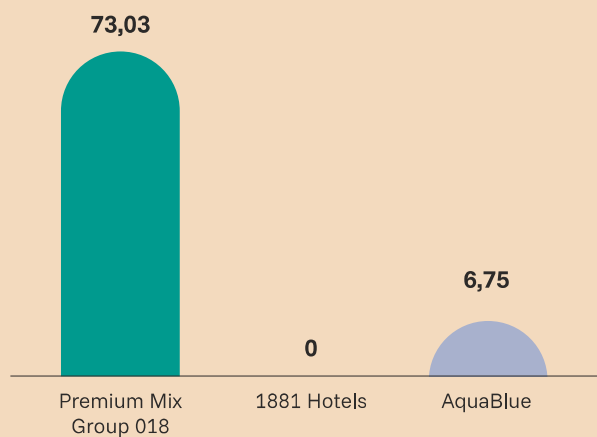
Emisiones móviles

Las emisiones móviles proceden de los vehículos y equipos utilizados en las instalaciones, tales como camiones, turismos o carretillas, destinados al transporte de personas y mercancías.

Estas emisiones incluyen tanto la operativa interna de los centros – principalmente en PMG – como las actividades logísticas y de distribución desarrolladas por Aqua Blue. Si bien esta última contribuye a las emisiones del grupo, su peso relativo es inferior al asociado a la actividad industrial de PMG.

Durante el ejercicio 2024, las emisiones derivadas de la combustión móvil han sido:

Emisiones móviles de 2024 por empresa (tCO₂e)



Continuamos trabajando en la optimización de los movimientos logísticos, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y controlar el impacto ambiental asociado.

Nuestra actividad logística, especialmente la vinculada a Aqua Blue, se apoya en un modelo mixto de vehículos en propiedad y en régimen de renting, lo que permite disponer de una flota adaptada a las necesidades operativas.

Las rutas de entrega se planifican atendiendo a criterios geográficos, con el objetivo de optimizar los recorridos y concentrar el mayor número posible de entregas por ruta, contribuyendo así a un uso más eficiente del combustible.

En relación con el transporte subcontratado, priorizamos requisitos ambientales para nuestras empresas colaboradoras, entre los que se incluyen:

- Cumplimiento de estándares de emisiones de vehículos (mínimo Euro 4 o equivalente).
- Optimización de los retornos entre plantas para mejorar la eficiencia logística.
- Adecuación de la capacidad de carga por ruta, promoviendo prácticas que favorezcan el aprovechamiento del espacio.

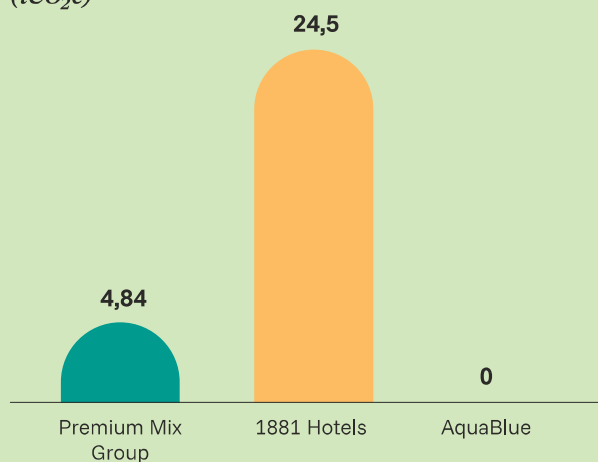
Asimismo, contamos con directrices internas orientadas a reducir impactos ambientales, como la limitación del funcionamiento de los vehículos al ralentí en nuestras instalaciones, junto con la aplicación de buenas prácticas operativas.

Emisiones fugitivas

Las emisiones fugitivas son aquellas emisiones no intencionadas que se producen, principalmente, en sistemas de refrigeración u otros equipos técnicos.

Durante el ejercicio 2024, las emisiones fugitivas han sido:

Emisiones fugitivas de 2024 por empresa (tCO₂e)



Aunque su contribución al total de emisiones es reducida, mantenemos medidas de control y seguimiento para su adecuada gestión, con el objetivo de evitar incrementos y asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones.

En términos globales, las emisiones directas del grupo ascienden a 2.892,56 tCO₂e, de las cuales PMG representa aproximadamente el 83,5 %, 1881 Hotels el 16,3 % y Aqua Blue el 0,2 %. Estas emisiones están compuestas

mayoritariamente por dióxido de carbono (CO₂), seguido en menor proporción por otros gases como el metano (CH₄) y los óxidos de nitrógeno (NOx).

La contribución de PMG refleja el peso de la actividad industrial en el conjunto del grupo, mientras que las emisiones asociadas a 1881 Hotels y Aqua Blue responden a la naturaleza específica de sus operaciones, principalmente vinculadas a servicios y actividades logísticas.

Emisiones directas de 2024 por empresa



2.415,20
tCO₂e



470,61
tCO₂e



6,75
tCO₂e

Total Vichy Catalan Corporation
2.892,56
tCO₂e

Estas emisiones están compuestas mayoritariamente por dióxido de carbono (CO₂), seguido en menor proporción por otros gases como el metano (CH₄) y los óxidos de nitrógeno (NOx).

4.2. Uso sostenible de los recursos

En Vichy Catalan Corporation trabajamos para optimizar el uso de los recursos naturales en nuestras actividades, promoviendo un enfoque orientado a la eficiencia y a la incorporación progresiva de criterios de economía circular, dentro de las posibilidades tecnológicas existentes.



En este sentido, fomentamos el uso de materiales reciclados en nuestras materias primas, integrando criterios de sostenibilidad en las fases iniciales del diseño de producto. Desde el área de I+D+i, establecemos las bases para que los equipos de compras y calidad definan los requisitos técnicos de los materiales, con el objetivo de minimizar el consumo de recursos naturales y favorecer la incorporación de materiales reciclados.

4.2.1. Agua

Dada la naturaleza de nuestra actividad, el agua constituye un recurso estratégico para la organización. Por ello, orientamos su gestión hacia la mejora de la eficiencia en el uso, mediante el seguimiento de indicadores que permiten analizar la relación entre el consumo de agua y el nivel de actividad.

Asimismo, a partir del análisis periódico de consumos, impulsamos medidas orientadas a la mejora de la eficiencia hídrica, incluyendo sistemas de reutilización de agua en procesos industriales. En paralelo, mantenemos medidas orientadas a la reducción de pérdidas y al control del desperdicio alimentario.

Dada la relevancia del agua mineral como producto principal en la actividad industrial del grupo, diferenciamos entre el agua utilizada como producto envasado y aquella destinada a otros usos, como procesos industriales o actividades de servicios. Esta

diferenciación permite un análisis más preciso de los consumos y facilita la gestión eficiente del recurso.

A nivel de Vichy Catalan Corporation, utilizamos indicadores que relacionan el consumo de agua con el nivel de actividad en cada una de las divisiones, con el objetivo de analizar la eficiencia en el uso del recurso y facilitar su seguimiento.

En este sentido, en la actividad industrial se emplean indicadores vinculados a la producción, mientras que en la actividad hotelera se utilizan indicadores como el consumo de agua por pernoctación. Este enfoque permite adaptar el análisis a la naturaleza de cada actividad y mejorar la gestión del recurso.

Ratio de litros de agua usado por indicador de actividad

Indicador de actividad		2025	2024
Premium Mix Group¹	Litros envasados / botellas producidas	1,97	2,18
1881 Hotels	Litros consumidos / pernoctaciones	0,26	0,30
AquaBlue	m ³	1.562,53	996

¹ No se incluyen los datos de la planta de Montepinos puesto que no se han podido recopilar los datos correspondientes al ejercicio 2025.



Agua para la elaboración de productos

En nuestras plantas de envasado disponemos de sistemas que permiten la reutilización del agua que, por las características del proceso, no se destina directamente a producto final, favoreciendo su reaprovechamiento en otros usos internos.

Realizamos el seguimiento de indicadores que relacionan el volumen de agua extraída con el volumen finalmente envasado, con el objetivo de controlar las mermas y mejorar la eficiencia en el uso del recurso.

En el ejercicio 2025, los valores de este indicador por centro son los siguientes:

Ratio de agua mineral extraída por unidad de agua mineral envasada (en litros)

Media de litros de agua mineral extraída / litros de agua envasada	2025	2024
Font d'Or	1,53	1,45
Font Regas	1,14	1,19
Vichy Catalan	1,32	1,35
Mondariz	1,37	1,39
Les Creus	2,12	1,90
Jugos Canarias	0,80	0,81

El análisis de estos indicadores permite identificar oportunidades de mejora en los procesos productivos y avanzar en la optimización del uso del agua.

Aguas de proceso

Consideramos aguas de proceso aquellas destinadas a actividades auxiliares, como la limpieza industrial, operaciones en almacenes o servicios asociados a las instalaciones.

Los sistemas de envasado presentan un consumo relevante de agua; no obstante, los equipos incorporan mecanismos de optimización del recurso, incluyendo sistemas de recirculación que permiten reutilizar el agua en distintos puntos del proceso.

Realizamos el seguimiento del consumo de agua de proceso mediante indicadores específicos que permiten evaluar la eficiencia del uso del recurso en relación con la producción. En el ejercicio 2025, los valores de este indicador por centro se recogen en la siguiente tabla:

Ratio de agua consumida por unidad de agua mineral envasada (en litros)

(Litros de agua mineral extraída + litros de agua de procesos) / litros de agua envasada	2025	2024
Font d'Or	1,91	1,81
Font Regas	1,17	1,22
Vichy Catalan	2,94	3,54
Mondariz	1,84	1,85
Les Creus	4,28	3,93
Jugos Canarias	10,48	10,54

A partir de estos indicadores, se observa una evolución en la eficiencia del consumo de agua en los centros productivos, si bien dicha evolución está condicionada por las características operativas y el nivel de actividad de cada instalación.



1881 Hotels

En la división hotelera, el consumo de agua se asocia principalmente a los servicios prestados a las personas alojadas, así como a otros usos como el riego de jardines y el mantenimiento de zonas comunes.

Promovemos buenas prácticas orientadas a la optimización del consumo de agua en las instalaciones, incluyendo medidas de concienciación dirigidas a las personas usuarias.

En particular, el balneario presenta un consumo superior al del resto de establecimientos, en línea con las características de sus servicios e instalaciones. En el ejercicio 2025, el consumo de agua por pernoctación en los principales establecimientos es el siguiente:

Consumo de agua por hoteles en metros cúbicos por pernoctación

Consumo de agua por pernoctación	2025	2024
Barcelona	0,34	0,31
Madrid	0,13	0,15
Balneario	0,41	0,45
Total	0,26	0,30

El nivel de consumo está condicionado por la tipología de cada establecimiento, destacando aquellos con servicios termales, donde la demanda hídrica es superior debido a la naturaleza de la actividad.

Realizamos el seguimiento del consumo de agua mediante indicadores específicos vinculados a la actividad hotelera, como el consumo por pernoctación, lo que permite contextualizar el uso del recurso en función del nivel de ocupación.

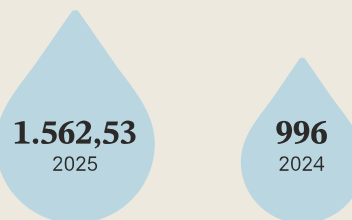


AquaBlue

En AquaBlue, el consumo de agua se asocia principalmente a las actividades logísticas y operativas desarrolladas en sus instalaciones.

En el ejercicio 2025, el consumo total de agua asciende a 1.562,53 m³, frente a los 996 m³ registrados en 2024.

Consumo de agua de AquaBlue en metros cúbicos



El incremento observado en el consumo de agua respecto al ejercicio anterior puede estar parcialmente influenciado por la mejora en los sistemas de recopilación y seguimiento de datos en AquaBlue.

Realizamos el seguimiento de este consumo mediante indicadores agregados que permiten conocer el volumen total de agua utilizado en el ejercicio.

4.2.2. Materias primas

En Vichy Catalan Corporation trabajamos para que el uso de recursos materiales esté alineado con un modelo de economía cada vez más circular, priorizando el empleo de materias primas recicladas y reciclables, así como la incorporación de criterios de ecodiseño en nuestros envases.

Este enfoque permite reducir la presión sobre los recursos naturales y minimizar el impacto ambiental asociado a nuestros productos, manteniendo al mismo tiempo los estándares de calidad y seguridad.

Desde sus orígenes, la compañía ha promovido el uso de envases reutilizables, especialmente en vidrio, lo que constituye un elemento estructural de su modelo productivo. En los últimos años, este enfoque se ha reforzado mediante la incorporación progresiva de materiales reciclados y la mejora de la eficiencia en el uso de materias primas.

Las principales materias primas utilizadas en la actividad industrial del grupo son el vidrio, el cartón, el plástico (PET y PE) y la madera, todas ellas sujetas a criterios de sostenibilidad, calidad y eficiencia en su selección y uso.

El seguimiento del uso de materiales se realiza mediante indicadores que relacionan el consumo de materias primas con el volumen de producto comercializado.

Ratio de material por contenido según la declaración de envases

	2025	2024
Kg de vidrio / contenido vendido	0,06182	0,05053
Kg de cartón / contenido vendido	0,000006	0,000007
Kg de plástico / contenido vendido	0,01492	0,01725



Vidrio

El vidrio continúa siendo el principal material de envasado en Premium Mix Group, lo que refuerza el modelo de reutilización y circularidad de la organización. Se trata de un material 100 % reciclable, con una elevada capacidad de reutilización en sistemas de retorno, además de ofrecer una adecuada protección del producto.

En línea con este enfoque, mantenemos el uso de envases retornables y reciclables, así como el seguimiento del volumen de vidrio utilizado y de los residuos generados en el proceso productivo, principalmente asociados a roturas durante las operaciones de envasado.

En el ejercicio, el volumen de vidrio consumido se mantiene como uno de los principales componentes materiales de la actividad industrial. Asimismo, el contenido de **material reciclado en los envases de vidrio se sitúa en torno al 39 %**, dependiendo del color, diseño y proveedor.

Adicionalmente, continuamos trabajando en la optimización del uso del material, mediante iniciativas orientadas a la reducción del peso de los envases y la incorporación de formatos de mayor capacidad, lo que contribuye a mejorar la eficiencia en el uso de recursos.

Realizamos el seguimiento de la evolución de los residuos de vidrio generados en el proceso productivo, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en la eficiencia de los procesos.

Mantenemos el uso de envases retornables y reciclables, así como el seguimiento del volumen de vidrio utilizado y de los residuos generados en el proceso productivo.



Cartón

El cartón es un material clave en los procesos de agrupación, embalaje y distribución de productos, utilizado principalmente en cajas, bandejas y sistemas de estabilización de carga.

El material empleado es reciclado y reciclable, presentando un contenido de material reciclado que se sitúa entre el 80 % y el 100 %, en función del proveedor y del tipo de producto. Su uso se gestiona conforme a criterios de sostenibilidad y eficiencia. En este sentido, el proveedor principal dispone de certificación FSC (Forest Stewardship Council), que garantiza una gestión responsable de los recursos forestales.

Asimismo, existen acuerdos con proveedores que incluyen la recogida y reciclaje del material una vez finalizado su uso, favoreciendo el cierre del ciclo de vida del cartón y su integración en modelos de economía circular.

El cartón empleado es reciclado y reciclable, presentando un contenido de material reciclado que se sitúa entre el 80 % y el 100 %.



Plástico

En Vichy Catalan Corporation trabajamos para reducir el impacto ambiental asociado al uso de plásticos, mediante la optimización de los materiales empleados y la mejora de la eficiencia en los procesos productivos.

Los principales tipos de plástico utilizados en nuestras operaciones son el PET y el polietileno (PE), empleados en envases y embalajes.

En el caso del PET, utilizado en envases de hasta 3 litros, todos los formatos incorporan al menos un **25 % de material reciclado**,

conforme a la normativa vigente y certificado por entidades acreditadas.

En algunos centros de producción, este porcentaje alcanza valores cercanos al **30 %**, en función de las características del envase y del proceso productivo.

En centros como el de Mondariz, la media de uso de PET reciclado

se sitúa en el 28,5 %, como resultado de su incorporación progresiva a lo largo del ejercicio, cumpliendo los requisitos establecidos por la normativa vigente y aproximándose a los objetivos definidos a medio plazo.

Por su parte, el polietileno (PE), utilizado principalmente en embalajes secundarios como retractilados, incorpora aproximadamente un **70 % de material reciclado**, en función de las especificaciones técnicas de cada aplicación.

La incorporación de materiales con mayor contenido reciclado ha requerido la adaptación de los equipos productivos para poder procesar materiales con características técnicas más exigentes. En este sentido, la actualización de equipos ha contribuido a mejorar la eficiencia operativa y los consumos energéticos en los centros de producción.

Asimismo, se aplican medidas orientadas a la reducción del consumo de plástico por unidad de producto, incluyendo la optimización de formatos y la adaptación de los envases a los requisitos normativos vigentes.

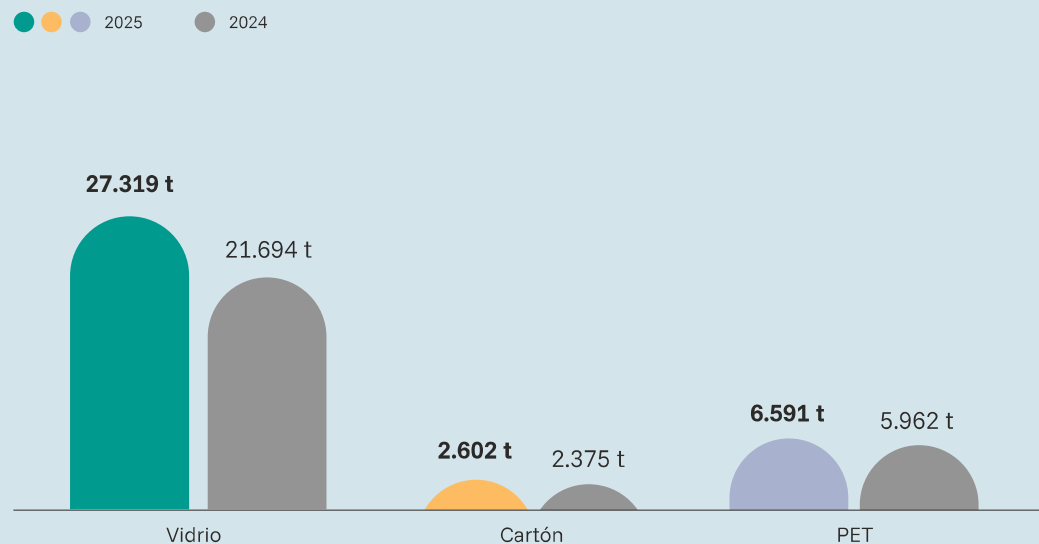
Madera

En Vichy Catalan Corporation, el uso de madera se limita principalmente a los palets empleados para el transporte de materias primas y productos terminados, de acuerdo con los requisitos del sector alimentario.

En este ámbito, promovemos modelos de reutilización y economía circular, priorizando la recuperación y reutilización de palets mediante circuitos con proveedores y sistemas de alquiler. Cuando no es posible su recuperación, estos materiales se destinan a gestores autorizados, que facilitan su reintroducción en circuitos de reutilización o su valorización.

Para el transporte de producto terminado, se utilizan mayoritariamente palets de alquiler en el mercado nacional. Existen acuerdos con proveedores especializados para el uso, recogida y reutilización de estos palets dentro de circuitos controlados. El resto de palets, que no forman parte de sistemas de alquiler, se gestionan mediante sistemas de depósito, devolución y retorno (SDDR).

Consumo de materias primas (toneladas)



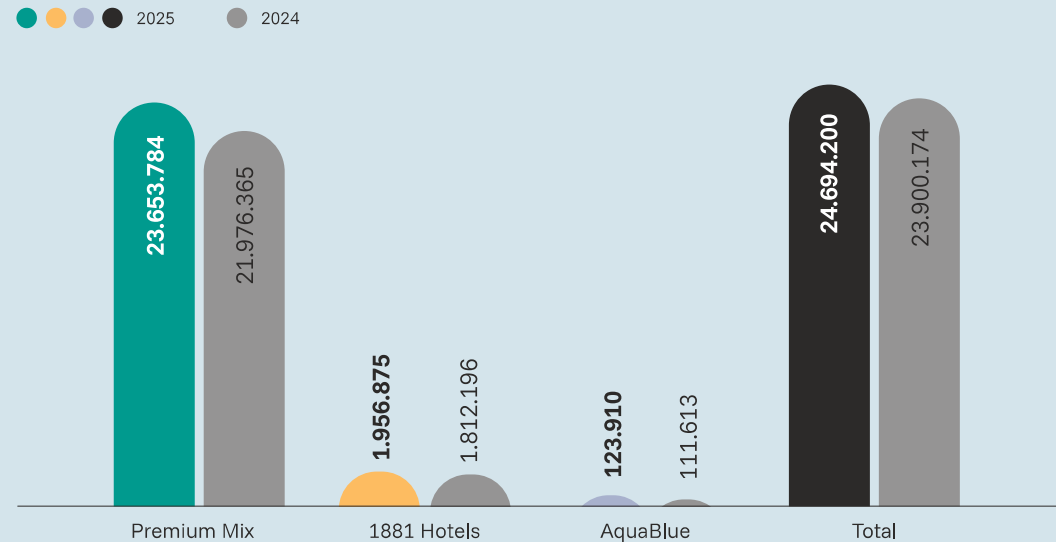
4.2.3. Energía

En Vichy Catalan Corporation trabajamos en la mejora de la eficiencia energética mediante la adopción progresiva de medidas orientadas a optimizar el consumo en nuestras operaciones.

En este sentido, se han adoptado decisiones relacionadas con la sustitución de equipos por otros más eficientes, como en el caso de las máquinas de soplado de botellas, cuya puesta en marcha está prevista para el ejercicio 2026. Estas actuaciones reflejan la orientación de la organización hacia la mejora continua en este ámbito.

Asimismo, la instalación de luminarias LED se encuentra implantada de forma generalizada en los distintos centros del Grupo. Estas actuaciones se complementan con otras medidas de optimización energética aplicadas en la actividad industrial, hotelera y logística.

Consumo de energía por actividad del Grupo (kWh)



En Premium Mix Group, realizamos el seguimiento del consumo energético en los distintos centros productivos mediante indicadores específicos que permiten analizar su evolución.

El consumo energético en esta división se asocia principalmente a los procesos industriales, destacando el funcionamiento de los equipos de soplado y las líneas de envasado, así como otros consumos auxiliares como iluminación, refrigeración y climatización de instalaciones.

Tal y como se observa en las gráficas, la evolución del consumo energético se encuentra vinculada al nivel de actividad productiva de los centros. En este sentido, el indicador de energía consumida por botella producida permite analizar la eficiencia del uso del recurso.

La evolución de este indicador muestra una tendencia a la estabilización en los últimos ejercicios, en línea con las medidas de optimización implementadas en los procesos productivos.

Consumo de energía por planta de producción en kWh

	Consumo de energía (kWh)		Consumo de energía por botellas producidas	
	2025	2024	2025	2024
Font Regas	1.793.817	1.860.875	0,154	0,162
Jugos Canarias	297.433	315.098	0,049	0,045
Mondariz	5.045.408	4.847.039	0,046	0,046
Vichy Catalan	6.911.208	6.445.855	0,061	0,067
Font d'Or	6.373.226	5.992.273	0,052	0,051
Monte Pinos	2.945.602	2.449.326	0,039	0,036
Les Creus	73.238	-	0,053	-
Oficinas	71.137	-	-	-
Otros	142.715	-	-	-
Total	23.653.784	21.976.365	0,53	0,054



En la división hotelera, el consumo energético está asociado principalmente a los servicios prestados a las personas alojadas, así como al funcionamiento de las instalaciones.

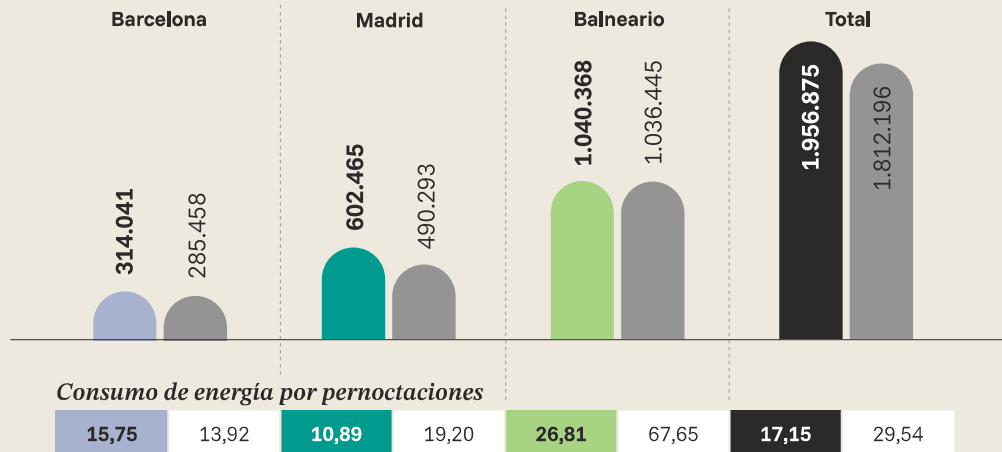
El nivel de consumo depende de la tipología de cada establecimiento, siendo más elevado en aquellos con servicios adicionales, como instalaciones termales.

Realizamos el seguimiento del consumo energético mediante indicadores vinculados a la actividad hotelera, lo que permite contextualizar su evolución en función del nivel de ocupación.

En AquaBlue, el consumo energético se asocia principalmente a las actividades logísticas y operativas desarrolladas en sus centros, incluyendo el funcionamiento de instalaciones y equipos.

Consumo de energía por hoteles (kWh)

● 2025 ● 2024



4.2.4. Combustibles

En Vichy Catalan Corporation, además del consumo eléctrico, utilizamos diferentes tipos de combustibles para cubrir necesidades térmicas y energéticas en nuestras plantas y establecimientos hoteleros. Durante este año, hemos continuado avanzando en la monitorización de estos consumos en todas nuestras divisiones con el objetivo de mejorar nuestro desempeño energético.

Premium Mix Group

En Premium Mix Group, el uso de combustibles varía en función de las características técnicas y operativas de cada centro productivo, así como de los equipos instalados. En este sentido, destacan los consumos asociados a sistemas térmicos como las calderas, que emplean principalmente propano.

El consumo de combustibles se distribuye entre los distintos centros en función de sus necesidades operativas y del tipo de instalaciones disponibles en cada planta.

A continuación, se presenta el consumo de combustibles por tipo y planta:

Consumo de combustibles por tipo y planta de producción

	Gas natural (kWh)	Fuel oil (l)	Gas oil (l)	Propano (kg)
Jugos Canarias	-	-	-	59.763
Mondariz	-	-	-	126.049
Vichy Catalan	1.339.578	27.000	118.151	2.000
Font d'Or	-	-	-	30.006
Monte Pinos	1.988.108	-	20.856	-
Les Creus	-	-	-	-



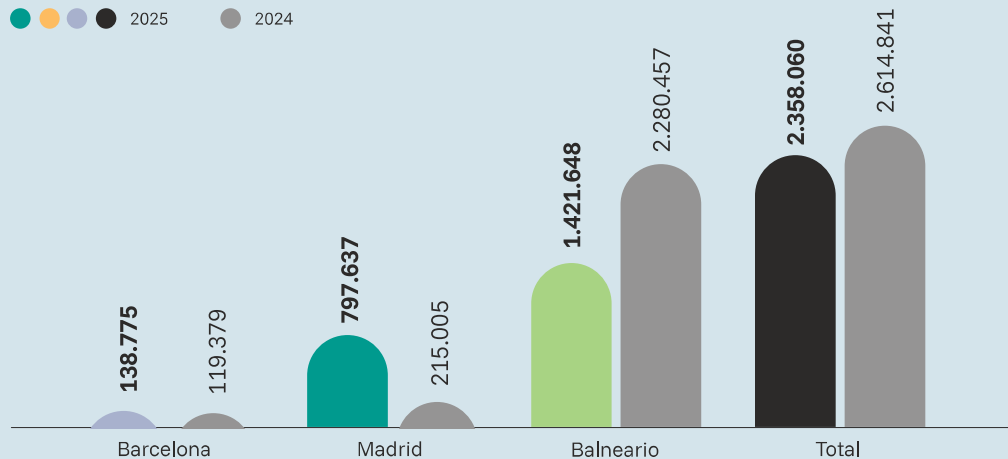
1881 Hotels

En 1881 Hotels, el consumo de combustibles está asociado principalmente a los sistemas de calefacción y al calentamiento de agua, especialmente en establecimientos con instalaciones termales.

Estos consumos presentan un comportamiento estacional, vinculado tanto a la tipología de los hoteles como a los niveles de ocupación.

En el caso del Balneario, el consumo de gas natural es más elevado debido a las necesidades térmicas asociadas al calentamiento de agua y a las características del edificio, alcanzando un consumo de 1.421.648 kWh en el ejercicio.

Consumo de gas natural por hoteles (kWh)



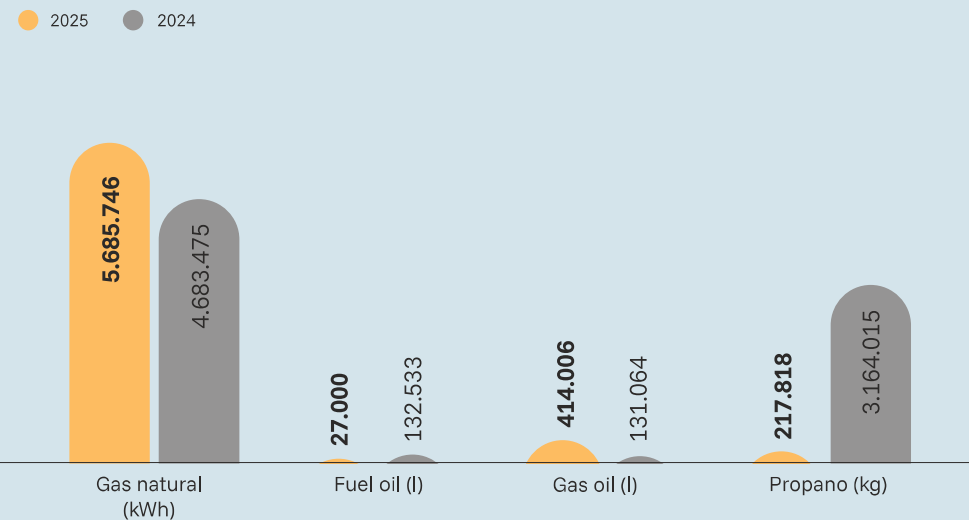
AquaBlue

En AquaBlue, el consumo de combustibles se asocia principalmente al uso de gasóleo en las operaciones logísticas.

Durante el ejercicio 2025, el consumo de gasóleo ha ascendido a **274.999,35 litros**.

A continuación, se presenta el consumo agregado de combustibles por tipo correspondiente a los ejercicios 2025 y 2024:

Consumo de combustibles por tipo



4.3. Economía circular y gestión de residuos

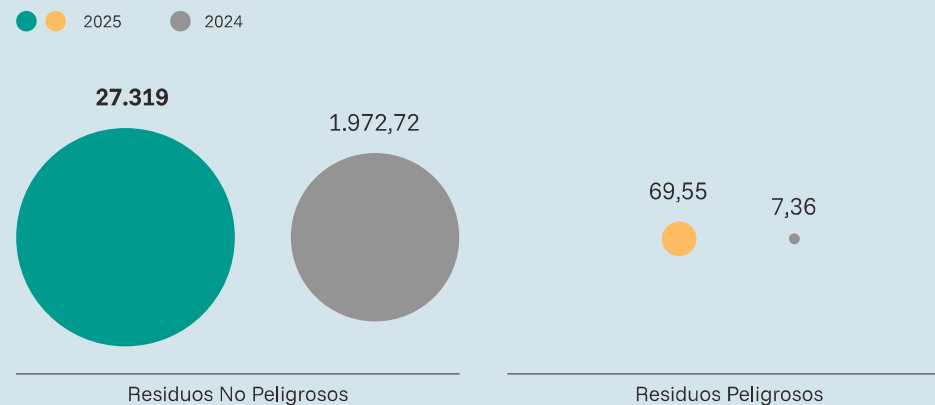
En Vichy Catalan Corporation consideramos como residuo aquellos materiales generados en nuestras actividades que no pueden ser reutilizados directamente en el proceso productivo.

La gestión de estos residuos se orienta a minimizar su generación y a garantizar su tratamiento conforme a la normativa vigente, priorizando, siempre que es posible, su valorización frente a su eliminación.



La clasificación de los residuos se realiza conforme a la normativa aplicable, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos en función de sus características y del riesgo que puedan representar para la salud humana y el medio ambiente.

Cantidad acumulada de residuos Peligrosos y No Peligrosos² (Toneladas)



² En 2025 se amplía el alcance de la información reportada en materia de residuos, incorporando las divisiones 1881 Hotels y AquaBlue.

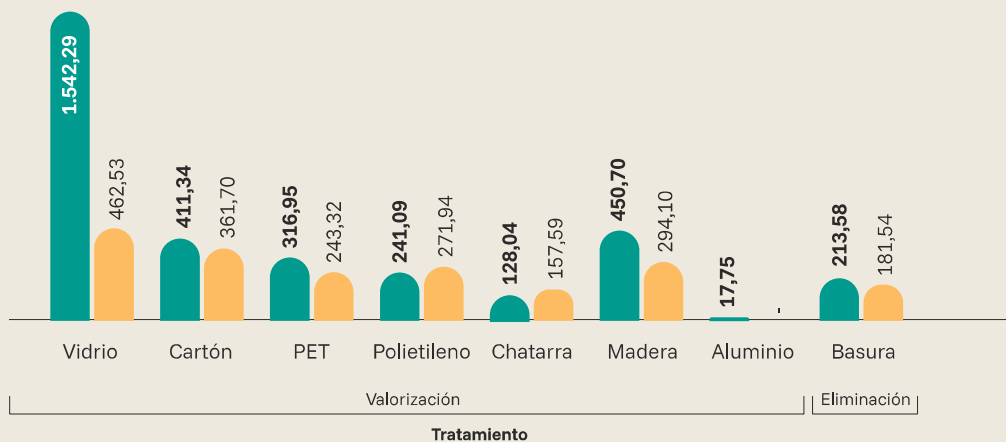
Residuos no peligrosos

Los residuos no peligrosos generados en Vichy Catalan Corporation corresponden principalmente a materiales utilizados en los procesos de envasado y distribución, así como a residuos asimilables a urbanos.

Estos residuos se gestionan mayoritariamente mediante operaciones de valorización, con el objetivo de favorecer su aprovechamiento y reducir el impacto ambiental asociado a su gestión.

El volumen y tipología de los residuos generados están condicionados por factores operativos como el nivel de actividad, el tipo de envases utilizados y las características de los procesos productivos.

Distribución de residuos no peligrosos³
(toneladas)



³ En 2025 se amplía el alcance de la información reportada en materia de residuos, incorporando las divisiones 1881 Hotels y AquaBlue.

Residuos peligrosos

Los residuos peligrosos representan una parte reducida del total generado por la organización, si bien requieren una gestión específica debido a sus características.

La gestión de estos residuos se realiza mediante sistemas de control y trazabilidad que garantizan su correcta identificación, almacenamiento y entrega a gestores autorizados, conforme a la normativa vigente.

Los principales residuos peligrosos generados corresponden a envases contaminados, aceites usados y residuos asociados al mantenimiento de equipos, así como otros residuos en menor volumen.

Distribución de residuos peligrosos⁴

	2025	2024
Fluorescentes	36 kg	26 kg
Aceites usados	5.418 l	2.314 l
Trapos de aceite/Filtros de aceite	506 kg	815 kg
Productos obsoletos	542 kg	11 kg
Envases contaminados	3.175 kg	3.413 kg
Aerosoles	128 kg	143 kg
Otros	59.740 kg	635 kg

⁴ En 2025 se amplía el alcance de la información reportada en materia de residuos, incorporando las divisiones 1881 Hotels y AquaBlue.

4.3.1. Sistema de recogida selectiva

El sistema de comercialización de los centros de producción de Vichy Catalan Corporation se basa en dos modelos principales de gestión de envases:

- Sistemas de depósito, devolución y retorno (SDDR) para envases reutilizables.
- Sistemas de responsabilidad ampliada del productor (RAP) para envases de un solo uso.

En este sentido, la compañía dispone de un Sistema Individual de Responsabilidad Ampliada del Productor (SIRAP), a través del

cual gestiona sus envases en cumplimiento de la legislación aplicable.

Asimismo, la organización se encuentra adherida a un Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP), que permite la gestión de los residuos de envases de un solo uso conforme a los requisitos normativos.

En relación con las obligaciones asociadas a la normativa de envases, realizamos el seguimiento de las aportaciones vinculadas al impuesto sobre el plástico, así como de las mermas generadas en los distintos centros de actividad.



La reutilización de envases, especialmente de vidrio, es clave en el modelo operativo de Vichy Catalan Corporation.

4.3.2. Reutilización de envases

La reutilización de envases forma parte del modelo operativo de Vichy Catalan Corporation, especialmente en el caso de los envases de vidrio.

Una parte relevante de los envases se gestiona mediante sistemas de depósito, devolución y retorno, particularmente en determinados canales de distribución como el canal HORECA.

Este modelo permite la reincorporación de los envases al proceso productivo tras su uso, favoreciendo la prolongación de su vida útil y contribuyendo a la reducción de residuos generados.

Asimismo, la gestión de envases se realiza mediante la declaración a las administraciones correspondientes a través del sistema SIRAP.



4.4. Biodiversidad

En Vichy Catalan Corporation, abordamos la biodiversidad considerando la relación entre nuestra actividad y el entorno en el que operamos. Para su seguimiento, utilizamos el criterio definido por el sistema EMAS, que establece un indicador basado en la relación entre la superficie ocupada y una unidad de actividad.

Esta unidad de referencia varía en función del tipo de centro: en las plantas industriales se emplea el volumen de producción, mientras que en la actividad hotelera se utilizan indicadores vinculados a la ocupación.

En Premium Mix Group, el indicador de biodiversidad se calcula a partir de la relación entre la superficie ocupada y el volumen de producción.

La superficie ocupada se ha mantenido estable en los últimos ejercicios, mientras que el volumen de producción ha experimentado variaciones. Esta relación se refleja en la evolución del indicador, tal y como se muestra en el gráfico correspondiente.

En la división hotelera, el indicador de biodiversidad se adapta a la naturaleza de la actividad, utilizando como referencia la relación entre superficie ocupada y número de reservas.

Este indicador permite contextualizar el uso del espacio en función del nivel de actividad de cada establecimiento.

Número de reservas por superficie usada de 1881 Hotels

	2025		2024	
	Barcelona	Madrid	Barcelona	Madrid
Número de pernотaciones	19.943	55.334	20.500	25.534
Superficie ocupada (m²)	2.562,89	10.158, 80	2.562,89	10.158, 80
Indicador de biodiversidad	7,78	5,45	7,99	2,51

Superficie usada por litro de agua producido de PMG

	2025	2024
Agua producida (mil l)	482.458,94	450.311,60
Superficie ocupada (m²)	203.654	203.654
Indicador de biodiversidad	0,4221	0,4522



4.4.1. Zonas protegidas

Vichy Catalan Corporation desarrolla parte de su actividad en entornos protegidos por la legislación autonómica, nacional y europea.

En particular, las plantas de Sant Hilari, Arbúcies y Mondariz se encuentran ubicadas en enclaves con figuras de protección ambiental. En estos centros, la actividad se desarrolla teniendo en cuenta las características del entorno y la normativa aplicable.

En el caso de la planta de Mondariz, la instalación cuenta con certificación EMAS desde hace más de 20 años. La continuidad de la actividad en este entorno se desarrolla en un contexto de coexistencia con los valores ambientales del área protegida.



Mondariz – Red Natura 2000, Río Tea

La planta de Mondariz se encuentra dentro de la zona protegida ZEC/LIC Río Tea, incluida en la Red Natura 2000. Esta clasificación responde a su valor ecológico como hábitat de interés comunitario, en virtud de la Directiva Hábitats.

Al tratarse de una Zona Especial de Conservación (ZEC), se han llevado a cabo diversas acciones para fomentar el uso responsable del agua y la concienciación ambiental entre las personas trabajadoras, incluyendo información sobre las especies en peligro presentes en la zona, como el martín pescador, la nutria o el espinoso.



Caldes de Malavella – Espacio Natural Protegido Estany de Sils

El entorno de Caldes de Malavella, donde se ubica uno de nuestros centros, forma parte del Espacio Natural Protegido del Estany de Sils, un ejemplo representativo de las antiguas zonas húmedas mediterráneas.

Esta área alberga una alta diversidad de especies, con más de 100 especies de vertebrados censadas, incluyendo peces, reptiles, anfibios y aves. Algunas especies, como el galápago europeo o la agachadiza común, están en situación de regresión, lo que refuerza la importancia de preservar estos hábitats.



**Arbúcies – Espacio Natural
Protegido de la Riera de
Arbúcies**

La planta de Font d'en Regàs (Arbúcies) se encuentra dentro del *PEIN* y forma parte también de la Red *Natura 2000*. En este entorno se encuentra la Reserva Natural Parcial de la Riera de Arbúcies y Hostalric, un ecosistema mediterráneo con especies de interés como la trucha común, el barbo, la madrilla, el bagre y la nutria, cuya presencia indica el buen estado de conservación del ecosistema fluvial y ribereño.



**Almazán – Montepinos,
Ribera del Duero**

La planta de Almazán está ubicada en la zona LIC/ZEC “Riberas del río Duero y afluentes”, dentro de la Red *Natura 2000*. Esta área alberga una gran riqueza botánica, destacando especies como chopos negros, fresnos, sauces blancos, espinos, endrinos, zarzamoras y rosas silvestres, que justifican su protección. El entorno vegetal del río contribuye a la conservación de los ecosistemas fluviales y ribereños de esta región.



4.5. Cambio Climático

En Vichy Catalan Corporation abordamos la gestión del cambio climático a través del seguimiento y análisis de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a nuestras actividades.

La organización inició el cálculo de su huella de carbono hace dos años. En los ejercicios 2022 y 2023, este cálculo se realizó sobre la actividad industrial (Premium Mix Group), incluyendo las oficinas centrales, que representan la mayor parte de la actividad de la organización.

A partir del ejercicio 2024, se ha ampliado el alcance para incorporar el conjunto de actividades de la organización. No obstante, los datos incluidos en la presente memoria se corresponden con la actividad industrial y la hotelera, que representa más del 99 % de las emisiones totales.

En el momento de elaboración del presente informe, el cálculo de la huella de carbono correspondiente al ejercicio 2025 se encuentra en proceso de recopilación y validación de datos, por lo que se presentan los datos correspondientes al ejercicio 2024, último periodo con información consolidada.



Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

La organización realiza el seguimiento de sus emisiones de gases de efecto invernadero diferenciando entre:



Emisiones directas (alcance 1), asociadas principalmente al consumo de combustibles y a otras fuentes propias de la actividad.



Emisiones indirectas por consumo de energía (alcance 2), derivadas del consumo de electricidad.

Las principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero de la organización se asocian, por un lado, al consumo de combustibles en instalaciones y equipos (emisiones directas o alcance 1) y, por otro, al consumo de energía eléctrica en los distintos centros de actividad (emisiones indirectas o alcance 2).

En el caso de la actividad industrial, las emisiones directas están vinculadas principalmente a los equipos de combustión estacionaria, los equipos móviles y las emisiones fugitivas. Por su parte, en las divisiones hotelera y logística, las emisiones se asocian fundamentalmente al consumo energético

y a las necesidades operativas de los centros.

En relación con las emisiones indirectas por consumo de energía (alcance 2), la organización dispone de contratos de suministro eléctrico con Garantías de Origen (GdO), que certifican el origen renovable de la electricidad consumida en determinadas instalaciones.

No obstante, el cálculo de las emisiones de alcance 2 presentado en este informe se ha realizado conforme al método *location-based*, tal y como establecen las metodologías de referencia, por lo que no incorpora el efecto de dichas garantías.

Intensidad de emisiones de efecto invernadero de PMG por producción (kg CO₂e/botellas producidas (mil))

	2024	2023
Intensidad de emisiones directas (alcance 1)	0,00715	0,00574
Intensidad de emisiones indirectas por consumo de energía (alcance 2)	0,01842	0,01268
Intensidad de emisiones GEI totales	0,02557	0,01841

Intensidad de emisiones de efecto invernadero de 1881 Hotels por pernoctaciones (kg CO₂e/pernoctaciones)⁵

	2024
Intensidad de emisiones directas (alcance 1)	0,00715
Intensidad de emisiones indirectas por consumo de energía (alcance 2)	0,01842
Intensidad de emisiones GEI totales	0,02557

⁵ No se reportan los datos de huella de carbono de 2023 de 1881 Hotels puesto que es el primer año que se calcula el indicador.

Plan de reducción de emisiones

La gestión de las emisiones de GEI se integra en un proceso progresivo de mejora operativa, orientado a la reducción del impacto asociado a la actividad.

En este contexto, la organización ha iniciado el desarrollo de un conjunto de medidas orientadas a la reducción de emisiones, entre las que se incluyen:



Renovación progresiva de equipos, incluyendo aquellos asociados a emisiones fugitivas.



Análisis y optimización de procesos para reducir los movimientos internos de mercancías.



Reducción del peso de los materiales utilizados en los envases.



Fomento del uso de envases reutilizables en los canales donde resulta viable..



Promoción de herramientas digitales como alternativa a desplazamientos.

Estas actuaciones constituyen la base para la definición de un plan de reducción de emisiones a medio plazo.



VICHY CATALAN

L'OPCIÓ MÉS (ECO)LÒGICA! EN ENVÀS RETORNABLE



Retorna aquí els envasos de Vichy Catalan i t'abonarem el seu import.
JUNTS DONEM UN COP DE MÀ AL MEDI AMBIENT.







05

Nuestros compromisos con nuestras Personas

El éxito de Vichy Catalan Corporation es el resultado del gran compromiso y dedicación de toda su plantilla, que participa y colabora en cada una de sus actividades diarias en un entorno laboral saludable y seguro.

Nuestro principal objetivo es mejorar la competitividad de nuestra organización a través de la fidelización y captación del talento, las políticas de igualdad de género, la diversidad, la conciliación y flexibilidad, la equidad interna, la competitividad externa, las políticas salariales alineadas con el mercado laboral y la formación continua de máxima calidad, para lograr una mayor capacitación en la innovación y el desarrollo tanto humano como profesional.

Nuestro compromiso con las personas está basado en el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades, dentro de un entorno laboral estable, seguro y de calidad, con un objetivo común, la Felicidad y el Bienestar de nuestras personas trabajadoras.



5.1. Selección y contratación de personal

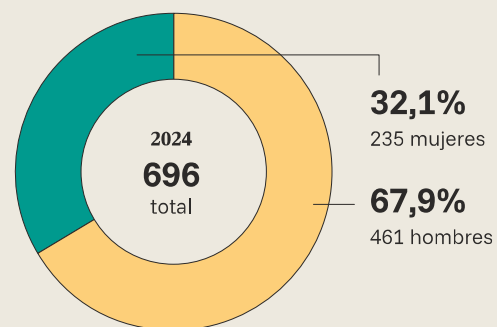
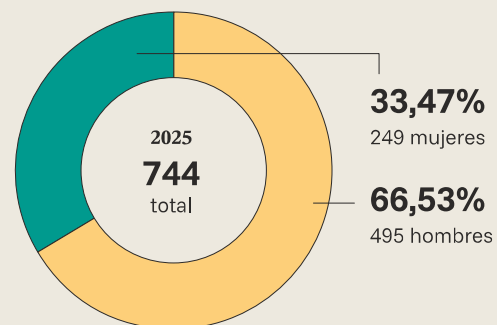
En los últimos años, hemos experimentado un progresivo aumento de nuestra plantilla, alcanzando un total de **744 personas trabajadoras en el año 2025⁶, lo que representa un crecimiento del 6,90%**, de las cuales **el 33,47% son mujeres** y el **66,53% son hombres**. Todas las personas trabajadoras son el motor que hacen posible que alcancemos, con su empeño cada día, nuestros logros y quienes nos han permitido llegar hasta donde hoy en día se

encuentra el gran proyecto en el que se ha convertido Vichy Catalan Corporation.

Las personas trabajadoras mantienen un comportamiento alineado con la filosofía de la compañía y han volcado todos sus esfuerzos en apoyar los compromisos que hemos asumido en materia de sostenibilidad. Esto nos permite contar con el mejor equipo humano, convirtiéndose en el pulso de nuestra empresa familiar.

Distribución del personal por género

	2025		2024	
Hombres	495	66,53%	461	67,9%
Mujeres	249	33,47%	235	32,1%
Total	744	100%	696	100%

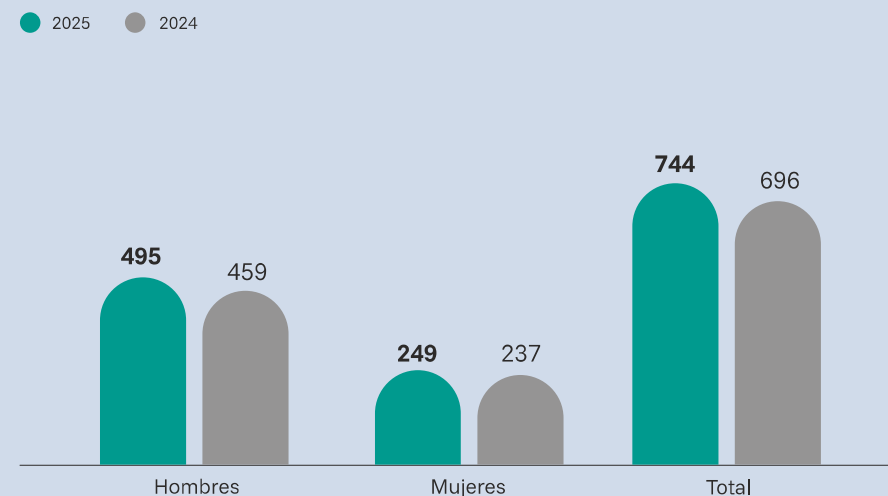


⁶ A 31 de diciembre de 2025.

Distribución del personal por género, edad y categoría profesional

Grupos	Edad	2025			2024		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Grupo 1	< 30	0	0	0	0	0	0
	30 – 50	3	1	4	4	2	6
	> 50	15	5	20	10	1	11
	Total	18	6	24	14	3	17
Grupo 2	< 30	0	0	0	1	0	1
	30 – 50	16	14	30	12	12	24
	> 50	13	11	24	11	13	24
	Total	29	25	54	24	25	49
Grupo 3	< 30	10	10	20	6	4	10
	30 – 50	50	45	95	49	36	85
	> 50	67	35	102	68	36	104
	Total	127	90	217	123	76	199
Grupo 4	< 30	46	21	67	32	17	49
	30 – 50	164	64	228	141	73	214
	> 50	111	43	154	125	43	168
	Total	321	128	449	298	133	431
Total	< 30	56	31	87	39	21	60
	30 – 50	233	124	357	206	123	329
	> 50	206	94	300	214	93	307
	Total	495	249	744	459	237	696

Total del personal por género

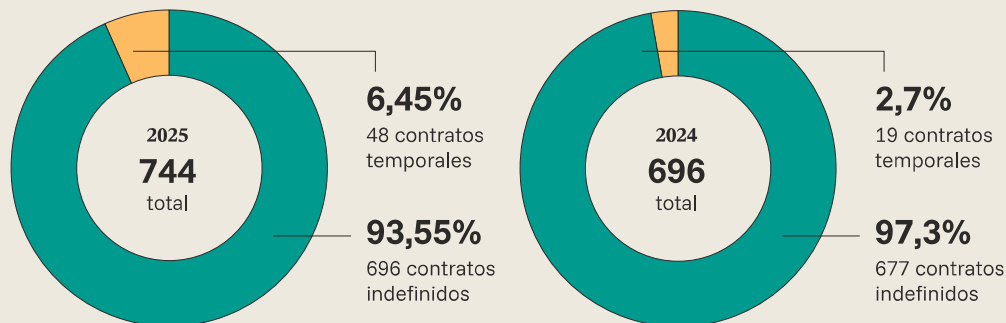


La incorporación de la mujer en puestos de trabajo relacionados con el ámbito industrial es relativamente reciente, de aquí que haya menor representación en las plantas de embotellado, aunque cada vez más está aumentando el porcentaje de mujeres en el ámbito industrial. Para revertir esta situación, seleccionamos a las personas candidatas por sus aptitudes, fomentando la igualdad de oportunidades

entre hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo, categorías, remuneración y responsabilidades.

Trabajamos con diferentes tipos de contratos de acuerdo con la legalidad laboral vigente: indefinido, parcial, temporal, relevo y fijo discontinuo, según los casos y colectivos.

Tipos de contrato 2025 y 2024



Distribución del personal según tipos de contrato por género y edad

	2025			2024			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Temporal	< 30	10	8	18	4	5	9
	30 – 50	17	9	26	1	2	3
	> 50	2	2	4	3	4	7
	Total	29	19	48	8	11	19
Indefinido	< 30	46	23	69	35	16	51
	30 – 50	216	115	331	213	91	304
	> 50	204	92	296	203	119	322
	Total	466	230	696	451	226	677
Total	< 30	56	31	87	39	21	60
	30 – 50	233	124	357	214	93	307
	> 50	206	94	300	206	123	329
	Total	495	249	744	459	237	696

En 2025, los contratos indefinidos y fijos discontinuos representaron un 93,55% del total, hecho que otorga estabilidad y seguridad a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización.

Selección

Durante el año 2025 se han llevado a cabo un total de **26 procesos de selección externos** para mandos intermedios y staff en las distintas empresas de la Corporación, y más de 154 selecciones internas para puestos de mano de obra directa (producción, mantenimiento, logística, laboratorio, personal comercial y chóferes de ruta).

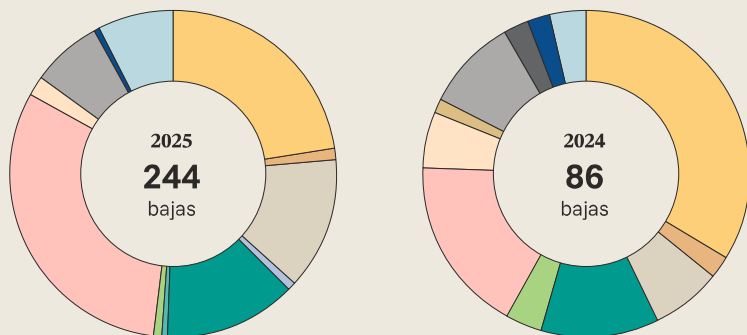
Como resultado de estos procesos, se realizaron un total de 296 contrataciones en modalidades indefinidas y temporales, de las cuales 203 corresponden a hombres (135 indefinidos y 68 temporales) y 93 a mujeres (47 indefinidas y 46 temporales).

El número total de despidos se ha incrementado de los 29 a los 55. En cuanto a las salidas en general, la mayoría de estas se han producido en los hombres de los grupos 3 y 4, donde se concentra el grueso de nuestra plantilla.

Las principales causas de salida son la baja voluntaria de la persona trabajadora y el despido del trabajador, aunque también han aumentado los ceses por finalización de contratos temporales y el cese en periodo de prueba a instancia del empresario.

Distribución de despidos por género, edad y categoría profesional

		2025		
		Hombres	Mujeres	Total
Grupo 1	< 30	0	0	0
	30 - 50	0	0	0
	> 50	0	0	0
	Total	0	0	0
Grupo 2	< 30	0	0	0
	30 - 50	0	2	2
	> 50	0	0	0
	Total	0	2	2
Grupo 3	< 30	0	0	0
	30 - 50	9	5	14
	> 50	3	1	4
	Total	12	6	18
Grupo 4	< 30	8	1	9
	30 - 50	3	1	4
	> 50	15	7	22
	Total	26	9	35
Total	< 30	8	1	9
	30 - 50	12	8	20
	> 50	18	8	26
	Total	38	17	55



Frecuencia de motivos de salida de la organización

Causas de salida de la empresa	2025		2024	
● Despido del trabajador	55	22,6 %	29	33,7 %
● Despido por causas objetivas	3	1,2 %	2	2,3 %
● Cese en periodo de prueba a instancia del empresario	32	13,1 %	6	7 %
● Cese en periodo de prueba a instancia de la persona trabajadora	2	0,8 %	0	0 %
● Cese por expiración del contrato temporal	32	13,1 %	10	11,6 %
● Fin del contrato temporal a instancia del trabajador	1	0,4 %	0	0 %
● Interrupción de la actividad de los fijos-discontinuos	2	0,8 %	3	3,5 %
● Baja voluntaria de la persona trabajadora	76	31,2 %	15	17,4 %
● Excedencia	5	2 %	5	5,8 %
● Fallecimiento la persona trabajadora	0	0 %	1	1,2 %
● Jubilación la persona trabajadora	17	7 %	8	9,3 %
● Baja por excedencia voluntaria/forzosa	0	0 %	2	2,3 %
● Baja por agotamiento de I.T.	1	0,4 %	2	2,3 %
● Otras causas de baja	18	7,4 %	3	3,5 %
Total	244	100 %	86	100 %

La información relativa a la estructura retributiva tanto de las personas trabajadoras como de los consejeros y directivos del máximo órgano de gobierno, así como aquella información relativa a las brechas salariales, no se publica por decisión de la Dirección del Grupo, en base a criterios de confidencialidad y protección de datos. Se considera que su divulgación podría comprometer la competitividad y la gestión interna de la organización.

5.2. Organización del trabajo

Para seguir siendo quienes somos, consideramos que cada persona constituye una pieza clave, por lo que buscamos ofrecer las mejores condiciones laborales posibles para que deseen formar parte de nuestro proyecto empresarial a lo largo de toda su vida laboral.

En este sentido, nuestra Política de Recursos Humanos se constituye como el marco de actuación imprescindible para atraer y fidelizar al mejor talento, impulsar la igualdad de oportunidades, promover la formación y desarrollo personal y profesional, y garantizar la seguridad, salud y bienestar de todas las personas.

Vichy Catalan Corporation tiene implantadas las siguientes **medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral**:

- Posibilidad de reducir la jornada por lactancia, por guarda legal o por neonatos hospitalizados.
- Reconocimiento y premios de antigüedad, según lo establecido en el convenio colectivo.
- Pausas de 20 minutos diarios por tiempo de almuerzo, consideradas como tiempo de trabajo efectivo.
- Reuniones celebradas dentro del horario laboral habitual.
- Flexibilidad en el inicio y finalización de la jornada laboral a petición de la persona trabajadora.
- Flexibilidad para visitas médicas, especialmente para procesos de maternidad.
- Jornada intensiva los viernes, implantada en el centro de trabajo de Barcelona.
- Derecho a un día y medio de descanso remunerado en caso de trabajo en días festivos, previo acuerdo con el responsable.
- Días laborables por asuntos personales, nacimiento o adopción de hijas o hijos.
- 3 días naturales de permiso (o 5 si se necesita desplazamiento fuera de la provincia) en caso de enfermedad grave u hospitalización y / o muerte de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Permiso retribuido por matrimonio de padres, hermanos o hijos.
- Días de permiso no retribuido al año por cualquier causa.
- Posibilidad de excedencia para hacerse cargo de cada hija o hijo o para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Ayuda escolar dependiendo del convenio de aplicación.

5.2.1 Absentismo

En Vichy Catalan Corporation somos plenamente conscientes del impacto que el absentismo puede tener en la eficiencia operativa, la organización del trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras. Por ello, trabajamos activamente en su prevención y reducción, a través de distintas medidas orientadas a mejorar el entorno laboral y la salud física y mental de la plantilla.

Contamos con un sistema de seguimiento del absentismo que nos permite analizar su evolución y tomar decisiones informadas. Durante los últimos años, hemos seguido implementando acciones específicas como la realización de encuestas de riesgos psicosociales, la mejora de las condiciones laborales o la detección y prevención de posibles conductas de riesgo.

La siguiente tabla muestra los datos de absentismo de los dos últimos años:

Distribución del personal por género

	Horas de absentismo		Índice de absentismo	
	2025	2024	2025	2024
Hombres	7.959	7.168	4,66 %	4,52 %
Mujeres	5.285	4.613	6,04 %	5,75 %
Total	13.244	11.781	5,13 %	4,93 %

El incremento registrado en el indicador de absentismo respecto al ejercicio anterior se encuentra, en parte, relacionado con el aumento de la plantilla, que ha experimentado un crecimiento del 6,90 % durante el periodo.

En Vichy Catalan Corporation consideramos el absentismo una cuestión prioritaria, tanto por su impacto en la operativa diaria como por su relación directa con el bienestar de nuestra plantilla. Por eso, reforzamos nuestras políticas de prevención y seguimiento con un enfoque proactivo y cercano.

Hacemos un seguimiento individualizado de todas las personas trabajadoras en situación de baja médica, facilitando, cuando es necesario, el acceso a pruebas médicas o rehabilitación a cargo de la mutua. Esta atención nos permite acelerar la recuperación y garantizar una reincorporación en condiciones adecuadas.

En los casos de baja de larga duración, realizamos entrevistas de reincorporación y revisiones médicas para asegurar una vuelta progresiva y segura al puesto de trabajo.

Además, fomentamos la implicación activa de los mandos intermedios, promoviendo un acompañamiento continuo a los equipos, para fortalecer el vínculo con la organización y generar un entorno laboral más saludable.

Actualmente, no se ha registrado ningún caso de enfermedad profesional entre nuestra plantilla. No obstante, dentro de las evaluaciones de riesgos laborales en los distintos centros de trabajo, se ha identificado el ruido como un factor de riesgo en determinadas áreas. Como medida preventiva, y conforme a lo establecido en la norma EN352, se ha implantado la obligatoriedad del uso de protectores auditivos. Estas zonas están debidamente señalizadas y los equipos de protección están disponibles en todo momento, garantizando así su uso cuando sea necesario.

5.3. Salud y seguridad

En Vichy Catalan Corporation contamos con una Política Preventiva en la que la organización se compromete con la salud y seguridad de los trabajadores, garantizando entornos laborales seguros y saludables en todos los ámbitos de nuestra organización: desde los centros de producción hasta los servicios logísticos y de transporte.



Nuestros compromisos se centran en:

- Proporcionar condiciones de trabajo seguras para todas las personas trabajadoras.
- Tomar las medidas oportunas para garantizar la seguridad en las operaciones, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud relacionado con el trabajo, minimizando tanto como sea posible las causas de los riesgos laborales, y teniendo en cuenta los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y sus oportunidades. Por ello desarrolla, aplica y mantiene actualizado un Plan de Prevención.
- Integrar la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en todas las fases de nuestros procesos de trabajo, empezando en el diseño de estos, siguiendo por una ejecución segura, incidiendo en la Seguridad Basada en el Comportamiento, y finalizando con una evaluación de los resultados que permita la mejora continua de la Organización.
- Implicar a todos los miembros de la Organización, ya que la PRL es un esfuerzo conjunto de todos: Dirección proporcionando y organizando los medios, los líderes con su ejemplo, el Servicio de Seguridad Laboral con sus conocimientos técnicos, y a todas las personas trabajadoras con nuestro comportamiento seguro y responsable.
- Impulsar y establecer de forma sistemática objetivos de mejora continua en seguridad y salud en el trabajo, evaluando el desempeño y aplicando las correcciones necesarias.
- Garantizar la participación e información de las personas trabajadoras, y cuando existan, de los representantes de las personas trabajadoras y hacer efectivo su derecho de consulta.
- Desarrollar las actividades formativas necesarias para el desarrollo de la política preventiva.
- Integrar a los clientes y empresas proveedoras en el compromiso de mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar la política preventiva y difundirla entre todos los miembros de la Compañía
- Cumplir con la legislación vigente en PRL en todas las actividades de la Organización, así como otros requisitos que la Organización suscriba.

En este marco, desarrollamos e implementamos un Plan de Prevención que se actualiza de forma periódica y que integra medidas orientadas a minimizar los riesgos laborales, prevenir lesiones y evitar el deterioro de la salud derivado del trabajo. Esta planificación incluye:



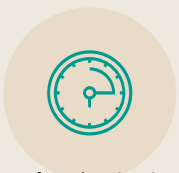
Actividades formativas para toda la plantilla.



Evaluaciones de riesgos específicas en cada centro.



Dotación de recursos humanos y materiales para el desarrollo de la política preventiva.



Inclusión de detectores de radón.



Cumplimiento riguroso de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Nuestro enfoque de prevención está presente en todas las fases del proceso productivo, desde el diseño inicial hasta la evaluación final. Apostamos por una cultura preventiva basada en el comportamiento seguro, involucrando a todas las personas y promoviendo una mejora continua en materia de seguridad y salud.

Además, contamos con Comités de Seguridad y Salud en los distintos centros, que se reúnen periódicamente para revisar los avances, proponer mejoras, analizar los incidentes registrados y reforzar la aplicación de las medidas preventivas.



Accidentabilidad

Garantizar entornos de trabajo seguros es una prioridad en nuestra actividad, por lo que aplicamos todas las medidas de prevención de riesgos laborales que están en nuestra mano con el fin de evitar y anticiparnos ante cualquier posible accidente o incidente.

Se mantienen reuniones periódicas trimestrales con los Comités de Seguridad y Salud de los diferentes centros, encargados de velar por el cumplimiento de las medidas centradas en la gestión de la seguridad y salud, además de estar a disposición del equipo para resolver consultas o apoyar sugerencias, trabajando en las acciones correctoras, medidas de mejora y en la evaluación de los puestos.

Trabajamos juntamente con nuestro servicio de prevención en ratios de frecuencia y gravedad de accidentes, con los siguientes criterios:

- Índice de frecuencia de accidentes: refleja el número de accidentes con baja, incluyendo los ocurridos “in itinere”.
- Índice de gravedad de accidentes: muestra el número de días perdidos por cada accidente con baja, incluyendo los ocurridos “in itinere”.

Durante 2025, se han registrado un total de **60 accidentes laborales con baja**, lo que representa un incremento respecto a los 49 accidentes del 2024. En cuanto a la distribución por género, el 66,1% de los accidentes afectaron a hombres y el 33,9% a mujeres.

Índices de accidentabilidad⁷

	2025	2024
Incidencia (por mil)	79,16	48,52
Frecuencia (por millón)	46,68	28,57

Accidentes laborales con baja por género

	2025		2024	
Hombres	41	66,1%	32	66,4%
Mujeres	19	33,9%	17	33,6%
Total	60	100%	49	100%

⁷ Los datos correspondientes al ejercicio 2024 se refieren exclusivamente a la actividad de Premium Mix Group (PMG), mientras que los datos de 2025 incluyen el conjunto de actividades del grupo.

5.4. Relaciones sociales y negociación colectiva

Todo el personal de Vichy Catalan Corporation, en todos los niveles de la organización, contribuye a mantener un clima laboral basado en el respeto a las diferencias personales y en el compromiso de ofrecer un trato justo y equitativo a todas las personas que forman parte de la empresa. Asimismo, las personas trabajadoras participan activamente en los equipos de trabajo, cooperando, compartiendo conocimientos y manteniendo una actitud positiva orientada al aprendizaje y la colaboración.

Contamos con representación social a través de Comités de Empresa y delegados sindicales en la mayoría de los centros productivos del territorio nacional, con participación de las personas trabajadoras y de los sindicatos más representativos.

En materia de negociación colectiva, aplicamos convenios colectivos sectoriales y de empresa, así como acuerdos internos en determinadas materias, que regulan las relaciones laborales y establecen las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos como jornada, retribución o vacaciones. Los contratos laborales se ajustan a las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación y al marco de la legislación laboral vigente.

Los contratos laborales de cada persona trabajadora se ajustan a las condiciones marcadas en el convenio regulador al que se suscribe, que a su vez debe respetar las normativas enmarcadas en la legislación laboral vigente.

El 100% de nuestra plantilla está cubierta por convenios colectivos, tanto estatutarios como propios.



Esta cobertura se articula mediante distintos convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, adaptados a las características de las diferentes sociedades y centros de trabajo del Grupo. **Debido a nuestra dispersión geográfica y diversidad de actividades, contamos con un marco laboral amplio** cuya aplicación se detalla a continuación:

PMG

- Centro de Barcelona (Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya) aprobado en el 2023, más Acuerdo de empresa propio 2023. Aplicable a los centros de PMG Barcelona, Coslada, Molins de Rei y Red Comercial.
- Centro Productivo de Caldes de Malavella i Maçanet de Cabrenys (Convenio de empresa) negociado en el 2023.
- Centro Productivo de Sant Hilari de Sacalm - Fontdor (Convenio de empresa) 2022-2025.

- Centro Productivo de Mondariz (Convenio de empresa) 2022-2025.
- Centro Productivo de Almazán (Convenio sectorial ANEABE) negociado en el 2023, más Acuerdo de empresa propio 2023.
- Centro Productivo de Arbúcies- Regas (Convenio de empresa) 2024-2027.
- Centro Productivo de Canarias (Convenio sectorial de Conservas Vegetales) aprobado en el 2023.

1881 Hotels

- Convenio sectorial de Hostelería y Turismo de Catalunya 2022-2024. Aplicable al Hotel Balneario Vichy Catalán en Caldes de Malavella. Pendiente de publicación oficial 2025.
- Convenio sectorial de Hostelería y Turismo de Catalunya 2022-2024. Aplicable al Hotel 1881 Gran Rosellón Barcelona. Pendiente de publicación oficial 2025.
- Convenio colectivo del Sector Hospedaje de la Comunidad de Madrid 2021-2024. Aplicable al Hotel 1881 Madrid Ventas. Pendiente de publicación oficial 2025.

AquaBlue

- Convenios sectoriales de Mayoristas de alimentación en las diferentes provincias, aplicables en los centros de Cataluña, Madrid, Elche, Valencia, Castellón, Basauri, Murcia, Albacete y Palma de Mallorca.

5.5. Formación

En un entorno en constante evolución, consideramos fundamental mantener actualizados los conocimientos y habilidades de nuestro equipo para adaptarnos a nuevas tecnologías, formas de trabajo y tendencias, así como para afrontar con éxito los retos emergentes.

Para canalizar y estructurar estas iniciativas, contamos con un **Plan de Formación anual**, que se revisa y adapta de forma continua con el objetivo de dar respuesta tanto a las necesidades específicas de cada puesto como a las nuevas demandas del sector y del mercado.

La gestión del desarrollo profesional se articula a través de un **sistema de competencias que integra conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios** para el desempeño eficaz, y que sirve como referencia tanto para la identificación de necesidades formativas como para el diseño de las acciones de desarrollo.

Asimismo, disponemos de una Política de Desarrollo del Talento, basada en la convicción de que el potencial de crecimiento de Vichy Catalan Corporation reside en las personas. Entendemos el talento como la combinación de competencias y compromiso.



OBJETIVO:
Impulsando el éxito

Mejorar competencias técnicas

Desarrollo de habilidades de comunicación

Promover la consciencia de calidad y seguridad



RESULTADO:
Camino a la excelencia

Mejora de la eficiencia

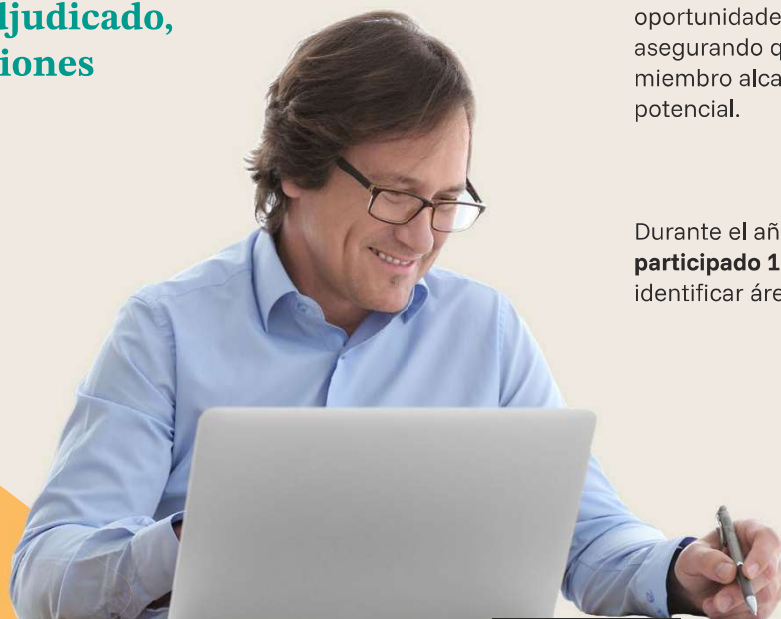
Fortalecimiento del equipo

Reducción de errores y mejora de la calidad

Presupuesto destinado a formación ejecutado y bonificado.

	2025	2024
Adjudicado	186.060,80 €	148.301,20 €
Realizado	100.668,16 €	101.702,30 €
Crédito disponible	47.175,80 €	46.455,41 €
Bonificación aplicada	33.574,19 €	45.308,02 €

El aprovechamiento del crédito formativo para el ejercicio 2025 ha sido del 72% del total adjudicado, con la gestión de 52 acciones formativas.



Hemos invertido significativamente en el activo más valioso de nuestra empresa: nuestra gente. A través de programas dedicados y en un entorno de apoyo, nuestro equipo ha evolucionado, logrando nuevas alturas en rendimiento y colaboración.



Desarrollo de Talento

Impulsamos el crecimiento interno mediante mentorías, planes de carrera personalizados y oportunidades de liderazgo, asegurando que cada miembro alcance su máximo potencial.



Capacitación Continua

Proporcionamos acceso a las últimas tecnologías y metodologías a través de talleres, cursos y certificaciones, manteniendo a nuestro equipo a la vanguardia de la industria.



Cultura de Colaboración

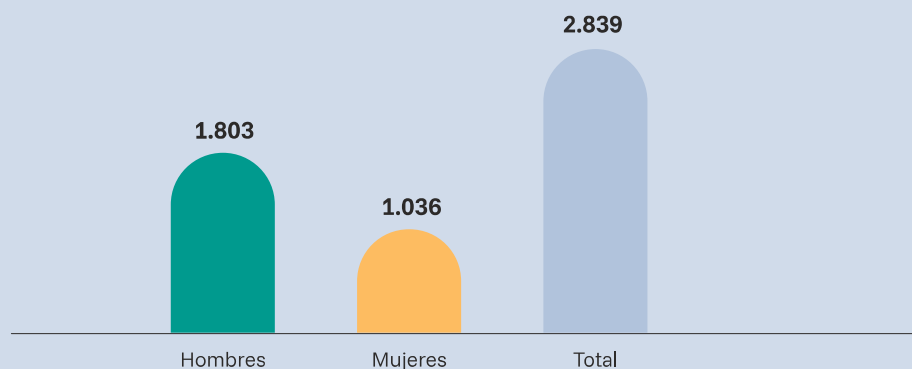
Fomentamos un ambiente donde la comunicación abierta, el respeto mutuo y el trabajo en equipo son los pilares de nuestra productividad y éxito compartido.

Durante el año 2025, hemos desarrollado un total de **52 acciones formativas y han participado 165 personas trabajadoras**. Hemos trabajado de manera constante para identificar áreas de mejora, y los resultados obtenidos son positivos.

Horas de formación por categoría profesional 2025

	Hombre	Mujer	Total
Directivos	302	32	334
Responsables	186	87	273
Técnicos	301	483	784
Staff	1.014	434	1.448
Total	1.803	1.036	2.839

Total de horas de formación por género 2025



El total de horas de formación ha disminuido respecto al año 2024, año en el que nuestras personas trabajadoras realizaron un total de 4.277 horas de formación. Esta disminución se debe a que muchos de los cursos realizados en 2024 tenían una duración más larga.

El compromiso con la formación continúa siendo una prioridad, y el plan de formación del próximo año buscará no solo mantener estos logros, sino seguir optimizando y ampliando la oferta formativa, adaptándola a las necesidades cambiantes de la organización y del entorno laboral.

Junto con las competencias, la misión y los valores de Vichy Catalan Corporation son un marco de referencia esencial en la definición de los contenidos y de la estructura de los programas de desarrollo. Por ello, priorizamos aquellos cursos que potencian la orientación al cliente, el conocimiento del mercado, la búsqueda de soluciones innovadoras, el trabajo en equipo y el desarrollo personal.

Los procesos de desarrollo de personas son esenciales, ya que permiten captar y potenciar el talento de las personas. Por ello, se deben llevar a cabo de forma estructurada y conocida por todos, y ser ejecutados con la máxima rigurosidad.

El desarrollo de las personas se gestiona conforme a criterios objetivos, transparentes y profesionales, garantizando la igualdad de oportunidades y evitando cualquier forma de discriminación por razón de raza, nacionalidad, sexo, religión, convicciones políticas o sindicales, características físicas u orientación sexual.

En materia de formación, realizamos un diagnóstico riguroso de las necesidades de desarrollo, que permite diseñar e implementar acciones formativas alineadas con los requerimientos de los puestos y los objetivos organizativos. Para ello, utilizamos distintas fuentes:

Detección:

- Análisis del Plan de Formación del año anterior
- Estudio de evaluaciones de cursos finalizados el año anterior
- Plan estratégico
- Revisión de las necesidades expresadas:
- Acciones requeridas por el Plan de PRL y necesidades del puesto
- Actualización de contenidos por normativa legal
- Desarrollo de aptitudes y conocimientos aplicables al puesto de trabajo

Desde Vichy Catalan Corporation entendemos que la formación debe ser:

- *Efectiva*: que genera cambios observables y duraderos.
- *Transferible*: de aplicación directa al puesto de trabajo.
- *Personalizada*: a la medida de las necesidades de las personas participantes.
- *Participativa*: activa, con intensa práctica por parte del alumno/a.
- *Evaluada*: para conocer de forma rigurosa los aspectos a mejorar.

Además, contamos con una amplia variedad de contenidos formativos. Estos abarcan desde competencias transversales (dirigidas a toda la Corporación) hasta competencias técnicas específicas para determinados departamentos. También se imparten cursos de idiomas y programas subvencionados tipo máster o programas superiores, con compromisos de permanencia posterior a la formación.

5.6. Discapacidad e inserción de colectivos de riesgo

Siguiendo con nuestra línea de sensibilización y compromiso, un año más cumplimos con lo establecido por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

En este sentido, gestionamos el cumplimiento de la cuota de reserva de forma diferenciada en las distintas sociedades del grupo: en la práctica totalidad de ellas alcanzamos o superamos el porcentaje mínimo legal, mientras que, en una sociedad concreta en la que no se alcanza dicha cuota, disponemos del certificado de excepcionalidad y aplicamos medidas alternativas.

Estas medidas se articulan, entre otras vías, a través de la colaboración con Centros Especiales de Empleo (CEE), como Grupo ILUNION o FEMAREC, mediante la prestación de servicios como lavandería, suministro de material de oficina, reciclaje, preparación de canastillas de bebé o almacenaje, entre otros.

A continuación, se presenta la distribución de la plantilla con discapacidad por género.

Personal con discapacidad por género

	2025	2024
Mujer	4,73	4,10
Hombre	7	6,39
Total	11,73	10,39



5.7. Igualdad

En Vichy Catalan Corporation, abrimos las puertas a todas las personas que quieran formar parte de nuestra gran familia, buscando en todo momento el enriquecimiento del equipo a través de la diversidad. Por ello nos preocupamos por fomentar la igualdad de oportunidades, garantizando en cualquier caso un trato justo y equitativo para todas las personas, valorando su profesionalidad, capacidades y habilidades por encima de cualquier característica personal.

Tenemos como fin dar cumplimiento a todos los aspectos de la Ley 3/2007 del 22 de marzo, que tiene por objeto alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en un plano laboral. Esta ley hace hincapié en las políticas activas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad. Por esto, tiene como objetivo generar empleo de calidad en un entorno laboral seguro y sin desigualdades ni discriminación. La igualdad de oportunidades constituye un eje central en la Corporación.

En el año 2022, se negoció y aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO), con la representación de todos los Comités de Empresa y delegados de personal de todos los centros, y fue registrado en el Ministerio de Trabajo.

Este Plan de Igualdad tiene por objeto, fundamentalmente, desarrollar políticas activas en aplicación a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en concreto, en la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, entre otros. También se contemplan aspectos LGTBIQ+.

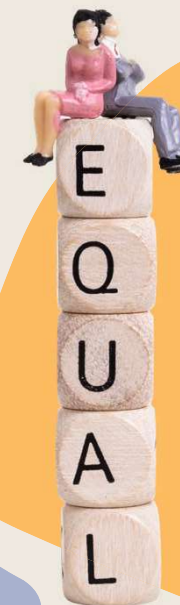
La Dirección de la compañía se compromete a la elaboración e implementación de estas políticas, siendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres una prioridad.

Fomentamos la igualdad de oportunidades entre sexos, así como las promociones internas y la búsqueda del talento de los mejores candidatos y candidatas para nuestra organización, a través de selecciones y evaluaciones de alta capacidad, autonomía y objetividad.

Durante 2022, siendo conscientes de la realidad que nos afecta respecto a la igualdad de género, se revisaron, actualizaron, negociaron y firmaron los protocolos de Acoso y Riesgos Psicosociales con el fin de asegurar un entorno productivo, seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras que forman nuestra organización.

En esta misma línea, y como medidas para combatir cualquier tipo de discriminación, se ha trabajado con representantes de las personas trabajadoras escogidas por los comités de empresa y con profesionales en género para el desarrollo del Plan de

Promovemos la igualdad de oportunidades, las promociones internas y la búsqueda del mejor talento.



Igualdad de Oportunidades, la valoración de los puestos de trabajo y el registro retributivo. Haciendo más eficientes tanto las medidas implementadas y los canales de comunicación, como las acciones a llevar a cabo vinculadas a la prevención del acoso sexual y laboral, la igualdad de oportunidades de acceso a promociones y procesos de selección, así como representación, formación y retribución o la conciliación de la vida laboral y personal.

En el año 2025 finaliza el Plan de Igualdad vigente, y se ha elaborado la memoria de evaluación final, y también se ha continuado haciendo seguimiento con la comisión de seguimiento de todos los Comités de Empresa y delegados de personal de todos los centros.

Los objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades son:



Igualdad de género en cuanto a oportunidades de acceso al empleo, desarrollo profesional, retribución y condiciones de trabajo.



Incremento en la presencia de las mujeres en áreas de menor representación.



Prevención de acoso y desarrollo de protocolos y medidas de actuación.



Sensibilización sobre la igualdad de oportunidades a través de acciones de comunicación y diálogo social.

Las áreas de acción en las que impacta el Plan de Igualdad de Oportunidades son:

- Conciliación de la vida laboral, social y personal.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Acceso al empleo.
- Retribuciones justas y equitativas.
- Seguridad y salud laboral
- Comunicación y lenguaje no sexista.



5.7.1 Los ejes del Plan de Igualdad de Oportunidades

Como marco para que la igualdad de oportunidades sea una realidad, tenemos nuestra **Política de Recursos Humanos**. Esta recoge las medidas que debemos aplicar en los distintos procesos para asegurar que se cumple dicha igualdad, además de una serie de actuaciones a seguir para apoyar la integración laboral de las personas con diversidad funcional.

Somos un equipo diverso e inclusivo, lo que supone una gran riqueza que alimenta el propio valor de Vichy Catalan Corporation y lo que hacemos en nuestro día a día.



Formación y desarrollo profesional

Para proporcionar formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género dirigida a toda la plantilla, se garantizará un acceso a la oferta formativa sin distinción de género, realizando una oferta formativa con lenguaje no sexista y velando por la igualdad en cuanto a los miembros docentes se refiere.



Cultura y comunicación

La estrategia corporativa de la Corporación es conseguir una igualdad efectiva entre todas las personas. En materia de comunicación se busca fomentar una cultura de igualdad asegurando la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y reforzar la cultura de igualdad de la Corporación creando un flujo de comunicación con el personal a través del email, y dar seguimiento periódico a la plantilla.



Acceso a la empresa

Para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la firma, se velará por realizar procesos de selección bajo criterios estandarizados y objetivables, con pruebas técnicas sin distinción de género, garantizando el acceso de igual modo a mujeres y hombres con el objetivo de obtener una plantilla equilibrada. Las tipologías de contrato tampoco tendrán ninguna distinción por género.



Retribución

Se buscará garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad dando remuneraciones por un trabajo de igual valor, y en concreto, garantizar la inexistencia de diferencias salariales por razón de sexo y/o cualquier otra causa. La retribución fija y variable se realizará sin distinción de género en puestos directivos y otros puestos de responsabilidad o técnicos.



Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

La Corporación se compromete a publicitar las medidas legales actualmente vigentes relacionadas con las siguientes materias: maternidad, paternidad, reducción de jornada, permisos, excedencias y traslados. El objetivo es buscar una conciliación de vida profesional y familiar equitativa entre ambos géneros.



Salud laboral

En materia de prevención de riesgos laborales, se velará por una comunicación de plantilla en situaciones sensibles para el estudio específico por parte del servicio de prevención ajeno, en concreto, para aquellas situaciones de maternidad y discapacidad.



Prevención del acoso

Se velará por la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.



Promoción

Se velará por la equidad de género en los puestos de supervisión y gerencia.



5.7.2. Memoria del Plan de Igualdad 2022-2025

Durante el periodo 2022–2025, se ha transitado una senda sostenida de mejora en igualdad de oportunidades, asentando bases organizativas sólidas y un sistema de seguimiento que ha permitido medir avances, detectar límites y ajustar el rumbo con criterios técnicos y transparentes.

Desde el inicio, el Plan se concibió con una doble vocación: por un lado, garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los procesos de la vida laboral; por otro, construir cultura, de forma que la igualdad no se reduzca a un conjunto de medidas aisladas, sino que impregne la selección, la promoción, la formación, la prevención de riesgos, la organización del tiempo y la comunicación interna. Para ello, la Comisión de Seguimiento (con el apoyo de consultoría externa) ha pilotado la implementación, verificando el ajuste de recursos, la coherencia con el cronograma y la calidad de la evidencia recabada. La gobernanza del Plan se consolidó con la designación formal del responsable de Igualdad y del Agente de Igualdad, y con la regularidad de las sesiones y actas, entre las que destaca la Comisión del 26 de enero de 2024, donde se informó de la composición de plantilla por categorías.

En el ámbito de **acceso y selección**, hemos desplegado un esfuerzo sistemático para asegurar procesos transparentes, objetivos y no sexistas. Todas las ofertas publicadas durante la vigencia del Plan han sido redactadas en lenguaje inclusivo, y el personal con responsabilidades en selección ha recibido formación específica en igualdad con cobertura total. El seguimiento cualitativo de candidaturas, preselecciones y decisiones finales (desagregado por sexo y reportado a la Comisión) ha permitido documentar un patrón claro: cuando se desestima una candidatura, lo hace por criterios técnicos y de adecuación al perfil (experiencia específica, ajuste funcional, competencias requeridas, disponibilidad y motivación), y no por razones vinculadas al sexo. En coherencia con este hallazgo, la medida de acción positiva que prioriza al sexo menos representado “a igualdad de méritos y currículum” no pudo activarse: no se han presentado escenarios de equivalencia objetiva entre candidaturas en los que aplicar la preferencia sin comprometer la idoneidad técnica del puesto. El principio, no obstante, queda incorporado y protocolizado para activarse cuando existan condiciones de estricta comparabilidad.





La **promoción interna** ha seguido criterios de mérito y capacidad, con especial vigilancia sobre posibles sesgos derivados de la jornada reducida. En 2023 se registraron tres promociones de mujeres con reducción de jornada, un hito relevante que evidencia que la conciliación no obstaculiza el desarrollo profesional cuando concurren desempeño y competencias. No se han registrado nuevas promociones de este colectivo en los periodos posteriores, lo que anima a revisar de forma proactiva posibles barreras organizativas o culturales y a reforzar los itinerarios de desarrollo y acompañamiento en los próximos años.



La **comunicación** ha ido más allá del cumplimiento formal, consolidándose un manual de comunicación no sexista, se integró un apartado de igualdad en el EINF, se comunicó la existencia y funciones del responsable de Igualdad y se mantuvo un flujo de información estadística anual a la Comisión. La cultura de igualdad se ha fortalecido no solo desde la norma, sino también desde los símbolos y la pedagogía interna, factores decisivos para transformar prácticas.



En **formación**, hemos optado por una estrategia integral: la Comisión de Seguimiento fue formada en políticas de igualdad y en prevención del acoso; la totalidad de la plantilla recibió sensibilización en igualdad y contenidos específicos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, tanto en el marco de la PRL como mediante acciones dedicadas. Esta apuesta pedagógica se apoyó con campañas visibles en centros de trabajo (cartelería en tablones) que refuerzan la política de tolerancia cero ante el acoso e informan de los canales confidenciales de denuncia y acompañamiento. En este periodo se registró un proceso por acoso (2023), resuelto con medida disciplinaria, lo que demuestra operatividad del protocolo y capacidad de respuesta. Para amplificar la comprensión del Plan entre el personal, se impulsa la difusión de un díptico informativo (en formato físico y digital) como herramienta sencilla y accesible de socialización de objetivos, medidas y canales de participación.



El **análisis retributivo (2022-2025)** aporta un resultado nítido: no se observan brechas estructurales por razón de sexo en salario base ni en salario total. Las diferencias superiores al 25% detectadas en algunos casos se concentran en complementos asociados a antigüedad y derechos adquiridos, turnicidad y nocturnidad, horas extraordinarias, variables por desempeño y la heterogeneidad de convenios. Es decir, responden a elementos organizativos e históricos, no a un sesgo de sexo. Esta conclusión no invita a la complacencia, sino a la técnica. El siguiente ciclo deberá homogeneizar gradualmente los complementos cuando sea posible, clarificar criterios de variables y profundizar en la comparabilidad interna por nivel y puesto para anticipar desequilibrios.



En **salud laboral**, los informes de 2024 y 2025 por centros describen un escenario de siniestralidad moderada y estable, sin concentraciones temporales ni reincidencias significativas. La mayor incidencia masculina se explica por la segregación ocupacional (mayor presencia de hombres en posiciones operativas con exposición física), mientras que la participación femenina se vuelve más visible en 2024. En paralelo, y pese a la existencia de protocolos plenamente operativos, no se han registrado casos que exigieran activar medidas específicas de protección por embarazo o lactancia durante 2023-2024, de modo que no fue necesario el seguimiento extraordinario por parte de los Comités de Seguridad y Salud ni la comunicación a la Comisión por este motivo.

Este cierre de vigencia deja lecciones claras:



Los procesos son robustos:

la selección y promoción se basan en idoneidad y méritos, la prevención del acoso funciona y la base retributiva es equitativa.



Los retos pendientes son operativos

y estructurales: automatizar la trazabilidad de datos de talento (candidaturas, promociones y métricas de tiempo real), definir con mayor precisión la equivalencia de méritos para activar la acción positiva cuando proceda, homogeneizar complementos retributivos y profundizar en la prevención con enfoque de género, especialmente en puestos operativos y entornos de mayor exposición física.

Con todo, **el balance del Plan 2022-2025 es positivo**. Se ha cumplido con solvencia el marco legal, se han asentado capacidades internas (formación, protocolos, reporting), se ha reforzado la transparencia y se han creado condiciones culturales para que la igualdad deje de ser una aspiración y sea una forma de trabajar.




5.8. Protocolos contra la discriminación, el acoso sexual y la diversidad

Desde Vichy Catalán Corporation se manifiesta nuestra preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso o discriminación laboral, y a tales efectos expresa nuestro firme compromiso con el trato digno a todas las personas trabajadoras, sin permitir ni tolerar situaciones de acoso o discriminación en el trabajo.

En Vichy Catalán Corporation defendemos que las actitudes de acoso suponen un ataque a la dignidad de la persona y un obstáculo para el buen funcionamiento de un entorno de trabajo donde se desarrolla la actividad laboral, por lo que no se permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Tanto el acoso moral (*mobbing*) como el acoso sexual, ya sea físico o verbal, y ya sea oral o por otros medios (correo electrónico, teléfono, etc.), es una forma de discriminación ilegal.

No toleramos ningún tipo de discriminación o acoso en el trabajo y se sanciona cualquier caso de acoso que se detecte. El acoso incluye cualquier tipo de comportamiento que interfiera con el rendimiento laboral de los empleados o que genere un ambiente de trabajo hostil u ofensivo. La persona trabajadora está obligada a comunicar cualquier tipo de acoso o cualquier situación que le pueda plantear duda sobre si es o no acoso al departamento de Recursos Humanos.



En Vichy Catalan Corporation reafirmamos nuestro compromiso con un entorno laboral digno, libre de acoso y discriminación.

Se consideran conductas intolerables, entre otras:

- Todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación y en las que a una persona:
 - Se le limita la oportunidad de comunicarse.
 - Se le interrumpe continuamente cuando habla.
 - Se le impide expresarse.
 - Se le avasalla, se le grita o se le insulta en voz alta.
 - Se le critica continuamente el trabajo realizado.
 - Se le insulta o acusa a través de llamadas telefónicas o a través de notas o escritos.
 - Se le amenaza verbalmente.
 - Se le niega contacto, con miradas y gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.
 - Se le niega su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiéndose exclusivamente a terceros.
- Todas aquellas conductas limitadoras del contacto social, por las que a una persona se le hace el vacío, dejando de dirigirse a ella e ignorándola como si fuera invisible.
- Todas aquellas actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica mediante calumnias, ataques, burlas o insultos.
- Cualquier conducta no deseada de carácter sexual, tanto en el lugar de trabajo como en contextos relacionados con este.

Asimismo, Vichy Catalan Corporation se compromete a llevar a cabo sus negocios de manera justa, imparcial, de una manera ética y apropiada, en pleno cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, y en consonancia con los valores de la Corporación. La integridad es la base de todas las relaciones de la compañía, incluyendo aquellas con los clientes, empresas proveedoras y personas trabajadoras.

Se requieren los más altos estándares de conducta ética a nuestro personal en las actividades y el desempeño de sus responsabilidades. Las personas trabajadoras no se involucrarán en una conducta o actividad que pueda plantear interrogantes en cuanto a la honestidad, la imparcialidad o la reputación de Vichy Catalán Corporation.

Trabajamos para garantizar entornos laborales libres de acoso o discriminación. En caso de que se produjera alguna situación, se activaría el protocolo de investigación con las máximas garantías para todas las partes (confidencialidad, objetividad, contradicción y presunción de inocencia).

El procedimiento que se sigue para la denuncia de cualquier tipo de acoso establece que, en el momento en el que una persona detecte conductas que pudieran ser constitutivas de acoso o considere que está sufriendo en su propia persona algún comportamiento de esta naturaleza, deberá comunicárselo a la Dirección de Recursos Humanos.

Como hemos mencionado anteriormente, en Vichy Catalan Corporation fomentamos valores que apoyan la diversidad de culturas, puntos de vista y experiencias de vida. Estamos comprometidos con promover un ambiente de trabajo en el que todas las personas trabajadoras se sientan pertenecientes a la misma misión, se trate con respeto y se valoren sus opiniones.

06

Nuestros compromisos con la Gobernanza



En Vichy Catalan Corporation asumimos un firme compromiso con la prevención y actuación frente a cualquier situación de acoso o discriminación laboral, garantizando que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto, sin tolerar conductas de esta naturaleza.

Nuestra actuación se rige por principios de integridad, honestidad, transparencia, profesionalidad y cumplimiento de la legalidad, que reflejan nuestra cultura corporativa y orientan tanto el comportamiento individual como colectivo.

Este marco ético se refuerza mediante mecanismos de control y prevención, como el Canal Ético, a través del cual se pueden comunicar conductas contrarias a la normativa o a los valores del Grupo.



6.1. Canal ético

Con el fin de unificar y reforzar la cultura y los estándares de conducta, y ante los nuevos cambios legislativos que establecen la necesidad de adoptar un modelo de prevención de delitos, el Órgano de Administración de las diferentes sociedades que integran la Corporación ha aprobado y publicado el **Canal Ético/Denuncias** con acceso en las distintas páginas web de las sociedades de Vichy Catalan Corporation. Este canal permite a cualquier persona trabajadora, o a personas externas, comunicar de forma confidencial cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso o discriminación, así como otras conductas contrarias a los principios y valores de la compañía.

Cabe mencionar que durante el año 2025 no ha habido ninguna denuncia interpuesta por vulneración de derechos humanos, ni despidos relacionados con corrupción.

6.2. Respeto por los Derechos Humanos

En Vichy Catalan Corporation asumimos el respeto a los derechos humanos como un principio esencial en el desarrollo de nuestra actividad. Nos comprometemos a garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y libres de cualquier forma de discriminación, acoso, trabajo forzoso o infantil, tanto en nuestras operaciones como a lo largo de la cadena de valor.

Este compromiso se refleja en nuestras políticas internas, que actúan como marco ético común para todas las personas de la organización.

Asimismo, trabajamos para trasladar este principio a las empresas proveedoras y colaboradores, mediante procesos de homologación y evaluación que integran criterios sociales, y promoviendo relaciones comerciales basadas en el respeto, la equidad y la legalidad.

Durante 2025, no se ha registrado ningún caso de vulneración de derechos humanos en el ámbito de nuestras actividades, ni se han interpuesto denuncias relacionadas con este tipo de situaciones.



6.3. Lucha contra la corrupción y el soborno

En Vichy Catalan Corporation mantenemos un firme compromiso con la integridad, la transparencia y el cumplimiento de la legalidad en todas nuestras actividades. En línea con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, trabajamos activamente en la prevención de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Las relaciones con terceros se rigen por la normativa aplicable y por criterios internos que garantizan un comportamiento ético y evitan cualquier percepción de impropiedad. Los obsequios y atenciones comerciales, cuando se producen, deben ser proporcionales y adecuados, sin generar expectativas indebidas. En este sentido, cualquier gasto asociado a terceros, como invitaciones, viajes o alojamientos, está sujeto a aprobación previa conforme a los procedimientos establecidos.

Las donaciones, patrocinios y contribuciones a entidades externas se realizan de acuerdo con las directrices definidas por el Consejo de Administración.

Asimismo, queda expresamente prohibido cualquier pago destinado a facilitar trámites administrativos o influir en la toma de decisiones de funcionarios.

Adicionalmente, la Compañía aplica mecanismos de control en los procesos de licitación y contratación, especialmente en proyectos de mayor envergadura, mediante sistemas de concurrencia competitiva y aprobación múltiple, que garantizan la objetividad, la trazabilidad y el cumplimiento de los principios éticos en la relación con las empresas proveedoras.

La supervisión realizada durante el ejercicio no ha detectado indicios de corrupción o soborno. Asimismo, no se han realizado contribuciones a partidos políticos ni a representantes públicos, ni de forma directa ni indirecta.

En 2025 no se ha registrado ningún caso de corrupción ni incidencias relacionadas.



07

Nuestros compromisos con la Sociedad

7.1.

Nuestros compromisos con el desarrollo sostenible

Nuestro compromiso con el desarrollo del territorio forma parte de la identidad de Vichy Catalan Corporation. En las zonas donde operamos **contribuimos al dinamismo económico y social** mediante diferentes vías, tanto a través de nuestra actividad industrial como mediante la colaboración con entidades locales y el apoyo a iniciativas sociales y culturales.

La actividad industrial de nuestras plantas de envasado contribuye, además, a la generación de empleo en entornos naturales con un menor grado de industrialización. De este modo, favorecemos la creación de empleo digno y cualificado, estrechamente vinculado al territorio y a su desarrollo.

Seguimos fomentando **iniciativas de divulgación y transparencia**, como la organización de visitas a nuestros centros de producción, con el objetivo de dar a conocer los beneficios del agua y el resto de nuestros productos. **A lo largo del año, hemos recibido a 2.895 personas**, principalmente grupos escolares, estudiantes, profesionales del sector, distribuidores, clientes y consumidoras y consumidores.

Por último, no se ha identificado ningún impacto negativo de nuestra actividad en las comunidades locales durante este ejercicio.

Donaciones y patrocinios

Priorizamos el **apoyo a iniciativas sociales y eventos deportivos** y culturales de alcance local, especialmente en los territorios donde desarrollamos nuestra actividad. Estas iniciativas contribuyen a reforzar nuestra vinculación con el entorno y, al mismo tiempo, fomentan hábitos de vida saludables, en línea con el propósito y la naturaleza de nuestra compañía. Por ejemplo, el patrocinio en 2025 en la Copa del Rey y la Reina de Hockey Patines.

Durante 2025, aportamos un total de 553.665 unidades de producto a iniciativas alineadas con nuestro propósito, 63.434 más que en 2024, reforzando nuestro apoyo a entidades sociales, culturales y deportivas del territorio.



Contra el cáncer infantil

Anualmente, unos 1.500 menores son diagnosticados de cáncer en España, mayoritariamente niñas y niños de entre 0 y 14 años. El pronóstico ha ido mejorando notablemente en las últimas décadas, aunque no de manera uniforme entre los tipos de cánceres, rozando ya el 84 % la supervivencia a cinco años del diagnóstico. Es necesaria la investigación para mantener los resultados actuales y continuar mejorando los tratamientos.⁸

Premium Mix Group y 1881 Hotels han participado en la **campana solidaria GOODMAX**⁹ con una aportación económica destinada a la investigación del cáncer infantil que se lleva a cabo en el Hospital Sant Joan de Déu.

También hemos participado en la **séptima edición “Marxa Pels Valents”**¹⁰, organizada por la Policia Local y el apoyo del Ayuntamiento de Caldes de Malavella, que tiene el objetivo de recaudar fondos para el *Pediatric Cancer Center* de l’Hospital Sant Joan de Déu. Desde Vichy ofrecimos agua embotellada a las personas participantes, además una aportación económica para confeccionar las camisetas de la presente edición.



⁸ "Alrededor de 1.500 menores son diagnosticados de cáncer en España cada año, aunque la supervivencia roza el 84%". RTVE. Disponible, [aquí](#).

⁹ GOODMAX. A Creative Fundraising Team. Disponible, [aquí](#).

¹⁰ "Presentació de la 7a Marxa Pels Valents". Ajuntament de Caldes de Malavella". Disponible, [aquí](#).

Asociaciones

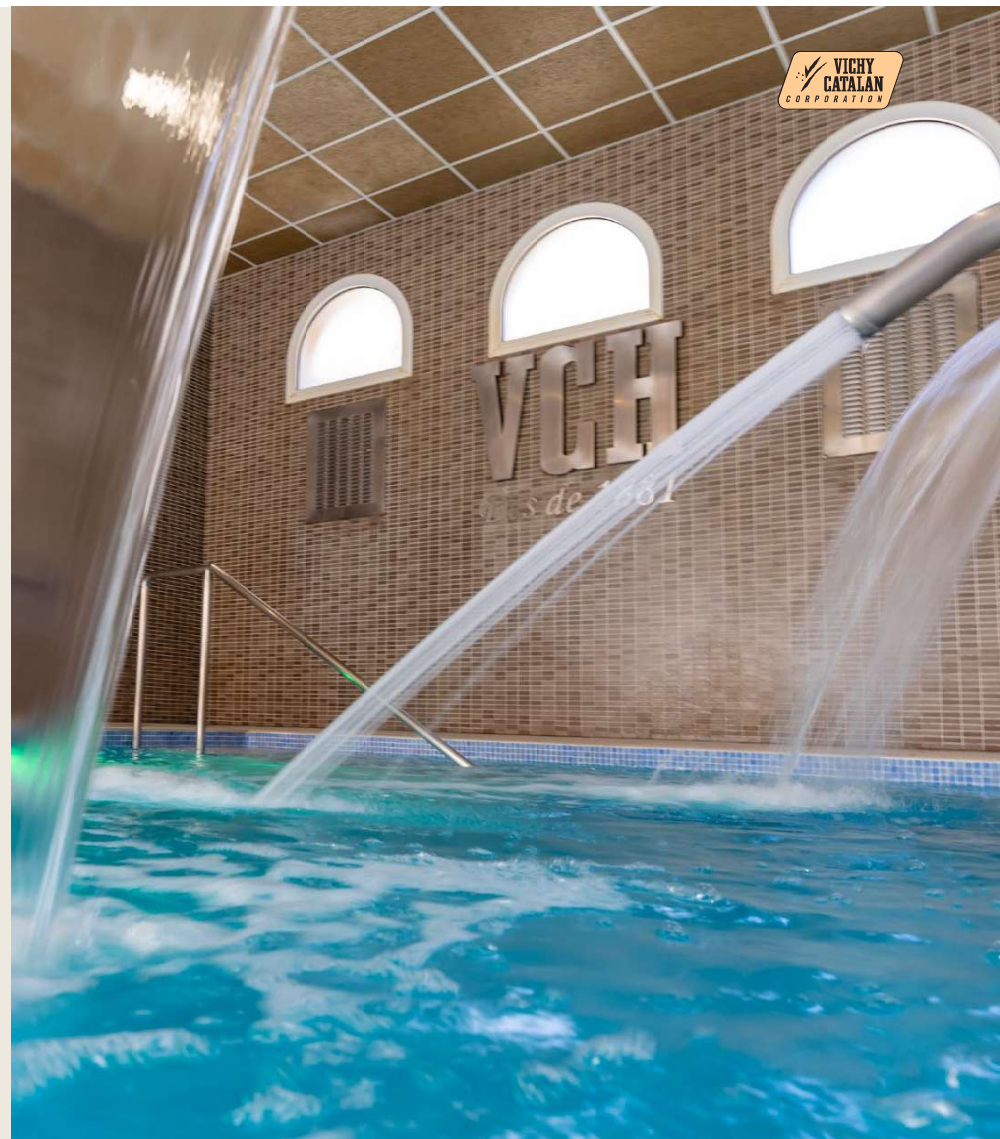
En línea con nuestro compromiso con el entorno, participamos activamente en asociaciones y federaciones sectoriales, colaborando con entidades que promueven el desarrollo del sector y la defensa de intereses comunes. Nuestra presencia se concentra en ámbitos como la alimentación y bebidas, la hostelería y restauración, y el fortalecimiento del valor de marca e internacionalización.

Desde 1881 Hotels, priorizamos acuerdos con organizaciones del sector turístico, mientras que el 1881 Hotel Balneario Vichy Catalan mantiene relaciones con asociaciones especializadas en balneoterapia. Además, colaboramos con instituciones públicas de ámbito local y territorial, como patronatos y entidades orientadas a la mejora del bienestar colectivo y la gestión de necesidades comunes.

Colaboración con Andema



En 2025 formalizamos nuestra adhesión a Andema (Asociación para la Defensa de la Marca), cuyo objetivo es sensibilizar a la sociedad sobre el impacto positivo de las marcas y los perjuicios que supone el consumo de falsificaciones.



7.2. Subcontratación y empresas proveedoras

En Vichy Catalan Corporation gestionamos nuestras relaciones con las empresas proveedoras y subcontratistas conforme a criterios de responsabilidad, calidad y sostenibilidad. Para ello, contamos con procedimientos de homologación, evaluación y seguimiento que garantizan la trazabilidad, el cumplimiento normativo y la minimización de riesgos ambientales, sociales y éticos a lo largo de toda la cadena de suministro.



7.2.1. Localización geográfica y compras responsables

En Vichy Catalan Corporation priorizamos el trabajo con empresas proveedoras próximas a nuestros centros de actividad, como forma de generar valor compartido, reducir la huella ambiental y reforzar el desarrollo del territorio. Además, tiene la ventaja de hacer más eficiente la colaboración y asistencia.

Durante el ejercicio 2025, el 91,61 % del valor total de las compras realizadas correspondió a empresas proveedoras con sede en España, lo que refleja una clara apuesta por el tejido empresarial local y nacional.

Bajo el criterio interno de empresas proveedoras locales, que son aquellas situadas en las comunidades autónomas donde tenemos instalaciones, el 32,95% de las compras correspondieron a proveedores de proximidad.

Este modelo no solo optimiza la logística y reduce el impacto ambiental asociado al transporte, sino que también fortalece los vínculos con los entornos en los que operamos, fomentando relaciones estables y sostenibles a largo plazo.

Empresas proveedoras locales

	2025	2024
Cataluña	27,67 %	26,40 %
Castilla La Mancha	1,09 %	7,84 %
Canarias	3,16 %	4,70 %
Galicia	1,03 %	0,92 %
Total	32,95 %	39,86 %

7.2.2. Homologación y evaluación de empresas proveedoras y productos

Con el objetivo de garantizar la calidad, la sostenibilidad y la trazabilidad en la cadena de suministro, contamos con un sistema interno de homologación y evaluación de empresas proveedoras que integra requisitos técnicos, legales, medioambientales y sociales. Las cuestiones de calidad son centrales en este proceso.

El proceso de homologación se activa en función de las necesidades del departamento de compras y es validado por el departamento de calidad, considerando el nivel de impacto de los materiales en la seguridad alimentaria. A tal efecto, se establecen tres categorías de productos:

- Materias primas (packaging primario en contacto con el producto).
- Productos importantes (packaging secundario, terciario, etc.).
- Productos auxiliares (usados en los procesos productivos).

Cada categoría requiere niveles de certificación específicos que aseguren la trazabilidad, inocuidad y seguridad alimentaria. Estos niveles se clasifican en:

- Nivel básico: APPCC, enfocado en la identificación de peligros y puntos críticos de control.
- Nivel intermedio: BRC, IFS, ISO 9001, incluyendo trazabilidad, gestión de riesgos y buenas prácticas de manufactura.
- Nivel avanzado: ISO 22000, que establece un sistema integral de gestión de seguridad alimentaria para toda la cadena de suministro.

Además de las certificaciones técnicas, se aplican criterios adicionales de **evaluación interna relacionados con el desempeño medioambiental, social, laboral y de responsabilidad social corporativa**. La puntuación se asigna de forma ponderada y acumulativa, con un sistema que permite cuantificar el cumplimiento en cada uno de estos ámbitos.

Asimismo, se incorporan calificaciones de organismos externos como EcoVadis, que evalúa el desempeño ambiental, social, ético y en materia de compras responsables, y CDP (Carbon Disclosure Project), centrado en la gestión climática de las empresas proveedoras. En 2025, se han mantenido valoraciones globalmente positivas, destacando avances en transparencia medioambiental.

Este sistema permite identificar riesgos potenciales, definir planes de mejora cuando procede y, en su caso, deshomologar a empresas proveedoras. Durante el ejercicio no se ha dado de baja a ningún proveedor por estos motivos. Adicionalmente, el 100 % de las empresas proveedoras han sido evaluadas conforme a criterios ambientales y sociales.



7.2.3. Evaluaciones de empresas proveedoras y materiales

La evaluación de nuevos materiales forma parte de nuestro proceso de mejora continua. Para ello, se realizan ensayos específicos definidos en el Plan de Control, en función de la tipología del componente, especialmente cuando está en contacto directo con el producto. Estas pruebas incluyen análisis organolépticos, técnicos, funcionales y de comportamiento en las líneas de producción y distribución.

Este procedimiento garantiza que los nuevos materiales cumplen con los requisitos de calidad, seguridad y sostenibilidad establecidos por Vichy Catalan Corporation, asegurando su idoneidad para su incorporación al proceso productivo.

7.2.4. Método operativo de pedidos y recepciones

Los pedidos se generan al alcanzarse el nivel mínimo de stock o en función de necesidades específicas de producción o ventas. El responsable de producción comunica estos requerimientos al equipo de aprovisionamiento, que realiza el pedido conforme a los criterios establecidos, como el consumo histórico, la disponibilidad de espacio o los plazos de reposición.

Los precios se encuentran previamente definidos en el sistema y están sujetos a la aprobación de la Dirección de Compras.

En el momento de la recepción, se verifica que los materiales y las cantidades recibidas se correspondan con lo solicitado. Una vez validada la entrega, se procede al alta en el sistema mediante la firma y el sellado del albarán, incorporando así los materiales al stock.



La evaluación de nuevos materiales forma parte del proceso de mejora continua del Grupo.

7.3. Consumidores

En Vichy Catalan Corporation consideramos la atención al consumidor como un elemento relevante para el seguimiento de la calidad de nuestros productos y servicios, así como para la mejora continua de nuestras operaciones.

Para ello, disponemos de múltiples canales de comunicación, tanto directos como indirectos, que permiten a consumidores, clientes y distribuidores trasladar consultas, sugerencias y reclamaciones de forma accesible.

Esta orientación al servicio ha caracterizado a la Corporación desde sus inicios y se refleja en el compromiso de toda la organización por mantener una relación cercana, accesible y de calidad con sus clientes y consumidores.

Gestión de reclamaciones

Las reclamaciones recibidas pueden ser consideradas procedentes o no procedentes. Es decir, las procedentes resultan imputables a nuestra actividad. Esta clasificación permite priorizar acciones correctivas con mayor precisión. Además, se realiza un seguimiento mensual para detectar causas recurrentes y adoptar mejoras efectivas. Como es habitual, los picos de reclamaciones imputables se concentran durante los meses de verano, coincidiendo con una mayor demanda estacional.

En la siguiente tabla se presenta la relación entre el número total de reclamaciones recibidas y aquellas que han sido consideradas procedentes:

Reclamaciones recibidas

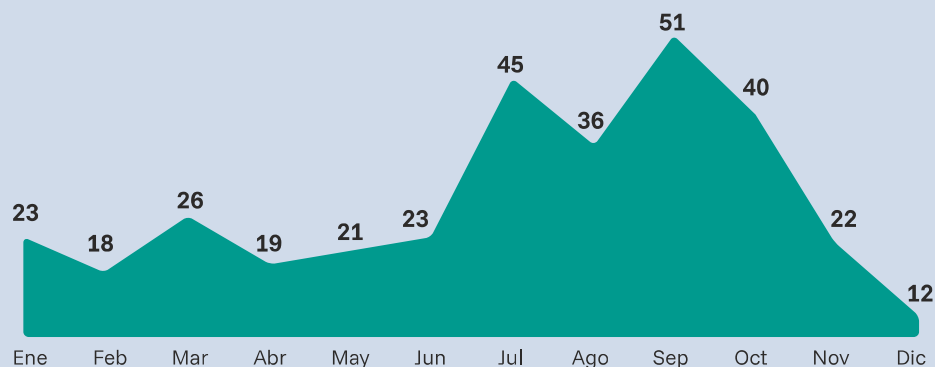
	2025	2024
Reclamaciones totales	839	836
Reclamaciones imputables	336	230
Reclamaciones respecto a la producción	0,76	0,56

Todas las reclamaciones, consultas y solicitudes de información son gestionadas por el departamento de Desarrollo de Producto, que las canaliza hacia las personas responsables de cada área para proporcionar una respuesta adecuada en cada caso, priorizando siempre que sea posible un trato personalizado con el consumidor.



Por meses, las reclamaciones imputables son:

Reclamaciones imputables recibidas por meses de 2025



En cuanto a los canales de entrada, la principal vía de recepción de reclamaciones y consultas continúa siendo el correo electrónico del servicio de atención al consumidor, seguido del teléfono de atención al cliente. Adicionalmente, la red comercial y el canal de distribución constituyen vías relevantes de recogida de información procedente de clientes y consumidores.

Todas las reclamaciones, consultas y solicitudes de información son gestionadas por el departamento de desarrollo de producto y derivadas a las áreas correspondientes para su análisis y resolución.

Durante el ejercicio de 2025 no se ha tenido constancia de:

- Acciones legales relacionadas con prácticas desleales, monopolísticas o de competencia desleal.
- Incumplimientos de normativas sobre etiquetado, salud o seguridad del producto.

En AquaBlue, se está implementando un CRM para poder mejorar en la cuantificación y seguimiento de las reclamaciones relacionadas con los pedidos. Actualmente, las reclamaciones se reciben vía correo y se gestionan internamente. Además, se han digitalizado los pedidos a través de un sistema accesible para los clientes.

Durante el ejercicio 2025, se han gestionado un total de **839 reclamaciones**, de las cuales **336 han sido imputables** a la organización.

En comparación con el ejercicio anterior, se registra un incremento tanto en el número de reclamaciones imputables como en la ratio de reclamaciones respecto a la producción, lo que refleja la evolución de este indicador en relación con el nivel de actividad.

7.4. Información fiscal

En Vichy Catalan Corporation, mantenemos un firme compromiso con la transparencia y el cumplimiento normativo en materia fiscal. Todas las sociedades que conforman el Grupo, incluidas sus filiales, tienen su sede en el territorio del Estado español y presentan sus estados financieros consolidados conforme a la legislación vigente.



La política fiscal del Grupo se basa en una gestión responsable y alineada con sus valores corporativos, articulada en torno a los siguientes principios:

Cumplimiento responsable:

Todas las operaciones se desarrollan conforme a la normativa fiscal vigente, evitando prácticas de planificación fiscal agresiva o el uso de jurisdicciones sin estándares de transparencia.

Transparencia y cooperación:

Se fomenta una relación fluida con las Administraciones tributarias, basada en la colaboración, el cumplimiento cooperativo y la interpretación razonable de las normas.

Gestión eficiente y especializada:

El cumplimiento de las obligaciones tributarias se supervisa mediante equipos internos cualificados y herramientas tecnológicas avanzadas.

Compromiso con la innovación:

La estrategia fiscal del Grupo se revisa periódicamente para garantizar su adecuación a los principios de innovación y desarrollo sostenible que rigen la actividad de la organización.

Beneficios e impuesto sobre beneficios

Durante el ejercicio 2025, la totalidad de los beneficios obtenidos por el Grupo se ha generado en España, estando sujetos al tipo impositivo del 25% establecido por la legislación fiscal vigente. Este tipo es comparable al aplicado en la mayoría de países de la Unión Europea y otras economías avanzadas.

Todas las sociedades que forman parte de Vichy Catalan Corporation tributan exclusivamente en España, sin presencia en otras jurisdicciones fiscales. Asimismo, ninguna entidad pública forma parte del accionariado de la Corporación.

La información relativa a los beneficios obtenidos por país e impuestos sobre beneficios pagados no se incluye en este informe por motivos de confidencialidad. La Dirección de la Corporación ha decidido no hacer pública esta información, al considerar que su divulgación podría afectar a los intereses estratégicos y comerciales de la compañía.

Para aquellos interesados en obtener más detalles financieros, las cuentas anuales consolidadas y auditadas están disponibles públicamente en el Registro Mercantil (www.rmc.es/Home.aspx). Estos documentos proporcionan una visión general de la salud financiera de la empresa y están en conformidad con las normativas vigentes que garantizan la transparencia y el cumplimiento de nuestras obligaciones fiscales.

Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2025, a Vichy Catalan Corporation se le han concedido 591.124,08 € en subvenciones:

Sopladora Font d'Or: 23.142,42 €	Paletizadora y etiquetadora Font d'Or: 25.121,85 €	Mejoras energéticas Font d'Or: 32.296,81 €
Sopladora Montepinos: 269.343 € (concedida, pero no cobrada hasta 2026)	Paletizadora Caldes: 241.220 € (concedida, pero no cobrada hasta 2026)	



08

Anexo 1: Índice de contenidos

Anexo 1

Índice de Contenidos

Ley 11/2018	Criterio de reporte (GRI y otros)	Apartado del EINF
Aspectos Generales		
Una breve descripción del modelo de negocio del grupo , que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-1	2.3
	GRI 2-2	2.3
	GRI 2-3	2.3
Los mercados en los que opera el grupo	GRI 2-6	2.3
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-6	2.3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-25	2.3
Cuestiones Medioambientales		
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad	GRI 307-1	4
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	EMAS	4
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23	4
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-23	4
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 2-23	4

Ley 11/2018	Criterio de reporte (GRI y otros)	Apartado del EINF
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desperdicios	GRI 2-23	4.3
	GRI 306-3	4.3
Acciones para combatir el desaprovechamiento de alimentos	GRI 2-23	4
Uso sostenible de recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	4.2
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Indicadores propios	4.2
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Indicadores propios	4.2
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Indicadores propios	4.2
Uso de energías renovables	Indicadores propios	4.2
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Indicadores propios	4.5
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Indicadores propios	4.5
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Indicadores propios	4.5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 2-23 y GRI 304-2	4.4

Ley 11/2018	Criterio de reporte (GRI y otros)	Apartado del EINF
Cuestiones Sociales y Relativas al personal		
Ocupación		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	5.1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y media anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	5.1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	5.1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	5.1
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	-	5.1
Remuneración media de los rectores y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	5.1
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	5.6
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	Indicadores propios	5.2
Número de horas de absentismo	Indicadores propios	5.2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de los mismos por parte de ambos progenitores	GRI 2-23	5.2
Saud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	5.3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-9 (2018) y GRI 403-10	5.3

Ley 11/2018	Criterio de reporte (GRI y otros)	Apartado del EINF
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-23	5.4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	5.4
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	5.4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-23 y GRI 2-26	5.8
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	5.5
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	5.5
Accesibilidad de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	5.6
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 2-23	5.7
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23	5.7
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23	5.8
Respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23	6.2

Ley 11/2018	Criterio de reporte (GRI y otros)	Apartado del EINF
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	6.8
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y el empleo; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23	6.2
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23	6.3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23	6.3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-29	6.3
Información sobre la sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2	7.1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 204-1	7.1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con los mismos	GRI 2-29	7.1
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	7.1
Subcontratación y empresas proveedoras		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6	7.2
Consideración en las relaciones con empresas proveedoras y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Indicadores propios	7.2

Ley 11/2018	Criterio de reporte (GRI y otros)	Apartado del EINF
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3	7.2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1	7.3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 GRI 2-16	7.3
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	-	7.4
Impuestos sobre los beneficios pagados	-	7.4
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	7.4

