

Estado de información no financiera 2025



**Carpisa Foods, S.L. y
sociedades dependientes**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	4
2.1 Organización y entorno	4
2.2 Objetivos estratégicos	7
2.3 Modelo de negocio.....	10
2.4 Riesgos y oportunidades	13
3. GOBERNANZA.....	16
3.1 Política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración	16
3.2 Política en materia de respeto a los derechos humanos.....	16
3.3 Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	17
3.4 Ingresos procedentes de determinados sectores y exclusión de los índices de referencia de la UE ...	18
4. MEDIO AMBIENTE	19
4.1 Política en materia medioambiental	19
4.2 Contaminación	20
4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	20
4.4 Uso sostenible de los recursos	23
4.5 Cambio climático	24
4.6 Protección de la biodiversidad	27
5. PERSONAS	28
5.1 Política en cuestiones sociales y relativas al personal.....	28
5.2 Empleo.....	29
5.3 Organización del trabajo	35
5.4 Salud y seguridad.....	36
5.5 Relaciones sociales	38
5.6 Formación.....	39
5.7 Igualdad	39
6. SOCIEDAD	42
6.1 Política en relación con la cadena de suministro	42
6.2 Subcontratación y proveedores	42
6.3 Políticas en relación con la comunidad	43
6.4 Clientes.....	44
6.5 Información fiscal	45
7. ANEXO	47
Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera	47
Tabla de Contenidos del estándar VSME.....	50

1. INTRODUCCIÓN

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, CARPISA FOODS S.L. (en adelante, “La Sociedad” o CARPISA”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, así como la lucha contra la corrupción, el soborno y sobre la propia sociedad que son relevantes para la Sociedad en la ejecución de sus actividades propias del negocio. Se ha elaborado de conformidad con la Norma de Información Voluntaria sobre Sostenibilidad para pequeñas y medianas empresas (VSME), publicada por la Comisión Europea el 30 de julio de 2025, bajo la opción de Modulo Completo.

Asimismo, se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Directiva (UE) 2026/470 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de febrero de 2026, por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760, y lo establecido en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI)

La información del Estado de Información no Financiera de la Sociedad está verificada por ILV SILVER TRANSACTIONS S.L., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

Finalmente, se manifiesta que la periodicidad irá en consonancia con los ejercicios fiscales.

El alcance del presente documento se centrará en CARPISA y sociedades dependientes y se corresponde al ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2025 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2025. Se incorpora al mismo, a efectos comparativos, en donde resulta relevante, información sobre el ejercicio 2024 .

Para ampliar información, el informe correspondiente al ejercicio 2024, así como el presente informe, puede consultarse en nuestra web: <https://www.carpisafoods.com/compania/rsc/>

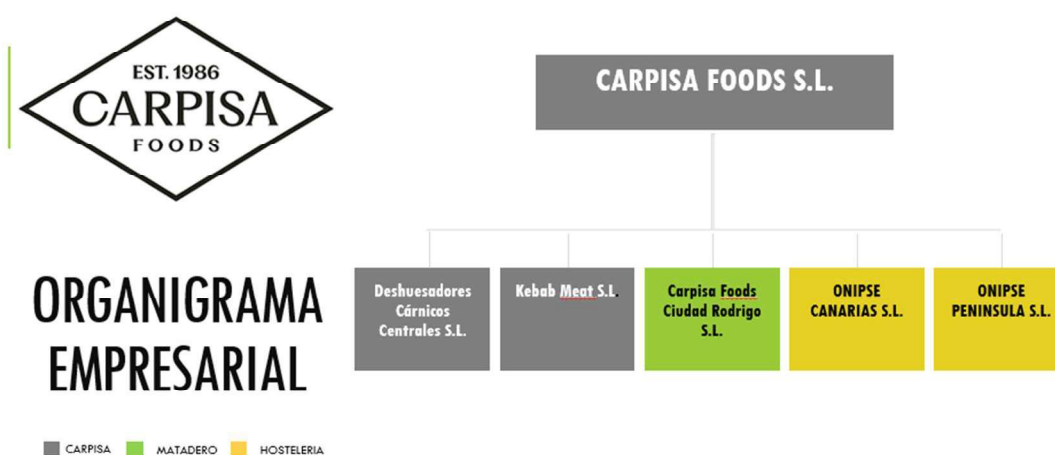
El punto de contacto para cualquier asunto relacionado con el presente informe es a través de la dirección de correo electrónico administracion@CARPISA.es

2. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

2.1 Organización y entorno

El Grupo CARPISA FOODS S.L. (en adelante CARPISA) es un grupo agroalimentario con cerca de 40 años de trayectoria, integrado por 6 empresas que abarcan una parte fundamental de la cadena de valor del sector cárnico de vacuno. CARPISA tiene integradas las actividades de sacrificio de ganado vacuno, comercialización en canal, despiece, fabricación de picadas y elaborados, y comercialización de despieces y picadas. Desde 1986, CARPISA es un referente en la fabricación de Hamburguesas de Vacuno para grandes operadores de Restauración Organizada, a quienes ha acompañado como suministrador en su crecimiento, desde la implantación del segmento de restauración moderna en España, proporcionando a los consumidores alimentos seguros, nutritivos y de calidad.

El domicilio social del grupo se encuentra situado en la calle Noruega nº 3, Griñón, Madrid (C.P. 28971)



- **Código de clasificación sectorial NACE:** 10.11 Procesado y conservación de carne
- **Tamaño del balance en EUR:** 90 millones de EUROS
- **Volumen de negocios en EUR:** 224,1 millones de EUROS
- **Número de empleados:** 321 personas, de las que 267 estuvieron afectas a su actividad principal en las instalaciones de Griñón, 47 en Ciudad Rodrigo y 7 en la división de hostelería y restauración.
- **Metodología de recuento de empleados:** Promedio 12 meses. Mes: número de empleados activos
- **Metodología de recuento de empleados (número de empleados o equivalentes a tiempo completo):** A tiempo completo sin contar becarios
- **País de operaciones principales y ubicación de los activos significativos:** ESPAÑA
- **Listado de los emplazamientos:** Las instalaciones principales de CARPISA están ubicadas en la calle Noruega nº 3, Griñón, Madrid (C.P. 28971), sobre una parcela de 16.000 m² con 12.100 m² de superficie construida.
- **Listado de filiales:** La actividad de sacrificio, desempeñada por la sociedad CARPISA FOODS CIUDAD RODRIGO S.L. están ubicadas en Ctra. N-620 Km 327, Ciudad Rodrigo (37500 Salamanca), sobre una parcela de 45.200 m² con una superficie útil construida de 12.250 m².

CARPISA FOODS desarrolla su actividad en mercados tanto nacionales como internacionales, con presencia consolidada en Europa y crecimiento progresivo en África y Asia. La compañía opera en más de 25 países, atendiendo a clientes altamente exigentes del canal profesional, especialmente en el ámbito Horeca. Esta diversificación geográfica permite a CARPISA reducir su exposición a riesgos de concentración y aprovechar oportunidades de crecimiento en mercados emergentes, manteniendo siempre un enfoque en la calidad, la seguridad alimentaria y la adaptación a las necesidades específicas de cada mercado

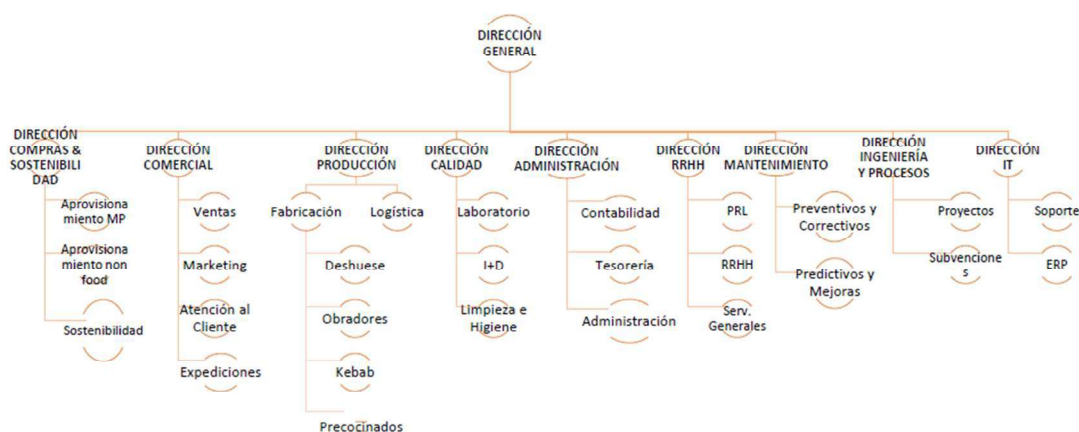
Distribución de las ventas

La cifra de negocios del Grupo CARPISA complementa la venta del mercado nacional con una actividad exportadora creciente, principalmente en Europa, con Francia y Portugal como principales destinos internacionales. De forma adicional, el Grupo mantiene presencia en otros mercados europeos y, en menor medida, en países extracomunitarios, incluyendo el norte de África y Oriente Medio, contribuyendo a una progresiva diversificación geográfica de los ingresos.

Desde la perspectiva de canales de comercialización, la actividad del Grupo se orienta mayoritariamente al canal de restauración organizada (HORECA), con un peso predominante del segmento de fast food, que concentra la mayor parte de las ventas y refleja el posicionamiento del Grupo en productos de alto volumen y rotación. Asimismo, el Grupo cuenta con una relevante presencia en el canal de distribución organizada y retail, a través de grandes superficies, supermercados, y distribuidores especializados tanto en producto fresco como congelado.

Esta estructura combinada refleja un modelo de negocio equilibrado entre volumen y diversificación, con una fuerte especialización en canales industriales y de restauración de alta rotación, junto con una presencia complementaria en el canal retail que permite ampliar la base de clientes y mitigar riesgos asociados a la concentración comercial.

Equipo de gestión



Descripción del entorno externo a la organización

El sector de la carne de vacuno afronta un entorno complejo, marcado por la coexistencia de una demanda global estable con una oferta condicionada por la reducción del censo ganadero y el incremento de los costes de producción. A nivel europeo, se observa una tendencia a la disminución de la producción, asociada a la reducción estructural del número de cabezas, junto con una evolución de los precios en niveles elevados. El consumo se mantiene relativamente estable, si bien con cierta presión derivada del encarecimiento del producto y de cambios en las preferencias del consumidor hacia alternativas más económicas o sostenibles. A nivel global, la demanda continúa creciendo de

forma moderada, impulsada por factores demográficos y de renta en mercados emergentes, lo que, junto con la limitada disponibilidad de oferta, mantiene tensiones en los mercados internacionales

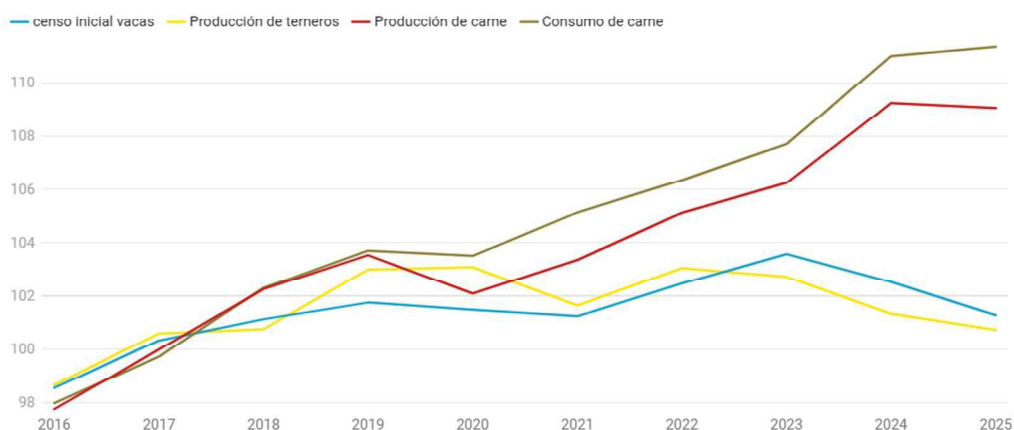
Desafíos e incertidumbres

En el ámbito sectorial, el mercado de la carne de vacuno está condicionado por factores estructurales como la reducción progresiva del censo ganadero, el incremento de los costes de producción (alimentación animal, energía y mano de obra) y la creciente presión regulatoria en materia medioambiental y de bienestar animal. A ello se suman posibles cambios en los hábitos de consumo, con una mayor sensibilidad hacia el precio y la sostenibilidad, así como una mayor competencia de otras proteínas alternativas. Asimismo, la volatilidad de los mercados internacionales, junto con la evolución desigual de la oferta y la demanda, puede afectar tanto a los precios como a los flujos comerciales, incrementando la exposición a riesgos operativos y financieros.

En este contexto, el Grupo sigue trabajando en la diversificación geográfica y comercial, la optimización de su estructura de costes y el refuerzo de su posicionamiento en segmentos de mayor valor añadido, con el objetivo de mitigar los impactos derivados de estos factores de incertidumbre.

Evolución mundial de los principales indicadores de ganado bovino

2016-2018=100.



Los datos de 2024 son de estimación y los de 2025 de proyección.

Principales cuestiones sectoriales

En el ámbito Político y Legal, la actividad está estrictamente regulada por el marco normativo de la Unión Europea y España. Destacan la Política Agraria Común (PAC), la Ley de la Cadena Alimentaria y normativas de seguridad alimentaria y bienestar animal. Estos factores garantizan la calidad del producto, pero exigen una vigilancia constante y una inversión continua en cumplimiento normativo.

Desde la perspectiva Económica, la organización opera en un entorno marcado por la volatilidad de los precios de las materias primas (ganado y piensos) y el incremento de los costes energéticos. La inflación impacta directamente en el poder adquisitivo del consumidor y en los márgenes de los canales HORECA y retail, obligando a una gestión eficiente de la estructura de costes para mantener la competitividad en los mercados mayoristas.

En los pilares Social y Ambiental (ESG), se identifica una transición hacia patrones de consumo más conscientes. La salud, la transparencia en el origen y los estándares elevados de bienestar animal son ahora factores críticos para la decisión de compra. El sector enfrenta el reto de reducir su huella hídrica y de carbono, además de mejorar la gestión de subproductos mediante la economía circular.

Asimismo, la seguridad laboral y las condiciones de empleo en los centros de sacrificio y procesado son determinantes para la reputación corporativa y la atracción de talento.

Finalmente, el factor Tecnológico actúa como habilitador estratégico. La automatización de las líneas de despiece y fabricación de hamburguesas, junto con la implementación de sistemas de trazabilidad digital, permite optimizar recursos, asegurar la inocuidad alimentaria y responder a la demanda de información del consumidor final.

2.2 Objetivos estratégicos

La estrategia de la compañía se orienta a consolidar una visión de la carne de vacuno asociada a una alimentación equilibrada, saludable y producida bajo criterios de responsabilidad, seguridad y sostenibilidad. En este sentido, la organización trabaja para trasladar al consumidor el valor nutricional de la carne de vacuno como fuente de proteínas de alta calidad, aminoácidos esenciales, vitaminas y minerales, contribuyendo así a una dieta variada y equilibrada.

Desde una clara orientación al consumidor, la compañía promueve el conocimiento de las propiedades nutricionales de la carne de vacuno fresca y magra, destacando especialmente su aporte de hierro, zinc y proteínas de elevado valor biológico. El objetivo es favorecer un consumo informado y adecuado, alineado con hábitos de alimentación saludables y con las recomendaciones nutricionales vigentes.

La seguridad alimentaria constituye igualmente un eje estratégico prioritario. La actividad de la compañía se desarrolla bajo el estricto cumplimiento de la normativa europea aplicable a toda la cadena de valor, desde las explotaciones ganaderas hasta los procesos de sacrificio, transformación y comercialización. Este marco regulatorio garantiza elevados estándares de trazabilidad, control sanitario y protección de la salud tanto animal como humana.

Junto a esta orientación al consumidor, la compañía mantiene un firme compromiso con el entorno y con el desarrollo de un modelo de producción responsable. El sector vacuno ha intensificado en los últimos años la adopción de prácticas orientadas a la mejora de la sostenibilidad y a la reducción de su impacto ambiental. En este contexto, la organización impulsa la adaptación y evolución continua de sus procesos productivos hacia modelos más eficientes y respetuosos con el medioambiente, contribuyendo asimismo a los objetivos de lucha contra el cambio climático.

El bienestar animal representa otro de los pilares estratégicos de la compañía. La organización garantiza el cumplimiento riguroso de la normativa vigente en todas las fases del proceso productivo —incluyendo granjas, transporte y sacrificio—, promoviendo unas condiciones adecuadas de manejo y cuidado de los animales conforme a los más altos estándares del sector.

Asimismo, la compañía refuerza su compromiso con el desarrollo territorial y la dinamización del medio rural. La incorporación de las instalaciones de Ciudad Rodrigo ha supuesto un importante impulso económico y social para una zona de marcado carácter rural, favoreciendo la generación de empleo y actividad económica tanto directa como indirecta, y contribuyendo a la fijación de población y al fortalecimiento del tejido productivo local.

Estrategias

CARPISA integra de manera transversal las consideraciones sociales y ambientales en la toma de decisiones y en su modelo de rendición de cuentas. Con el objetivo de consolidar su liderazgo en el sector cárnico, la compañía ha incorporado la responsabilidad social como eje estratégico, impulsando un modelo de desarrollo sostenible, sistemático y responsable. Este enfoque se materializa en la mejora continua de procesos, sistemas, productos y envases, con especial énfasis en la modernización de las fases de fabricación mediante tecnología avanzada, lo que permite reforzar la eficiencia, la sostenibilidad y la seguridad alimentaria.

Seguridad y salud alimentaria como prioridad

La seguridad y salud alimentaria constituyen un pilar fundamental de la organización. En este ámbito, CARPISA ha alcanzado hitos relevantes, como la obtención de certificaciones internacionales BRC e IFS de máximo nivel (Grado A y High Level), así como la certificación Halal, posicionándose como referente en el sector por sus estándares de calidad y seguridad.



Apuesta por la calidad

La calidad representa la seña de identidad de CARPISA y guía su política empresarial. Para garantizarla, la compañía selecciona materias primas de alta calidad procedentes de mataderos homologados, asegurando el control en origen y la trazabilidad completa. Este control se extiende a toda la cadena de producción mediante sistemas de supervisión en línea.

La estructura organizativa refuerza este compromiso a través de un departamento de calidad especializado, auditorías periódicas —externas e internas— y un elevado volumen de analíticas fisicoquímicas y microbiológicas, tanto internas como externas. Asimismo, la actividad exportadora mantiene estándares exigentes, reflejados en la gestión de pedidos certificados.

Innovación para ofrecer las mejores soluciones

La innovación constituye otro eje estratégico clave. Desde 2018, CARPISA gestiona The Beef Kitchen Lab, un centro pionero de I+D+i que integra capacidades de producción, análisis de calidad y desarrollo de nuevos productos. Este espacio permite diseñar soluciones adaptadas a las demandas del mercado, apoyadas por un equipo especializado, incluyendo un chef ejecutivo propio.

De forma paralela, la empresa mantiene una inversión constante en la mejora de maquinaria y procesos productivos, asegurando su capacidad de respuesta a las necesidades cambiantes de clientes y consumidores.

Cuidado del equipo humano

El bienestar de las personas trabajadoras es un elemento central en la gestión empresarial. CARPISA promueve condiciones laborales transparentes y equitativas, garantizando información clara sobre derechos y obligaciones, así como horarios previsibles. La organización fomenta la equidad retributiva, la participación activa mediante canales formales de representación y una cultura corporativa orientada a la motivación, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

Minimización del impacto ambiental

El compromiso ambiental se articula a través de estrategias internas y externas orientadas a la reducción del impacto. Entre las medidas adoptadas destacan el uso de energías renovables, la eficiencia energética mediante tecnología LED, la recuperación de calor en procesos industriales, la optimización de sistemas de refrigeración y la mejora en la gestión de residuos con separación en origen.

En paralelo, se trabaja con proveedores para reducir el uso de plásticos y fomentar materiales más reciclables. Como objetivo estratégico, CARPISA avanza hacia la certificación UNE-EN ISO 14001, con el fin de reforzar y sistematizar su gestión ambiental.

Compromiso con el bienestar animal

El bienestar animal se integra como un pilar esencial de la cultura empresarial. CARPISA exige a sus proveedores la certificación Animal Welfare™ o, en su defecto, la superación de auditorías que garanticen el cumplimiento normativo. Asimismo, la compañía trabaja en la certificación de su propio matadero, reforzando su compromiso con prácticas responsables y alineadas con las expectativas sociales

Principales objetivos

1. Promoción de la carne de vacuno como alimento saludable

Objetivos:

- Refuerzo del posicionamiento del producto en base a su valor nutricional y calidad.
- Adaptación de la oferta a las nuevas tendencias de consumo (salud, conveniencia y transparencia)

Acciones:

- Desarrollo de campañas comerciales y materiales informativos dirigidos a clientes profesionales (HORECA, retail).
- Etiquetado y comunicación reforzada sobre valores nutricionales y trazabilidad.
- Desarrollo de productos adaptados a nuevas tendencias (bajo contenido graso, formatos preparados, etc.).
- Colaboración con clientes para mejorar la percepción del producto en el consumidor final.

2. Seguridad alimentaria

Objetivos:

- Garantizar los máximos estándares de calidad y seguridad en toda la cadena de valor.
- Refuerzo de la trazabilidad como elemento diferencial y de control.

Acciones:

- Mantenimiento y mejora continua de certificaciones internacionales de calidad.
- Realización periódica de controles analíticos fisicoquímicos y microbiológicos en producto.
- Auditorías internas y externas recurrentes en planta y proveedores.
- Implantación de sistemas digitales de trazabilidad y control de procesos productivos.
- Selección y homologación de proveedores bajo criterios estrictos de calidad.

3. Sostenibilidad ambiental

Objetivos:

- Reducción progresiva del impacto ambiental de las operaciones.
- Optimización del uso de recursos y minimización de residuos.

Acciones:

- Mejora de la eficiencia energética en instalaciones productivas.
- Optimización del consumo de agua y gestión eficiente de efluentes.

- Fomento de la valorización de subproductos y economía circular.
- Control y reducción de emisiones asociadas a la actividad.
- Integración progresiva de criterios ambientales en la cadena de suministro.

4. Bienestar animal

Objetivos:

- Cumplimiento estricto de estándares normativos y alineación con mejores prácticas del sector.
- Integración del bienestar animal como elemento clave de calidad y reputación.

Acciones:

- Control y verificación del cumplimiento de normativa en granjas, transporte y sacrificio.
- Auditorías a proveedores y operadores logísticos.
- Implementación de protocolos internos de bienestar animal.
- Formación específica del personal involucrado en procesos críticos.

5. Desarrollo del entorno rural

Objetivos:

- Contribución al desarrollo económico y social de las zonas donde opera el Grupo.
- Refuerzo del modelo de integración territorial.

Acciones:

- Impulso de proyectos industriales en zonas rurales (ej. instalaciones de Ciudad Rodrigo).
- Generación de empleo directo e indirecto en el entorno local.
- Colaboración con proveedores locales y ganaderos.
- Desarrollo de actividad económica auxiliar (logística, servicios, etc.).
- Participación en iniciativas que favorezcan el tejido industrial rural.

2.3 Modelo de negocio

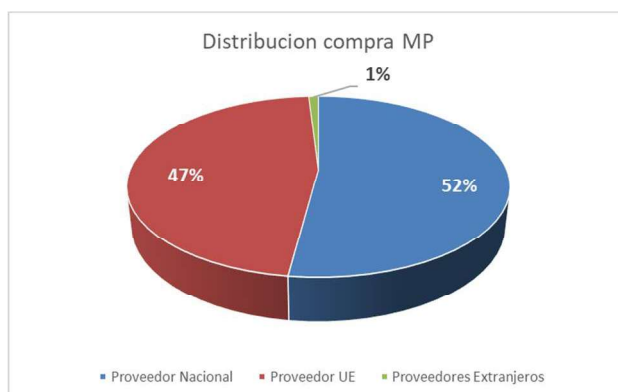
El modelo de negocio del Grupo CARPISA se basa en una gestión integrada de la cadena de valor del vacuno, transformando insumos procedentes de la actividad ganadera en productos cárnicos elaborados destinados a canales profesionales y de distribución. En este sentido, el Grupo desarrolla de forma coordinada las actividades de sacrificio de ganado, despiece, transformación, elaboración de productos cárnicos y comercialización, garantizando un elevado grado de control sobre todo el proceso productivo.

Entradas, factores productivos adquiridos y procesados

Los principales insumos del modelo incluyen ganado vacuno seleccionado a través de una red de proveedores homologados, así como recursos productivos, tecnológicos y humanos que permiten asegurar la calidad, trazabilidad y seguridad del producto. Estos insumos son transformados mediante procesos industriales especializados que abarcan el sacrificio, despiece y elaboración de productos frescos y preparados, apoyados en sistemas de control de calidad y trazabilidad en todas las fases.

El resultado de estos procesos es una amplia gama de productos cárnicos dirigida principalmente a canales profesionales de alta rotación, como la restauración organizada y el *fast food*, así como a la distribución alimentaria y otros segmentos especializados. La comercialización se realiza tanto en el mercado nacional como en mercados internacionales, permitiendo diversificar riesgos y ampliar la base de clientes.

El modelo genera valor mediante la combinación de eficiencia operativa, control de calidad, integración vertical y capacidad de adaptación a las demandas del mercado, contribuyendo a su vez al desarrollo de la cadena de suministro y del entorno económico en el que opera el Grupo.



El flujo de entrada de carne de vacuno proviene de dos fuentes:

- carne con hueso (que pasará por un proceso previo de deshuese en sus instalaciones antes de la transformación en producto final)
- carne sin hueso (que entra directamente al proceso productivo)

Los proveedores de Materias Primas (MP) provienen son nacionales en un 52%, resto UE 47%, y no UE un 1% (Sudamérica)

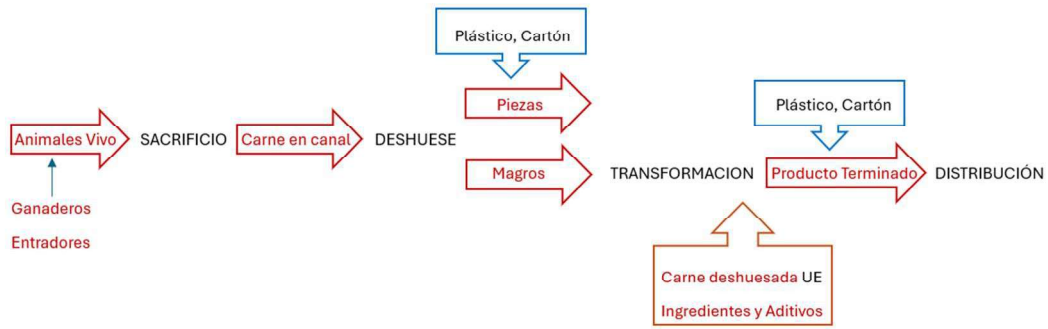
Respecto al resto de compras:

- aditivos – usados para aquellos productos Burger Meat (origen nacional en su mayoría)
- ingredientes – para nuestras hamburguesas listas para comer (origen 100% UE)
- envases y embalajes – se componen de cajas de cartón, plásticos para envasar productos al vacío, bandejas de plástico PET, precintos, etc., en su mayor parte, origen nacional.

Actividades, procesos productivos

El matadero recibe los animales, realiza el sacrificio, faenado y oreo de la canal, generalmente, vende los cueros y despojos, gestiona los residuos y transporta la canal bien al mayorista o a la sala de despiece, que realiza el despiece, desgrasado y deshuesado de la canal, gestiona los residuos y subproductos y embolsa en vacío los cortes destinados a su comercialización. Por otra parte, los cortes destinados a picado, pasan directamente a las secciones de picado y formado para elaborados.

La fábrica procesa unas 300-500 toneladas de carne cada semana, dependiendo de la época del año en la que estemos, que es distribuida a todos los clientes – mayoristas, importadores, supermercados y otras industrias de la alimentación – de acuerdo con sus necesidades de corte y presentación.



Productos y marcas

CATEGORIAS DE PRODUCTOS

HAMBURGUESAS	DESPIECE DE VACUNO	ALBÓNDIGAS	CARNES PICADAS
 FRESCO Y CONGELADO Hamburguesas 100% vacuno, artesanas y Burger Meat adaptadas a cualquier tipo de cliente y necesidad	 FRESCO Y CONGELADO Selección de los mejores canales de vacuno, deshuesados a través de un sofisticado sistema de trazabilidad	 CONGELADO Elaboradas con carnes picadas de gran calidad, jugosidad y textura	 FRESCO Y CONGELADO Elaboración a través de una selección de las mejores piezas cárnicas consiguiendo un producto sin apelmazamiento
KEBAB	HAMBURGUESAS "LISTAS PARA COMER"	HALAL	
 CONGELADO Nuestros pinchos permiten su cocinado sin previa descongelación y con un tiempo reducido de cocinado.	 FRESCO Y CONGELADO Hamburguesas "Listas para Comer" en 90s al microondas gracias a su exclusivo e innovador envase que permite que el producto quede como recién cocinado	 FRESCO Y CONGELADO Cualquiera de nuestros productos de vacuno pueden ser elaborados bajo el rito Halal: Hamburguesas, albóndigas, carnes picadas, IQF elaboradas y todo el despiece vacuno tanto en fresco como en congelado con certificaciones	

Nuestras marcas



SOLUCIONES PROFESIONALES

B2B

FRANQUICIADOS

SOLUCIONES PARA EL CONSUMIDOR

B2C



Carpisa Foods es la marca que representa el "business core" de la compañía, avalada con 40 años de experiencia en el sector vacuno. **Productos cárnicos congelados y frescos, con especialización en despiece y en hamburguesas de primera calidad para el canal horeca, restauración de cadena y distribuidores.**



ADK es la enseña para los franquiciados en el segmento de la restauración organizada en **kababs**.



Nuestra innovadora marca de **retail** creada para revolucionar el lineal de platos preparados y presenta en toda la distribución de hipermercados y supermercados a nivel nacional y regional; tiendas de conveniencia (gasolineras, estancos, vending) y **happy discounters**. La primera hamburguesa preparada directadel super al micro y lista en solo 90 segundos.

2.4 Riesgos y oportunidades

Análisis de materialidad

Durante el ejercicio se realizó una revisión del análisis de materialidad, realizado bajo los estándares de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), que permitió revisar los temas que se consideran de mayor relevancia para el éxito y gestión de largo plazo de la empresa, y que tienen importancia para los grupos de interés internos y externos.

También se han incorporado las demandas recogidas por los diferentes interlocutores de la empresa con los siguientes grupos de interés:

GRUPOS DE INTERÉS	
Propietarios	Administraciones Públicas y Organismos Reguladores
Clientes	ONG y Grupos de presión
Entidades financieras	Comunidad local
Miembros del equipo	Organizaciones Sectoriales y Asociaciones Empresariales
Ganaderos	Academia y centros de investigación
Suministradores de carne sin hueso	Medios de comunicación
Otros proveedores	

El estudio concluye que el Cambio Climático, los Trabajadores en la Cadena de Valor y la Conducta Empresarial siguen siendo los ejes prioritarios de reporte:

Cambio Climático

- **Impacto Material:** Emisiones de Alcance 3 derivadas de la ganadería (fermentación entérica). Actualmente no se dispone de una medición formal de este alcance, aunque se está trabajando en disponer de ello lo antes posible.
- **Riesgo Financiero:** Alta vulnerabilidad ante la volatilidad de precios de energía (gas y electricidad), críticos para el mantenimiento de **1.500 tn de capacidad frigorífica**.

Trabajadores en la Cadena de Valor

- **Riesgo Material:** La gestión de una cadena de suministro de más de 700 interlocutores presenta retos de trazabilidad social.
- **Mitigación:** Carpisa ya dispone de un **Código de Conducta para proveedores** que incluye cláusulas sociales específicas.

Conducta Empresarial

- **Oportunidad Estratégica:** Las certificaciones **Halal, BRC (Grado A) e IFS** son motores de competitividad que facilitan el acceso a mercados internacionales (30% de las ventas totales)
- **Impacto Positivo:** Compromiso con el Bienestar Animal (Welfare) y trazabilidad total del producto desde el origen en mataderos homologados.

El listado completo de asuntos materiales puede consultarse en el Estado de información No Financiera de 2024 (al que se puede acceder según se indica en la Introducción del presente informe)

Detección, evaluación y acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos

CARPISA dispone de un sistema estructurado para la detección y evaluación de riesgos, integrado en la gestión operativa y apoyado en una matriz que considera actividades, áreas de negocio y requisitos regulatorios. Este análisis se complementa con el ejercicio de materialidad, lo que permite priorizar riesgos en función de su probabilidad e impacto, y definir medidas específicas de mitigación.

El proceso ha identificado varios **riesgos evaluados como altos**, que requieren una atención prioritaria por su potencial efecto sobre la continuidad del negocio, la sostenibilidad y la reputación. Entre ellos destacan los riesgos estratégicos asociados a la **caída de la demanda y cambios en las preferencias del consumidor**, así como los operacionales vinculados a la **resistencia a los antimicrobianos** y la **barrera tecnológica**, que condicionan la capacidad de adaptación e innovación.

En el ámbito financiero, se consideran críticos la **volatilidad de precios** y el **incremento de costes de producción no trasladables al mercado**, mitigados mediante inversiones en eficiencia, I+D+i y autoconsumo energético. Asimismo, los riesgos regulatorios y reputacionales —como el **endurecimiento normativo** y el **impacto ambiental negativo**— se gestionan a través de certificaciones, auditorías y planes de comunicación.

En el plano ambiental y social, adquieren especial relevancia los riesgos relacionados con el **uso y contaminación del agua**, la **escasez hídrica**, los **eventos climáticos extremos**, la **seguridad alimentaria** y el **bienestar animal**, junto con la **falta de trazabilidad en la cadena de suministro**, todos ellos clasificados como altos.

Principales riesgos altos y medidas de mitigación

Ámbito	Riesgo	Evaluación	Mitigación
Estratégico	Caída de la demanda	● Alta	I+D+i en nuevos productos
Operacional	Resistencia antimicrobianos	● Alta	Mejora de prácticas sanitarias
Operacional	Barrera tecnológica	● Alta	Inversión tecnológica
Financiero	Volatilidad de precios	● Alta	Estrategias de eficiencia
Financiero	Aumento de costes	● Alta	Energía renovable, I+D+i
Legal	Endurecimiento regulatorio	● Alta	Certificaciones, auditorías
Reputacional	Impacto ambiental	● Alta	Plan de comunicación
Ambiental	Uso/escasez de agua	● Alta	Planes de gestión hídrica
Social	Seguridad alimentaria	● Alta	Certificaciones
Gobernanza	Falta de trazabilidad	● Alta	Auditorías a proveedores

Por su parte, los riesgos evaluados como **moderados** —como la competencia global, interrupciones de suministro, cambio climático, emisiones, gestión de residuos o condiciones laborales— son objeto de seguimiento continuo, con medidas preventivas proporcionales a su nivel de criticidad.

Riesgos moderados (seguimiento activo)

Ámbito	Riesgos principales
Estratégico/Operacional	Competencia global, interrupciones de suministro
Ambiental	Emisiones GEI, residuos, biodiversidad
Social	Condiciones laborales, impacto local
Gobernanza	Ética, gobernanza corporativa

Este enfoque permite una gestión proactiva, alineada con la sostenibilidad y la resiliencia del modelo de negocio.

El listado completo de riesgos puede consultarse en el Estado de información No Financiera de 2024.

Oportunidades

El sector cárnico vacuno español afronta un momento de transformación en el que, junto a retos relevantes, emergen oportunidades claras para aquellas organizaciones capaces de anticiparse, adaptarse y generar valor de forma sostenible. En este contexto, la competitividad futura dependerá de la capacidad para diferenciarse, innovar y alinearse con las nuevas expectativas del mercado.

Una primera oportunidad radica en la **valorización y diferenciación del producto**. El impulso de figuras de calidad reconocida —como IGP, DOP, razas autóctonas o producción ecológica— permite reforzar el posicionamiento en segmentos de mayor valor. A ello se suma el desarrollo de productos premium, con procesos como la maduración controlada, así como formatos listos para consumir o de preparación sencilla, que responden a tendencias de conveniencia.

En paralelo, los **mercados exteriores** representan una palanca clave de crecimiento. La consolidación en destinos actuales y la apertura de nuevos nichos internacionales permiten capitalizar la reputación de la carne española en términos de calidad y seguridad alimentaria, diversificando riesgos y ampliando la base de clientes.

La **sostenibilidad como ventaja competitiva** se configura como otro eje estratégico. La adopción de prácticas respetuosas con el medio ambiente y el bienestar animal no solo reduce impactos, sino que genera confianza y valor reputacional. La comunicación transparente de estos avances refuerza la relación con consumidores cada vez más exigentes.

Asimismo, la **innovación tecnológica y la digitalización** ofrecen importantes mejoras en eficiencia y control. La automatización de procesos, el uso de sensores o visión artificial y herramientas como *Blockchain* para la trazabilidad permiten optimizar operaciones, garantizar la calidad y mejorar la toma de decisiones basada en datos.

La **adaptación a las nuevas demandas del consumidor** abre también oportunidades relevantes. El diseño de formatos ajustados a hogares más pequeños, junto con una mayor transparencia sobre el origen, los métodos de producción y las características del producto, contribuye a reforzar la confianza y la fidelización.

Por otro lado, la **economía circular y la valorización de subproductos** permiten avanzar hacia modelos más eficientes, reduciendo residuos y generando nuevas fuentes de ingresos mediante el aprovechamiento integral de la canal.

La **colaboración en la cadena de valor** se presenta como un factor crítico para mejorar la planificación, la calidad y la capacidad de respuesta al mercado, mediante relaciones más sólidas entre ganaderos, industria y distribución.

Finalmente, la **promoción y comunicación estratégica** resulta esencial para poner en valor los atributos diferenciales del sector —calidad, tradición, seguridad y valor nutricional— y contrarrestar percepciones simplificadas o negativas, reforzando su posicionamiento en la sociedad.

3. GOBERNANZA

3.1 Política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración

Detalles sobre las dimensiones de la diversidad: género:

- Número de consejeras al final del periodo: 1 (igual que 2024)
- Número de consejeros al final del periodo: 5 (igual que 2024)

En CARPISA, entendemos el gobierno corporativo no como un mero esquema de cumplimiento, sino como el puente que conecta nuestro legado familiar con la ambición de futuro. Nuestra estructura de mando nace de la solidez y de una capacidad de adaptación real, garantizando que cada decisión sea tan transparente como efectiva.

El Consejo de Administración es el espacio donde convive la visión de nuestras dos ramas fundadoras. Está integrado por seis profesionales, cinco hombres y una mujer, que aportan la perspectiva y el criterio de trayectorias consolidadas, superando todos ellos los 50 años de edad. Esta madurez es, para nosotros, un activo estratégico que asegura la continuidad de nuestros valores.

Para que la gestión sea ágil y equilibrada, hemos definido roles muy claros:

- **Impulso estratégico:** Dos consejeros asumen funciones ejecutivas como Directores Generales, liderando el ritmo diario de la compañía.
- **Supervisión y equilibrio:** La presidencia recae en un consejero no ejecutivo, mientras que los tres consejeros restantes son dominicales, actuando como guardianes de los intereses y la armonía de las familias socias.
- **Seguridad jurídica:** Contamos con un secretario no consejero, un abogado externo cuya independencia garantiza el rigor legal en cada acta y deliberación.

En cuanto a nuestra dinámica de trabajo, priorizamos la calidad sobre la cantidad. Aunque celebramos una sesión ordinaria anual para marcar el rumbo estratégico, el Consejo mantiene una actitud de vigilancia permanente. No esperamos al calendario: nos reunimos de forma extraordinaria siempre que surge un desafío o una oportunidad (incluidos los temas ESG) que requiera una respuesta inmediata, asegurando que CARPISA reaccione con la prontitud que el mercado actual exige.

3.2 Política en materia de respeto a los derechos humanos

El respeto a la dignidad humana no es para nosotros una declaración de intenciones, sino un límite infranqueable en nuestra forma de hacer negocios. En CARPISA, asumimos la responsabilidad de proteger y promover los derechos fundamentales en toda nuestra esfera de influencia, manteniendo una vigilancia activa para prevenir cualquier forma de complicidad en su vulneración.

Para que este compromiso sea operativo, alineamos nuestra gestión con estándares internacionales que marcan la pauta global. No operamos de forma aislada; nuestra brújula ética se apoya en los marcos del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores de la ONU, las directrices de la OCDE y los convenios fundamentales de la OIT y la UNESCO. Estos marcos no son solo referencias externas, sino los cimientos sobre los que construimos nuestra cultura corporativa.

Esta filosofía se materializa internamente en nuestro **Código de Conducta**, un documento vivo que pone el foco en las personas. Bajo los principios de igualdad de trato y respeto mutuo, rechazamos cualquier práctica que atente contra la integridad del individuo. Esto incluye una política de tolerancia cero ante:

- **La discriminación o el acoso:** Protegiendo la diversidad en cada interacción con empleados, clientes y proveedores.
- **La explotación laboral:** Prohibiendo estrictamente el trabajo infantil, el trabajo forzado o cualquier forma de esclavitud moderna.
- **La vulneración de derechos de terceros:** Asegurando que nuestro impacto en la comunidad sea siempre positivo y protector.

En definitiva, entendemos que nuestra solidez como empresa depende directamente de nuestra capacidad para garantizar entornos de trabajo seguros, justos y humanos para todos los que forman parte de la cadena de valor de CARPISA.

CARPISA dispone de un canal de denuncias habilitado para comunicar cualquier posible incumplimiento normativo, conducta inadecuada o situación que pudiera afectar al entorno laboral. Durante el ejercicio 2025 se recibieron tres comunicaciones a través de dicho canal. Una de ellas correspondía a una queja de carácter menor, sin implicaciones relevantes desde el punto de vista normativo o de derechos humanos. La segunda comunicación estaba relacionada con una posible situación de acoso, lo que motivó la activación del protocolo correspondiente; tras su análisis, la compañía adoptó las medidas oportunas, incluyendo medidas disciplinarias. La tercera comunicación hacía referencia a un conflicto interno entre personas trabajadoras, que fue gestionado y resuelto mediante un proceso de mediación. En ninguno de los casos se han confirmado situaciones relacionadas con trabajo infantil, trabajo forzoso, tráfico de seres humanos, discriminación u otras vulneraciones graves de derechos humanos. No obstante, las comunicaciones recibidas fueron analizadas y gestionadas conforme a los procedimientos internos establecidos, adoptándose las medidas necesarias en cada caso.

3.3 Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno

Código de Conducta

En CARPISA, entendemos que la integridad no es un concepto abstracto, sino la base real sobre la que construimos nuestra reputación y la confianza de nuestros clientes, proveedores y empleados. Nuestra política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, cuya piedra angular es nuestro Código de Conducta, establece un marco de tolerancia cero ante cualquier práctica que se aleje de la ética y la transparencia.

Para que nuestra gestión sea verdaderamente honesta, no nos limitamos a evitar la ilegalidad; buscamos la excelencia en el comportamiento. Según lo definido en nuestro Código de Conducta, entendemos la transparencia como la obligación de que cada decisión sea un reflejo fiel de la realidad. Para ello, exigimos que cualquier acción relevante cuente con la aprobación del nivel jerárquico adecuado, se base en un análisis de riesgos sólido y deje un registro claro de sus fundamentos.

Esta política es un documento vivo, que se revisa y ajusta periódicamente para responder a los nuevos desafíos del entorno, asegurando que la empresa siga siendo un referente de integridad en el sector alimentario.

Procedimientos de supervisión y lucha contra la corrupción y el soborno

Nuestra estrategia de lucha contra la corrupción se despliega en tres ejes operativos fundamentales:

1. **Gestión de Conflictos de Interés:** Protegemos la independencia en la toma de decisiones obligando a todo el personal a comunicar cualquier situación, real o potencial, donde sus intereses personales puedan colisionar con los de la empresa. En este sentido, aplicamos un rigor especial en la contratación, prohibiendo la incorporación de familiares directos de empleados actuales para evitar cualquier sombra de favoritismo.

2. **Política de Obsequios y Hospitalidad:** En CARPISA, los intereses de la empresa siempre prevalecen sobre el beneficio personal. Por ello, restringimos la aceptación de regalos a meras cortesías de valor insignificante que no puedan interpretarse como un intento de obtener ventajas indebidas. Prohibimos estrictamente los obsequios en efectivo o bienes equivalentes y exigimos que cualquier invitación a eventos profesionales sea validada por la supervisión correspondiente.
3. **Criterio de Decisión Ética:** Fomentamos que cada empleado actúe como un filtro de integridad. Ante cualquier duda, nuestro equipo está instruido para pausar y preguntarse: *¿Esta decisión cumple con el espíritu de nuestro Código? ¿Es la más adecuada y justificable?*

La vigilancia de estos principios es una responsabilidad compartida e indelegable. No admitimos la "tolerancia pasiva": se espera que cada persona en la organización adopte una actitud proactiva frente a cualquier indicio de irregularidad.

Para garantizar que nadie guarde silencio por miedo, nuestro sistema de supervisión incluye:

- **Canales de Comunicación Directos:** Cualquier quebrantamiento real o supuesto puede reportarse a través de los responsables directos o directamente a la Responsable de Recursos Humanos.
- **Garantía de No Represalias:** Aseguramos contractualmente que ninguna comunicación realizada de buena fe supondrá medidas disciplinarias o consecuencias negativas para el informante.
- **Régimen Sancionador:** El incumplimiento de estas pautas es motivo de sanción disciplinaria, que puede graduarse desde la amonestación hasta el despido y la adopción de acciones legales, garantizando que las conductas deshonestas tengan consecuencias reales y proporcionales.

Durante el ejercicio 2025, no se ha registrado ninguna incidencia, por infringir las leyes contra la corrupción y el soborno, a través del canal de denuncias. Este hecho es un reflejo del compromiso de todo el equipo con las buenas prácticas y el estricto cumplimiento de las políticas internas y la normativa vigente.

3.4 Ingresos procedentes de determinados sectores y exclusión de los índices de referencia de la UE

Declaramos expresamente que no participamos en actividades relacionadas con armas objeto de controversia; no nos dedicamos al cultivo ni a la producción de tabaco; no obtenemos ingresos de la exploración, minería, extracción, producción, procesamiento, almacenamiento, refinado o distribución de combustibles fósiles (carbón, petróleo o gas), incluyendo el transporte, el almacenamiento y el comercio de dichos combustibles. Y no somos fabricantes de pesticidas ni de otros productos agroquímicos. Asimismo, confirmamos que nuestra empresa no está excluida de ningún índice de referencia de la UE alineado con el Acuerdo de París, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Delegado (UE) 2020/1818 de la Comisión.

4. MEDIO AMBIENTE

4.1 Política en materia medioambiental

A lo largo del ejercicio 2025, el Grupo CARPISA ha definido una política medioambiental por la cual ha asumido el compromiso de desarrollar su actividad de forma responsable, integrando la protección del medio ambiente en cada etapa de sus procesos.

Esta política es el marco de referencia para el cumplimiento de los objetivos ambientales, aplicándose a todas las actividades desarrolladas y constituyendo la base del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la ISO 14001.

En materia de diligencia debida, el Grupo aplica procedimientos de control a lo largo de toda su cadena de valor, que abarcan la selección y homologación de proveedores, la trazabilidad de la materia prima y el control de los procesos productivos. Estos procedimientos permiten identificar, evaluar y mitigar los principales riesgos ambientales asociados a la actividad, especialmente aquellos relacionados con el consumo de recursos, la generación de residuos y las emisiones indirectas vinculadas a la actividad ganadera. Asimismo, la digitalización de procesos y sistemas de trazabilidad contribuye a reforzar el control y seguimiento de dichos impactos.

Desde la perspectiva de los impactos, la actividad del Grupo presenta efectos asociados principalmente al consumo de agua y energía en los procesos industriales, la generación de subproductos y residuos derivados del procesado cárnico, así como a las emisiones indirectas asociadas a la cadena de suministro. Estos impactos son monitorizados a través de sistemas internos de control, con el objetivo de mejorar progresivamente la eficiencia operativa y reducir la huella ambiental. En este sentido, la compañía está impulsando medidas orientadas a la optimización del uso de recursos, la valorización de subproductos y la mejora de la eficiencia energética.

En relación con los procedimientos de evaluación y certificación ambiental, el Grupo ha iniciado el proceso para la obtención de la certificación UNE-EN ISO 14001, con el objetivo de formalizar su sistema de gestión ambiental y reforzar la mejora continua en este ámbito. Paralelamente, mantiene estándares elevados de control de calidad y seguridad alimentaria mediante certificaciones reconocidas internacionalmente, que contribuyen indirectamente a la gestión responsable de los procesos productivos.

En cuanto a los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales, CARPISA integra estos aspectos dentro de sus operaciones habituales, incluyendo inversiones en mejora de procesos, control de calidad, trazabilidad y digitalización. No obstante, a la fecha de elaboración del presente informe, no se dispone de una cuantificación específica de recursos asignados de forma diferenciada a la gestión ambiental. En 2025 hemos contratado los servicios de una consultora que nos ha realizado un análisis integral de nuestra situación medioambiental y ha establecido una serie de controles, procedimientos, ... para poder llevar a cabo la consecución de la certificación ISO 14001. Esto ha implicado una serie de mejoras internas que verán sus frutos a lo largo de 2026

El Grupo aplica el principio de precaución mediante el cumplimiento estricto de la normativa aplicable y la adopción de prácticas de control y supervisión en sus operaciones, con el objetivo de prevenir efectos adversos sobre el medio ambiente y la salud. Asimismo, en el ejercicio 2025 no se han identificado provisiones ni garantías específicas registradas en relación con riesgos medioambientales significativos, sin perjuicio de la monitorización continua de dichos riesgos en el marco del sistema de gestión de la compañía.

En este contexto, y como parte de su proceso de mejora continua, el Grupo avanza en la formalización de su política ambiental y en el desarrollo de herramientas de medición y gestión más avanzadas, especialmente en ámbitos como el cambio climático, la economía circular y el uso sostenible de los recursos, en línea con los requerimientos regulatorios y las mejores prácticas del sector.

4.2 Contaminación

Resumen de Emisiones Atmosféricas y Contaminación Ambiental

1. Emisiones de carbono e impacto ambiental por combustión. El impacto atmosférico más significativo de la instalación proviene de sus equipos de combustión térmica, los cuales están alimentados por gas natural. Aunque el gas natural es un combustible de transición, su quema genera contaminantes que afectan la calidad del aire. Específicamente, los equipos de la planta emiten monóxido de carbono (CO) y óxidos de nitrógeno (NOx) a través de diversos focos de emisión canalizados.

Los principales emisores de estos gases de carbono y nitrógeno incluyen:

- Generadores de agua caliente y vapor (Calderas 1, 2, 3 y Caldera Merchan), que alcanzan potencias térmicas de hasta 465 kW y operan de manera sistemática.
- Equipos industriales de cocción, como la parrilla (hasta 728 kW) y el horno (potencia mínima de 263 kW).
- Cuatro quemadores esporádicos para kebab (60 kW cada uno), los cuales, además de CO y NOx, emiten dióxido de azufre (SO₂) y generan opacidad en la atmósfera.

2. Contaminación atmosférica específica de la actividad. La instalación se enmarca en el Grupo B del Catálogo de Actividades Potencialmente Contaminadoras de la Atmósfera (CAPCA) bajo el epígrafe de procesado de productos de origen animal con capacidad igual o superior a 4.000 t/año.

Derivado estrictamente de esta actividad alimentaria, se producen las siguientes emisiones específicas:

- Vapores y humos de cocinado: Producidos por la elaboración y cocción de la carne. En las zonas de cocina para muestras, se emplean planchas eléctricas (9 kW) y un *broiler* eléctrico (26,37 kW) que generan humos y vapores de cocción; sin embargo, al ser equipos eléctricos sin procesos de combustión, no emiten contaminantes regulados.
- Emisiones de procesos de ultracongelación: La planta cuenta con túneles de congelación de alimentos que utilizan nitrógeno líquido. Las chimeneas asociadas evacúan nitrógeno gaseoso al exterior, el cual es un gas inocuo y mayoritario en la atmósfera, carente de efectos contaminantes y exento de regulación ambiental.

Agua

En el año 2025, se han consumido 83 mil litros de agua en la fábrica, de los cuales el 80% ha ido destinado a la limpieza de las instalaciones mientras que el resto, no pasa por la sala de calderas al ir destinado a los condensadores evaporativos y otros usos sanitarios (lavabos, cisternas, ...) Tanto el agua de la limpieza como los otros usos tienen una primera fase a través del separador de grasas para retirar los residuos inertes, para posteriormente pasar a la red de alcantarillado.

Respecto al agua que pasa a los condensadores evaporativos, en torno a un 20% se evapora a través de estos para la refrigeración de la instalación frigorífica.

4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Como en años anteriores, a lo largo del ejercicio 2025, el Grupo CARPISA aplica de forma progresiva principios de economía circular en su actividad, si bien no dispone aún de una política formal específica en esta materia. La compañía integra prácticas operativas orientadas a optimizar el aprovechamiento de los recursos y minimizar la generación de residuos derivados de su actividad productiva.

En este sentido, entre las principales medidas adoptadas destacan la optimización del aprovechamiento integral de la canal y de los subproductos generados en el proceso de

transformación, promoviendo su valorización mediante nuevas aplicaciones y mercados, lo que contribuye a reducir residuos y mejorar la eficiencia del modelo productivo

Asimismo, la compañía aplica prácticas orientadas a la adecuada gestión de los residuos generados, en cumplimiento de la normativa vigente, priorizando su correcta segregación, tratamiento y, cuando es posible, su reutilización o valorización. Estas actuaciones se enmarcan dentro de un enfoque general de mejora continua en la eficiencia de los procesos productivos y en la reducción del impacto ambiental.

Otro ejemplo de buenas prácticas es la contratación de proveedores que suministran sus productos en envases retornables, como es el caso de los productos de limpieza, lo que reduce de forma importante la generación de residuos de carácter peligroso y, por tanto, su gestión.

Por otro lado, la compañía se encuentra adherida al SCRAP de Ecoembes para la gestión tanto de los envases domésticos, como de los envases comerciales, ya que desde 2025 este último ha pasado a ser obligatorio. El resultado de esta adhesión se refleja en unas cifras de 2,2 millones de Tn de envases domésticos y comerciales reciclados por nuestra compañía a lo largo del mencionado periodo, consolidando de esta manera un modelo que da respuesta al nuevo marco normativo e impulsa la circularidad.

Adicionalmente, desde 2025 Carpisa está adherida a los planes empresariales de prevención y ecodiseño de Ecoembes, aportando acciones previstas para la reducción o mejora de los envases actuales que se ponen en el mercado.

En relación con el desperdicio de alimentos, la actividad del Grupo, basada en procesos industriales y en la optimización del despiece y transformación del producto, se orienta a minimizar la generación de mermas. No obstante, a la fecha de elaboración del presente informe, no se dispone de un sistema formalizado específico de medición o reporte del desperdicio alimentario.

Materias primas y auxiliares

A continuación, se presenta el desglose de las principales materias primas y materiales auxiliares utilizados en los procesos.

Identificador del material	Nombre del material usado	Peso del material usado Miles tn	
		2025	2024
1	Carne de vacuno	29,112	30,40
2	Carne de ave	0,080	0,35
3	Carne de porcino	0,078	
4	Ingredientes	0,605	0,51
5	Aditivos	0,096	
6	Envases de plástico	0,253	0,228
7	Envases de cartón	1,073	1,287
Flujo de masa anual total de los materiales relevantes utilizados		31,297	32,775

Dentro de los compromisos con la sostenibilidad se enmarcan la sustitución de los materiales por otros de origen más sostenible, con menores gramajes de plástico virgen o mayores porcentajes de cartón reciclado. Aún es complicado encontrar este tipo de materiales en el mercado, sobre todo en lo referente al plástico, puesto que no cumplen con la normativa vigente de migración u otras específicas de contacto de los alimentos. Las bandejas PET usadas para el envasado de carne fresca al ser monomaterial, cumplen con estos requisitos y tienen un mínimo del 85% de PET reciclado. Así mismo, el origen del cartón de nuestras cajas es sostenible, siendo más del 70% de origen reciclado.

Residuos generados

CARPISA fábrica

Identificador	Residuo	Unidad	Residuo dirigido al reciclaje o reutilización	Residuo dirigido al desecho	Total
Residuos peligrosos					
1	Biosanitarios	Kg		292	292
2	Soluciones acuosas de limpieza	Kg		750	750
Total de residuos peligrosos (masa)		kg			1.042
Residuos no peligrosos					
1	Basura	Kg		321.260	321.260
2	Cartón	Kg	315.600		315.600
3	Chatarra	Kg	9.260		9.260
4	Madera	Kg	12.860		12.860
5	Plástico	Kg	3.120		3.120
6	Residuos SANDACH cat. 3	Kg	4.810.600		4.810.600
Total de residuos no peligrosos (masa)		kg			5.472.700
Total de residuos (masa)		kg			5.473.742

Se ha mejorado la información y no resulta comparable con el ejercicio anterior

CARPISA matadero

Identificador	Residuo	Unidad	Residuo dirigido al reciclaje o reutilización	Residuo dirigido al desecho	Total
Residuos peligrosos					
1	Aerosoles vacíos	Kg		104,5	104,5
2	Envases plástico contaminados	Kg		233,5	233,5
3	Crotales	Kg		337,6	337,6
Total de residuos peligrosos (masa)		Kg			675,6
Residuos no peligrosos					
1	C1	Kg		1.783.549	1.783.549
2	Sangre	Kg		1.071.760	1.071.760
3	Estiércol	Kg	813.062		813.062
4	Lodos	Kg	1.042.800		1.042.800
5	C3	Kg	1.143.201		1.143.201
6	Cueros	Kg	1.078.117		1.078.117
Total de residuos no peligrosos (masa)		kg			6.932.489

Se ha mejorado la información y no resulta comparable con el ejercicio anterior

4.4 Uso sostenible de los recursos

Agua

La industria cárnica es extensiva en el consumo de agua dado los altos niveles de limpieza exigidos. Teniendo en cuenta que, el agua es un recurso cada vez más escaso, se intenta hacer un consumo responsable de agua en nuestros procesos. El matadero cuenta con un pozo propio del que se obtiene el 10% del consumo global.

	Extracción de agua				Consumo de agua (m ³)	
	no renovable		renovable			
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Matadero	45.231	44.962	5.505	8.168	50.736	53.130
Fábrica / oficinas	86.865	62.681	0	0	86.865	62.681
Total	132.096	107.643	5.505	8.168	137.601	115.811

Igualmente, se intentan implementar medidas que vayan ayudando a hacer un consumo de agua cada vez más responsable. En este sentido, en 2023 y 2024, se montaron una lavadora de cuchillos y de jumbos que han ayudado a reducir el consumo de agua.

A lo largo del año 2025 se ha implantado un sistema de Condensación Flotante para conseguir la reducción del consumo de agua en las torres de refrigeración.

Energía

La gestión eficiente de la energía constituye un elemento clave dentro de la estrategia de sostenibilidad de CARPISA y de su compromiso con la mejora continua de los procesos productivos. La compañía trabaja de manera permanente para optimizar el uso de los recursos energéticos, reducir los consumos asociados a su actividad y avanzar hacia un modelo energético más eficiente y alineado con los objetivos de lucha contra el cambio climático.

Con este propósito, CARPISA realiza un seguimiento sistemático de los consumos de electricidad, gas natural y combustibles, lo que permite identificar oportunidades de mejora, evaluar el desempeño energético de sus instalaciones y adoptar medidas orientadas a incrementar la eficiencia operativa. Este compromiso se extiende también al conjunto de la organización mediante acciones de sensibilización y formación dirigidas a promover hábitos responsables de consumo energético y fomentar una cultura corporativa orientada al ahorro de recursos y la reducción de emisiones.

Durante el ejercicio 2025 se ha desarrollado un importante programa de inversiones y mejoras tecnológicas destinado a reforzar la eficiencia energética de las instalaciones. Entre las principales actuaciones destacan la implantación de sistemas de recuperación de calor en los compresores de frío, permitiendo aprovechar la energía térmica generada en los procesos productivos; la sustitución e incorporación de nuevos compresores de aire de alta eficiencia; la instalación de un sistema de recuperación de calor en uno de estos equipos para su utilización en el calentamiento de agua destinada a operaciones de limpieza; la implantación de sistemas de condensación flotante en los condensadores evaporativos, optimizando el rendimiento de las instalaciones frigoríficas; y la incorporación de un equipo deshumidificador en la Cámara de Congelado 1, reduciendo la necesidad de desescarches y mejorando la eficiencia del sistema de refrigeración.

Si bien los efectos de estas actuaciones han comenzado a reflejarse progresivamente durante 2025, se espera que su impacto positivo sobre los consumos energéticos y la eficiencia global de las operaciones se materialice plenamente en los próximos ejercicios.

Asimismo, como parte de su apuesta por la generación y utilización de energía de origen renovable, CARPISA dispone de instalaciones fotovoltaicas en sus centros productivos, con una potencia instalada de 986,79 kWp en la fábrica de Griñón y de 330 kW en el matadero, contribuyendo así a reducir la dependencia energética externa y la huella ambiental de su actividad.

Consumo total de energía

CARPISA fábrica

	Consumo de energía (MWh)					
	Total energía renovable y no renovable		Energía renovable		Energía no renovable	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Energía eléctrica	10.424,466	10.244	5.003,744	5.194	5.420,722	5.050
Energía eléctrica autogenerada	1.207,379	1.297	1.207,379	1.297	0	0
Energía procedente de combustibles fósiles	4.603	4.402,2	0	0	4.603	4.402,2
Total	16.234,845	15.943,2	6.211,123	6.491	10.023,722	9.452,2

CARPISA matadero

	Consumo de energía (MWh)					
	Total energía renovable y no renovable		Energía renovable		Energía no renovable	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Energía eléctrica	1.375,684	1.236,1	660,328	626,7	715,356	609,4
Energía eléctrica autogenerada	499,400	484,2	499,400	484,2	0	0
Energía procedente de combustibles fósiles	245,577	201,6	0	0	245,577	201,6
Total	2.120,661	1.921,9	1.159,728	1.110,9	960,933	811,0

4.5 Cambio climático

La gestión del cambio climático constituye una línea de actuación prioritaria para la organización, que trabaja de forma progresiva en la identificación, medición y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a su actividad.

Actualmente, la compañía dispone de información relativa a sus emisiones de alcance 1 y alcance 2, correspondientes a las emisiones directas derivadas de sus operaciones y a las emisiones indirectas asociadas al consumo energético. Con el objetivo de avanzar hacia una comprensión más completa de su impacto climático, se ha establecido como meta para 2026 la medición de las emisiones de alcance 3 correspondientes al ejercicio 2025, incorporando así aquellas emisiones indirectas generadas a lo largo de la cadena de valor. Se prevé disponer de esta información a finales del presente ejercicio, lo que permitirá identificar nuevas oportunidades de mejora y definir estrategias de reducción más amplias y efectivas.

Aunque la cuantificación completa de las emisiones de la cadena de suministro se encuentra actualmente en desarrollo, ya se han identificado diversas áreas de actuación con potencial para contribuir a la reducción de la huella climática del sector. Entre ellas destacan la adaptación a los requisitos derivados de la nueva normativa europea sobre deforestación, cuya entrada en vigor está prevista para finales de 2026; el fomento de sistemas de alimentación animal que favorezcan la reducción de las emisiones de metano; el impulso de prácticas de agricultura regenerativa capaces de mejorar la captura de carbono y la conservación de los suelos; y la promoción de mejoras en la gestión de estiércoles y otros subproductos ganaderos, con el fin de minimizar las emisiones asociadas a su tratamiento.

A través de estas líneas de trabajo, la compañía refuerza su compromiso con la mitigación del cambio climático y avanza hacia un modelo de negocio cada vez más alineado con los objetivos de transición hacia una economía baja en carbono.

Estimación de emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) en toneladas de CO₂equivalente (tCO₂eq) considerando el contenido del Estándar Corporativo del Protocolo de GEI (versión 2004)

	Emisiones (tCO ₂ e)			
	2022	2023	2024	2025
Alcance 1 (GEI)	859,12	879,78	917,90	943,32
Alcance 2 (GEI)	3056,56	2.615,01	2.888,91	1.879,15
Total Alcance 1 y Alcance 2 (GEI)	3.915,68	3.494,79	3.806,81	2.822,47
Alcance 3 (GEI)	No se ha calculado			

Intensidad GEI (tCO₂e/M€): 13,77

Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero y transición climática

	Emisiones (tCO ₂ e)		
	Año base	Año objetivo	Porcentaje de reducción respecto al año base
	2022	2030	2025
Alcance 1 (GEI)	859,12	410	+2.8%
Alcance 2 basadas en la ubicación (GEI)	3.056,56	1.445	-35%
Total Alcance 1 y Alcance 2 (GEI) (basadas en la ubicación)	3.915,68	1.855	-25,9%
Alcance 3 (GEI)	No medido	No fijado	En fase de medición
Total (GEI) (basadas en la ubicación)	3.915,68	1.855	-25,9%

El incremento del alcance 1 viene motivado por un incremento del consumo de gas en el horno y la parrilla provocado por la entrada de un nuevo cliente que ha supuesto un incremento de horas de uso del mismo.

Principales medidas que se pretende adoptar para alcanzar los objetivos

En el año 2025 las emisiones totales medidas se han reducido en un 26%, marcando un total de 2.822,47 tCO₂e, lo que se enmarca dentro de la política de reducción de emisiones planteada para el año 2030.

Estas reducciones de los consumos energéticos se han conseguido a través de las medidas ya ejecutadas tales como:

- Cambio de iluminación LED en la inmensa mayoría de las instalaciones
- Variadores de frecuencia en motores principales
- Baterías de condensadores
- Precalentamiento de agua con calor residual de los compresores
- Instalación fotovoltaica de autoconsumo
- Reducción de la demanda de producción de agua caliente en la caldera mediante sistemas de recuperación de calor
- Cambiar la condensación flotante por un condensador evaporativo
- Instalar un nuevo compresor de aire más óptimo energéticamente
- Implantar mejoras en las puertas frigoríficas y en la deshumidificación en las cámaras
- Contratación de energía eléctrica con garantía de origen renovable (compra de GdO por 2.939 MWh).

Las medidas de reducción de emisiones para los próximos años se basan en:

- Cambio de la motorización de la flota de vehículos de diésel/gasolina a híbridos o 100% eléctricos
- Medidas de ahorro y eficiencia (MAEs), que pasan por estabilizadores de potencia, mejoras en la instalación de frío, sustitución de motores por otros con mayor potencia, etc.
- Ampliación de la superficie de paneles fotovoltaicas tanto en la planta de Griñón como en Ciudad Rodrigo
- Mantener la contratación de la energía eléctrica con garantía de origen renovable.

Riesgos climáticos

Evaluación de Riesgos Climáticos y Horizontes Para evaluar la resiliencia operativa de la compañía, se ha realizado un análisis estructurado alineado con los marcos internacionales TCFD, IFRS S2 y la Taxonomía de la UE. La evaluación del impacto sobre los activos y actividades comerciales utiliza metodologías basadas en proyecciones científicas (IPCC AR6, AEMET) bajo escenarios de transición acelerada (RCP 2.6) y transición desordenada (RCP 4.5). Se han contemplado horizontes temporales a corto (2026-2030), medio (2031-2040) y largo plazo (2041-2050).

Exposición a Riesgos Físicos y de Transición Nuestros activos presentan exposiciones críticas a peligros climáticos. Entre los riesgos físicos agudos, destacan las olas de calor extremas que reducen la eficiencia térmica e incrementan el riesgo de ruptura de la cadena de frío en Griñón y Ciudad Rodrigo, y el riesgo de inundaciones pluviales por lluvias convectivas. Como riesgos físicos crónicos, el vector más severo es la escasez hídrica en la Cuenca del Duero, que amenaza la continuidad operativa del matadero, junto con el estrés climático agrícola que encarece y reduce la disponibilidad de suministros cárnicos y piensos en nuestra cadena de valor.

Paralelamente, los eventos de transición representan una amenaza mayor para el modelo de ingresos. Los grandes riesgos incluyen la extensión regulatoria sobre el coste de las emisiones de carbono —impactando nuestro Alcance 3—, las estrictas obligaciones de reporte de sostenibilidad y la potencial reducción de la demanda por cambios en las preferencias del consumidor hacia dietas más sostenibles.

Actuaciones de Adaptación y Mitigación Frente a estos peligros, la empresa no se mantiene inactiva y ha puesto en marcha una Hoja de Ruta de Respuesta Estratégica (2026-2031) que contempla inversiones de entre 5 y 9 M€ para proteger sus activos operativos. Las actuaciones de adaptación emprendidas y planificadas se centran en: el rediseño inminente del plan de eficiencia hídrica con sistemas de recirculación y recuperación en Ciudad Rodrigo, la auditoría de inventarios de emisiones, y la renovación técnica de los sistemas de refrigeración utilizando tecnologías de alta eficiencia y refrigerantes de bajo impacto. Adicionalmente, se promueve la diversificación geográfica de proveedores de ganado para mitigar interrupciones por sequías y la adopción de modelos de economía circular, incluyendo instalaciones fotovoltaicas y valorización de residuos (biogás), para asegurar nuestra viabilidad a largo plazo.

4.6 Protección de la biodiversidad

CARPISA no tiene ubicaciones situadas en áreas protegidas por lo que el riesgo e impacto de sus actividades no es relevante en relación con la biodiversidad. No obstante, se aplica el principio de precaución con adopción de medidas protectoras ante sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías creen un riesgo grave para la biodiversidad.

5. PERSONAS

5.1 Política en cuestiones sociales y relativas al personal

Las personas que integran Carpisa Foods constituyen un elemento esencial para el desarrollo de la actividad y la consecución de los objetivos de la compañía. En este sentido, la gestión del talento es un eje prioritario de la política de recursos humanos, abarcando todas las fases del ciclo laboral, desde la selección y la incorporación hasta la formación, el desarrollo profesional y la fidelización del equipo.



La actuación de Carpisa Foods en materia de personas se sustenta en un conjunto de valores corporativos que orientan la cultura organizativa y la toma de decisiones en todos los niveles de la compañía:

- **Compromiso**, con el cumplimiento de los objetivos y la atención a las necesidades de clientes y demás grupos de interés.
- **Actitud**, entendida como disposición al esfuerzo, la mejora continua y la innovación ante nuevos retos.
- **Responsabilidad**, en el desempeño profesional y en la calidad y seguridad de los productos.
- **Pasión**, como motor del desarrollo de los proyectos y del crecimiento de la organización.
- **Integridad**, basada en la transparencia, la honestidad y el comportamiento ético en todas las actividades.
- **Superación**, promoviendo la mejora continua, el trabajo en equipo y la orientación a resultados.
- **Ambición**, orientada a la excelencia, la competitividad y la creación de valor sostenible.

Promoción de la igualdad de Oportunidades

Carpisa Foods promueve la igualdad de oportunidades como un principio transversal en la gestión de personas, garantizando que los procesos de selección, desarrollo profesional y condiciones laborales se rijan por criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios. La compañía trabaja para favorecer un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso, en el que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones de equidad



Política de desconexión digital

Carpisa Foods, S.L. dispone de una Política para la Regulación del Derecho a la Desconexión Digital, formalizada de conformidad con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Dicha política es de aplicación a la totalidad del personal, tanto trabajadores ordinarios como directivos, y regula el uso de los dispositivos digitales facilitados por la empresa (ordenadores portátiles, tablets, teléfono móvil profesional y correo electrónico corporativo), reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a no utilizar dichos dispositivos fuera de su jornada laboral, durante el teletrabajo fuera del horario pactado, y en los periodos de vacaciones, descanso y permisos. Entre sus objetivos se incluyen evitar la fatiga informática derivada de un uso excesivo de los dispositivos, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, preservar la intimidad personal y familiar de la plantilla, y garantizar el cumplimiento íntegro de los tiempos de descanso. La gestión de esta política corresponde al Responsable de Seguridad / Delegado de Protección de Datos, a quien las personas trabajadoras pueden dirigir sus consultas o solicitudes en esta materia.

Política de prevención de riesgos laborales

En materia de prevención de riesgos laborales, la empresa cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (PREVINTEGRA) y ha designado como interlocutoras para la comunicación de riesgos y accidentes de trabajo a Virginia Orozco Santamaría y Jéssica Andrea Facchin. Como parte del proceso de acogida, todo el personal de nueva incorporación recibe información específica conforme a los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye la política de la empresa en esta materia, sus derechos y obligaciones, la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, la estructura y organización preventiva, las fichas de seguridad de los productos químicos y manuales de maquinaria, las normas de actuación en caso de emergencia, evacuación y primeros auxilios, así como formación específica para el puesto (con su correspondiente test de formación). Asimismo, se entregan a cada trabajador/a los Equipos de Protección Individual (EPI) necesarios para su puesto, conforme al Real Decreto 773/1997, con instrucción sobre su manejo, limpieza y conservación

5.2 Empleo

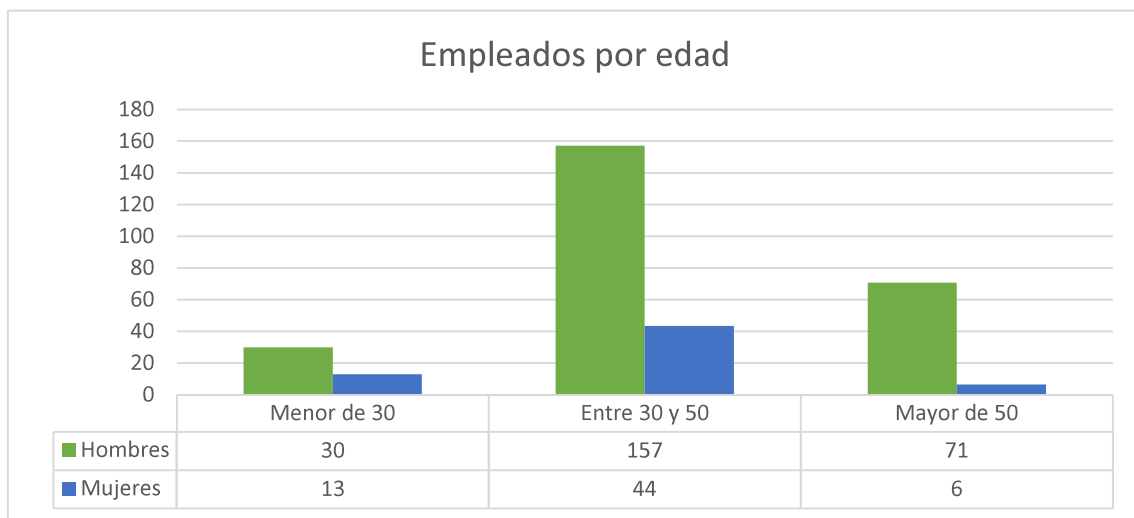
Las personas que integran Carpisa Foods constituyen un elemento esencial para el desarrollo de la actividad y la consecución de los objetivos de la compañía. En este marco, la gestión del talento es una prioridad de la política de recursos humanos, abarcando todas las fases del ciclo laboral, desde la selección y la incorporación hasta la formación, el desarrollo profesional y la fidelización del equipo.

Evolución de la Plantilla

• Número total y distribución de empleados por sexo, edad y categoría profesional

En los últimos cinco años, la plantilla de Carpisa Foods ha experimentado un crecimiento del 34%, alcanzando en 2025 un promedio de 321 personas empleadas, todas en España. Durante este periodo, la compañía ha priorizado la incorporación de candidaturas procedentes del sur de Madrid, con el objetivo de favorecer el empleo en el entorno local. Asimismo, mantiene una colaboración activa con la bolsa de empleo de Griñón, centros de formación profesional y universidades de la Comunidad de Madrid, con el fin de reforzar la atracción de talento y la vinculación con el territorio.

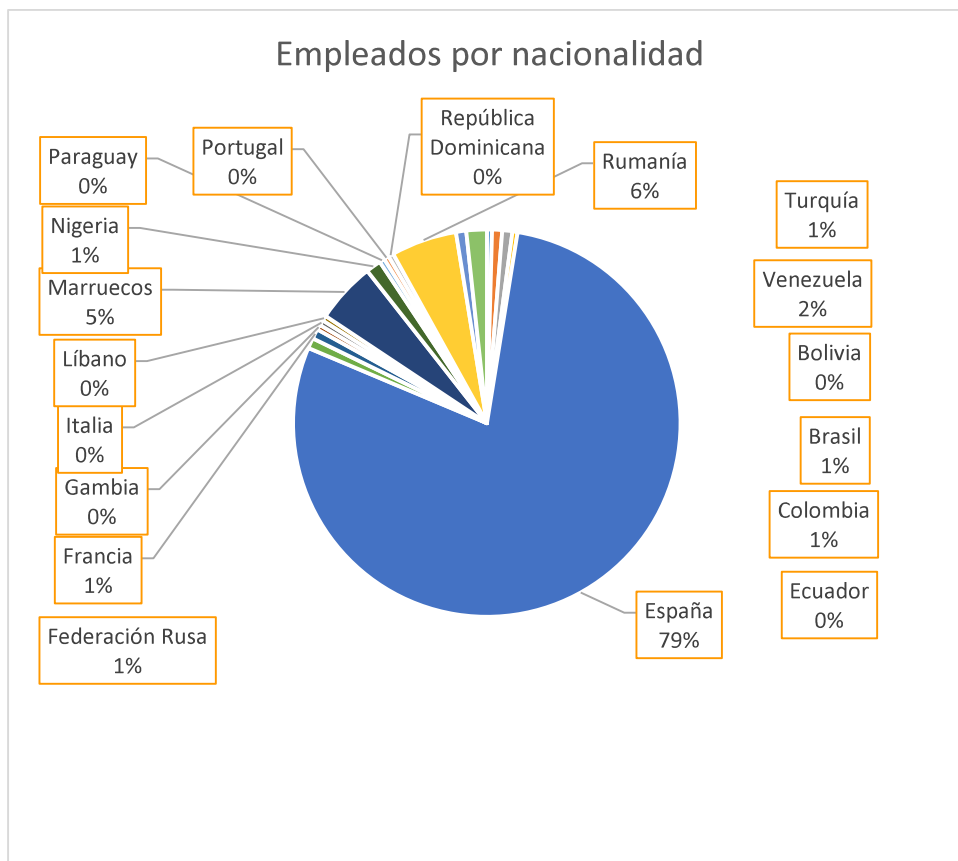
	Indicador	Dirección		Empleado		Responsable		Técnico		Total general	
		Año	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<30	Hombres	0	0	29	25	0	0	1	1	30	26
	Mujeres	0	0	3	5	0	0	10	7	13	12
	Total	0	0	32	30	0	0	11	8	43	38
30-50	Hombres	3	2	126	107	15	14	13	12	157	135
	Mujeres	1	1	18	16	4	4	21	13	44	34
	Total	4	3	144	123	19	18	34	25	201	169
>50	Hombres	8	8	49	46	8	5	6	3	71	62
	Mujeres	1	1	2	2	0	0	3	3	6	6
	Total	9	9	51	48	8	5	9	6	77	68
TOTAL		13	12	227	201	27	23	54	39	321	275



• **Distribución de la plantilla por nacionalidad**

La diversidad de nacionalidades presentes en la plantilla de Carpisa Foods constituye un elemento relevante de su capital humano y contribuye a enriquecer el entorno de trabajo, favoreciendo la pluralidad de perspectivas y experiencias dentro de la organización. En 2025, la compañía cuenta con profesionales de más de 15 nacionalidades, reflejo de un equipo diverso y alineado con los principios de igualdad de oportunidades, integración y respeto en el ámbito laboral.

Carpisa Foods considera la diversidad como un factor que contribuye al desarrollo de una cultura organizativa inclusiva, basada en el respeto mutuo y en la valoración de las personas con independencia de su origen. En este sentido, la compañía promueve un entorno de trabajo orientado a la cohesión, la colaboración y la integración de los distintos perfiles que forman parte de su plantilla.



• **Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregado por sexo, edad y categoría profesional**

La plantilla de Carpisa Foods presenta un elevado grado de especialización y cualificación, acorde con las exigencias técnicas, operativas y de calidad propias del sector cárnico. La compañía cuenta con profesionales con experiencia y conocimiento específico en distintas áreas clave de la actividad, incluyendo los ámbitos comerciales, calidad, dirección, técnico y operativo.

En 2025, más del 60% de la plantilla desempeña funciones especializadas vinculadas directamente al sector cárnico, lo que refleja el peso del conocimiento técnico y de la experiencia profesional dentro de la organización. Esta estructura profesional permite a Carpisa Foods dar respuesta a los requisitos productivos, normativos y de seguridad alimentaria que caracterizan su actividad, así como reforzar la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación a las necesidades del mercado.

La cualificación del equipo constituye, además, un elemento relevante para la continuidad del negocio, la mejora de los procesos y el mantenimiento de los estándares de calidad exigidos en la industria alimentaria. En este sentido, la compañía promueve el desarrollo de capacidades y la actualización de conocimientos como parte de su política de gestión de personas.



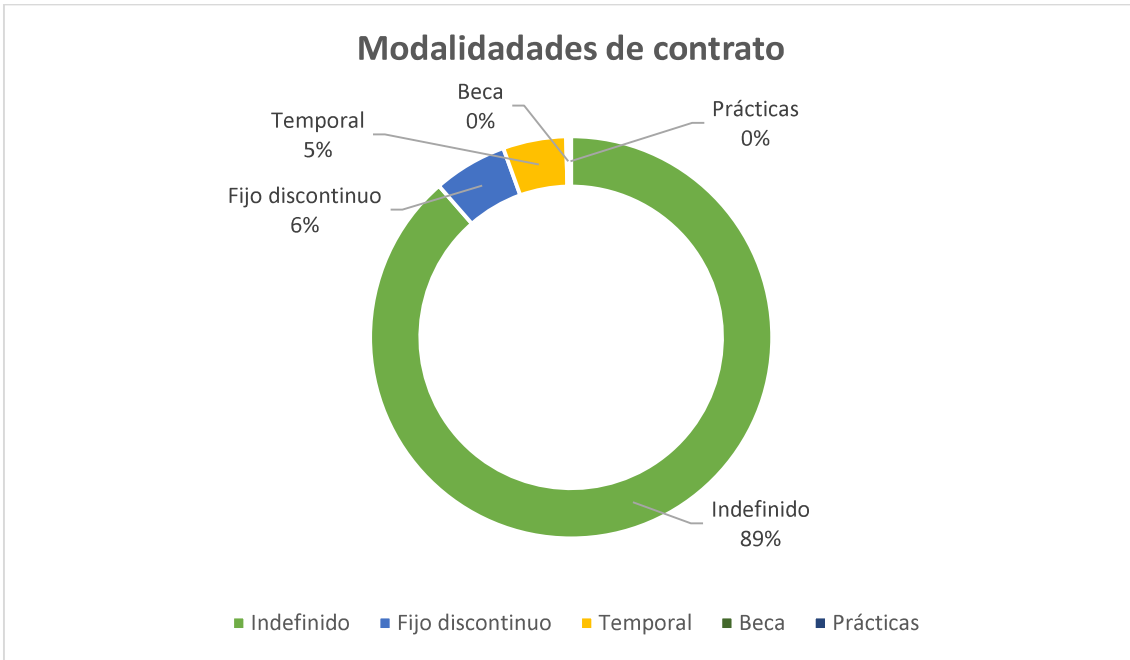
Modalidades de contrato

Carpisa Foods mantiene un compromiso con la estabilidad en el empleo, en coherencia con los principios recogidos en su marco laboral y en su política de gestión de personas. En este sentido, la compañía favorece fórmulas de contratación orientadas a la continuidad y al desarrollo profesional de su equipo. En 2025, el 95% de la plantilla cuenta con contrato indefinido (igual que en el ejercicio 2024), dato que pone de manifiesto la apuesta de Carpisa Foods por el empleo estable y por la consolidación de relaciones laborales sostenibles en el tiempo.

CARPISA

	Indicador	Dirección		Empleado		Responsable		Técnico		Total general
		Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	
<30	Hombres	0	0	24	5	0	0	1	0	30
	Mujeres	0	0	2	1	0	0	10	0	13
	Total	0	0	26	6	0	0	11	0	43
30-50	Hombres	3	0	118	8	15	0	13	0	157
	Mujeres	1	0	15	3	4	0	21	0	44
	Total	4	0	133	11	19	0	34	0	201
>50	Hombres	8	0	49	0	8	0	6	0	71
	Mujeres	1	0	2	0	0	0	3	0	6
	Total	9	0	51	0	8	0	9	0	77
TOTAL		13	0	210	17	27	0	54	0	321

El detalle completo para el ejercicio 2024 puede consultarse en el Estado de información No Financiera de 2024.



Total de trabajadores autónomos sin personal que trabajan exclusivamente para la empresa	0
Total de trabajadores temporales proporcionados por empresas que se dedican principalmente a actividades de empleo	90

Rotación

	Número de empleados (plantilla o equivalentes a tiempo completo)
Empleados que dejaron la empresa en el periodo	27
Empleados al inicio del periodo	309
Empleados al final del periodo	325
Rotación (%)	4,25%

- Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

CARPISA

	Indicador	Dirección		Empleado		Responsable		Técnico		Total general	
		Año	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<30	Hombres	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
30-50	Hombres	0	0	9	10	3	0	2	1	14	11
	Mujeres	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
	Total	0	0	9	10	3	1	3	2	15	13
>50	Hombres	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL		0	0	9	11	3	1	4	2	16	14

• Remuneraciones medias segregadas por sexo, edad y categoría profesional

El salario más bajo 2025 para un trabajador que haya trabajado todo el año a jornada completa fue de 23.177€, un 39,82% por encima del SMI fijado en España de 16.576€ brutos anuales. Se paga en función de las tablas del convenio estatal de industrias cárnicas, pero siempre se mejora con pluses e incentivos.

Nivel salarial bruto medio por hora de los empleados varones (importe en EUR)	23,71 €
Nivel salarial bruto medio por hora de las empleadas (importe en EUR)	21,67 €
Diferencia salarial porcentual entre las empleadas y los empleados de la empresa [%]	8,89%

CARPISA

CARPISA	Jefaturas intermedias	Personal Técnico	Personal no cualificado	Directores	Total general
TOTALES	46.436 €	43.337 €	29.025 €	99.691 €	39.599 €
H	44.559 €	45.583 €	33.998 €	116.614 €	41.380 €
M	48.314 €	41.091 €	24.051 €	82.768 €	37.819 €
Brecha salarial	-8,40%	9,90%	29,30%	29%	8,60%

Se ha mejorado la información y no resulta comparable con el ejercicio anterior

Como se desprende del análisis del registro retributivo, las diferencias existentes entre las medias y medianas de las retribuciones anuales de mujeres y hombres no superan el 25%. Aunque esta circunstancia no genera una obligación legal específica, la empresa mantiene su compromiso de analizar de forma continuada las posibles causas de dichas diferencias, con el fin de identificar oportunidades de mejora y definir, implantar y supervisar medidas correctoras en el marco de su Plan de Igualdad.

Entre las posibles causas de las diferencias observadas, cabe destacar que, tal y como se puso de manifiesto en el Diagnóstico Cualitativo realizado durante la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa, existen factores sociológicos, históricos, culturales y formativos que han contribuido a la existencia de sesgos de género previos a la propia actividad de la compañía y ajenos a su voluntad.

Para una adecuada interpretación de los datos del registro retributivo, resulta necesario considerar la baja representatividad histórica de las mujeres en determinadas profesiones vinculadas al sector de actividad de la empresa, especialmente en las áreas de producción y deshuese. Esta realidad responde a una combinación de factores estructurales que, durante años, han condicionado la presencia femenina en estos puestos y han contribuido a consolidar percepciones sociales sobre la menor presencia, interés o acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.

En este contexto, la empresa, al igual que otras organizaciones del sector, ha partido históricamente de una menor disponibilidad de candidaturas femeninas para determinados puestos operativos y especializados. Esta situación ha influido en la evolución profesional de la plantilla, mayoritariamente masculina en dichas áreas, favoreciendo que los puestos de mayor especialización en producción y deshuese hayan sido ocupados principalmente por hombres.

No obstante, la empresa reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, impulsando medidas orientadas a corregir progresivamente estos desequilibrios. Entre dichas medidas se encuentran la adaptación de puestos de trabajo, el fomento de la contratación de mujeres, así como la formación, capacitación y entrenamiento para el desempeño de todos los puestos, con el objetivo de facilitar el acceso, la permanencia y la promoción profesional de las mujeres en todas las áreas de la organización.

Remuneraciones Consejo y Directivos

Los miembros del Consejo de Administración de CARPISA, no han percibido remuneración alguna por razón de dicho cargo. Se indica a continuación la remuneración media de los Directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones o cualquier otro pago realizado:

CARPISA	Directores	
	2025	2024
TOTALES	99.691 €	-
H	116.614 €	91.752 €
M	82.768 €	66.099
Brecha salarial	29%	27,96%

Por último, indicar que la empresa no realiza ningún pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

5.3 Organización del trabajo

Jornada de trabajo

La organización del tiempo de trabajo en Carpisa Foods se articula atendiendo tanto a las necesidades productivas y operativas de la compañía como al objetivo de favorecer la conciliación de la vida profesional y personal. En este marco, la empresa promueve medidas de flexibilidad en aquellos ámbitos en los que la actividad lo permite, tales como horarios de entrada y salida flexibles, teletrabajo y ampliación de determinados permisos.

En 2025, la estructura de jornada de la plantilla se caracteriza por un predominio de la jornada completa, mientras que la jornada parcial representa un porcentaje reducido del total.

Año	Mujeres		Hombres		N.º Empleados	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Jornada Completa	62	50	259	221	321	271
Jornada Parcial	1	2	0	2	1	4

Absentismo

Carpisa Foods realiza un seguimiento periódico del absentismo como parte de su sistema de gestión de personas y de organización del trabajo, con el objetivo de identificar su evolución, analizar sus posibles causas y promover medidas orientadas a la mejora del bienestar laboral, la continuidad operativa y la eficiencia organizativa.

En 2025, el número total de días teóricos de trabajo ascendió a 70.299, resultado de una plantilla media de 321 personas y 219 días laborables teóricos por empleado. Durante el ejercicio, se registraron 6.596 días de absentismo, lo que sitúa el índice de absentismo en el 9,38%, superior al 8,20% de 2024.

Este indicador constituye una referencia relevante para el seguimiento interno de la organización del trabajo y para la definición de medidas preventivas y de mejora, en coordinación con las políticas de salud laboral, prevención de riesgos y gestión de personas.

5.4 Salud y seguridad

La seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye una prioridad para Carpisa Foods y forma parte de su modelo de gestión y de su compromiso con un entorno laboral seguro y saludable. La compañía integra la prevención de riesgos laborales en la organización del trabajo y en la toma de decisiones operativas, manteniendo actualizadas las medidas preventivas y velando por el cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia.

Este enfoque se apoya en la implicación de toda la organización, promoviendo la corresponsabilidad en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud y reforzando la sensibilización del personal respecto a los riesgos asociados a cada puesto de trabajo.

Con el fin de evaluar la evolución de la siniestralidad y la eficacia de las medidas preventivas implantadas, Carpisa Foods realiza un seguimiento periódico de los principales indicadores de seguridad y salud laboral, cuyos datos correspondientes al ejercicio 2025 se recogen a continuación.

La política preventiva de la compañía se orienta a la mejora continua y se articula a través de principios como la identificación y evaluación permanente de riesgos, la adopción de medidas en origen, la adaptación de los puestos de trabajo a las personas, la incorporación de mejoras técnicas y organizativas, la priorización de la protección colectiva y la formación e información continua de la plantilla.

Asimismo, la compañía fomenta la participación activa de las personas trabajadoras en la mejora del sistema preventivo, impulsa canales de comunicación para la detección y resolución de incidencias y promueve una cultura de prevención integrada en la actividad diaria.

En este marco, la planificación preventiva se desarrolla a partir de la identificación, evaluación y priorización de riesgos, con el objetivo de cumplir con las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, reducir la accidentabilidad y reforzar una cultura preventiva orientada a la protección de las personas.

Accidentabilidad

Número de accidentes laborales registrados en el periodo	36
Horas trabajadas por un empleado a tiempo completo en el periodo	1.745
Total de horas anuales trabajadas por todos los empleados	560.145
Ratio de accidentes	12,85

Radiografía Laboral: Contingencias Profesionales (CP)

Volumen

36 Casos Totales

1.436 Días Perdidos



Gravedad

100% Casos Leves

0 Graves/Mortales



Ausencia Diaria

3,93

trabajadores de baja cada día en promedio.



Riesgo Externo

3 accidentes "in itinere"

(Tráfico), representando el 8,8% de los casos totales.



Radiografía General: Contingencias Comunes (CC)

Volumen

130 Casos Totales

5.160 Días Perdidos

(El gran sumidero de tiempo).



Cronicidad

31,27 Días

de duración media por baja.



Ausencia Diaria

13,77

trabajadores de baja simultánea cada día.



Prevalencia Alta

Índice de 8,50

(Trabajadores que permanecen enfermos prolongadamente).



Planificación preventiva

Una vez identificados los riesgos, calificados según su gravedad y determinadas las prioridades en cuanto a su corrección, se establece en base a ello una programación/planificación de las acciones a realizar y cuyos objetivos generales, con independencia de los particulares asociados a cada una de las acciones preventivas planificadas, son:

- Cumplir con las obligaciones legales impuestas a empresarios y trabajadores, por la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Eliminar, sustituir o minimizar los riesgos para evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Reducir los índices de accidentabilidad de la empresa.
- Crear una actitud prevencionista en los trabajadores; a fin de procurar la propia protección de su salud.
- Mejorar el clima laboral.
- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los centros de trabajo.

5.5 Relaciones sociales

Convenio Colectivo del Grupo

La compañía desarrolla sus relaciones laborales en el marco de la legislación laboral vigente y, de manera específica, conforme a lo establecido en el **Convenio Colectivo de Carpisa Foods 2024-2027**, que regula las principales condiciones de trabajo aplicables a la plantilla, incluyendo aspectos como clasificación profesional, estructura retributiva, jornada, conciliación y derechos sindicales.

El convenio colectivo constituye el instrumento clave de ordenación de las relaciones laborales en la organización, garantizando un entorno estable, transparente y previsible para las personas trabajadoras, así como el adecuado equilibrio entre la competitividad empresarial y la protección de los derechos laborales reconocidos en la normativa vigente, en particular en el Estatuto de los Trabajadores.

En materia de relaciones sociales, la compañía mantiene un modelo basado en el **diálogo permanente con la representación legal de las personas trabajadoras**, promoviendo canales de comunicación fluidos y estructurados. Este enfoque permite anticipar y gestionar de manera consensuada aspectos relevantes como la organización del trabajo, la adaptación de medidas laborales o la implantación de nuevas políticas internas.

Asimismo, se garantiza el pleno respeto a los derechos de representación colectiva, libertad sindical y negociación, facilitando la actividad de los representantes de los trabajadores y fomentando la participación activa en los procesos de toma de decisiones que afectan a las condiciones laborales.

Durante el ejercicio 2025, la compañía ha continuado reforzando este modelo de relaciones laborales, apostando por la **negociación colectiva como instrumento prioritario de gestión**, así como por la búsqueda de acuerdos equilibrados que contribuyan a la estabilidad laboral, la mejora del clima interno y la sostenibilidad social de la empresa.

Este compromiso se integra en la estrategia de responsabilidad social corporativa, considerando las relaciones laborales como un elemento esencial para la creación de valor a largo plazo y el desarrollo sostenible de la organización.

Representatividad sindical del grupo

	Masculino		Femenino	
	2025	2024	2025	2024
CARPISA Foods	11	10	4	0
CF Ciudad Rodrigo	3	3	0	0
Div. Hostelería	0	0	0	0
Total RLТ	14	13	4	0

Comisión paritaria

Con el objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del convenio, se creó una Comisión Mixta paritaria que se encargará de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La comisión mixta está formada por tres miembros de la representación de los trabajadores, tres miembros de la representación de la Empresa. Para que exista acuerdo se requiere el voto acorde de la mayoría de las representaciones. De las reuniones celebradas por la comisión se levanta acta en las que figuran las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas dichas actas por la totalidad de los miembros asistentes. La Comisión está domiciliada en la sede de "CARPISA Foods SL" sita en Griñón (Madrid), calle Noruega número 3. La comisión se reúne cuando lo solicita un miembro de esta.

5.6 Formación

Con el objetivo de desarrollar las competencias profesionales de nuestros empleados, Carpisa ofrece formación continua, poniendo el foco tanto en los recordatorios formativos anuales como en la necesidad de especialización de los profesionales de la compañía. A continuación, indicamos el número de horas formativas realizadas por categorías profesionales. Uno de los objetivos fundamentales del departamento es incrementar el volumen de horas de formación cada año, así como la especialización y adecuación de los cursos a las nuevas realidades y necesidades empresariales. En el ejercicio 2025 alcanzamos un total de 1.066 horas dedicadas a formación frente a las 1.109 del ejercicio 2024.

Número de horas de formación anuales por empleado durante el periodo de referencia



CATEGORÍA	CATEGORÍA
Director de departamento	1
Técnico titulado superior	2
Técnico titulado medio	3
Encargados	4
Oficial 1ª Administrativo	5
Oficial 2ª Administrativo	6
Auxiliar administrativo	7
Oficial 1ª obrero	8
Oficial 2ª obrero	9
Peón	10

5.7 Igualdad

Durante el ejercicio 2025, Carpisa Foods, S.L. ha mantenido vigente el I Plan de Igualdad de la empresa, registrado e inscrito por la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid

(expediente 28/11/0117/2023) de conformidad con lo establecido en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Plan, de aplicación a la totalidad de la plantilla incluido el personal de ETT, articula medidas en nueve áreas de actuación (selección y contratación, formación, promoción, retribuciones, conciliación, comunicación inclusiva, prevención del acoso, apoyo a víctimas de violencia de género y salud laboral con perspectiva de género), siendo su seguimiento responsabilidad de la Comisión de Igualdad constituida el 22 de septiembre de 2022.

En materia retributiva, la empresa mantiene actualizado el registro retributivo exigido por el RD 902/2020, obteniendo una brecha salarial de 8,9%.

En lo relativo al empleo, en el ejercicio de 2025 se han contratado un total de 12 mujeres.

Asimismo, la empresa cuenta con un protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, de aplicación conforme al protocolo estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 208, de 28 de agosto de 2018), que establece un procedimiento de denuncia, instrucción imparcial y medidas de protección a la persona afectada, en 2025 se ha investigado una denuncia.

Finalmente, la política de Carpisa Foods, S.L. contra todo tipo de discriminación se fundamenta en el principio de no discriminación por razón de sexo, origen, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social, recogido tanto en el Plan de Igualdad como en el convenio colectivo estatal de industrias cárnicas, sin que la empresa disponga, a fecha de este informe, de un plan específico de gestión de la diversidad más allá de lo señalado.

Plan de igualdad

El Plan de Igualdad de CARPISA tiene como finalidad integrar, consolidar e impulsar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. Para ello, contempla actuaciones vinculadas al acceso al empleo, los procesos de selección, la promoción profesional, la representación femenina, la formación, la clasificación profesional y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, así como medidas específicas orientadas a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El objetivo principal del Plan es dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad, al tiempo que recoge y sistematiza los esfuerzos que la empresa y su plantilla han venido desarrollando durante los últimos años en este ámbito. Asimismo, permite identificar los retos futuros y establecer líneas de actuación que contribuyan a avanzar hacia una organización cada vez más igualitaria, inclusiva y comprometida con la diversidad.

En este marco, el Plan de Igualdad establece como objetivos fundamentales los siguientes:

- Incrementar la presencia del talento femenino en la empresa, mediante la implantación de mecanismos eficaces de captación, desarrollo y retención, especialmente en aquellas áreas en las que las mujeres se encuentren más subrepresentadas, tanto a nivel sectorial como dentro de la propia organización.
- Consolidar una cultura empresarial inclusiva, impulsada por la Dirección, que entienda la diversidad como un valor estratégico y garantice que todas las personas dispongan de las mismas oportunidades, sin discriminación alguna.
- Prevenir y eliminar posibles situaciones de discriminación o desigualdad relacionadas con las medidas de conciliación y la organización del tiempo de trabajo.
- Proporcionar a las personas de la organización las herramientas necesarias para una gestión adecuada de la diversidad, reforzando procesos basados en la igualdad de oportunidades

- Disponer de medidas preventivas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo protocolos de actuación específicos para la detección, prevención y gestión de este tipo de situaciones.
- Reforzar la cultura de igualdad ya existente en la organización mediante pautas, protocolos y actuaciones conocidas y accesibles para toda la plantilla.

Para alcanzar estos objetivos, CARPISA adopta medidas orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Dichas medidas han sido negociadas y, en su caso, acordadas con la representación legal de la plantilla, de conformidad con las pautas y reglas establecidas en el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad, constituida con fecha 11 de mayo de 2022.

Permisos paternidad /maternidad

A continuación, detallamos los datos sobre la utilización de los permisos de paternidad y maternidad del ejercicio 2025 en el grupo de empresas:

- 9 permisos de paternidad
- 3 permisos de maternidad

Empleados con discapacidad

Carpisa Foods mantiene el compromiso de favorecer la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, integrando este enfoque en sus procesos de selección y gestión de personas, en línea con el marco normativo aplicable.

En los procesos de reclutamiento, la compañía cuenta con el apoyo de empresas de selección y trabajo temporal, incorporando tanto los requisitos técnicos de cada puesto como las obligaciones legales en materia de integración laboral de personas con discapacidad. No obstante, la cobertura de determinadas vacantes presenta dificultades asociadas a las características operativas de parte de la actividad productiva y a las exigencias funcionales de algunos puestos.

La actividad desarrollada por Carpisa Foods en el ámbito de productos perecederos y gran distribución requiere, en determinados entornos de trabajo, un alto nivel de adaptación a ritmos productivos exigentes, así como una rápida curva de aprendizaje. Asimismo, determinados puestos presentan condicionantes físicos y operativos que pueden limitar la cobertura de algunas vacantes por parte de determinados perfiles, entre ellos:

- temperaturas de trabajo en planta de entre 0 y 5 °C;
- bipedestación prolongada en la totalidad de los puestos productivos;
- movimientos repetitivos en una parte significativa de los puestos;
- manipulación manual de cargas de distinta intensidad en función del puesto;
- requisitos de acceso a determinadas áreas productivas derivados de las condiciones higiénico-sanitarias de la instalación.

A estas circunstancias se suma la ubicación del centro de trabajo, situado en una zona con limitaciones de acceso mediante transporte público, lo que condiciona adicionalmente la disponibilidad de candidaturas para determinados puestos y turnos.

En este contexto, y mientras continúa trabajando en la identificación de oportunidades que permitan reforzar la incorporación directa de personas con discapacidad, la compañía aplica las medidas alternativas previstas en la normativa vigente para el cumplimiento de la cuota de reserva, manteniendo su compromiso con la mejora progresiva de la accesibilidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el empleo.

6. SOCIEDAD

6.1 Política en relación con la cadena de suministro

La cadena de suministro constituye un elemento clave en la actividad de CARPISA, tanto por su contribución al desempeño operativo de la compañía como por su influencia en los impactos ambientales, sociales y de gobernanza asociados a la actividad empresarial. Consciente de esta responsabilidad, la organización promueve una gestión responsable de las relaciones con proveedores, contratistas, intermediarios y demás colaboradores, basada en criterios de cumplimiento, sostenibilidad, ética e integridad.

La selección y evaluación de proveedores se fundamenta, en primer lugar, en el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral, fiscal, medioambiental, de calidad y de derechos humanos. Como parte del proceso de homologación, se solicita información específica sobre las certificaciones y sistemas de gestión implantados por los proveedores, otorgando una especial consideración a aquellos que disponen de estándares reconocidos internacionalmente en materia de seguridad y calidad alimentaria, como BRC e IFS.

CARPISA exige igualmente el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, promoviendo entornos de trabajo seguros, saludables y justos. En este sentido, rechaza cualquier práctica relacionada con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación, el acoso o cualquier vulneración de los derechos fundamentales de las personas.

La compañía avanza asimismo en la incorporación progresiva de criterios ambientales en la gestión de compras, favoreciendo la colaboración con proveedores comprometidos con la sostenibilidad, el uso eficiente de los recursos naturales, la reducción de emisiones y la adopción de prácticas que contribuyan a minimizar los impactos ambientales asociados a su actividad.

La mejora continua constituye otro de los principios que orientan la relación con la cadena de suministro. CARPISA mantiene una colaboración activa con sus proveedores para impulsar mejoras en materiales, procesos y productos, buscando generar beneficios compartidos, aumentar la eficiencia operativa, reducir consumos energéticos y fomentar el empleo de alternativas más sostenibles.

Asimismo, siempre que las condiciones técnicas, económicas y de calidad lo permiten, la organización prioriza la contratación de proveedores locales o de proximidad, contribuyendo así al desarrollo económico del entorno, al fortalecimiento del tejido empresarial local y a la reducción de los impactos asociados al transporte.

Finalmente, la ética y la integridad son principios irrenunciables en todas las relaciones comerciales. CARPISA mantiene una política de tolerancia cero frente al soborno, la corrupción y cualquier comportamiento contrario a los principios de transparencia, responsabilidad y buena gestión que inspiran su actividad.

6.2 Subcontratación y proveedores

El grupo Carpisa cuenta con una amplia red de proveedores clasificados en distintas categorías en función del producto/servicio suministrado y el lugar de origen.

Actualmente, el criterio con mayor relevancia por el que se homologan a los proveedores es el sistema de calidad que pueda acreditar. En el caso de proveedores de materias primas el disponer de BRC / IFS + Welfare supone una homologación directa. En caso contrario, deberá someterse a una auditoría externa que nos certifique que cumple con los requisitos necesarios para su homologación.

Durante el año 2025, se han comenzado a incorporar criterios ambientales y sociales en los procesos de homologación de proveedores. Se espera poder ir completando los requisitos a lo largo del 2026.

A lo largo de 2025, no se detectó ningún problema grave en las relaciones con los distintos proveedores y contratistas con los que CARPISA tuvo relación (más de 830 interlocutores)

La mayor parte de los problemas ocurridos se debieron a fallos en las entregas, problemas de calidad de producto o no adecuación de los servicios solicitados.

El periodo medio de pago a proveedores se muestra en la siguiente tabla, desglosado por sociedad, habiendo mejorado en 2 días respecto a 2024:

Resumen ratios de periodos de pago a proveedores		2025					
	CF	CFCR	DCC	KM	OC	OP	Total
Importe total pagos realizados	188.508.417	22.393.410	1.358.921	76.062	210.962	25.133	212.572.906
Ratio operaciones pagadas (nº días)	36	14	26	20	36	18	33
Importe total operaciones pendientes pago	29.256.279	155.272	266.976	8.819	17.550	0	29.704.896
Ratio operaciones pendientes (nº días)	34	87	20	12	30	0	34
PMP proveedores (nº días)	35	15	25	19	36	18	33

CARPISA

CF Carpisa Foods S.L.

DCC Deshuesadores Cárnicos Centrales S.L.

KM Kebab Meat S.L.

CARPISA Ciudad Rodrigo (Matadero)

MJ: Carpisa Foods Ciudad Rodrigo S.L.

DIVISION HOSTELERIA

OP Onipse Peninsula S.L.

OC Onipse Canarias S.L.

6.3 Políticas en relación con la comunidad

CARPISA mantiene un compromiso con la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la empresa en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las acciones de asociación o patrocinio:

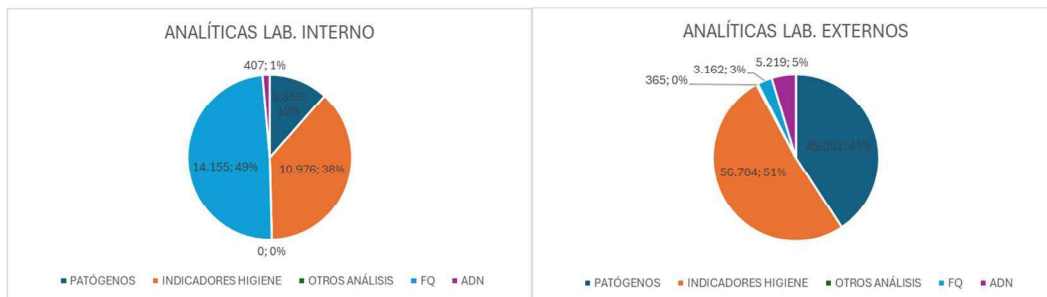
- Prestando apoyo a los más desfavorecidos mediante la donación de carne picada y hamburguesas a la Parroquia San Juan de Dios en Madrid. A parte, el personal de Carpisa ha colaborado como voluntarios en el reparto de dichos y otros alimentos.
- Colaborando con la empresa Arbitrade en la donación de café de comercio justo y siendo nombrado por ello empresa TOP FAIRTRADE CORPORATE.
- Colaborando con Sandival, un centro especial de empleo, que preparó las cestas de Navidad.
- Apoyando a Caritas mediante la donación para la fiesta de la Fundación Brafa y recibiendo por ello el sello "Empresa con Corazón".



6.4 Clientes

Procedimiento de análisis de producto

Además de los controles internos, CARPISA contratado los servicios de laboratorios acreditados según la norma UNE-EN ISO 17025, para realizar análisis microbiológicos y químicos, que aseguren la seguridad, legalidad y calidad del producto (Materia prima y fabricados), así como las especificaciones de nuestros clientes, conforme a la norma BRC

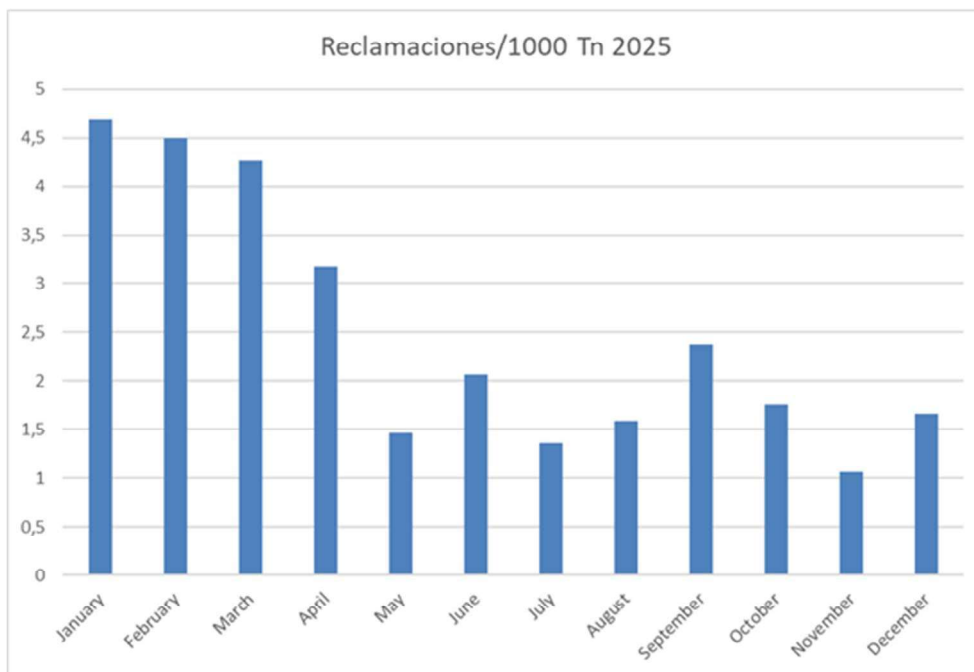


Procedimiento de gestión de reclamaciones

Cuando los centros de distribución o clientes tienen una reclamación lo notifican a CARPISA bien directamente a la persona de su cuenta o al Departamento de Calidad.

- El Responsable de Calidad o en quien delegue hace acuse de la reclamación
- El Responsable de Calidad o en quien delegue comunica con quien ha originado la reclamación con la mayor brevedad posible, para dejar constancia del acuse de recibo.
- El Departamento de Calidad analiza con los Departamentos implicados las causas de cada caso, quedando registro en Impresos tipo de clientes o en el impreso interno correspondiente
- Se llevarán a cabo las correcciones adecuadas para actuar rápidamente sobre la reclamación recibida
- Se establecerán las acciones correctivas adecuadas para intentar que no se repita la reclamación en, así como el responsable y la fecha
- Se procederá a la verificación de la acción correctiva con plazo y persona responsable

Las reclamaciones son evaluadas mediante la realización de un análisis de tendencias, con el fin de valorar el progreso en este ámbito, que además es objetivo de calidad del sistema. La dirección, además de estar informada del progreso de cada reclamación, anualmente se le expone en la revisión por la dirección las tendencias del último año con el fin de valorar el progreso de estas. Las mismas serán clasificadas por tipología para poder evaluar más pormenorizada y eficazmente los resultados.



Procedimiento de retirada de producto

Carpisa tiene definido en su Manual de Calidad, un sistema de control de incidencias y un procedimiento de retirada de producto efectivo, para asegurar que todos los riesgos potenciales relativos a calidad, seguridad, legalidad, autenticidad o cliente son controlados. Este sistema es aplicable conforme a la Norma BRC Safety e IFS Food vigentes, a:

- Todo el producto expedido por CARPISA FOODS al Cliente que por un error o factor nuevo no previsto pueda ser ilegal o inseguro.
- Todo producto ilegal o inseguro originado en una reclamación del Cliente o del Distribuidor.

Toda situación de emergencia que afecte a la calidad, legalidad o seguridad del producto.

6.5 Información fiscal

Todo el beneficio (BAI) obtenido por la empresa, que en el ejercicio 2025 ascendió a 3.961.188 €, tributa en España ya que, aunque las ventas se producen en diferentes mercados además del nacional, el resultado de las exportaciones, por la venta del producto, tributa en España al no tener el grupo filiales o sucursales en otros países. El beneficio neto del grupo consolidado, ascendió en 2025 a 2.949.265 €.

El grupo de empresas aporta al sistema fiscal español a través de diferentes impuestos, a saber:

- Impuesto de sociedades: el grupo está acogido a régimen de consolidación fiscal, y ha liquidado por este concepto 1.011.923 € en 2025
- Tasas y tributos locales: 63.124 €
- Impuesto sobre el Valor añadido: ingresos/solicitudes de devolución (-) realizados en la AEAT como vehículo recaudador del IVA: -1.234.748 €. Por IGIC derivado de sus actividades en Canarias se han ingresado 17.192 €
- Retenciones a cuenta del IRPF: la empresa ha gestionado en favor de la AEAT la recaudación de las retenciones practicadas a asalariados y a profesionales independientes por valor de 2.599.030 €.

SUBVENCIONES 2025 - GRUPO CARPISA

ORGANISMO	DEFINICIÓN	CARPISA	CARPISA ciudad rodrigo
COMUNIDAD DE MADRID CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA E INTERIOR	Ayuda a Inversiones Estratégicas para la Producción y Transformación de Productos Cárnicos. Cofinanciado por el FEADER.	894.098,32 €	

Plan Estratégico de la Política Agrícola Común de España 2023-2027
COMUNIDAD DE MADRID

PROYECTO: Inversiones Estratégicas para la Producción y Transformación de Productos Cárnicos

INVERSIÓN: 2.980.327,73 €

AYUDA: 894.098,32 € (23 % FEADER; 17,5 % AGE; 59,5 % CM)

Operación financiada por:






Comunidad de Madrid

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

Cofinanciado por la Unión Europea

7. ANEXO

Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera

Ley 11/2018 INF	Materialidad	Página	Estándar utilizado	
Modelo de Negocio				
Descripción del modelo de negocio del grupo	-	• Descripción del modelo de negocio.	10	
		• Presencia geográfica.	4	
		• Objetivos y estrategias.	7	
		• Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.	5	
Políticas y Gestión de Riesgos				
Políticas	-	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	7	GRI 3-3
Principales riesgos	-	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos.	13	GRI 2-12, GRI 2-23
Información sobre cuestiones medioambientales				
General	Sí	• Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	19	GRI 2-12
		• Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	19	GRI 3-3, GRI 2-12
		• Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	19	GRI 2-12
		• Aplicación del principio de precaución.	19	GRI 2-23
		• Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	19	GRI 307-1
Contaminación	Sí	• Medidas para prevenir la contaminación.	20	GRI 3-3, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5, GRI 305-7
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Sí	• Medidas de prevención y gestión de residuos	20	GRI 3-3, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3
		• Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	21	
Uso sostenible de los recursos	Sí	• Consumo de agua.	23	GRI 303-1
		• Consumo de materias primas.	23	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3
		• Consumo, directo e indirecto de energía.	24	GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5
		• Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	23	
Cambio Climático	Sí	• Uso de energías renovables.	24	
		• Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	24	GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4
		• Medidas para adaptarse al Cambio Climático	24	GRI 3-3, GRI 201-2, GRI 305-5
Protección de la biodiversidad	No	• Metas de reducción de emisiones GEI.	24	GRI 3-3
		• Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	27	GRI 3-3, GRI 304-3
		• Impactos causados por la actividad.	27	GRI 304-2

Ley 11/2018 INF		Materialidad	Página	Estándar utilizado
Información sobre cuestiones relativas al personal				
Políticas	• Enfoque de gestión.	-	28	GRI 3-3
Empleo	• Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		29	
	• Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		32	GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 2-8,
	• Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		33	GRI 401-1, GRI 405-1
	• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		33	
	• Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Sí	34	
	• Brecha Salarial.		34	GRI 2-19, GRI 2-
	• Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		34	20, GRI 201-3, GRI 202-1, GRI 405-2
	• Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		35	
	• Medidas de desconexión laboral		29	GRI 3-3
	• Empleados con discapacidad.		40	GRI 405-1
Organización del trabajo	• Organización del tiempo de trabajo.		35	GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 3-3
	• Número de horas de absentismo.	Sí	35	GRI 403-2
	• Medidas para facilitar la conciliación.		29, 35, 41	GRI 3-3
Salud y seguridad	• Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.		36	GRI 3-3
	• Indicadores de siniestralidad.	Sí	36	GRI 403-2, GRI 403-3
	• Enfermedades profesionales.		36	GRI 403-2, GRI 403-3
Relaciones Sociales	• Organización del diálogo social.		38	GRI 2-29, GRI 402-1, GRI 403-1
	• Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	Sí	38	GRI 2-30
	• Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.		38	GRI 403-1, GRI 403-4
Formación	• Políticas de formación.		39	GRI 3-3, GRI 404-2
	• Horas totales de formación por categorías profesionales.	Sí	40	GRI 404-1
Accesibilidad	• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Sí	41	GRI 3-3
Igualdad	• Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.		40	
	• Planes de igualdad.		40	
	• Medidas para promover el empleo.		40	
	• Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Sí	40	GRI 3-3
	• Medidas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		41	

Ley 11/2018 INF		Materialidad	Página	Estándar utilizado	
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Política contra la discriminación y gestión de la diversidad. 	Sí	16, 39	GRI 3-3, GRI 406-1	
Información sobre el respeto de los Derechos Humanos					
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de gestión. 	-	16	GRI 3-3 GRI 412-2	
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de procedimientos de debida diligencia. 	Sí	16	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 419-1	
	<ul style="list-style-type: none"> Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos. 		16		
	<ul style="list-style-type: none"> Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos. 		16		
	<ul style="list-style-type: none"> Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT. 		16		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno					
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de gestión. 	-	17	GRI 3-3, GRI 205-2	
Corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> Medidas para prevenir la corrupción y el soborno 	Sí	17	GRI 3-3	
	<ul style="list-style-type: none"> Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. 		17		
	<ul style="list-style-type: none"> Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. 		43		GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 203-3, GRI 415-1
Información sobre la sociedad					
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de gestión. 	-	42	GRI 3-3	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. 	Sí	43	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	
	<ul style="list-style-type: none"> Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. 		43		
	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones mantenidas las comunidades locales. 		43		GRI 2-29, GRI 413-1
	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de asociación o patrocinio. 		43		GRI 2-28, GRI 203- 1, GRI 201-1
Subcontratación y proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras. 	Sí	42	GRI 2-6, GRI 3-3, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-2	
	<ul style="list-style-type: none"> Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. 		42		
	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. 		42		
Consumidores	<ul style="list-style-type: none"> Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. 	Sí	44	GRI 3-3, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	
	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas. 		44		GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 418-1
Información fiscal	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios obtenidos por país. 	No	45	GRI 201-1	
	<ul style="list-style-type: none"> Impuestos sobre beneficios pagados. 		45		
	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones públicas recibidas. 		46		GRI 201-4

Tabla de Contenidos del estándar VSME

CÓDIGO	INDICADOR DEL ESTÁNDAR VSME	PÁRRAFO DE REFERENCIA EN LA NORMA	MATERIALIDAD	SECCIÓN DEL INFORME
CUESTIONES GENERALES				
B1	Bases para la preparación del informe	3,4	Material	1., 2.1
B2	Prácticas, políticas e iniciativas futuras para la transición hacia una economía más sostenible	7	Material	2.2
C1	Estrategia: Modelo de negocio e iniciativas relacionadas con la sostenibilidad	10	Material	2.3, 2.4
C2	Descripción de prácticas, políticas e iniciativas futuras para la transición hacia una economía más sostenible	7	Material	3.1, 4.1, 5.1
DIMENSIÓN AMBIENTAL				
B3	Energía y emisiones	29, 30, 31, 50, 51, 52, 53	Material	4.4, 4.5
B4	Contaminación de suelo, agua y aire	32	Material	4.2
B5	Biodiversidad	33, 34	No Material	4.6
B6	Agua	35, 36	Material	4.4
B7	Uso de recursos, economía circular y gestión de residuos	37, 38	Material	4.3
C3	Objetivos de reducción de GHG y transición climática	54, 55, 56	Material	4.5
C4	Riesgos climáticos	57, 58	Material	4.5
DIMENSIÓN SOCIAL				
B8	Características generales de la fuerza de trabajo	39, 40	Material	5.2
B9	Seguridad y salud laboral	41	Material	5.4
B10	Remuneración, convenio colectivo y formación de empleados	42	No Material	5.2, 5.5, 5.6
C5	Características adicionales de la fuerza laboral	59, 60	Material	5.2
C6	Información adicional sobre la plantilla: Políticas y procesos en materia de derechos humanos	16	Material	3.2
C7	Incidentes graves que afecten a los derechos humanos	17	Material	3.2
DIMENSIÓN DE GOBERNANZA				
B11	Condenas y multas por corrupción y soborno	18	Material	3.3
C8	Ingresos de determinados sectores y exclusión de los índices de referencia de la UE	18	No Material	3.4
C9	Índice de diversidad de género en el órgano de gobierno	16	Material	3.1