

**FIESTA**<sup>®</sup>

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2023



## INDICE

<b>1.</b>	<b>Acerca de este informe</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Modelo de negocio</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Estrategia de sostenibilidad</b>	<b>12</b>
3.1.	Estrategia de sostenibilidad	12
3.2.	Grupos de interés	13
3.3.	Análisis de materialidad	14
<b>4.</b>	<b>Balance ecológico</b>	<b>16</b>
4.1.	Uso eficiente del agua	18
4.2.	Eficiencia energética	20
4.3.	Gestión del cambio climático	23
4.4.	Gestión y reducción de residuos	25
4.5.	Estrategia de envases y empaques	28
<b>5.</b>	<b>Desarrollo social</b>	<b>30</b>
5.1.	Contribución a nuestras comunidades locales	30
<b>6.</b>	<b>Fomento de la competitividad</b>	<b>32</b>
6.1.	Relación con los proveedores y contratistas	32
6.2.	Calidad y seguridad de los procesos productivos	33
<b>7.</b>	<b>Nuestros colaboradores</b>	<b>35</b>
7.1.	Bienestar laboral y condiciones de trabajo	35
7.2.	Salud y seguridad en el trabajo	51
7.3.	Desarrollo organizacional	54
<b>8.</b>	<b>Transparencia y nutrición</b>	<b>60</b>
8.1.	Fortalecer el perfil nutricional	60
8.2.	Ofrecer productos innovadores	60
8.3.	Relación con clientes y consumidores	61
<b>9.</b>	<b>Eficiencia económica y crecimiento continuo</b>	<b>63</b>
9.1.	Sostenibilidad financiera	63
9.2.	Gobierno corporativo	64
9.3.	Ética, transparencia y conducta corporativa	67
9.4.	Gestión de riesgos	69
<b>10.</b>	<b>Anexos</b>	<b>72</b>
10.1.	Indicadores clave	72
10.2.	Tablas ley INF 11/2018	74
10.3.	Informe de verificación	79

## 1. ACERCA DE ESTE INFORME

El presente documento corresponde a nuestro primer Estado de Información No Financiera (EINF) del año 2023, que abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. Dicho informe representa el esfuerzo conjunto de la Sociedad Fiesta Colombina S.L.U. (en adelante “Fiesta”) y de la Compañía de Alimentos del Pacífico, S.A. y subsidiarias (en adelante, “CAPSA”), de la cual Fiesta es propietaria. En adelante haremos referencia al consolidado de estas compañías como “Grupo Fiesta”.

El Grupo Fiesta es, a su vez filial del Grupo Colombina (en adelante, “Grupo Colombina” o “el Corporativo”). Para más detalles, pueden consultarse las páginas web corporativas de Fiesta <https://fiesta.es/> y del Grupo Colombina <https://colombina.com/co-es/>.

En la elaboración del EINF hemos tenido en consideración las directrices establecidas en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, y por las disposiciones relacionadas del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Asimismo, hemos tenido en cuenta las pautas de la Comisión Europea sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01), basadas en la Directiva 2014/95/UE, así como los criterios definidos por los Estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI).

En este contexto, mediante el EINF, resaltamos las acciones más significativas en el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad con el propósito de proporcionar una visión clara y precisa de nuestro compromiso con la sostenibilidad empresarial y la innovación. Detallando nuestra progresión en términos de desempeño, resultados e impactos en cuestiones ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo.

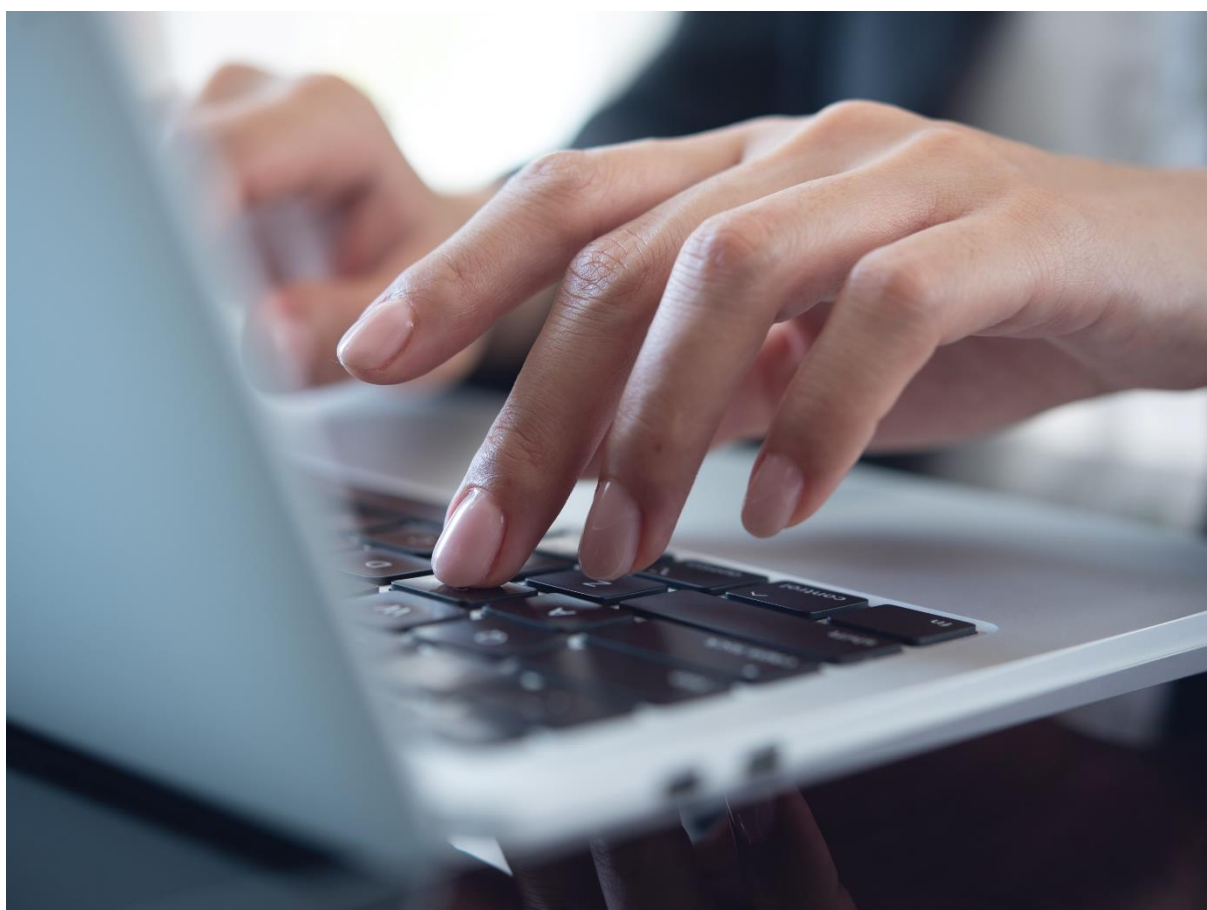
El Grupo Colombina realiza de manera anual un análisis de materialidad considerando las perspectivas de nuestros principales Grupos de Interés. Como novedad, en 2023 hemos seguido el enfoque de la doble materialidad para alinearnos con las nuevas exigencias normativas.

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

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

**Tabla 1.** Desglose de la participación societaria de Fiesta

Sociedad dependiente	Actividad económica	Sociedad titular	% Participación
Fiesta Colombina S.L.U. y subsidiaria	Producción y distribución de variedad de dulces; golosinas y productos de confitería.	Arlequín Comercial S.A.	100%
Compañía de Alimentos del Pacífico S.A. y subsidiarias	Producción y distribución de productos de galletería, confitería, chocolatería y envasados.	Fiesta colombina S.L.U.	96%



## 2. MODELO DE NEGOCIO

### Origen y estructura de Fiesta

Fiesta es una empresa española fundada en 1965 en Alcalá de Henares (Madrid) que se dedica principalmente a la fabricación y comercialización, tanto a nivel nacional como internacional, de productos de confitería, galletas y chocolates, entre otros. La compañía fue fundada con el objetivo de ofrecer productos de alta calidad e innovadores en el mercado de alimentos, específicamente en el sector del Dulce.

El Grupo Fiesta forma parte del Grupo Colombina, una destacada empresa multinacional con sede en Colombia que opera en el sector de alimentos. La integración de Fiesta en el Corporativo se llevó a cabo en marzo de 2016 como parte de una estrategia de expansión y diversificación, permitiendo al Grupo Colombina fortalecer su presencia en el mercado europeo y ampliar su cartera de productos.

En noviembre de 2022, Fiesta adquirió CAPSA con sede en Guatemala adquiriendo el 96% de su capital suscrito y pagado, participaciones que poseía el Grupo Colombina. Esta empresa se dedica a la producción, importación, comercialización, distribución y venta de alimentos y bebidas. CAPSA dispone de una planta industrial en Guatemala y tiene fuerte presencia geográfica en Panamá, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Republica Dominicana, Nicaragua, México y Belice.



+ 50 años de historia



5 países



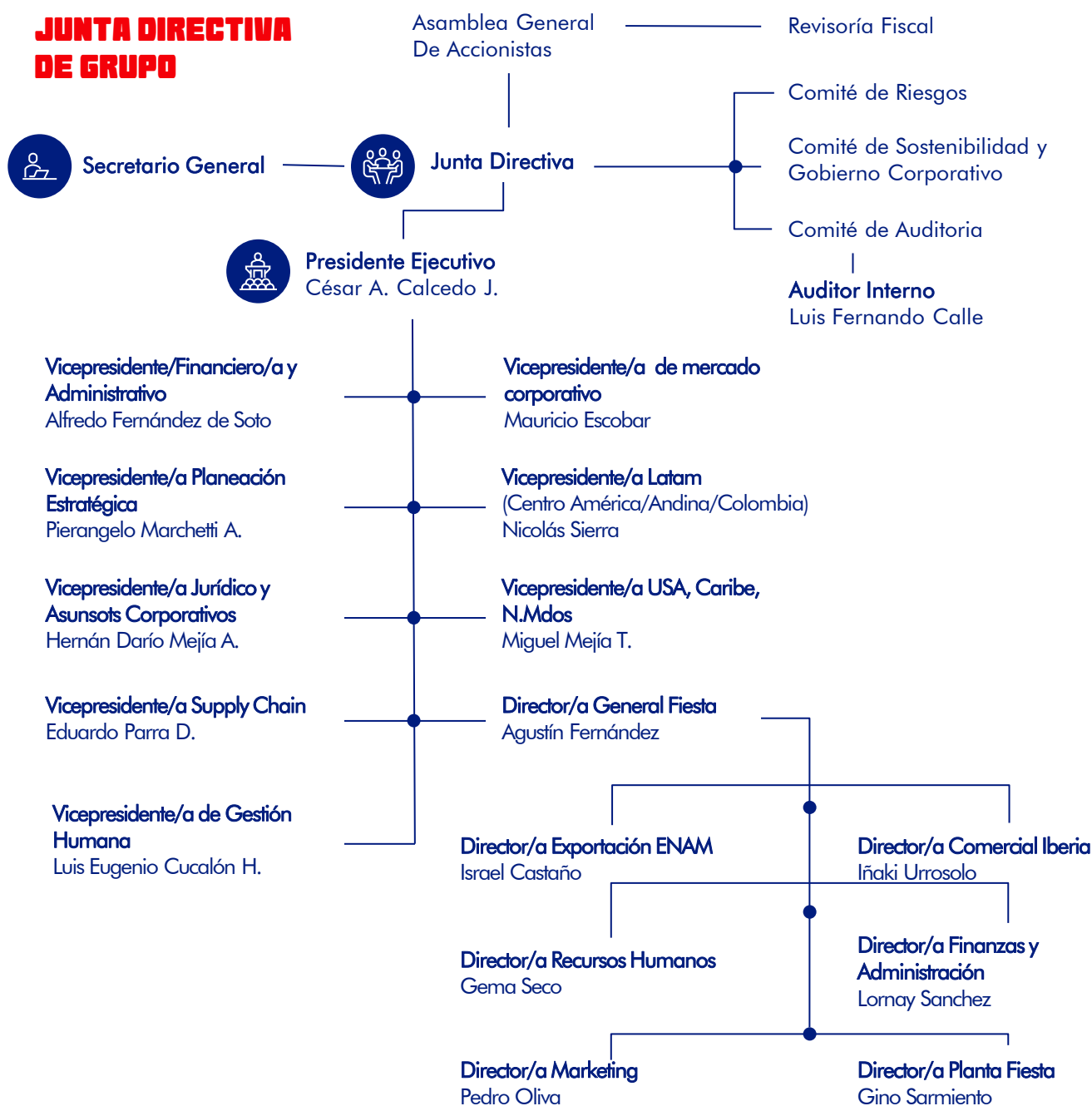
2 centros de producción



1.120 empleados

A nivel organizativo, desde el Grupo Fiesta, como parte del Grupo Colombina tenemos la responsabilidad de aplicar y garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos corporativos. Al mismo tiempo, tenemos la facultad de desarrollar políticas y procedimientos más detallados específicamente adaptados para Fiesta y sus filiales, adecuándolos a las necesidades legislativas de cada país.

La estructura societaria se configura de la siguiente manera:



## Valores y marcas comerciales

Los principales valores de Fiesta como empresa incluyen el compromiso con la calidad de los productos, la innovación en el desarrollo de nuevos sabores y presentaciones, la sostenibilidad ambiental en los procesos de producción y distribución, así como la satisfacción del cliente como prioridad clave en todas las operaciones de la compañía.

CREATIVIDAD E INNOVACION

ORIENTACION AL CLIENTE

RESPECTO Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

COMPROMISO Y TRABAJO EN EQUIPO

Somos líderes en España en la fabricación de caramelo con palo relleno de chicle, y en la fabricación de regaliz y pertenecemos a las marcas más importantes en el Top of mind (TOM). Nuestra principal fortaleza es la diferenciación frente a otras marcas. Esta diferenciación se debe a nuestra versatilidad, la utilización de materias primas de primera calidad y nuestro know-how de más de 50 años.

Nuestras principales marcas comerciales son:

- Caramelos con palo:

- Caramelos masticables:

- Gomelitas:

- Regalices:



### Valores y marcas comerciales

- Chicles:



- Caramelos duros:



- Pasteles/Bollería y chocolates
- Congelables

Por otro lado, desde CAPSA contamos con ocho centros de distribución desde los cuales distribuimos las marcas del Grupo Colombina, exportándolas a más de nueve países en Centroamérica, incluyendo Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, México, Haití, y Jamaica, entre otros. Además, poseemos siete líneas de producción y 12 marcas con posicionamiento regional:

- Bombones con chicle:



- Caramelos duros:



- Caramelos blandos:





### Valores y marcas comerciales

- Paletas:



- Bombones sin chicle:



- Masmelos:



- Chicles:



- Galletas wafer:



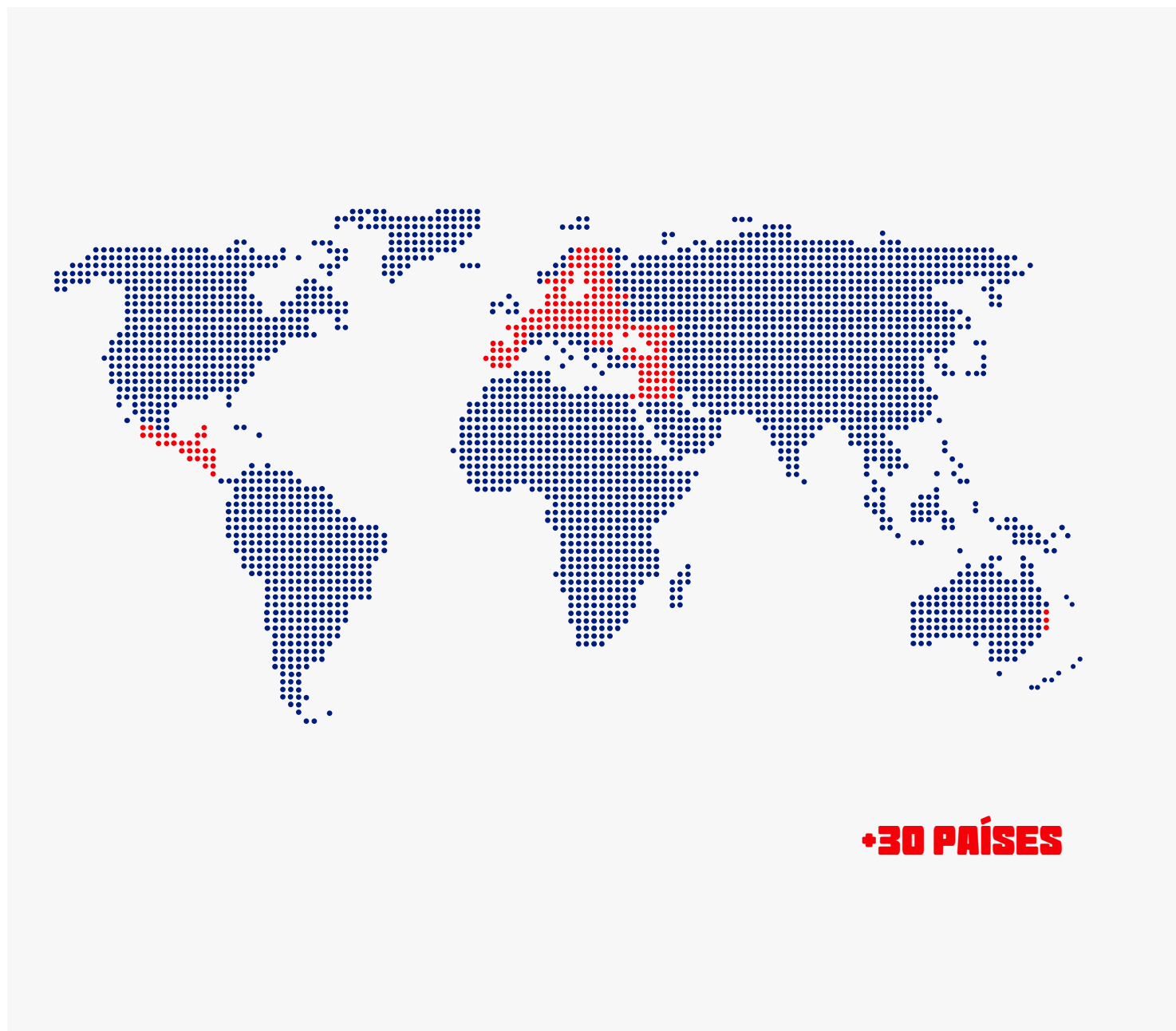
- Barquillos:



- Surtidos dulces duros y bombones:



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



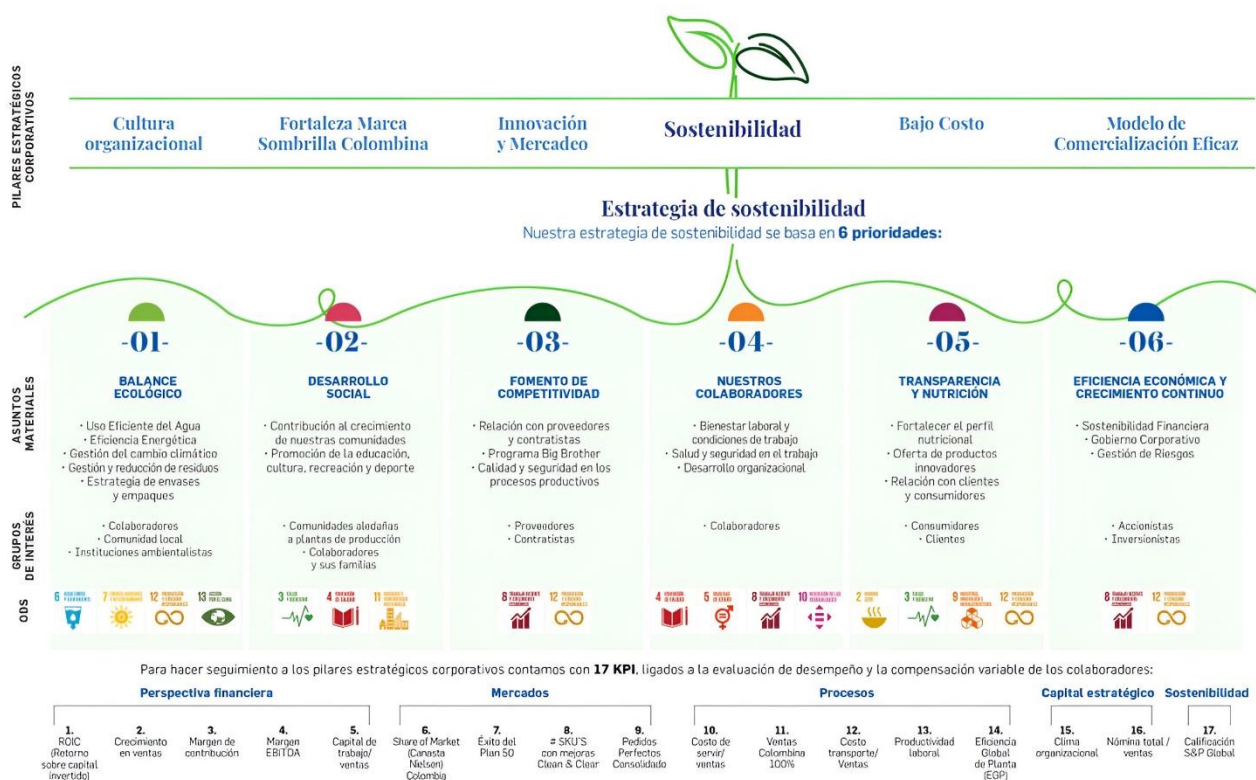
## 3. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

### 3.1. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad forma parte integral de nuestra identidad corporativa como Grupo Empresarial y, por lo tanto, está integrada en nuestros pilares estratégicos y en los indicadores de gestión corporativos. Esta estrategia de sostenibilidad abarca a todas las sociedades que conforman el Grupo Colombina, entre las que se encuentran Fiesta y CAPSA.

La estrategia de sostenibilidad, como parte del ADN del Corporativo ha sido actualizada en 2023 con la colaboración de todas las Sociedades que conforman el Grupo Colombina definiéndose seis grandes prioridades como pilares fundamentales de la estrategia. Dichos pilares son gestionados a través de 19 asuntos materiales desde el punto de vista ambiental, social y de buena gobernanza.

Tabla 2. Modelo de gestión sostenible del Grupo Colombina



Se establecen anualmente objetivos y metas concretas que son medibles, alcanzables, relevantes y con límites temporales definidos. Esto permite cuantificar el impacto positivo de la estrategia en la Compañía, demostrando el compromiso y la transparencia hacia la sostenibilidad. Algunos de estos KPIs relativos (por unidad de tonelada producida, Ton) son:

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

Indicador	Real 2022	Real 2023	Objetivo 2024	% Variación 2023 vs objetivo 2024
Energía eléctrica (KWh /Ton)	349	349	346	(0,9%)
Otras F. Energéticas (KWh/Ton)	753	704	698	(0,9%)
Energía total (KWh/Ton)	1.102	1.053	1.044	(0,9%)
Consumo de agua (m <sup>3</sup> /Ton)	3,2	3,4	3,3	(2,9%)
Huella de carbono (Kg CO <sub>2</sub> /Ton)	303	292	289	(1,0%)
Aprovechamiento Residuos sólidos (%)	58	59	61	3,4%
Vertimientos (Kg DQO/Ton)	2,3	2,0	2,0	0,0%
Residuos sólidos (Kg /Ton PN)	41	30	29	(3,3%)

## 3.2. GRUPOS DE INTERÉS

Desde el Grupo Fiesta nos esforzamos por establecer una relación de confianza centrada en la creación de valor compartido con todos nuestros Grupos de Interés. La Política de Sostenibilidad del Grupo Colombina refleja este compromiso, reconociendo que una comunicación abierta y transparente es fundamental para lograrlo. Por lo tanto, el diálogo continuo es una parte integral de nuestras operaciones diarias, y utilizamos una variedad de canales y herramientas de comunicación para interactuar con nuestros principales Grupos de Interés.

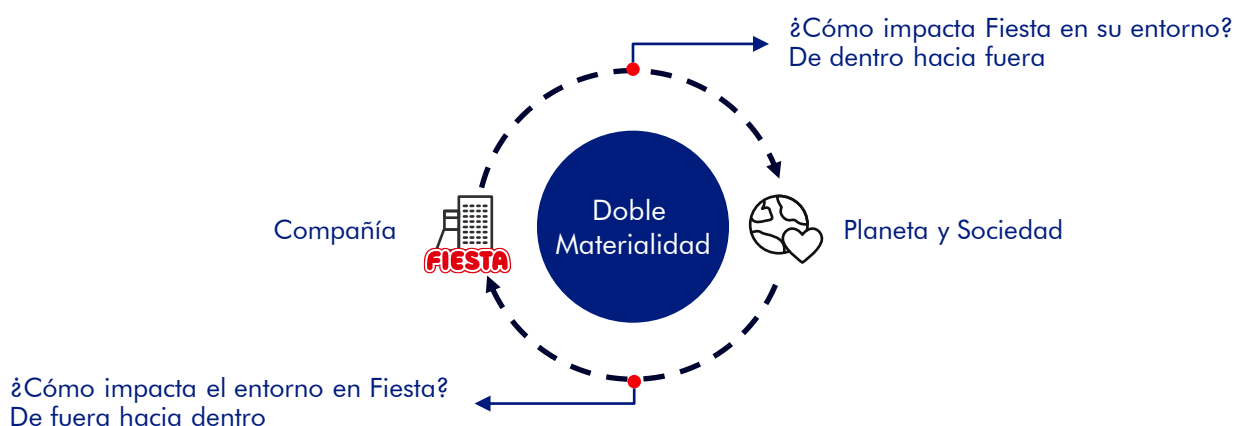
A continuación, se presenta el enfoque, así como los diferentes canales de comunicación del Grupo Colombina. Muchos de estos canales están actualmente integrados, o en proceso de despliegue, en el Grupo Fiesta.

**Tabla 4.** Enfoque y vías de diálogo con los Grupos de Interés del Grupo Colombina

Grupos de interés	Enfoque	Principales vías de dialogo
Colaboradores	Alineamiento de los colaboradores con los objetivos de la organización, entendiendo sus necesidades y expectativas, para diseñar estrategias que promuevan su bienestar y desarrollo tanto profesional como personal.	Informes corporativos, reuniones presenciales, plataformas digitales, comunicados corporativos, cartelería digital, reuniones con los líderes, acciones y eventos, Programa de Alineación del Desempeño, y encuestas internas, entre otras.
Accionistas	Proporcionar datos fiables sobre el rendimiento de la organización, que constituyen la base fundamental para la toma de decisiones, facilitando el crecimiento rentable y el mantenimiento de altos estándares en el Gobierno Corporativo.	Informes corporativos, plataformas digitales, eventos corporativos, asamblea de accionistas y sección accionistas de la página web.
Comunidad	Comprender las dinámicas de las comunidades en las que operamos, para fomentar la participación en programas de desarrollo social que promuevan el empoderamiento y la autogestión.	Informes corporativos, plataformas digitales, encuestas anuales de percepción y escuelas eventuales de familia.
Proveedores	Fomentar relaciones duraderas y confiables mediante el fortalecimiento y la implementación de las mejores prácticas con nuestros proveedores.	Informes corporativos, plataformas, página web, eventos, encuentros y capacitaciones con proveedores, programa MQI (Mide lo que importa)
Clientes	Garantizar respuestas rápidas a las necesidades y desarrollar estrategias efectivas para satisfacer al consumidor final, creando beneficios mutuos	Informes corporativos, reuniones, focus group, página web, encuestas de percepción, eventos corporativos y encuentros y capacitaciones con clientes.
Consumidores	Establecer conexiones cercanas y comprender los gustos, necesidades y hábitos de los clientes, con el objetivo de brindar experiencias excepcionales mediante nuestra gama de productos.	Informes corporativos, plataformas digitales, focus group y página web.

### 3.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

En un entorno cada vez más centrado en la sostenibilidad, desde el Corporativo somos conscientes de la necesidad de actualizar nuestro enfoque de materialidad<sup>1</sup> implementado en 2022. Prueba de ello es que en 2023 hemos revisado los estándares y recomendaciones regulatorias más recientes, especialmente destacando la reciente implementación de la CSRD (Directiva de Información sobre Sostenibilidad Corporativa). De esta manera, hemos incorporado el concepto de "doble materialidad" para cumplir con las nuevas exigencias.



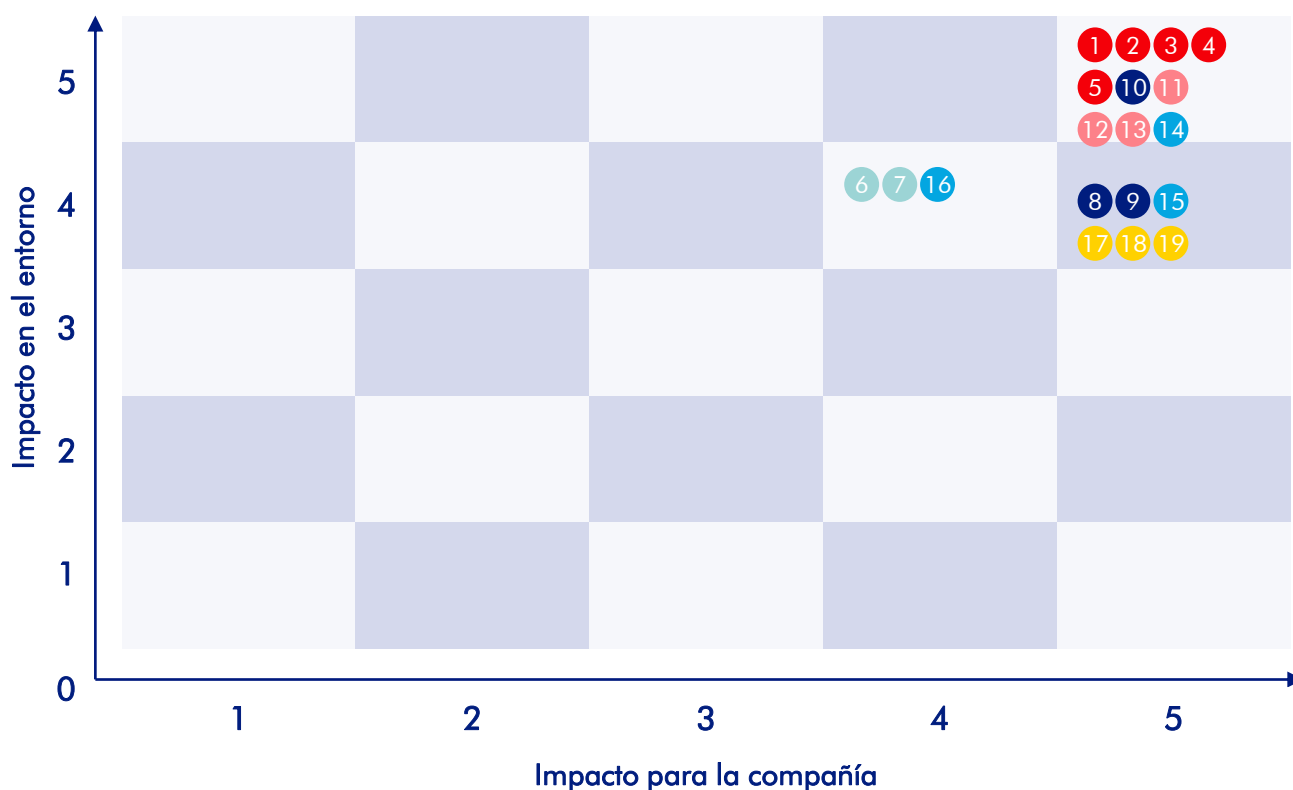
La metodología utilizada comprendió las siguientes fases:



<sup>1</sup> El término "doble materialidad" hace referencia a la doble perspectiva de los temas materiales de tal forma que para ser un tema material tiene que serlo desde la perspectiva de la materialidad financiera (desde fuera hacia dentro) y desde la materialidad de impacto (desde dentro hacia fuera)

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

Tabla 5. Matriz y listado de temas materiales 2023



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



## 4. BALANCE ECOLÓGICO

El compromiso con el medio ambiente es una de nuestras prioridades dentro de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Colombina, garantizando así que nuestros productos se fabriquen, distribuyan y consuman de la forma más sostenible posible.

Reconocemos la importancia de integrar prácticas ambientalmente responsables en todas nuestras operaciones para reducir el impacto ambiental de nuestra cadena de suministro. Nos comprometemos a utilizar los recursos de manera responsable, entendiendo que la sostenibilidad es una responsabilidad compartida hacia las futuras generaciones.

Como muestra de este firme compromiso con la sociedad y nuestro planeta, el Grupo Colombina ha definido una **Política Ambiental Corporativa** basada en los siguientes principios:

- Evitar la contaminación mediante la identificación y control de los impactos ambientales, así como el fomento de prácticas de producción más limpias.
- Implementar programas ambientales para preservar los recursos naturales, como son el agua, el aire, el suelo, la flora y la fauna.
- Cumplir con la legislación ambiental y otros requisitos legales pertinentes para nuestra organización.
- Establecer compromisos para lograr una mejora continua y proteger el medio ambiente en todas nuestras operaciones.
- Promover el compromiso y la creación de una cultura de cuidado y preservación del medio ambiente dentro de nuestra organización a través de la implementación de medidas de sensibilización y capacitación.

El Grupo Colombina dispone de un Sistema de **Gestión Medioambiental certificado por la norma internacional ISO 14001:2015**. Esta confirma que nuestra empresa posee un enfoque integral para administrar su huella ambiental. A 2023, se han certificado 6 de las 7 plantas de producción del Corporativo.

Es importante destacar que no se recibieron multas ni sanciones ambientales en 2023, cumpliendo así con todos los requisitos legales.

### Estrategia Corporativa Gestión Ambiental

Estrategia de envases y empaques		Balance ecológico: Uso Eficiente del Agua / Eficiencia Energética / Gestión del Cambio Climático / Gestión y Reducción de Residuos	
Diseño ambiental perfecto	Cumplimiento legal/normativo	Contención	Mejora
↓	↓	↓	↓
<p>Armonizar la noción de un diseño ideal con opciones que sustituyan materiales respetuosos con el entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consumos sostenibles</li> <li>• Métricas y requerimientos S&amp;P Global</li> <li>• Planes postconsumo y reciclabilidad</li> <li>• Sustitución de materiales por alternativas amigables con el medio ambiente</li> </ul>	<p>Garantizar que se cumplan los <b>requisitos ambientales legales y normativos</b> actuales que se aplican al contexto operativo → Ampliar las certificaciones a nivel planta (Ej: ISO 14.001, basura cero, ISO 14.064, RUA, permisos ambientales...)</p>	<p>Resolver cualquier desviación que surja en relación con las leyes, normativas internas o externas que puedan provocar impactos ambientales o incumplimientos de la legislación ambiental</p>	<p>Guiar las operaciones de producción y servicios para identificar, priorizar e implementar prácticas medioambientales superiores con el objetivo de <b>mejorar el rendimiento operativo y administrativo</b> de las instalaciones</p>

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

#### Aspectos ambientales más significativos en 2023

En el ejercicio 2023, el Grupo Fiesta ha realizado gastos ambientales por 972 mil de euros (-0,16% vs 2022) e inversiones ambientales por 152 mil euros aproximadamente (+36% vs 2022), destinados a mejorar la eficiencia en el consumo de agua, gestión adecuada de residuos y mejora de envases.

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

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

## 4.1. USO EFICIENTE DEL AGUA

El recurso hídrico es un bien escaso, valioso y limitado que el Grupo Fiesta utiliza de manera responsable. Es por ello que, dentro del enfoque de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Colombina, el fomento del uso eficiente del agua es una meta estratégica clave dentro del pilar del Balance Ecológico.

El Grupo Colombina dispone de una **Política de Gestión del Recurso Hídrico** en la que refleja un compromiso integral con la preservación y el uso responsable en todas sus operaciones. La finalidad de esta política es asegurar la conservación, no solo en las actividades internas de la empresa, sino también en su interacción con proveedores, comunidad, gobierno y accionistas.

Dicha política abarca desde la reducción del consumo de agua en la producción, hasta el control y tratamiento de aguas residuales, así como la participación en programas comunitarios de conservación.

A continuación, se desglosa el consumo de agua (miles de m<sup>3</sup>) durante el año 2023:

**Tabla 6.** Consumos de agua del Grupo Fiesta 2023

Consumo agua	Origen	2022	2023	% Variación vs 2022
FIESTA	Suministro red	16,4	17,9	9,1%
CAPSA	Captación de agua superficial (rio)	96,6	102,8	6,4%
<b>Consumo total (miles m<sup>3</sup>)</b>		<b>113,0</b>	<b>120,7</b>	<b>6,2%</b>
<b>Toneladas producidas</b>		<b>34.889</b>	<b>35.753</b>	<b>2,5%</b>
<b>Consumo relativo (m<sup>3</sup>/Ton)</b>		<b>3,2</b>	<b>3,4</b>	<b>6,3%</b>



## 4. Balance ecológico

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

- La prevención y mitigación de los riesgos relacionados con la gestión del agua es prioritario para el Grupo Fiesta. En este sentido, se han implementado una serie de medidas y planes para hacer frente a diversas amenazas como la escasez de suministro, y el deterioro de la calidad de fuentes superficiales, estableciendo planes de ahorro y haciendo un uso eficiente a partir de un monitoreo continuo a las fuentes y los niveles de consumos.
- Las dos plantas productivas ubicadas en España y Guatemala disponen de una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) con la que se garantiza el cumplimiento de la normativa ambiental vigente sobre vertidos.
- Adicional en la planta de Guatemala en 2023 se instaló un sistema de captación de agua de lluvia que permite aprovechar alrededor de un 10-15% de la captación anual total. Esta iniciativa contribuye significativamente a la optimización del uso, conllevando a un impacto positivo en las operaciones.

De acuerdo con los objetivos anuales establecidos en la estrategia corporativa de gestión ambiental del Grupo Colombina, el Grupo Fiesta tenía como meta la reducción de un 3,8% del indicador  $m^3$  sobre tonelada producida respecto a 2022. Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos, nuestro indicador tuvo un incremento del 6,3% debido principalmente a la disminución de la producción de una de las plantas afectada por la demanda.



## 4.2. EFICIENCIA ENERGÉTICA

La mejora de la eficiencia energética, mediante la identificación y optimización del consumo, junto con la implementación de prácticas de producción más eficientes, es crucial para nosotros.

Evaluamos el consumo energético a través de diferentes KPIs a nivel planta, estableciendo objetivos anuales y realizando un seguimiento mensual, identificando oportunidades de mejora que nos permitan garantizar su cumplimiento.

**Tabla 7.** Consumo energético directo de Grupo Fiesta 2023

	2022	2023	% Var. Vs 2022
Consumo total de energía (KWh)	39.164.831	38.538.927	(1,6%)
Producción (Ton)	34.889	35.753	2,5%
Consumo total de energía/producción (KWh/Ton)	1.123	1.078	(4,0%)

Detalle del consumo total de energía por tipología:

		2022	2023	% Var. Vs 2022
Consumo energía Directa	Fuentes no renovables (KWh)	27.015.213	26.095.252	(3,4%)
	Fuentes renovables (KWh)	-	-	N.A
	<b>Consumo total de energía directa (KWh)</b>	<b>27.015.213</b>	<b>26.095.252</b>	<b>(3,4%)</b>
Consumo energía Indirecta	Electricidad comprada a la red (KWh)	5.103.008	6.273.364	22,9%
	Electricidad proveniente de fuentes renovables (KWh)	7.046.610	6.170.311	(12,4%)
	<b>Consumo total de energía indirecta (KWh)</b>	<b>12.149.618</b>	<b>12.443.675</b>	<b>2,4%</b>

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



## 4. Balance ecológico

Adicionalmente, en la planta de producción en Guatemala hemos instalado más de 2.600 paneles solares para generar energía eléctrica renovable, aproximadamente un 20% del consumo total de la planta. Por otro lado, hemos firmado un contrato de compra de energía (*Power Purchase Agreement - PPA*) para abastecernos exclusivamente de energía eléctrica certificada como de origen renovable.

El 50% del consumo eléctrico total del Grupo Fiesta<sup>2</sup> proviene de fuentes renovables y con ello, hemos conseguido evitar en 2023 la emisión de 2.414 toneladas de CO<sub>2</sub>.



Gracias a las medidas implementadas para mejorar la eficiencia energética en las plantas productivas del Grupo Fiesta, hemos logrado **reducir el consumo de energía en un 1,6% en 2023** comparado con 2022, esto impulsó el excelente resultado del indicador KWh sobre toneladas producidas que alcanzó una **reducción del 4% en comparación con el año 2022**. Además, como parte de nuestros objetivos para el año 2024, nos hemos comprometido a reducirlo un 1% adicional con respecto al año anterior.

<sup>2</sup> El consumo eléctrico de origen renovable de la planta de producción de CAPSA es el 60%, siendo el 50% el consumo eléctrico renovable consolidado con la planta de producción en España

### Gestión de la contaminación lumínica y acústica

El Grupo Fiesta evita la contaminación acústica dando cumplimiento a la normativa actual, realizando mediciones y evaluaciones de ruido según lo dispuesto en el RD 286/2006, de 10 de abril, especialmente cuando se producen cambios en las condiciones laborales, en nuevas instalaciones o en la incorporación de equipos. Estas evaluaciones se llevan a cabo en todos los puestos de trabajo, centrándose en aquellos donde se superan los límites permitidos. Además, se inspecciona la instalación de aire comprimido para corregir posibles fugas que puedan aumentar los niveles de ruido, y se proporciona protección auditiva a todos los empleados para prevenir lesiones.



En cuanto al control de la contaminación lumínica, se realizan mediciones periódicas de acuerdo con lo establecido en el RD 486/1997 del 14 de abril, con el fin de garantizar que los lugares de trabajo permitan una visibilidad adecuada para que los empleados puedan desplazarse y llevar a cabo sus actividades sin riesgos para su seguridad y salud. Dichas mediciones se efectúan particularmente cuando hay cambios en las condiciones de trabajo y abarcan todos los puestos de trabajo en la planta. Por último, se verifica que durante la inactividad de la planta no haya luces encendidas innecesariamente y que la iluminación exterior esté activa solamente en ausencia de luz natural.



### 4.3. GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático representa un fenómeno de alcance global, evidenciado por el incremento en la temperatura media del planeta. Sus efectos incluyen el retroceso de los glaciares, el ascenso del nivel del mar y la intensificación de eventos climáticos extremos, como sequías, inundaciones, olas de calor y ciclones tropicales. Según el informe de la Organización Meteorológica Mundial, publicado en mayo de 2023 bajo el título *Actualización climática mundial anual a decenal*<sup>3</sup>, existe una probabilidad del 66% de que la temperatura exceda en más de 1,5 °C los niveles preindustriales entre los años 2023 y 2027. Estas proyecciones indican una aceleración en el calentamiento global, con posibles repercusiones devastadoras.

En Fiesta estamos comprometidos con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la adaptación a sus impactos, siguiendo un marco de implementación y gestión que cumpla con las políticas y estándares tanto nacionales como internacionales.

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

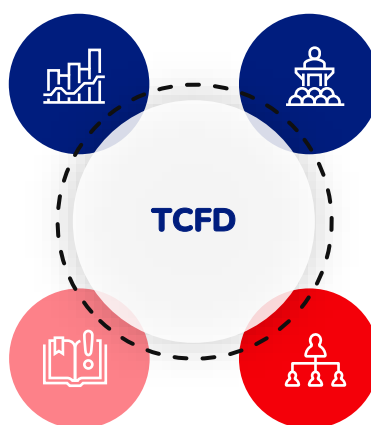
El Grupo Colombina sigue las recomendaciones del TCFD<sup>4</sup>, para divulgar los asuntos de clima. En este sentido, ha elaborado un informe que evalúa nuestro alineamiento con dichas recomendaciones. Para más información, véase el siguiente enlace: [https://colombina.com//uploads/custompage/PDF2024/TCFD\\_2023.pdf](https://colombina.com//uploads/custompage/PDF2024/TCFD_2023.pdf)

#### 4. Objetivos y métricas

El Grupo Fiesta calcula anualmente su huella de carbono (alcances 1 y 2) en colaboración con su asesor externo GALA siguiendo la metodología de cálculo *GHG Protocol*. Asimismo, el Grupo se fija anualmente a todas sus plantas productivas objetivos de reducción de la huella de carbono.

#### 3. Gestión de riesgos

Identificación y evaluación de los riesgos asociados al clima a partir del uso de una matriz corporativa, en la que se detallan las causas, consecuencias, impactos, responsables, controles, planes de acción y la frecuencia de ejecución de controles, así como la efectividad de estos. En total, se contemplan 11 riesgos principales que pueden afectar a la consecución de los objetivos del negocio, entre los cuales se encuentra el riesgo relacionado con los efectos del cambio climático. Para más información, véase el apartado 9.4. Gestión de riesgos.



#### 1. Gobernanza

La gestión del cambio climático se aborda desde el órgano de máxima responsabilidad, como es la Junta Directiva, involucra a todos los niveles de la organización como son; Comité de Riesgos, Comité de Sostenibilidad, Comité de Balance Ecológico.

#### 2. Estructura

El Grupo dispone de una Política de Gestión de Riesgos Corporativa en donde se encuentran integrados todos los riesgos financieros y no financieros. En este sentido, se valora el impacto y oportunidades relacionados con el clima en los negocios, estrategia y planificación financiera.

<sup>3</sup> <https://library.wmo.int/viewer/66224/?offset=4#page=1&viewer=picture&o=&n=0&q=>

<sup>4</sup> El Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) creó en 2015 el *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD, por sus siglas en inglés), un Grupo para fomentar a las empresas a informar a los grupos de interés acerca de los riesgos relacionados con el cambio climático y la forma de gestionarlos

### Huella de carbono:

El periodo examinado para calcular las emisiones abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023, y los límites del inventario de gases de efecto invernadero (GEI) se basan en el enfoque de control operacional, es decir, todas las operaciones llevadas a cabo en Fiesta y CAPSA. Los cálculos se expresan en toneladas de dióxido de carbono equivalente e incluyen las emisiones para los alcances 1 y 2, que analizan las emisiones directas de gases de efecto invernadero y las emisiones indirectas por consumo de electricidad en las instalaciones. Adicionalmente, se calculan las emisiones biogénicas<sup>5</sup>.

Los factores de emisión utilizados son:

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

**Tabla 8.** Comparativa de emisiones alcance 1 y 2 del Grupo Fiesta

Descripción	2020	2021	2022	2023	% Variación vs 2022
Alcance 1: Emisiones directas (ton CO <sub>2</sub> e)	5.294	5.562	6.104	5.804	(5%)
Alcance 2: Emisiones indirectas por consumo de electricidad (Ton CO <sub>2</sub> e)	3.496	4.214	4.455	4.627	3,8%
Emisiones totales A1 + A2 (ton CO <sub>2</sub> e)	8.789,8	9.775,5	10.558,4	10.430,6	(1,2%)
Producción (ton)	27.905	32.959	34.890	35.753	2,5%
Intensidad de emisiones (KgCO <sub>2</sub> e/ton prod)	315	297	303	292	(3,6%)
Emisiones biogénicas (ton CO <sub>2</sub> e)	-	-	-	255	-
Intensidad de emisiones (KgCO <sub>2</sub> e/ton prod)	315	297	303	292	(3,6%)
Emisiones biogénicas (ton CO <sub>2</sub> e)	-	-	-	255	-

<sup>5</sup> La metodología del *GHG Protocol* establece que las emisiones de CO<sub>2</sub> que resultan de la combustión de biomasa de origen vegetal, deben ser reportadas por separado del Inventario de GEI, puesto que las plantas de las cuales proviene la biomasa realizaron una fijación de CO<sub>2</sub> que es equivalente a la liberación que resulta de la combustión. Los combustibles en Guatemala no presentan mezcla con biocombustibles, además no presentan factores de emisión propios, por lo cual se calculan sus emisiones con los factores de emisión de IPCC.

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

En línea con los objetivos corporativos de reducción, en este caso, la huella de carbono (TN CO<sub>2</sub>/Ton producida) hemos logrado reducir nuestra huella de carbono en 2023 un 3,6% respecto al año anterior, es decir, de 303 KG/CO<sub>2</sub> a 292 KG/CO<sub>2</sub>. Por otro lado, hemos logrado mejorar la meta fijada para este año para el Grupo Fiesta en un 6,4% (312 KG/CO<sub>2</sub>).

#### 4.4. GESTIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS

El Grupo Fiesta está comprometido con la maximización del uso eficiente de recursos y la minimización de la generación de residuos. Todos los materiales deben ser reutilizados o reciclados al máximo para prolongar su vida útil y reducir la necesidad de extraer nuevos recursos naturales.

El Grupo Colombina tiene una **Política de Sistema de Gestión Basura Cero**, y está comprometido con una gestión integral de residuos a través de la reducción, separación en la fuente, reutilización y reciclaje, para cumplir con la legislación ambiental y fortalecer la estrategia de sostenibilidad, satisfaciendo las expectativas de las partes interesadas. Gracias a esta gestión, una de las plantas obtuvo la certificación Basura Cero con una puntuación de 94/100.

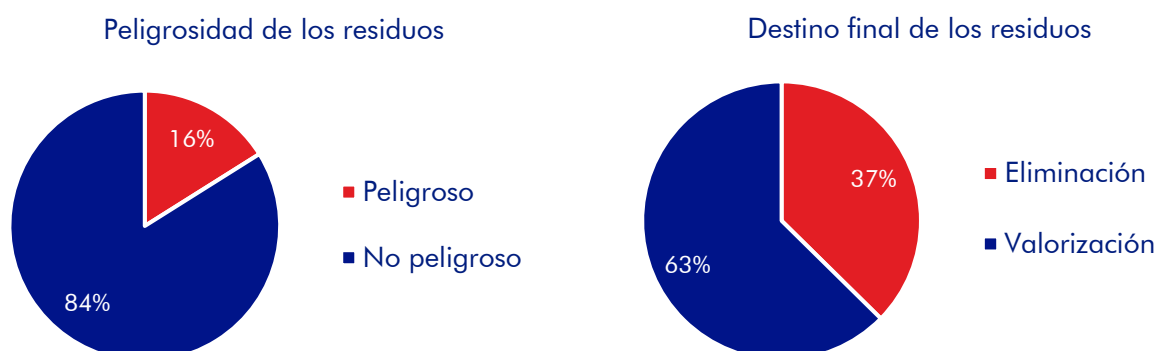
Asimismo, desde el Corporativo se implementa **el Programa de control de residuos sólidos** con el que se lleva a cabo una gestión integral de los mismos, tanto peligrosos como no peligrosos, y se da cumplimiento a la normativa ambiental vigente.

Los residuos generados por el Grupo Fiesta son gestionados a través de dos gestores autorizados, de residuos peligrosos y no peligrosos, quienes los tratan adecuadamente según su naturaleza, priorizando su valorización mediante reciclaje, reutilización o recuperación, y en última instancia su eliminación en vertederos.

A continuación, se desglosan los residuos generados en 2022 y 2023 clasificándolos por peligrosidad y destino final del residuo:

**Tabla 9.** Cantidad de residuos totales del Grupo Fiesta 2023

Tipo de residuo	Peligrosidad	Destino final <sup>6</sup>	Cantidad total residuo 2023 (Ton)
Otros Residuos sólidos aprovechables	No peligroso	Valorización	449,9
Otros Residuos sólidos no aprovechables	No peligroso	Eliminación	285,3
Papel, madera y cartón	No peligroso	Valorización	265,1
Residuos orgánicos peligrosos	Peligroso	Eliminación	178,1
Plásticos	No peligroso	Valorización	59,0
Metálicos no peligrosos	No peligroso	Valorización	37,0
Otros residuos peligrosos	Peligroso	Eliminación	24,8
Otros residuos peligrosos <sup>7</sup>	Peligroso	Valorización	7,0
Sosa cáustica <sup>8</sup>	Peligroso	Valorización	-
<b>TOTAL</b>			<b>1.306,2</b>

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


<sup>6</sup> De acuerdo con el gestor autorizado de residuos, se ha considerado valorización a los desechos que, después de cumplir una función específica, pueden someterse a procesos de reciclaje, reutilización o recuperación, mejorando así sus atributos para obtener un nuevo valor

<sup>7</sup> Otros residuos peligrosos con destino final valorización: residuos peligrosos metálicos, plásticos contaminados, sosa cáustica, entre otros

<sup>8</sup> Otros residuos peligrosos con destino final eliminación: residuos peligrosos gases, plásticos contaminados, otros residuos peligrosos, entre otros

### Desperdicio alimentario

El Grupo Fiesta está comprometido con la reducción de la pérdida y el desperdicio de alimentos a través de medidas que promueven la sostenibilidad de los sistemas, la inclusión social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo económico, con el objetivo de mejorar la seguridad alimentaria y la nutrición. En este sentido, el Corporativo dispone de una **Política para la prevención y gestión de pérdida y el desperdicio de alimentos** en todas las etapas de la cadena alimentaria. Asimismo, se implementan acciones como:

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

El Grupo Fiesta cuenta con un proceso de planificación en varias fases que nos permite disminuir los excedentes de materiales al final de nuestra cadena de abastecimiento. Realizamos un proceso de planeación de ventas acorde con la demanda. Posteriormente el Departamento de Producción planea de acuerdo a capacidades y mínimos de producción, y por último el Departamento de Compras, realiza su proceso considerando estas necesidades, teniendo como objetivo cubrir las para garantizar el suministro, pero sin descuidar el capital de trabajo. Este proceso permite mantener la operativa óptima de la compañía, evitando comprar y producir en exceso y reduciendo el posible desperdicio al final de la cadena.

Fiesta se ha comprometido firmemente a minimizar el desperdicio de alimentos, promoviendo el valor social de sus productos y disminuyendo su impacto ambiental. En este sentido, se reporta mensualmente la cantidad de excedentes de alimentos durante la producción, así como los alimentos recuperados o aprovechados. En este último caso, el Grupo Fiesta colabora para utilizar estos alimentos en la alimentación animal. Además, muchos alimentos son recuperados como jarabe para otros procesos de producción. Gracias a estas iniciativas de aprovechamiento de alimentos, **el Grupo Fiesta logró aprovechar y/o recuperar el 79% de los excedentes de alimentos en 2023.**



## 4.5. ESTRATEGIA DE ENVASES Y EMPAQUES

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



En línea con la estrategia de gestión de envases, se han realizado las siguientes medidas de mejora en 2022 y 2023 en la planta de producción de Alcalá de Henares:

- Reducción del tamaño de plástico de las bolsas de Piruletas → **17,4% reducción**
- Reducción de la envoltura primaria de plástico del Fresquito → **10,5% reducción**
- Sustitución del retráctil del regaliz por termosellado → **59% reducción de plástico**
- Reducción del gramaje en papel del palito de papel → **13% reducción**
- Eliminación de los tobos que tenían mayor material plástico Tobos → **6% reducción**
- Eliminación de una de las dos etiquetas que tenían los envases de los regalices → **50% reducción**

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

- **Programa de reducción de consumo de plástico flexible:** En 2023 se ha conseguido reducir aproximadamente 40 toneladas de material no comestible reduciendo el material utilizado. Esto ha supuesto una reducción del 6,4% de material y un ahorro económico estimado de cerca de 81 mil euros.
- **Programa *Clean and Clear*:** Eliminación del 100% de determinados colorantes de los comestibles consiguiendo una reducción de 2,5 toneladas menos y un ahorro económico estimado de 41 mil euros.

#### Consumo materias primas:

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

**Tabla 10.** Consumo de materias primas de Grupo Fiesta en toneladas

Categorías	TOTAL 2022	2023			Variación 2023 vs 2022 (%)
		Guatemala	España	TOTAL	
Materias Primas Básicas	35.003,9	33.724,10	3.433,00	37.157,10	6,2%
Esencias y Colorantes	432,60	472,80	16,70	489,50	13,2%
Otras Materias Primas	2.220,60	1.899,50	142,50	2.042,00	(8,0%)
Envases	1.988,70	1.605,50	188,90	1.794,40	(9,8%)
Empaques	5.678,70	5.795,10	457,60	6.252,70	10,1%
<b>TOTAL</b>	<b>45.324,50</b>	<b>43.497,00</b>	<b>4.238,70</b>	<b>47.735,70</b>	<b>5,3%</b>



## S. DESARROLLO SOCIAL

### S.1. CONTRIBUCIÓN A NUESTRAS COMUNIDADES LOCALES

Somos plenamente conscientes del impacto que generamos en las comunidades donde operamos por lo que mantenemos un compromiso sólido con ellas, reconociéndolas como un componente esencial para el Grupo Fiesta. Nos esforzamos por ser una fuerza positiva de transformación que contribuya de manera significativa a su progreso económico y social. Para alcanzar este objetivo, nos comprometemos a desarrollar e implementar estrategias y programas que fortalezcan el entramado social y fomenten su crecimiento sostenible.

El Grupo Fiesta es miembro activo de varias asociaciones sectoriales en los países donde tiene operaciones. Durante el año 2023, **contribuyó con 280 miles euros en cuotas de membresía, participación en reuniones y actividades de formación**. El objetivo es mantenerse actualizado sobre legislación y regulaciones en el ámbito alimentario para continuar promoviendo prácticas responsables en temas ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo. Entre estas asociaciones se incluyen Ecoembes, Produlce, AEDHEE, AERCE y la Fundación Centro Guatemalteco de Producción más Limpia (CGP+L), entre otras.



El Grupo Fiesta hizo donaciones y colaboraciones con organizaciones locales, centradas en la infancia, el deporte y las artes, para generar un impacto social positivo en la sociedad. El importe total de dichas **donaciones a fundaciones sin ánimo de lucro en 2023 asciende a 9,2 mil euros , un 30% más que en 2022**, demostrando el compromiso de Fiesta y CAPSA por el desarrollo sostenible de los entornos en los que opera. A continuación, se presentan las principales contribuciones de Fiesta que han generado este impacto positivo en la sociedad:



**1. Apoyo a los colectivos en riesgo de exclusión social:** Fiesta colabora con diferentes fundaciones y asociaciones dirigidas a proteger a la infancia, como la Fundación Madrina y la Fundación Diversión Solidaria, a través de la donación de productos en distintos momentos del año. En 2023 colaboramos con la donación de meriendas para los campamentos de verano de niños en riesgo de exclusión social, así como con la donación de producto para diferentes acciones durante la Navidad. Además, Fiesta promovió una acción interna entre los empleados para recolectar regalos y repartirlos entre los niños de familias sin recursos en Navidad. De estas acciones se han beneficiado más de 370 personas.



2. Se brindó apoyo a la carrera solidaria de la Fundación También, financiando los dorsales de los empleados que desearon correr para ayudar a la inclusión de personas con discapacidad.



3. Colaboración con la carrera solidaria organizada por la Asociación Oncológica Optense, cuyos fondos fueron íntegramente destinados al Hospital Pediátrico Niño Jesús para la lucha contra el cáncer infantil.



4. Colaboración con la Fundación Al Paso a través de nuestra cesta de Navidad solidaria para apoyar el desarrollo personal y la calidad de vida de personas con discapacidad cognitiva, sensorial o física.



5. Patrocinio de la XI edición del Corazón Classic Match en colaboración con la Fundación Real Madrid, un partido amistoso entre el Real Madrid Leyendas y el FC Porto Vintage, celebrado en el Bernabéu cuyos beneficios se donarán íntegramente a la lucha contra la enfermedad de la ELA y a la sostenibilidad de los proyectos de la Fundación Real Madrid (Acordado en 2023 y celebrado en marzo de 2024).



6. En CAPSA se realizaron donaciones al Banco de Alimentos por valor de 7.948 € con el propósito de ayudar a paliar la escasez de alimentos entre la población que se encuentra en una situación de extrema pobreza.

## 6. FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD

### 6.1. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Nuestra estrategia de sostenibilidad tiene como objetivo generar valor compartido, reconociendo a nuestros proveedores como socios esenciales en la consecución de objetivos comunes. Creemos firmemente que, al contribuir al crecimiento sostenible de nuestros aliados en la cadena de suministro, podemos establecer una red de proveedores altamente competitiva, lo que no sólo beneficia al desarrollo de nuestra empresa, sino que también impulsa el progreso colectivo en el ámbito económico y empresarial.

El Grupo Colombina dispone de una **Política de proveedores** la cual se basa en principios fundamentales que abogan por la libertad de asociación, la prohibición del trabajo infantil y forzado, la eliminación de la discriminación, el cumplimiento de los horarios de trabajo y remuneración, la promoción de la salud y seguridad laboral, el cuidado del medio ambiente, la integridad comercial y una comunicación abierta y transparente en toda la cadena de suministro. Estos principios se implementan a través de lineamientos que garantizan el respeto a los derechos laborales, el cumplimiento de las regulaciones ambientales y comerciales, y la promoción de prácticas éticas y responsables en todas las operaciones.

Por otro lado, el Grupo Colombina cuenta con un procedimiento para la selección y negociación de proveedores que abarca desde la identificación de la necesidad del cliente interno hasta la elección, negociación y establecimiento del proveedor. Dicho procedimiento cubre diferentes categorías que van desde materias primas hasta productos terminados, así como servicios.

Entre los criterios clave que usa el Corporativo para la selección de proveedores se **encuentran la sostenibilidad, la eficiencia energética, transporte y logística responsable, la gestión de residuos y la calidad y durabilidad de los productos**. Además, se solicitan certificaciones de competencia técnica y se prefiere a proveedores comprometidos con la sostenibilidad y la calidad.

Por su parte, Fiesta dispone de un procedimiento propio de homologación de proveedores que todo proveedor debe rellenar y firmar. En él se tratan requerimientos de calidad, legalidad, seguridad y salud y buenas prácticas, entre otros.



Fiesta podrá realizar auditorías a proveedores cuando el proveedor disponga de un incumplimiento grave identificado en el cuestionario de homologación, como por ejemplo no disponer del certificado acreditativo BRC<sup>9</sup>.

El Grupo Fiesta dispone de un total de 1.020 proveedores, de los cuales 915 son proveedores nacionales (90%) y 105 son proveedores internacionales (10%). Se han realizado compras por un total de 72 millones de euros, de los cuales el 77% provienen de proveedores nacionales y el 23% de proveedores internacionales. Esto resalta el compromiso firme de Fiesta y CAPSA con el apoyo y la promoción de los proveedores locales en sus operaciones comerciales.

## 6.2. CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

El Grupo Fiesta se compromete a velar por el bienestar completo de sus consumidores, dando prioridad a su salud. A través de su **Política de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente y prevención**, Fiesta y CAPSA se comprometen a cumplir con los objetivos establecidos en estas áreas, siguiendo los principios de la política del Grupo Colombina. En este sentido, satisface las expectativas del mercado nacional e internacional, elaborando productos innovadores, promoviendo una cultura de inocuidad y calidad, garantizando la seguridad y salud de sus colaboradores y visitantes, orientando sus actividades hacia la prevención de la contaminación y el uso eficiente de los recursos naturales, cumpliendo con los requisitos legales y normativos, protegiendo sus activos de información, brindando una comunicación constante a sus Grupos de Interés y enfocando sus procesos en la mejora continua y en la satisfacción de las necesidades de sus clientes a nivel global.

Fiesta tiene en cuenta a todos los grupos, incluyendo a quienes padecen celiaquía o son sensibles al gluten. Por ello, todos los productos del Grupo son aptos para personas celíacas, con excepción del regaliz. Mediante el **procedimiento de gestión de alérgenos**, Fiesta garantiza que se manejen de manera adecuada para prevenir la contaminación cruzada en los productos que no contienen esos alérgenos. Por otro lado, desde Fiesta existe la posibilidad de producir productos HALAL y KOSHER.



<sup>9</sup> El estándar BRC es ampliamente reconocido a nivel internacional como un modelo utilizado por los distribuidores y grandes superficies para evaluar a sus proveedores de productos de marca propia, garantizando el cumplimiento de requisitos que aseguran la seguridad, calidad y conformidad legal de los alimentos

El Grupo Fiesta cumple con las **Normas Internacionales de Seguridad Alimentaria Certificados en BRC Nivel A+ y AA** respectivamente. Esta certificación BRC (*por sus siglas en inglés, British Retail Consortium*) es un estándar reconocido internacionalmente diseñado para garantizar la seguridad y la calidad de los alimentos y otros productos consumibles.



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

Durante el transcurso del año 2023, no se han recibido reportes de incumplimientos en materia de seguridad alimentaria. A continuación, se resumen todas las certificaciones del Grupo Fiesta 2023:

**Tabla 11.** Certificaciones de calidad de las plantas de producción del Grupo Fiesta

Tipología	Certificación	CAPSA Guatemala	FIESTA España
Inocuidad	GMP <sup>10</sup> – <i>Good manufacturing practice</i>	☑	
	HACCP <sup>11</sup> – Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control	☑	
	FSSC 22000 <sup>12</sup> – <i>Food Safety System Certification</i>	☑	
	ISO 22000 <sup>13</sup> – Sistema de gestión de inocuidad alimentaria	☑	
	BRCGS – <i>British Retail Consortium Global Standard Food Safety</i>	☑	☑
Calidad	ISO 9001 – Sistema de gestión de calidad	☑	
Medio ambiente	ISO 14001 – Sistema de gestión ambiental	☑	
Seguridad en la cadena de suministro	BASC <sup>14</sup> – <i>Business Alliance for Secure Commerce</i>	☑	
	OEA <sup>15</sup> – Operador Económico Autorizado	☑	

<sup>10</sup> La certificación GMP se refiere a un conjunto de normas y directrices internacionales que garantizan que los productos se fabriquen, controlen y almacenen de manera consistente y según estándares de calidad adecuados para su uso previsto

<sup>11</sup> La certificación HACCP es un sistema reconocido internacionalmente que se utiliza para identificar, evaluar y controlar los peligros significativos relacionados con la seguridad alimentaria en todas las etapas de la cadena de producción de alimentos

<sup>12</sup> La certificación FSSC 22000 es un estándar reconocido internacionalmente y basado en las normas ISO 22000 para la gestión de la seguridad alimentaria en toda la cadena de suministro de alimentos. La certificación FSSC 22000 se utiliza para demostrar el cumplimiento de los estándares de seguridad alimentaria por parte de las organizaciones que participan en la producción, procesamiento y distribución de alimentos, lo que ayuda a garantizar la inocuidad y calidad de los productos alimenticios

<sup>13</sup> La norma ISO 22000 es un estándar internacional que establece los requisitos para un sistema de gestión de inocuidad alimentaria

<sup>14</sup> La certificación BASC es un programa de seguridad en la cadena de suministro que establece estándares y procedimientos para prevenir el contrabando, el narcotráfico, el terrorismo y otras actividades ilícitas en el comercio internacional

<sup>15</sup> La certificación OEA es un programa de seguridad y facilitación del comercio que otorgan las autoridades aduaneras de varios países



## 7. NUESTROS COLABORADORES

### 7.1. BIENESTAR LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Nos comprometemos a priorizar el bienestar de nuestros colaboradores, reconociendo su importancia para el éxito duradero de nuestro Grupo. En el centro de nuestra estrategia está ofrecer a nuestros empleados una oferta de valor competitiva. Esto implica introducir modelos de trabajo más flexibles y adaptables, promover el aprendizaje continuo, respaldar el desarrollo del talento joven, fomentar un ambiente laboral inclusivo y diverso, y proporcionar paquetes de beneficios que aborden todas las áreas del bienestar de nuestros empleados. Estas acciones nos permiten crear oportunidades de desarrollo más atractivas y sobresalir en la atracción y retención de talento.

Los datos que a continuación se muestran tabulados hacen referencia a la plantilla del Grupo Fiesta a 31 de diciembre de 2023.



Tabla 12. Número total y distribución de la plantilla <sup>16</sup>

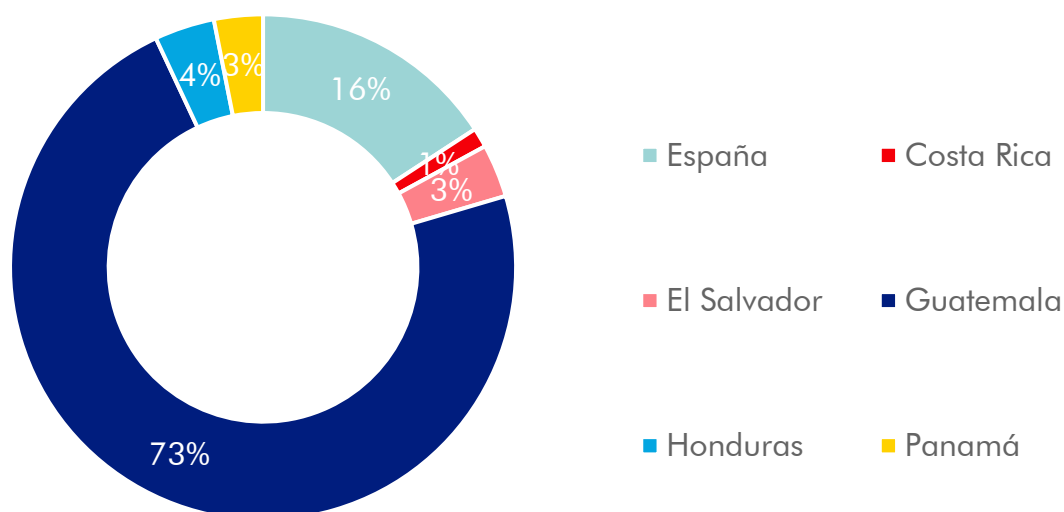
	2022	2023	Proporción H vs M
Hombres	760	776	69%
Mujeres	341	344	31%
<b>TOTAL</b>	<b>1.101</b>	<b>1.120</b>	<b>100%</b>

El 69% de la plantilla total de Fiesta está conformada por hombres y el 31% por mujeres. Respecto al año pasado, la Compañía ha crecido un 2% en plantilla.

<sup>16</sup> La metodología de cálculo del número de empleados es la plantilla a cierre del ejercicio 2023 (31 diciembre 2023) y se ha tenido en cuenta tanto la plantilla conformada por las Sociedades de Centroamérica de CAPSA como la plantilla de Fiesta en España

**Tabla 13.** Número total y distribución de la plantilla por país

	FIESTA	CAPSA					Total
	España	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Panamá	
Mujeres	65	4	27	199	23	26	344
Hombres	112	10	11	614	20	9	776
<b>Total 2023</b>	<b>177</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>813</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>1.120</b>
<b>Total 2022</b>	<b>178</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>792</b>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>1.101</b>


**Tabla 14.** Número total y distribución de la plantilla por categoría profesional

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	18	5	23	18	4	22
Jefaturas	25	22	47	24	26	50
Coordinadores, Supervisores	66	22	88	68	21	89
Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	47	19	66	48	19	67
Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	604	273	877	618	274	892
<b>TOTAL</b>	<b>760</b>	<b>341</b>	<b>1.101</b>	<b>776</b>	<b>344</b>	<b>1.120</b>



**Tabla 15.** Número total y distribución de la plantilla por edad

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<30 años	242	92	334	282	103	385
31-50 años	419	212	631	406	205	611
>50 años	99	37	136	88	36	124
<b>TOTAL</b>	<b>760</b>	<b>341</b>	<b>1.101</b>	<b>776</b>	<b>344</b>	<b>1.120</b>

**Tabla 16.** Clasificación por tipo de contrato desglosado por sexo, categoría profesional y edad

Sexo	Hombres	Mujeres	Total 2023	Total 2022
Contrato indefinido	759	338	1.097	1.068
Contrato temporal	17	6	23	33
<b>Total 2023</b>	<b>776</b>	<b>344</b>	<b>1.120</b>	<b>-</b>
<b>Total 2022</b>	<b>760</b>	<b>341</b>	<b>-</b>	<b>1.101</b>

Categoría profesional	Directivos	Jefaturas	Coordinadores, Supervisores	Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	Total 2023	Total 2022
Contrato indefinido	22	50	88	67	889	1.116	1.093
Contrato temporal	0	0	1	0	3	4	8
<b>Total 2023</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>89</b>	<b>67</b>	<b>892</b>	<b>1.120</b>	<b>-</b>
<b>Total 2022</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>88</b>	<b>66</b>	<b>877</b>	<b>-</b>	<b>1.101</b>

Edad	Indefinido	Temporal	Total 2023	Total 2022
<30 años	382	3	385	334
30-50 años	610	1	611	631
>50 años	105	19	124	136
<b>Total 2023</b>	<b>1.097</b>	<b>23</b>	<b>1.120</b>	<b>-</b>
<b>Total 2022</b>	<b>1.068</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>1.101</b>

### Empleo de calidad

Nuestro compromiso con el empleo de calidad se refleja en la escasa utilización de modalidades contractuales no indefinidas, así como en el bajo índice de rotación voluntaria, situado en 2023 en el 2,36%.

**Tabla 17.** Número de despidos desglosado por sexo, edad y categoría profesional

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

**Tabla 18.** Remuneraciones medias (€) por edad, sexo y categoría profesional <sup>17</sup>

	Categoría profesional	FIESTA	CAPSA				
		España	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Panamá
<b>Hombres</b>	Directivos	123.094	151.526	66.808	96.758	-	96.381
	Jefaturas	85.565	60.512	31.443	35.025	30.077	21.771
	Coordinadores, Supervisores	42.585	-	11.198	16.226	-	-
	Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	38.283	-	15.912	17.526	12.975	-
	Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	29.617	12.630	10.468	7.178	9.831	12.577
<b>Mujeres</b>	Directivos	108.623	-	-	89.222	-	-
	Jefaturas	54.767	28.631	24.849	27.264	20.684	22.581
	Coordinadores, Supervisores	40.646	-	-	16.677	12.020	13.705
	Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	35.220	-	-	14.342	15.244	21.453
	Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	24.957	13.320	7.549	7.138	7.496	9.353

	Edad	FIESTA	CAPSA				
		España	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Panamá
<b>Hombre</b>	<30 años	28.439	-	5.108	7.164	7.085	8.013
	31-50 años	42.140	17.951	15.881	11.012	12.445	13.108
	>50 años	44.797	151.525	41.327	34.999	15.735	45.905
<b>Mujer</b>	<30 años	26.781	-	5.546	7.509	9.008	8.279
	31-50 años	34.598	23.072	9.035	10.680	10.269	12.232
	>50 años	37.400	18.892	5.373	26.614	-	8.279

<sup>17</sup> Dichas remuneraciones corresponden a las remuneraciones medias de 2023 expresadas en euros (€) y se incluyen tanto las remuneraciones fijas como el bonus

En lo que respecta a las compensaciones de los consejeros, tanto en Fiesta como en CAPSA, no cuentan con un Consejo de Administración, sino que tienen un órgano de administración formado por tres Administradores Solidarios en Fiesta y uno en CAPSA. En Fiesta, una de estas posiciones está ocupada por una mujer con nómina en la Compañía, mientras que las otras dos son ocupadas por representantes legales del Grupo. En CAPSA, la posición es ocupada por el representante legal.

**Tabla 19.** Ratio de remuneración media respecto del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) del país (€)

País	Remuneración media (€)	SMI (€)	Ratio (Rem. media/SMI)
España	3.103	1.260	2,5
Costa Rica	2.363	739	3,2
El Salvador	941	404	2,3
Guatemala	865	444	1,9
Honduras	870	499	1,7
Panamá	1.182	646	1,8

La tabla superior muestra que en todas las ubicaciones donde el Grupo Fiesta tiene personas empleadas, el salario promedio supera considerablemente el salario mínimo interprofesional establecido en cada país. Esto refleja el sólido compromiso de la empresa y su preocupación por el bienestar de todas las personas trabajadoras.

**Tabla 20.** Brecha salarial

Brecha salarial	2022	2023	Variación 2023 vs 2022
Total	11,4%	9,5%	(16,7%)

La brecha salarial de género se ha calculado como diferencia entre la media salarial de los hombres comparada con la media salarial de las mujeres, tomando como base 100 los hombres. Se consideraron los salarios promedio en cada ubicación geográfica, así como el tamaño de la plantilla en cada una de ellas, para ajustar la brecha salarial de manera más precisa a la situación real.

**Aclaraciones:**

- En las Sociedades que conforman CAPSA, las mayores diferencias salariales se observan en las categorías de "Directivos" y "Jefaturas" debido a la presencia de directivos masculinos expatriados con salarios más elevados. En el caso de las posiciones de Jefaturas, la mayoría de los cargos de mayor responsabilidad y, por ende, de salarios más altos, son ocupados por hombres.
- En España, el 80% de los hombres en la categoría "Jefaturas" trabaja en el área de ventas, lo que implica una remuneración variable relacionada con el desarrollo de negocios. Por el contrario, las mujeres ocupan principalmente roles en áreas de apoyo, y no cuentan con compensación variable en sus paquetes de remuneración.
- Es importante tener presente que cuando se habla de una "brecha negativa", se refiere al escenario en el cual el porcentaje en el que el salario promedio de las mujeres supera al de los hombres. En contraste, una "brecha positiva" señala que el porcentaje en el que el salario promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres.

**Integración de personas con discapacidad**

Se han establecido diversas medidas para garantizar la accesibilidad universal en el ámbito laboral y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Estas medidas se encuentran enmarcadas con la normativa vigente <sup>18</sup>. En este sentido, la Sociedad de CAPSA en El Salvador (Procalidad de El Salvador, S.A. de C.V.) cumple con la legislación y cuenta con una persona con discapacidad en su plantilla de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades y diversidad que la organización promueve activamente.

<sup>18</sup> En el año 2020, se promulgó la Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad en El Salvador, derogando la ley del 2000 y estableciendo que el Estado coadyuvará a garantizar la eliminación de barreras que obstaculicen el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, fomentando la implementación del diseño universal tanto en las entidades de carácter privado, como en las municipales y del sector público. Esta nueva ley establece que todo empleador privado tiene la obligación de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada 20 trabajadores que tenga a su servicio

### Organización del tiempo de trabajo

Tabla 21. Clasificación por tipo de jornada desglosada por sexo, edad y categoría profesional

Sexo	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Hombres	762	14	776
Mujeres	337	7	344
<b>Total 2023</b>	<b>1.099</b>	<b>21</b>	<b>1.120</b>
<b>Total 2022</b>	<b>1.076</b>	<b>25</b>	<b>1.101</b>

Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Total
<30 años	383	2	385
31-50 años	611	-	611
>50 años	105	19	124
<b>Total 2023</b>	<b>1.099</b>	<b>21</b>	<b>1.120</b>
<b>Total 2022</b>	<b>1.076</b>	<b>25</b>	<b>1.101</b>

Categoría profesional	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Directivos	22	-	22
Jefaturas	50	-	50
Coordinadores, Supervisores	89	-	89
Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	66	1	67
Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	872	20	892
<b>Total 2023</b>	<b>1.099</b>	<b>21</b>	<b>1.120</b>
<b>Total 2022</b>	<b>1.076</b>	<b>25</b>	<b>1.101</b>

## Medidas de desconexión laboral y conciliación familiar

Con la intención de mejorar el bienestar y promover un futuro más saludable, Fiesta cuenta con procedimientos, directrices y prácticas ejemplares específicas en asuntos laborales y sociales. Estas medidas están destinadas a cuidar el bienestar personal de las personas empleadas, promoviendo un equilibrio entre la vida profesional y personal o familiar.

### 1. Flexibilidad horaria y desconexión laboral

Desde el Grupo Colombina somos conscientes de la importancia de la desconexión laboral de todos nuestros empleados. Por ello contamos con diferentes medidas que garantizan esta desconexión, y adicionalmente cumplimos con la **Política de Desconexión Laboral Corporativa**. El Grupo Fiesta es una empresa industrial y comercial dedicada a la producción y comercialización de productos de confitería y uno de los objetivos principales de la Compañía es alcanzar un nivel adecuado de productividad. Debido a esto, dividimos a nuestro personal en tres grupos distintos: Producción, administración y comercial:

- En el área de producción de Fiesta, se implementan tres turnos de trabajo, garantizando así la continuidad de la operación. Además, se siguen los calendarios laborales negociados y se registra la jornada laboral acorde a la ley vigente, evitando horas extra salvo en casos muy excepcionales. Se respeta íntegramente el tiempo de descanso entre turnos, así como las vacaciones y días festivos del personal operativo de Fiesta y CAPSA.
- En el área administrativa de Fiesta, se establece un horario de trabajo partido, con flexibilidad horaria de una hora en la entrada y la salida y con jornada continua los viernes. Se dispone de 45 min para comer. Existen planes de acción para compensar horas extras, en caso de que fuera necesario. No hay obligatoriedad de llevar trabajo fuera del centro ni de responder correos o llamadas fuera del horario laboral. En CAPSA, se ofrece un horario flexible para el personal administrativo que trabaja fuera del municipio donde se ubica la planta, con el fin de mejorar la calidad de vida y el tiempo familiar.
- El equipo comercial de Fiesta en España trabaja en remoto, distribuido por toda España, con flexibilidad y objetivos claros.

En cuanto a las vacaciones, todos los empleados de Fiesta disfrutan de 24 días laborables de vacaciones, además de 20 horas de asuntos propios en 2023. Además, en 2024 se lanzará la política de teletrabajo de Fiesta, que incluirá el derecho a la desconexión digital. En el próximo ejercicio se dará mayor detalle al respecto.

Por último, con estas medidas el Grupo Fiesta demuestra su compromiso con el bienestar y la desconexión laboral de sus empleados, adaptando sus políticas y prácticas para mejorar su calidad de vida y fomentar un ambiente de trabajo



## 2. Apoyo parental

La empresa ofrece varias ayudas para apoyar a su personal en diversas situaciones familiares y necesidades. Esto incluye una gratificación por nacimiento o adopción de un hijo, una ayuda familiar para personal casado o con hijos a su cargo, o personal soltero con una antigüedad mínima de un año en la empresa y una ayuda adicional para familias numerosas. Además, hay una ayuda destinada a hijos y cónyuges con discapacidad, y una ayuda escolar para libros de texto. Estas ayudas son revisadas anualmente y se ajustan según las circunstancias del empleado y su familia.

En CAPSA, se ofrece un beneficio de un obsequio por el nacimiento de un hijo, que incluye productos de primera necesidad. Además, se entrega un kit de útiles escolares para los hijos de 5 a 17 años, dirigido a los colaboradores que ganan entre 1 y 4,9 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Por otro lado, en diciembre, se otorgan regalos para los hijos de los colaboradores menores de 10 años.

## 3. Otros beneficios sociales

- **Plan de retribución flexible:** Fiesta cuenta con un plan compuesto por diferentes productos y servicios entre los que destaca el seguro médico colectivo, o los tickets guardería con exención fiscal de cuotas dedicadas a los servicios de guardería para hijos menores de 3 años de trabajadores y trabajadoras.
- **Seguro odontológico** para todas las personas trabajadoras de Fiesta España.



- **Revisión ginecológica / urológica con carácter anual** para todos los empleados de Fiesta España. En CAPSA, a los Directivos se les otorga como beneficio un chequeo médico anual, que incluye una evaluación de salud completa, y de forma adicional, la empresa les brinda póliza colectiva de seguro de gastos médicos con % mayoritario pagado por la compañía, con cobertura para el colaborador/a, cónyuge e hijos. Para todos los colaboradores en Guatemala se cuenta un con seguro de vida pagado al 100% por CAPSA.
- **Jubilación parcial con contrato de relevo:** Las personas trabajadoras en Fiesta en España que cumplan con los requisitos legales para la jubilación parcial pueden solicitarla, lo que implica que la empresa debe aceptarla mediante la celebración de un contrato de relevo simultáneo. Si la persona opta por jubilarse parcialmente con un 75% de la jornada anual, la empresa le otorga un permiso retribuido por el 25% restante de la jornada hasta que alcance la edad para la jubilación ordinaria. En 2023, 27 jubilados parciales están beneficiándose de esta medida.
- **Paquete de diversas ayudas económicas** para actividades formativas, para desplazamiento y transporte, así como para comida.
- **Acuerdos con gimnasios y fisioterapeutas locales** para lograr mejoras en el precio para los empleados de Fiesta. En CAPSA, existen alianzas con proveedores de educación formal e idiomas para lograr mejoras en el precio para los empleados.
- **Obsequios** por permanencia en la empresa y celebración anual para aquellas personas que cumplan en la empresa 5, 10 y 25 años.
- Organización de distintas **actividades internas** durante el año tanto en Fiesta como en CAPSA: acciones en días concretos como El Día de la Mujer, el Día de la Piruleta, celebración de la Semana Europea del deporte, celebración de los quinquenios, o acciones y concursos internos durante las navidades, Día del Amor y la Amistad, Día de La Mujer, Día de La Madre, Día del Padre, Campeonatos Deportivos, Día del Niño, Colombiferia, Halloween, Fiesta de Fin de Año con premios y sorteos, entre otras.
- **Cesta navideña** para cada empleado.
- **Jornada intensiva** en verano para los empleados de Fiesta.
- **Licencias no retribuidas:** Se otorgan hasta un máximo de 50 horas al año para acompañar a consulta hospitalaria, médica o urgencias médicas de cónyuges o parejas de hecho.
- **Seguro de vida** al año de antigüedad en Fiesta



Para el año 2024, se implementarán nuevos planes en Fiesta para mejorar la conciliación laboral y familiar de los empleados. Uno de ellos es el **Programa "Días Sin Cole"**, donde los trabajadores pueden llevar a sus hijos a las instalaciones de la empresa en ciertos días no lectivos. Durante este tiempo, monitores especializados se encargan de actividades y talleres, permitiendo a los padres trabajar mientras sus hijos están cuidados, divirtiéndose y aprendiendo.

### Organización del diálogo social

El Grupo Fiesta promueve un diálogo colectivo interno para asegurarse de que se establece una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo entre la dirección y las personas trabajadoras. Además, cuenta con un **convenio colectivo propio** que proporciona condiciones laborales más favorables y adaptadas a las necesidades individuales de los trabajadores, promoviendo así la participación, protección y flexibilidad en las negociaciones laborales. Este convenio se negoció y firmó en 2022, y tiene vigencia hasta el año 2026. Por otro lado, desde CAPSA no se dispone de representación sindical ni convenio colectivo como tal, sin embargo, se cuenta con un Comité de Asuntos Laborales, para abordar distintos temas que pueden afectar el bienestar laboral. Adicionalmente, se cuenta con un programa llamado "De cerca con nuestra gente" en el cual la empresa invita al personal operativo a compartir un desayuno junto con las Gerencias de Manufactura Planta, Gestión Humana y Administrativa y Financiera, con el fin de escuchar las necesidades e inquietudes de los colaboradores.



Por otro lado, Fiesta cuenta con un **Comité de Empresa** en el centro de trabajo de Alcalá de Henares, compuesto por nueve personas, que representa a las personas trabajadoras y que se reúne periódicamente con la Dirección de la empresa. Asimismo, se han constituido, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, diferentes órganos internos como la Comisión Negociadora de Convenio, la Comisión de Asuntos Sociales, la Comisión de Igualdad, la Comisión Paritaria, o el Comité de Seguridad y Salud. En CAPSA se cuenta con el comité de Salud y Seguridad Ocupacional.

### **Diversidad e igualdad de oportunidades**

Es de suma importancia para el Grupo Fiesta fomentar la diversidad, el respeto, y la igualdad de oportunidades, así como el rechazar cualquier tipo de discriminación en todos los niveles de la organización, y en las relaciones con empleados, clientes, proveedores y otras entidades.

Fiesta cuenta con una Política de Igualdad de obligado cumplimiento en todos los niveles de la organización y está comprometida con la promoción y el establecimiento de medidas de igualdad de género, combatiendo la discriminación, y asegurando el acceso igualitario a las oportunidades, así como la equidad entre hombres y mujeres, apoyándose en una serie de principios entre los que se encuentran los siguientes:

- Respeto y cumplimiento de las prácticas correctas en materia de derechos humanos aplicables a la organización.
- Establecimiento de medidas y mecanismos para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de acoso.
- Fomento de ambientes de trabajo libres de violencia y donde se favorezca la calidad de vida del personal.
- Conciliación de la vida laboral, con la personal y familiar.
- Promoción de condiciones de igualdad hacia los Grupos de Interés de la organización.

Dichos principios enunciados, se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad. La Comisión de Igualdad de Fiesta, establecida en 2021, cuenta con representantes tanto de los empleados como de la empresa. Por otro lado, en 2023 se realizó una **Encuesta de Igualdad** para toda la plantilla, así como otra específica para el equipo directivo. Fiesta y CAPSA aplican diferentes medidas de fomento de la igualdad en los procesos de selección y en la comunicación:

- **Procesos de selección:** En los procesos de selección y promoción no se discrimina a ninguna persona empleada o candidata por razón de raza, género, religión, identidad sexual, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En este sentido, en las ofertas de empleo se incluye un párrafo que hace referencia al compromiso con la no discriminación.
- **En la presentación de candidatos de CAPSA,** se dará preferencia a ternas mixtas, es decir, que incluyan tanto a hombres como a mujeres. Asimismo, cuando haya candidatos con competencias y requisitos equivalentes para el puesto, se favorecerá al sexo menos representado como medida temporal hasta equilibrar la composición de los equipos de trabajo.
- **Comunicación:** El objetivo de la Comunicación en el Grupo Fiesta es velar por el cumplimiento de la estrategia corporativa, a través de un modelo de comunicación interna y externa inclusivo, con igualdad de género, que permita alinear a los empleados y colaboradores con los objetivos de la organización, dar soporte al desarrollo de la cultura organizativa, y mantener y fortalecer la construcción de la reputación corporativa.
- **Todos los empleados del Grupo Fiesta** reciben formación en materia de Igualdad, y se ha realizado formación específica para los miembros del Comité de empresa. Por otro lado, a través de la Universidad Corporativa, todos los colaboradores pueden participar de forma voluntaria en formaciones sobre derechos humanos e igualdad de género.

### **Medidas contra la discriminación y acoso**

El Grupo Colombina cuenta con una Política de relaciones laborales y no discriminación que establece las pautas de actuación desde el reclutamiento hasta la finalización del empleo, incluyendo medidas de supervisión para garantizar su cumplimiento. Se abarcan aspectos como el reclutamiento, selección, contratación, promoción y desarrollo del personal. Asimismo, dispone de un Código de Conducta Responsable de aplicación para todas las Sociedades que conforman el Grupo Colombina y, durante el año 2023, se ha estado trabajando en la elaboración de un Código de Conducta propio para Fiesta basado en el del Grupo Colombina, en proceso de finalización. En CAPSA se cuenta con un **Código de Conducta Responsable** aplicable para los países de Centroamérica.

Existe una Línea Ética a nivel de Grupo Colombina para que cualquier colaborador pueda comunicar el incumplimiento de la legalidad, y cualquier tipo de acoso o discriminación. En CAPSA se cuenta con una línea ética para Centroamérica donde los colaboradores pueden denunciar cualquier incumplimiento al Código de Conducta Responsable o a las normas legales vigentes. A nivel local en Fiesta, con el objetivo de promover una cultura de transparencia, integridad y responsabilidad en la organización, y de acuerdo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, (reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción), se ha establecido un **Canal del informante** en el que se puede comunicar cualquier tipo de trato irrespetuoso, desigual o injusto, violencia, acoso o abuso así como discriminación y violación de los Derechos Humanos, entre otras.

No se ha recibido ninguna denuncia ni se ha abierto ningún caso de discriminación durante los años 2022 y 2023.

### Clima laboral

En octubre de 2023, Fiesta lanzó su primera encuesta de clima organizacional, para evaluar el nivel de satisfacción de los empleados con la compañía y obtener información relevante para construir planes de acción. En total, se evaluaron nueve dimensiones: imagen gerencial, responsabilidad social, autogestión, comunicación, sentido de pertenencia, compensación, interacción, condiciones de trabajo y desarrollo profesional. **El resultado total en la encuesta de Clima en Fiesta España fue de 80,4%, y el indicador de Satisfacción Global que mostraron las personas encuestadas fue de 87,2%.** En 2024 se pondrán en marcha los planes de acción en aquellas áreas de mejora identificadas.

Por otro lado, en CAPSA se realizó por sexta vez la medición de Clima Organizacional, contando con una **participación del 99.97%** de los empleados en Centroamérica, teniendo un resultado total de 87.3%, con un **resultado de satisfacción global de 93.8%**.



¡Muchas gracias a todos los que habéis participado en la encuesta!

Vuestro compromiso es fundamental para seguir fortaleciendo nuestro clima organizacional.



A lo largo del año, se realizan diferentes encuestas con el objetivo de recabar información, opiniones y sugerencias, como las encuestas de dotación, o las encuestas realizadas tras la celebración de eventos corporativos. También se estableció el Canal del Informante ya mencionado, para fomentar la transparencia y la integridad en la organización, permitiendo a los empleados informar de forma anónima sobre posibles infracciones normativas. En CAPSA se realiza una encuesta sociodemográfica anual, para actualizar información general, como datos de contacto, familiares, tallas de dotación, entre otros. También se realiza la encuesta de satisfacción al cliente del área de Gestión Humana y la encuesta de Comunicación.

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

Resumen en cifras comunicación 2023  
Fiesta



Resumen en cifras comunicación 2023  
CAPSA



En 2024, en Fiesta se lanzarán dos nuevos canales de comunicación:

- **Grupos Primarios** para mejorar la comunicación bidireccional, donde los líderes actúan como canal clave.
- **Colombinapp**, una herramienta de comunicación interna, ya implantada en el corporativo, a través de la cual se podrá acceder a noticias, comunicados, blogs, galerías de fotos, o procedimientos, entre otros, a través de una aplicación móvil corporativa que permitirá a todos los empleados acceder fácilmente a toda la información. Este lanzamiento aplica también para CAPSA Guatemala.

### **Respeto por los Derechos Humanos**

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

Desde el Corporativo se lleva a cabo un **Proceso de Debida Diligencia** en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que incluye:

- Formación a empleados y proveedores en Derechos Humanos.
- Integración de riesgos en Derechos Humanos en su sistema de gestión de riesgos empresariales.
- Estudios de identificación de impacto en DDHH y estrategias de prevención y mitigación de los mismos.
- Estrategia de comunicación y relación con sus Grupos de Interés junto con mecanismos de quejas y reclamos accesibles.
- Reporte anual de la gestión de Derechos Humanos dentro del Informe de Sostenibilidad.

Todos los empleados deben conocer y cumplir esta política, reportando cualquier posible violación. Asimismo, se espera que los proveedores actúen de manera similar, respetando los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

En CAPSA, el procedimiento de gestión de denuncias de la Línea Ética del Grupo Colombina involucra al denunciante que puede reportar personalmente o de manera anónima. La denuncia es enviada a la Gerencia de Gestión Humana para su investigación y toma de acciones correspondientes.

Tanto en 2022 como en 2023 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con los derechos humanos.



## 7.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Promover una cultura que impulse el autocuidado y garantice la protección de la vida, la salud y la seguridad de todos los colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes, es una prioridad fundamental y constituye un asunto material dentro de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Colombina.

El Grupo Colombina dispone de una **Política de Seguridad y Salud en el trabajo** de aplicación para todas las Sociedades que lo conforman que se basa en los siguientes principios:



- Impulsar un liderazgo responsable en relación con la seguridad y salud laboral.
- Gestionar la prevención a través de la identificación, evaluación y control continuo de los riesgos asociados a los procesos, con el fin de garantizar una mejora constante.
- Promover una cultura de prevención y cuidado propio en relación con la seguridad y salud laboral, basada en la premisa de que todos los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo pueden prevenirse.
- Cumplir con la normativa legal, los procedimientos internos y los acuerdos establecidos en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo.

### Comité de Seguridad y Salud

Fiesta cuenta con un Comité de Seguridad y Salud establecido para revisar las acciones de la empresa en prevención de riesgos. Este comité se reúne trimestralmente y tiene la responsabilidad de participar en la creación, implementación y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Fiesta. Además, promueve iniciativas para mejorar los métodos y procedimientos de prevención de riesgos, proponiendo la corrección de deficiencias y la mejora de las condiciones laborales.

**Tabla 22.** Indicadores de Seguridad y salud del Grupo Fiesta

	2022			2023			% Variación 2023 vs 2022
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Nº horas trabajadas	1.104.482	331.245	1.435.727	1.625.864	377.355	2.003.219	28,3%
Accidentes	22	9	31	32	11	43	28,1%
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	-
Nº días de baja	2.805	1.105	3.910	3.078	742	3.820	(2,4%)
Nº de enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	-
Horas de absentismo	82.271,00		82.271	70.080,43		70.080	(17,4%)
Índice de frecuencia <sup>19</sup>	19,9	27,2	22,2	19,6	29,2	22,6	1,7%
Índice de gravedad <sup>20</sup>	2,5	3,3	2,8	1,9	1,9	1,9	(47,4%)

<sup>19</sup> El índice de frecuencia representa el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas. Se calcula de la siguiente manera: Nº total de accidentes x 1.000.000 / Nº total de horas trabajadas

<sup>20</sup> El índice de gravedad representa el número de jornadas perdidas por los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada mil horas de trabajo. Se calcula de la siguiente manera: Nº de jornadas perdidas por accidentes x 1.000 / Nº total de horas trabajadas



Fiesta organizó la **I Semana del Deporte Fiesta Colombina** en septiembre de 2023, en el marco de la Semana Europea del Deporte, con el propósito de fomentar un estilo de vida activo, saludable y mejorar el bienestar y el ambiente laboral. Durante esa semana, se llevaron a cabo diversas actividades centradas en promover la actividad física, como charlas con expertos, clases de yoga, boxeo o entrenamientos funcionales. Además, contaron con la visita de Nathalie Carpanedo, esquiadora paralímpica, quien compartió la importancia del deporte desde su experiencia personal. El momento cumbre de la semana fue la realización de las primeras **Fiesta Olimpiadas** organizadas en la explanada ajardinada exterior de las oficinas, en las que participaron todos los empleados en una competición que incluyó pruebas físicas y de ingenio. Por su compromiso con la Semana Europea del Deporte, Fiesta recibió por parte del **Consejo Superior de Deportes de España** el premio #Beactive en la categoría Centro de Trabajo. En CAPSA se realizaron 2 campeonatos de fútbol con la participación de 192 colaboradores por cada campeonato.



### Sistema de prevención de riesgos laborales

Fiesta cuenta con un **Plan de prevención de riesgos laborales** cuyo objetivo es definir directrices que impulsen la participación del personal en la política de prevención de la empresa. Este plan promueve una gestión colaborativa, aprovechando las habilidades de todos los involucrados y asegurando la formación e información adecuada para todo el personal.

Este plan promueve una gestión colaborativa, aprovechando las habilidades de todos los involucrados y asegurando la formación e información adecuada para todo el personal. Anualmente se ejecutará un programa preventivo coordinado con el Servicio de Prevención Ajeno para cumplir con los objetivos.



Por otro lado, la Política de Prevención de Riesgos Laborales, que aplica a Fiesta y sus instalaciones, se dirige a proporcionar a los trabajadores una protección eficaz frente a los riesgos laborales con el objetivo de que el trabajo se efectúe en las mejores condiciones de seguridad y salud.

Para cumplir con los objetivos establecidos en el sistema de prevención de riesgos laborales se elaboran unos procedimientos donde se reflejan las pautas para la realización de las distintas actividades preventivas:

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

La formación es clave para mantener buenas prácticas y entornos seguros en materia de seguridad y salud. En 2023 se han realizado en el Grupo Fiesta **más de 8.200 horas de formación** en materia de seguridad y salud, prevención laboral, higiene, desinfección y seguridad alimentaria, entre otras.

Por último, el Grupo Colombina tiene una política de seguridad vial que demuestra su compromiso con la prevención de accidentes relacionados con la conducción. Todos los empleados son responsables de participar en los programas de prevención de accidentes para proteger la integridad física de los colaboradores, contratistas, así como para cuidar la comunidad y el medio ambiente.

### 7.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La formación y el crecimiento profesional de los empleados son aspectos prioritarios para el Grupo Fiesta y se valoran como inversiones cruciales para el éxito futuro de la empresa. Estas áreas son vitales dentro del área de Gestión Humana.

Fiesta y CAPSA disponen de un procedimiento de formación a través del cual garantizan que todas las personas empleadas tengan una formación personalizada adaptada a sus necesidades individuales, al tiempo que ofrecen programas de formación en liderazgo y desarrollo para mejorar las habilidades técnicas, las habilidades interpersonales y los idiomas.



Gestión Humana elabora un **Plan anual de formación** recopilando las necesidades de formación identificadas por el personal de cada departamento. El propósito es integrar estas necesidades en futuros planes, asegurando que el equipo siempre cuente con el conjunto completo de conocimientos formativos requeridos.

Desde el Grupo Fiesta, nos preocupamos por el bienestar de nuestros empleados desde el principio, por lo que hemos establecido un procedimiento de formación para el personal recién contratado. Este protocolo formativo de onboarding cubre aspectos cruciales como la Prevención de Riesgos Laborales, la Higiene y la Seguridad Alimentaria. La duración de estas formaciones varía según el puesto y abarca temas como higiene alimentaria, buenas prácticas de manipulación, aspectos específicos del trabajo y alérgenos. Aquellos que trabajen con medidas de control y puntos críticos deben recibir una formación especializada y ser evaluados en su competencia. Además, el personal relevante debe ser instruido en los procesos de etiquetado y envasado de productos de la empresa. Es fundamental que todo el personal que maneje alimentos esté capacitado en higiene alimentaria antes de comenzar su labor.

En el año 2023, la **media de horas de formación por empleado fue de 22,6 horas**, lo que representa un aumento del 5,1% respecto al año anterior. La media de horas de formación para hombres fue de 23,6 horas y para mujeres fue de 20,20 horas.

**Tabla 23.** Horas de formación desglosado por sexo del Grupo Fiesta

	Horas de formación totales	
	2022	2023
Hombre	19.102,9	18.304,1
Mujer	4.461,6	6.948,2
<b>Total</b>	<b>23.564,4</b>	<b>25.252,3</b>

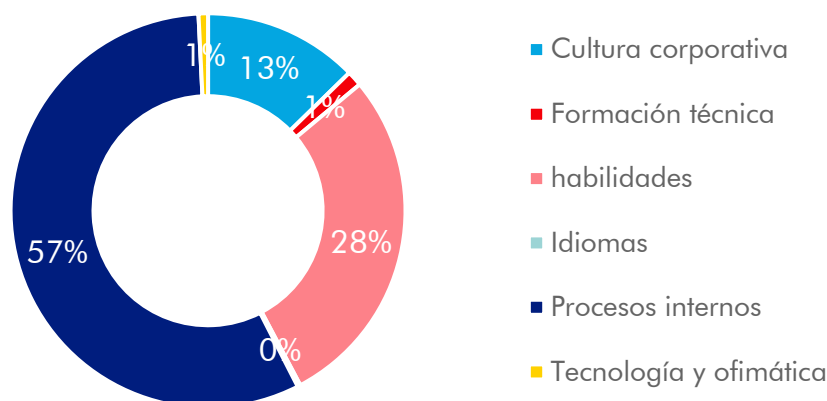
**Tabla 24.** Horas de formación desglosada por categorías profesionales del Grupo Fiesta

	Horas de formación totales	
	2022	2023
Analistas, Profesionales, Ingenieros, Ejecutivos	677,2	1.031,8
Asistentes, Auxiliares, Operativos, Vendedores	16.612,2	14.324,0
Coordinadores, Supervisores	4.594,6	6.097,6
Jefaturas	1.297,4	2.804,1
Directivos	383,3	944,1
Becarios	0,00	50,6
<b>Total</b>	<b>23.564,7</b>	<b>25.252,3</b>

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

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

Desglose de horas de formación por temática



La mayoría de las formaciones se agrupan en las temáticas de “Procesos internos” y “habilidades”. Estas acciones formativas abordan materias como calidad, seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, liderazgo y gestión del talento humano, habilidades comerciales, idiomas, riesgos de seguridad de la información y ciberseguridad. Estas iniciativas reflejan el compromiso del Grupo Fiesta con el crecimiento y el desarrollo tanto de su equipo actual como del talento emergente.

**Universidad Corporativa:**

En 2023 desplegamos la Universidad Corporativa Colombina en el Grupo, una plataforma que ofrece más de 7.000 cursos, a disposición de todos los empleados del Grupo Colombina. Estos cursos abarcan formaciones en numerosas temáticas: ventas, idiomas, comunicación, administración y finanzas, marketing, liderazgo, innovación, desarrollo de software, recursos tecnológicos, o bienestar, entre muchas otras. El contenido se ofrece en diferentes formatos para que la persona en formación pueda elegir la que mejor se adapte a su disponibilidad: vídeos, vídeos cortos, audio libros, podcast, o entrevistas con emprendedores, entre otros. Además, tiene integrado el portfolio de cursos internos.

La Universidad Corporativa Colombina permite a nuestros equipos adquirir y reforzar conocimientos, enriqueciendo su desempeño y elevando la curva de competitividad organizacional. Este compromiso con la formación continua contribuye además al desarrollo sostenible de la organización, al promover un equipo altamente capacitado y actualizado.



### Apuesta por el talento joven y colaboraciones con universidades

Desde el Grupo Fiesta apostamos firmemente por el talento joven, reconociendo su potencial para contribuir al crecimiento y la innovación del Grupo. En este sentido, la colaboración con centros educativos juega un papel fundamental. Estos acuerdos, nos permiten no sólo estar más cerca de los candidatos, sino también brindarles la oportunidad de iniciar su trayectoria profesional, fomentando así la empleabilidad de las personas jóvenes.

Actualmente, formalizamos dos tipos de convenios formativos con diferentes centros como Fundaciones, Institutos de Educación Secundaria y universidades públicas y privadas: el primero, destinado a acoger a alumnos de institutos para cursar la asignatura de "Formación en el Centro de Trabajo" en nuestras instalaciones, sin remuneración; y el segundo, para prácticas de duración variable y remuneradas de manera competitiva. Durante 2023, un total de 16 personas realizaron prácticas en Fiesta, cuatro de ellas en el marco del primer convenio y las 12 restantes en el segundo. Tres de estos estudiantes fueron contratados al finalizar su periodo de prácticas. En CAPSA, 47 personas realizaron prácticas en la empresa, de las cuales ocho fueron contratadas al finalizar su periodo de prácticas.



En 2023 en CAPSA Guatemala realizamos el primer proceso de formación *in house* basado en una certificación de competencias laborales para operarios de producción de plantas de alimentos, donde tuvimos una formación de 45 instructores internos y 45 operarios con 9 sesiones de formación de 8 horas cada una, certificados por la Universidad del Valle de Guatemala, y el apoyo en alianza con el programa Innova de Swisscontact (Fundación Suiza para la Cooperación Técnica) del que CAPSA forma parte desde el año 2022, generando oportunidades de desarrollo en países emergentes.

Por último, apostamos por la promoción interna como la mejor forma de impulsar el crecimiento de las personas que forman parte de nuestra organización, así como el crecimiento de nuestra propia Compañía. Valoramos el compromiso de nuestros trabajadores, su honestidad, y su desempeño y abogamos por una larga carrera profesional dentro de nuestra Compañía.

### Plan de Alineación del Desempeño (PAD)

En Fiesta y CAPSA reconocemos que uno de los desafíos fundamentales para el progreso de la empresa radica en el bienestar de sus empleados. Creemos firmemente que sólo mediante un equipo comprometido, que se sienta valorado y respaldado en un ambiente de confianza, podemos garantizar el éxito empresarial. Por esta razón, hemos implementado un **Plan de Alineación del Desempeño**, diseñado para **evaluar nuestro rendimiento individual y alinear nuestras acciones con los objetivos estratégicos de la empresa**. El propósito es trabajar de manera cohesionada hacia metas comunes. A través de este plan, los empleados pueden comprender cómo su labor individual contribuye al éxito general de la empresa. Actualmente, en Fiesta España este programa está disponible solo para el área administrativa, aunque tenemos previsto extender este modelo de trabajo por objetivos al área de Producción en el futuro. Por otro lado, en CAPSA está disponible para toda Centroamérica a nivel administrativo, operativo y comercial.



## 8. TRANSPARENCIA Y NUTRICIÓN

### 8.1. FORTALECER EL PERFIL NUTRICIONAL

Reconociendo la trascendencia de nuestro liderazgo en la industria alimentaria y la necesidad de adaptarnos a un entorno dinámico, así como de cumplir con las estrictas regulaciones en salud y nutrición, reafirmamos nuestro compromiso de encabezar la transición hacia una alimentación más saludable. Además, mantenemos una comunicación continua para construir relaciones sólidas con nuestros clientes y consumidores, permitiéndonos comprender y satisfacer sus expectativas y necesidades de manera efectiva.

Nos dedicamos a mejorar continuamente el valor nutricional de nuestro catálogo de productos, con el objetivo de proporcionar a nuestros clientes productos e ingredientes de mayor calidad día a día. En este sentido, en 2023 se ha procedido a la eliminación de los colorantes de comestibles art pol azul rojo y amarillo y eliminación de los blanqueadores como el dióxido de titanio. Asimismo, desde Fiesta se está trabajando para eliminar el colorante rojo E-129 en línea con la estrategia corporativa del Grupo Colombina.

### 8.2. OFRECER PRODUCTOS INNOVADORES

El Grupo Fiesta continúa enfocándose en desarrollar productos novedosos y de alto valor percibido, adaptándose a las tendencias del mercado que muestran un creciente interés en opciones saludables. Durante varios años, se han ajustado los procesos de fabricación y materiales para mantenerse alineados con las demandas del mercado en todos los productos.

Este progreso demanda una continua inversión de recursos para ajustar los procedimientos, lo cual posibilita mantener el ritmo del mercado y presentar productos sumamente innovadores, consolidando su posición como una de las marcas líderes en el mercado de los dulces en España.

En el año 2023, se lanzaron nuevos productos y se renovaron otros, logrando ventas por valor de 2,3 millones de euros, equivalente al 7,5% de las ventas totales de Fiesta.

La investigación se centró en reformular algunos productos para cumplir con las nuevas regulaciones alimentarias, que incluyen la prohibición o limitación de ciertas materias primas para uso alimentario como el blanqueador de dióxido de titanio, adaptándose así a las regulaciones de los mercados donde se opera comercialmente.

Prueba de que la innovación siempre ha sido parte fundamental de la identidad corporativa, contamos con los siguientes casos que se remontan a los inicios:

- Introducción del chicle dentro de un caramelo.
- Creación de un caramelo icónico en forma de corazón convirtiéndose en un símbolo reconocido a nivel mundial.
- Eliminación de los alérgenos principales de todos los procesos de fabricación (excepto en la línea de Regaliz).
- Utilización de palitos de papel biodegradables beneficiando no sólo al medio ambiente, sino también a la mejora de la seguridad en caso de caídas accidentales.



El Grupo Fiesta cuenta con 10 personas que trabajan directa o indirectamente en el departamento de I+D entre las plantas de Guatemala y España. En 2023 se han realizado un total de 26 innovaciones <sup>21</sup> en productos, 16 de los cuales, corresponden a productos propios de Fiesta. Por otro lado, se han realizado 2 renovaciones <sup>22</sup> de productos propios.

<sup>21</sup> Se entiende por innovaciones a nuevos productos o extensiones de línea (cambios de sabores o fórmulas en una línea ya existente)

<sup>22</sup> Se entiende por renovaciones a reingenierías de producto, cambios de formato, entre otros

### 8.3. RELACIÓN CON CLIENTES Y CONSUMIDORES

Los clientes desempeñan un papel crucial en el éxito empresarial. El Grupo Fiesta se compromete a proporcionar un servicio excepcional, caracterizado por la calidad, la puntualidad y el respeto hacia los clientes, así como la seguridad en las transacciones. Los empleados deben seguir las políticas y procedimientos establecidos para las relaciones y transacciones comerciales, garantizando la estabilidad, la fidelidad y la satisfacción de los clientes, así como la seguridad en las transacciones. El cumplimiento de lo mencionado anteriormente permite que la principal ventaja competitiva de Fiesta sea su distinción respecto a otras marcas.

La distribución de Fiesta se divide en un 75% para el mercado nacional y un 25% para la exportación. A nivel nacional, Fiesta tiene una amplia cobertura en el canal tradicional, alcanzando más del 65% de los puntos de venta en el país. Las principales cadenas de supermercados son los principales canales de distribución de alimentos.



Los principales canales de distribución de la empresa Fiesta son:

- Canal Impulso, representa el 82% de las ventas.
- Canal Alimentación, con un 11% de participación en las ventas, incluyendo el 2% correspondiente a la marca de distribuidor de Mercadona (MDD)
- Canal Mayoristas, que representan el 4% de las ventas.
- Canal Étnico, con una participación del 3% en las ventas totales.

### Sistema de reclamaciones y quejas

El Grupo Colombina cuenta con un procedimiento de gestión de reclamaciones con el fin de asegurar que las quejas de los clientes se identifiquen y controlen correctamente, se evalúe su validez y se tomen medidas correctivas adecuadas y efectivas cuando sea necesario la intervención directa del departamento de calidad del Corporativo. Todas las reclamaciones son respondidas por escrito y se reciben por diferentes vías como puede ser contacto a través de redes sociales, a través del departamento comercial del Grupo Fiesta, o a través del canal de reclamaciones (cuestionario web) que llega directamente al buzón del Departamento de calidad.

### Encuesta de satisfacción de clientes

A fecha de publicación del presente informe, se está trabajando en la encuesta de satisfacción de los clientes evaluados en 2023 por lo que se dará mayor detalle al respecto en el informe del próximo ejercicio. No obstante, en 2022 se realizó la misma encuesta con el propósito de conocer el grado de satisfacción de nuestros clientes externos con respecto a los productos y servicios brindados y el área comercial para la identificación de estrategias que nos permitan mejorar. El alcance de la encuesta de 2022 abarca a todas las Sociedades que conforman CAPSA.

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

Se ha encuestado a 97 clientes repartidos en 7 países obteniéndose un **promedio de calificación de 4,35 sobre 5 (equivalente a un 87% de satisfacción)**. En este sentido, se ha cumplido el objetivo fijado de 80% de satisfacción y la meta a medio y largo plazo es lograr un 95%.

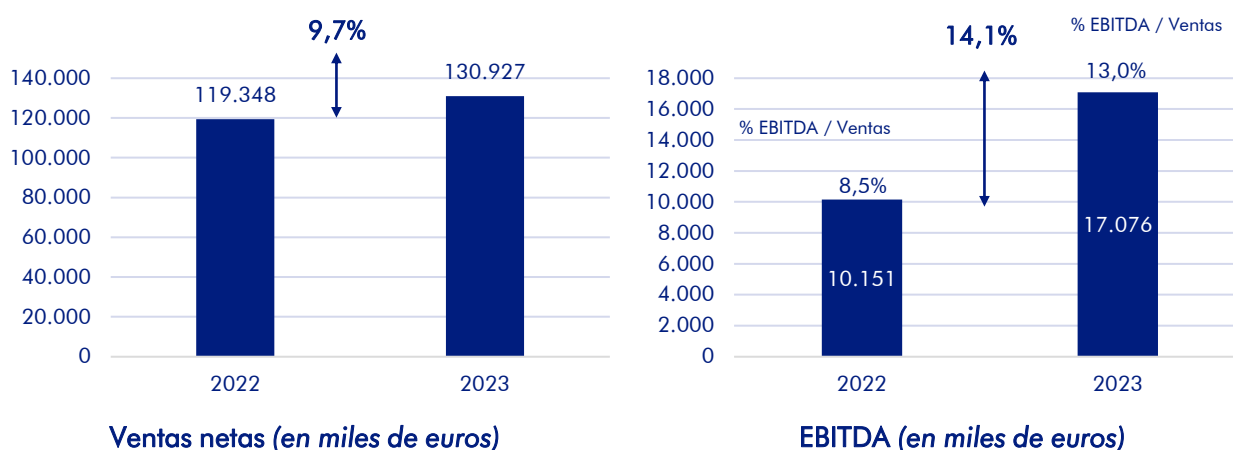
Las áreas de oportunidad principales se encuentran en las categorías de "Soporte y ayuda con la publicidad" y "Efectividad de la publicidad en el pdv" con un resultado de 73,9% y 73,8% respectivamente. En cuanto a las fortalezas destacadas, éstas incluyen el **"Conocimiento del negocio y portafolio" (94,3%), "Calidad del comestible" (94,4%), "Calidad de los empaques" (92,3%) y "Resolución de dudas y problemas" (93,8%)**

## 9. EFICIENCIA ECONÓMICA Y CRECIMIENTO CONTINUO

### 9.1. SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Alcanzar la eficiencia económica y fomentar un crecimiento sostenible son la base de nuestra estrategia corporativa. Nuestro objetivo principal es optimizar la rentabilidad, promover prácticas éticas en todas nuestras operaciones comerciales, mantener una comunicación transparente con todos nuestros Grupos de Interés y gestionar los riesgos de la industria para anticiparnos a diferentes escenarios futuros.

En el ejercicio 2023, el Grupo Fiesta registró un aumento del 9,7% en ventas, alcanzando los 130,9 millones de euros, con un EBITDA positivo de 17,1 millones de euros, equivalente al 13,0% sobre la venta. Obteniendo así un resultado neto de 5,8 millones de euros, un 14,1% de incremento con respecto al año anterior.



A continuación, se detallan los beneficios, impuestos y subvenciones del Grupo Fiesta desglosado por países en los años 2022 y 2023.

**Tabla 25.** Beneficios, impuestos y subvenciones por país (miles de €)

Sociedad	País	2022			2023		
		Beneficios	Impuestos sobre beneficios pagados	Subvenciones	Beneficios	Impuestos sobre beneficios pagados	Subvenciones
FIESTA	España	(997,6)	(99,6)	0	(4.019,9)	434,3	0
	Guatemala	3.427,9	1.181	0	7.020,8	2.309,4	0
	Costa Rica	862,1	354,2	0	926,8	343,5	0
CAPSA	El Salvador	617,8	251	0	408,1	177	0
	Honduras	486,9	211,4	0	646,8	284	0
	Panamá	713	205,7	0	846,4	291	0
<b>TOTAL</b>		<b>5.110</b>	<b>2.103,7</b>	<b>0</b>	<b>5.829</b>	<b>3.839,1</b>	<b>0</b>



## 9.2. GOBIERNO CORPORATIVO

El Grupo Colombina y sus filiales, reconociendo su responsabilidad hacia la sociedad y los países donde mantiene operaciones, reafirma su compromiso de liderar de manera continua una política basada en la adopción, aplicación y experiencia de las más estrictas normas de ética empresarial y prácticas comerciales adecuadas y socialmente responsables. En este contexto, el Grupo Fiesta sigue los principios éticos y morales sólidos tanto en sus interacciones con terceros como en sus operaciones internas. Estos principios se basan en los valores corporativos de trabajo en equipo, compromiso, atención al cliente, respeto, creatividad e innovación. Todos estos valores se encuentran reflejados en el Código de Buen Gobierno Corporativo del Grupo Colombina.

### Estructura y gobierno normativo

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

#### Órganos de Administración:

- Asamblea General de Accionistas.
- Junta Directiva.
- Gerencia General.



#### Órganos de Gestión Corporativa

- Presidencia Ejecutiva.
- Secretario(a) General.



#### Órganos de Control

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



1. **Órganos de administración:** El máximo órgano de gobierno elegido por la **Asamblea General de Accionistas** es la **Junta Directiva**, quien tiene el más alto mandato y dispone de poderes para administrar la sociedad y tomar decisiones necesarias para cumplir con su objeto social, dentro de los límites legales y estatutarios. Está formada por nueve miembros titulares quienes se reúnen mensualmente para discutir los aspectos estratégicos del negocio. Muestra de la transparencia y la sólida práctica de Gobierno Corporativo del Grupo Colombina es que el 100% de los Directores de la Junta Directiva se encuentran en calidad de independientes, el promedio de permanencia en la Junta es de 23 años, lo que evidencia su amplia experiencia, y el 11% de la misma está conformada por mujeres. Por último, se encuentra la **Gerencia General** que ejerce la representación legal de la sociedad, y es designada por la Junta Directiva una vez al año con posibilidad de reelección.

La política de diversidad de **la Junta Directiva** reafirma el compromiso del Grupo Colombina con la diversidad y reconoce los beneficios que esta puede generar. A la hora de conformar la junta, se tienen en cuenta diversos aspectos, como la experiencia tanto dentro como fuera de la industria, la nacionalidad, la edad, el género, la identidad de género, así como la raza o etnia, entre otros criterios.

2. **Órganos de Gestión Corporativa:** Destacan los siguientes cargos elegidos por la Junta Directiva, el Presidente Ejecutivo, como el representante oficial del Corporativo frente a los medios de comunicación social, ante las esferas gubernamentales y otros foros y el Secretario General, quien es a su vez el secretario de los Comités de la Junta Directiva.
3. **Órganos de Control:** Se incluyen la **Revisoría Fiscal**, responsable de certificar los estados financieros y examinar de manera regular sus elementos, así como el control interno. **La Auditoría Interna** que analiza los riesgos de la empresa y desarrolla e implementa políticas y procedimientos de control interno. Asimismo, destacan los siguientes: Comités de Auditoría, Comité de Riesgos y Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.
  - **Comité de Auditoría:** Está encargado de aprobar el Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna, así como supervisar el cumplimiento del plan, velar por la adecuada preparación de la información financiera y estudiar los estados financieros, entre otras.
  - **Comité de Riesgos:** Es el responsable de examinar y evaluar la gestión de riesgos mediante la supervisión de los once riesgos corporativos que pueden alterar el funcionamiento habitual de las operaciones comerciales, identificados en el Mapa de Riesgos Corporativos. Además, se encarga de proponer políticas de gestión de riesgos, evaluar estrategias y, analizar sistemas de control de riesgos, proponer mejoras en la infraestructura y sistemas internos de control, así como de informar a la Junta Directiva sobre operaciones que requieran autorización especial.

## 9. Eficiencia económica y crecimiento continuo

- **Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo:** Es un órgano de apoyo a la Junta Directiva que se encarga principalmente de las siguientes funciones:
  - Supervisar los temas ambientales, sociales, económicos y de Gobierno Corporativo.
  - Alinear las políticas, compromisos y normativas en materia de sostenibilidad y Gobierno Corporativo con la normativa actual.
  - Gestionar y aprobar las iniciativas y proyectos corporativos relacionados con las 6 prioridades de la estrategia de sostenibilidad del Corporativo.

El Comité está integrado por el Presidente Ejecutivo y al menos tres miembros independientes de la Junta Directiva con conocimientos en temas de sostenibilidad. Dicho Comité se reúne semestralmente y sus decisiones son registradas en un informe de gestión enviado a la Junta Directiva.



### Junta Directiva



### Comité de Sostenibilidad de Gobierno Corporativo:

- 3 miembros independientes y/o patrimoniales
- Presidente Ejecutivo



### Alta Gerencia



Vicepresidenta de Supply Chain



Vicepresidencia Mercadeo Corporativo



Dirección Fundación Colombia



Gerencia Jurídica



Vicepresidenta de Gestión Humana



Vicepresidencia Planeación Estratégica

### 9.3. ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CONDUCTA CORPORATIVA

El Código de Conducta responsable del Grupo Colombina es fundamental en todas nuestras acciones y elecciones, y es esencial para mantener nuestra integridad corporativa. Es nuestra guía para conducir los negocios, asegurándonos de cumplir con las leyes en todos los países donde operamos y respetando la dignidad y los derechos personales de cada individuo. En 2023, actualizamos nuestro Código de Conducta Responsable, así como los manuales relativos al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) para dar cumplimiento a la Ley 2195/22 relativa a la prevención de la corrupción.

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

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



+ 110 horas formación en ética y transparencia



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



100% de los directores independientes de la Junta Directiva

## 9. Eficiencia económica y crecimiento continuo

Disponemos de un sistema de control interno diseñado para prevenir y detectar fraudes, con el objetivo de que todos los empleados estén informados al respecto. Este sistema se encarga de supervisar el progreso de iniciativas y planes de trabajo, asegurando su cumplimiento riguroso.

Desde el Grupo Colombina reiteramos el compromiso inquebrantable de cumplir con todas las leyes que regulan nuestras actividades comerciales, con el objetivo de llevar a cabo estas operaciones de manera ética, transparente y honesta. Todos los empleados están obligados a cumplir con las leyes, regulaciones y políticas establecidas por el Grupo Colombina, así como con cualquier disposición emitida por las autoridades competentes. En este sentido, la política está basada en:



- Mantener tolerancia cero frente el fraude.
- Comprometerse con la prevención de riesgos de corrupción, blanqueo de capitales y, financiación del terrorismo y sobornos.
- Promover el Código de Conducta para la gestión comercial
- Establecer un Código de Conducta para Colaboradores vinculados a la compañía que ejercen la labor de transporte de mercancías.
- No ofrecer ni aceptar regalos de terceros.
- Mantener una política clara y austera para los gastos por actividades de entretenimiento, hospedaje.

En concordancia, el Grupo Colombina cuenta con un Comité de Ética para recibir denuncias y resolver conflictos éticos. El Comité de Ética debe actualizar el Código de Conducta, promover la ética corporativa y resolver conflictos de interés. Todos los colaboradores deben conocer el Código de Conducta Responsable, y del Código de Buen Gobierno Corporativo, así como del funcionamiento del Comité de Ética del Grupo Colombina y no se permiten represalias por denuncias de irregularidades.

## 9.4. GESTIÓN DE RIESGOS

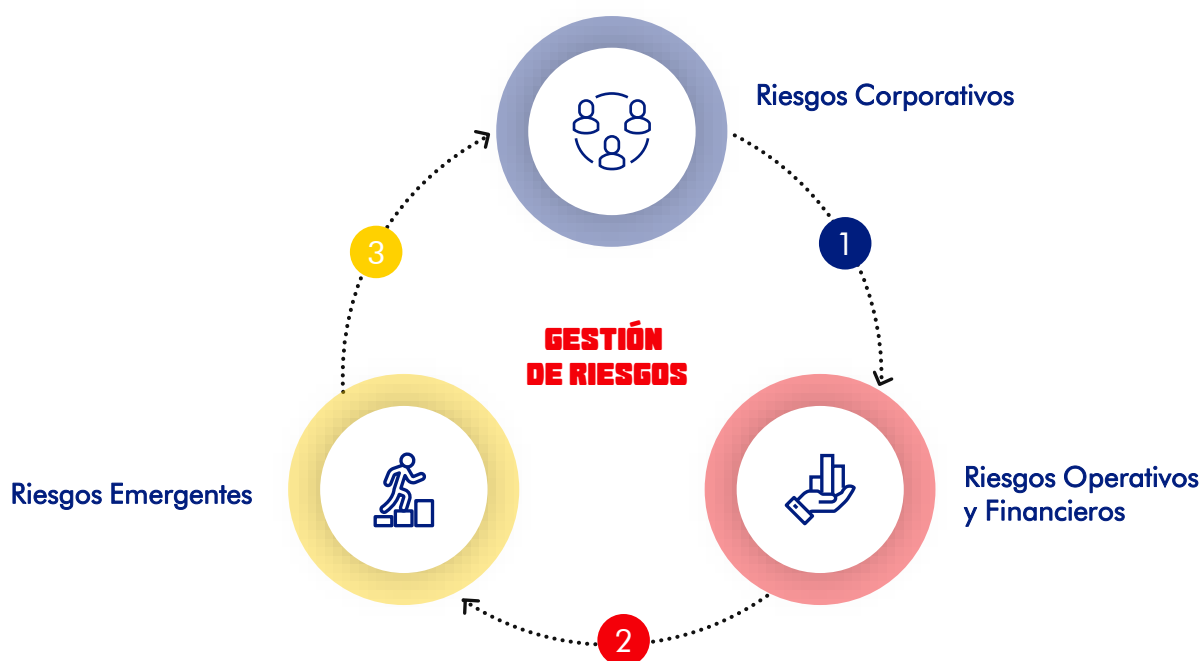
El Grupo Colombina dispone de un Sistema Integral de Gestión de Riesgos respaldado por la aprobación de la Junta Directiva. Utilizando este sistema, se evalúan los riesgos e identifican las oportunidades relacionadas con factores internos y externos a la empresa. Este sistema proporciona una base para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

La estructura de la gestión de riesgos está formada por:

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

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

Metodología de la gestión del riesgo:

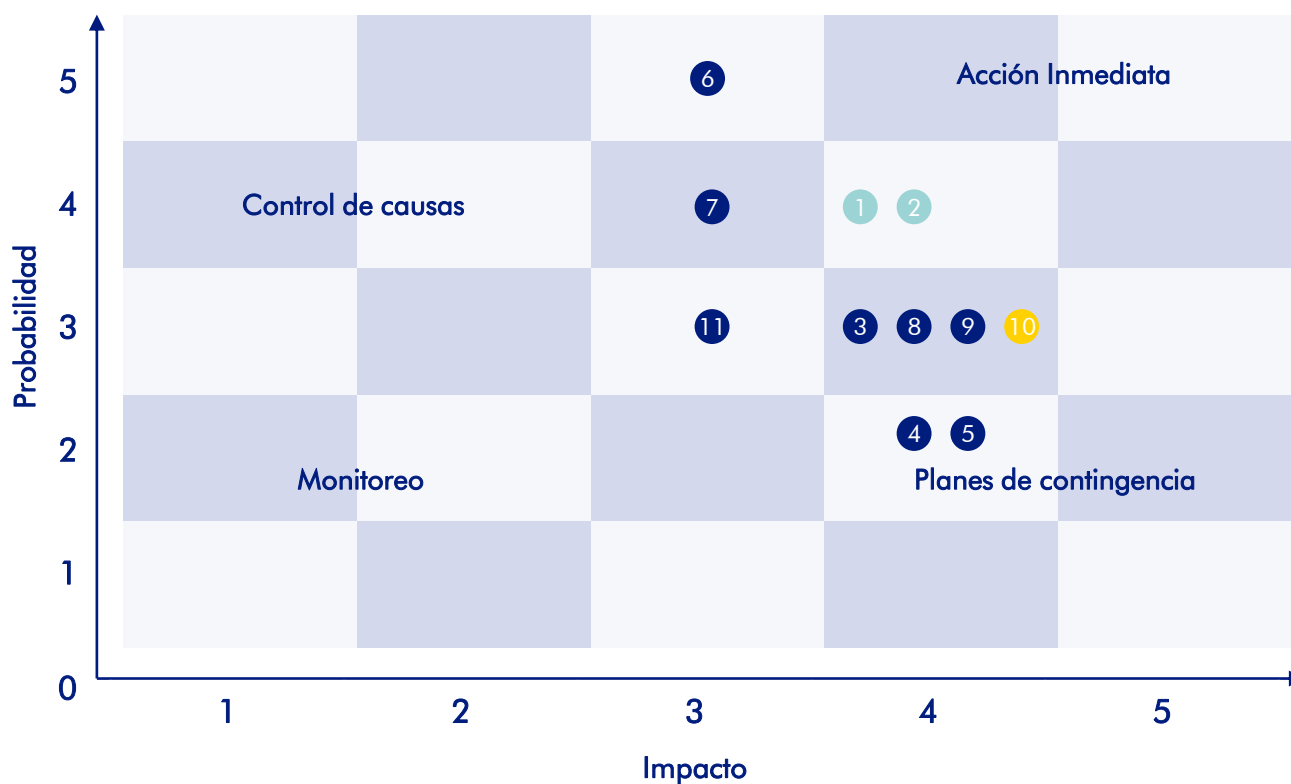


## 9. Eficiencia económica y crecimiento continuo

1. Identificación de los riesgos asociados a la estrategia corporativa que puedan interferir con el funcionamiento habitual de las operaciones
2. Evaluación de los riesgos y medición del grado de exposición
3. Gestión de los riesgos (mecanismos de control, mitigación y remediación)
4. Monitoreo de los riesgos acorde a nuestra política corporativa
5. Seguimiento de los principales riesgos a través del Comité de riesgos
6. Comprobación de la eficacia de las estrategias establecidas frente a situaciones que podrían perturbar el funcionamiento habitual del Grupo Colombina

Los riesgos se clasifican en 3 grandes grupos:

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





**Tabla 26.** Descripción de riesgos financieros y no financieros corporativos del Grupo Colombina

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

Por último, el Grupo Colombina ha realizado en 2023 un ejercicio de actualización de los riesgos emergentes analizando las tendencias y riesgos actuales y futuros. En este sentido, se han priorizado 9 riesgos dentro de las siguientes categorías:

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

## 10. ANEXOS

### 10.1. INDICADORES CLAVE

Tabla 27. Balance ecológico

Indicadores	2022	2023
<b>Agua</b>		
Consumo total (miles m <sup>3</sup> )	113,0	120,7
Consumo de Agua Grupo Fiesta (m <sup>3</sup> /Ton)	3,4	3,2
<b>Eficiencia energética</b>		
Consumo total de energía (KWh)	39.164.831	38.538.927
Electricidad proveniente de fuentes renovables (%)	58	50
Emisiones evitadas (Ton CO <sub>2</sub> )	-	2.414
Consumo energético total Grupo Fiesta (kwh/Ton)	1.123	1.078
<b>Gestión del cambio climático</b>		
Emisiones totales A1 + A2 (ton CO <sub>2</sub> e)	10.558,4	10.430,6
Intensidad de emisiones (KgCO <sub>2</sub> e/ton prod)	303	292
<b>Residuos</b>		
Cantidad total de residuos (Ton)	-	1.306,2
% residuos no peligrosos Grupo Fiesta	-	84
% de residuos valorizables	-	63
% RS Aprovechados y/o recuperados	-	79
<b>Materias primas</b>		
Consumo total materias primas (Ton)	45.324,5	47.735,7

Tabla 28. Colaboradores

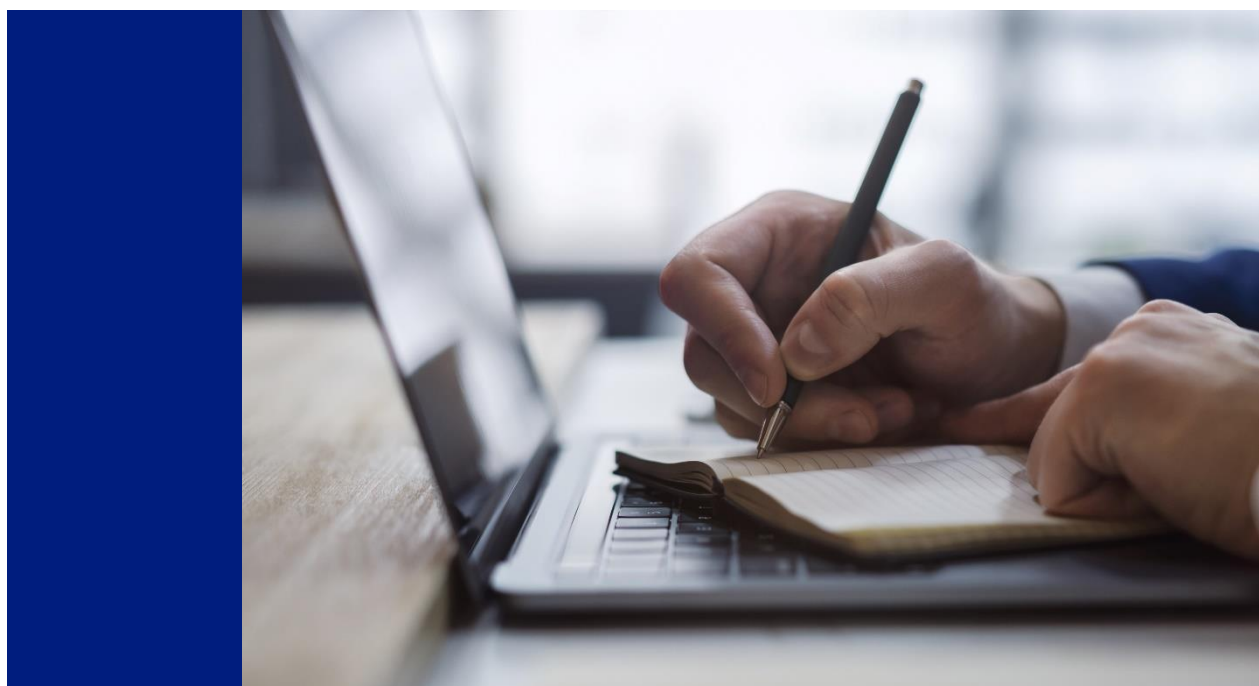
Indicadores	2022	2023
<b>Empleo</b>		
Nº empleados (#)	1.101	1.120
Empleados <30 años (%)	30	34
Empleados contrato indefinido (%)	97	98
Nº de despidos (#)	154	146
Empleados con jornada completa (%)	98	98
<b>Igualdad y diversidad</b>		
Brecha salarial (%)	11,4	9,5
Nº de mujeres (%)	31	31
<b>Salud y seguridad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

**Tabla 29.** Desarrollo social

Indicadores	2022	2023
Cantidad económica a Asociaciones y participaciones (€)	332.643	280.260
Aportación a fundaciones sin ánimo de lucro (€)	6.472	9.195

**Tabla 30.** Cadena de suministro (proveedores y consumidores)

Indicadores	2022	2023
<b>Proveedores</b>		
Número total de proveedores (#)	352	493
Porcentaje de proveedores nacionales (%)	93	91
Porcentaje de proveedores internacionales (%)	7	9
Facturación total (miles de €)	119.348	130.927
Porcentaje de facturación de proveedores nacionales (%)	91	81
Porcentaje de facturación de proveedores internacionales (%)	9	19
Incumplimientos en materia de seguridad alimentaria (#)	0	0
<b>Consumidores &amp; clientes</b>		
Reclamos de cartones de productos vendidos (#)	766.658	710.473
Encuesta de satisfacción (%)	-	87



## 10.2. TABLAS LEY INF 11/2018 E INDICADORES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Capítulo/Subcapítulo
<b>Modelo de Negocio</b>		
<b>Descripción del modelo de negocio del grupo</b>		
Descripción del modelo de negocio	GRI 2-6	2. Modelo de negocio
Presencia geográfica	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategias	GRI 2-6	
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 2-6	
<b>Políticas y gestión de riesgos</b>		
Descripción de las políticas que aplican	GRI 2-23 GRI 2-24	9.4 Gestión de riesgos 4. Balance ecológico 6. Fomento de la competitividad 7. Nuestros colaboradores
Materialidad	GRI 1	3.3 Análisis de materialidad
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
<b>General</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	4. Balance ecológico
Aplicación del principio de precaución		
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-5	4.2 Eficiencia energética
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2, GRI 306-4, GRI 306-5 (2020)	4.4 Gestión y reducción de residuos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Capítulo/Subcapítulo
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones Locales	GRI 303-5 (Versión 2018)	4.1 Uso eficiente del agua
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	4.5 Estrategia de envases y empaques
Consumo, directo e indirecto de energía	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	4.2 Eficiencia energética
Uso de energías renovables	GRI 302-1	
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	4.3 Gestión del cambio climático
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 GRI 201-2	4.3 Gestión del cambio climático
Metas de reducción de emisiones GEI	GRI 305-4 GRI 305-5	
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad		El Grupo Colombina dispone de una Política de biodiversidad, servicios ecosistémicos y no deforestación. En 2023 se realizó en Guatemala un Plan de reforestación en la ribera del río próxima a la planta productiva.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Políticas</b>		
Enfoque de gestión	-	7.1 Bienestar laboral y condiciones de trabajo

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

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



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

## 10.3. INFORME DE VERIFICACIÓN



# Declaración de Verificación de Información No Financiera

Relativa al Estado consolidado de Información No Financiera de  
FIESTA COLOMBINA S.L.U.  
conforme a la Ley 11/2018  
correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2023

En Pozuelo de Alarcón a (03/07/2024)

Francisco Javier Moya Rodríguez  
Director de Certificación

Referencia de la declaración:  
(04-24-2800-3300-00010-1 – 03/07/2024)



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

#### DECLARA QUE:

FIESTA COLOMBINA S.L.U. (en adelante la organización) con domicilio social en Avda. Madrid, 46. 28802 Alcalá de Henares, Madrid ha realizado el Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) del año 2023 conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) y ha contratado a OCA Global como prestador independiente de servicios de verificación

El documento verificado es el titulado "EINF FIESTA 2023" emitido por la organización y que cubre la actividad de la misma en el periodo comprendido entre las fechas 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023. El nivel de aseguramiento bajo el que se ha realizado dicha verificación es limitado.

Como resultado de la verificación efectuada OCA Global emite la presente Declaración<sup>1</sup> de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

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

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

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

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



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

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

La organización por su parte tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo es responsabilidad de su órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

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

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

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

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

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



- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente se han tenido en cuenta como referencia:

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





### DECIDE QUE:

Tras los trabajos realizados OCA Global concluye que no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el documento "EINF FIESTA 2023" emitido por la organización, y que cubre la actividad de la misma en el periodo comprendido entre las fechas 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023, no proporcione información fiel del desempeño de FIESTA COLOMBINA S.L.U. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

Se adjunta copia documento "EINF FIESTA 2023".

**FIESTA**<sup>®</sup>