



# CON RUMBO FIRME

ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA / 2024

**BOLTON FOOD S.L.U.**

MIREYA VIDAL TRIÑANES, ANA EVA REY ÁLVAREZ Y MARÍA JESÚS ESCUDEIRO  
Operarias de línea de envasado.



# ÍNDICE

<b>1 / ACERCA DE ESTE INFORME</b>	<b>4</b>
1.1 Objeto y alcance	6
1.2 Criterios de elaboración	8
<b>2 / BOLTON FOOD S.L.U.</b>	<b>12</b>
2.1 Historia, evolución, factores y tendencias	14
2.2 Modelo de negocio responsable	15
2.3 Presencia geográfica y mercados	16
2.4 Estructura y gobierno corporativo	17
2.5 Gestión de riesgos, cumplimiento y normativa	19
2.6 Diálogo con los grupos de interés	22
2.7 Compromiso con los retos globales	26
<b>3 / PESCA SOSTENIBLE Y OCÉANOS SALUDABLES</b>	<b>28</b>
3.1 Suministro de materias primas	30
3.2 Alianzas para una pesca sostenible	31
3.3 Proveedores	35
3.4 Trazabilidad	35
<b>4 / PERSONAS</b>	<b>36</b>
4.1 Hitos relativos a la plantilla	38
4.2 Plantilla	39
4.3 Formación y desarrollo profesional	44
4.4 Seguridad y salud laboral	46
4.5 Igualdad de oportunidades	49
4.6 Organización del trabajo y diálogo interno	50
4.7 Derechos Humanos	51
4.8 Donaciones	53
<b>5 / PRODUCCIÓN SOSTENIBLE</b>	<b>54</b>
5.1 Hitos sobre gestión ambiental	56
5.2 Gestión y valorización de residuos	58
5.3 Consumo responsable	63
5.4 Reducción y prevención de la contaminación	70
5.5 Responsabilidad de producto	72
<b>6 / INFORMACIÓN FISCAL</b>	<b>76</b>
<b>7 / ANEXO - Tabla correspondencia Ley de Información No Financiera y GRI</b>	<b>80</b>



1

ACERCA DE  
ESTE INFORME

## 1.1 OBJETO Y ALCANCE

### PERÍMETRO DE CONSOLIDACIÓN

Este documento es un Estado de Información No Financiera (EINF) que responde a los requisitos de información no financiera de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio y de la Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de Cuentas. La elaboración de este informe se ha realizado tomando como referencia la versión 2021 de los Estándares Globales para los Impactos de Sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative (GRI)*. Los Estándares GRI permiten a cualquier organización comprender e informar sobre sus impactos en la economía, el medioambiente y en las personas de forma comparable y creíble, para reforzar la transparencia sobre su contribución al desarrollo sostenible.

El contenido de este informe aborda los elementos esenciales para comprender el modelo de negocio de Bolton Food S.L.U., (en adelante BF S.L.U.), los principales impactos sociales y ambientales de su actividad a lo largo de su cadena de valor, las medidas puestas en marcha para evitarlos, mitigarlos y repararlos, así como los resultados obtenidos con su aplicación. Refleja, además, su compromiso con los **10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Agenda 2030** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, y los **Principios para un Océano Sostenible de las Naciones Unidas**.

La información proporcionada corresponde al período entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024 (en adelante, ejercicio 2024). Asimismo, atendiendo al compromiso asumido de aportar datos comparables para facilitar la comprensión de la evolución de la información no financiera reportada, se incorporan también valores cuantitativos verificados correspondientes al ejercicio de 2023.

El alcance de la información de este informe incluye a BF S.L.U., cuya actividad consiste principalmente en la elaboración, conservación, almacenamiento y comercialización de conservas de pescado, especialmente atún. BF S.L.U. está inscrita en el Registro Mercantil de Pontevedra como Sociedad Unipersonal con domicilio fiscal en O Grove-Pontevedra (Galicia). Sus principales instalaciones se localizan en O Grove y Cabo de Cruz (Galicia).

BF S.L.U. es dependiente de la sociedad española Grupo Conservas Garavilla S.L. (en adelante GCG), grupo integrado a su vez en Bolton Food S.p.A. (en adelante BF), Unidad de Conservas de Pescado de la multinacional italiana Bolton, empresa familiar dedicada a la fabricación y distribución de bienes de consumo en más de 150 países, con un catálogo diversificado de más de 60 marcas de calidad en los sectores de alimentación, limpieza, cuidado personal, belleza y adhesivos.



\* Managed by Tri Marine | Headquarters / Commercial office | Representative office | Plant | Vessel | Fleet services

## 1.2 CRITERIOS DE ELABORACIÓN

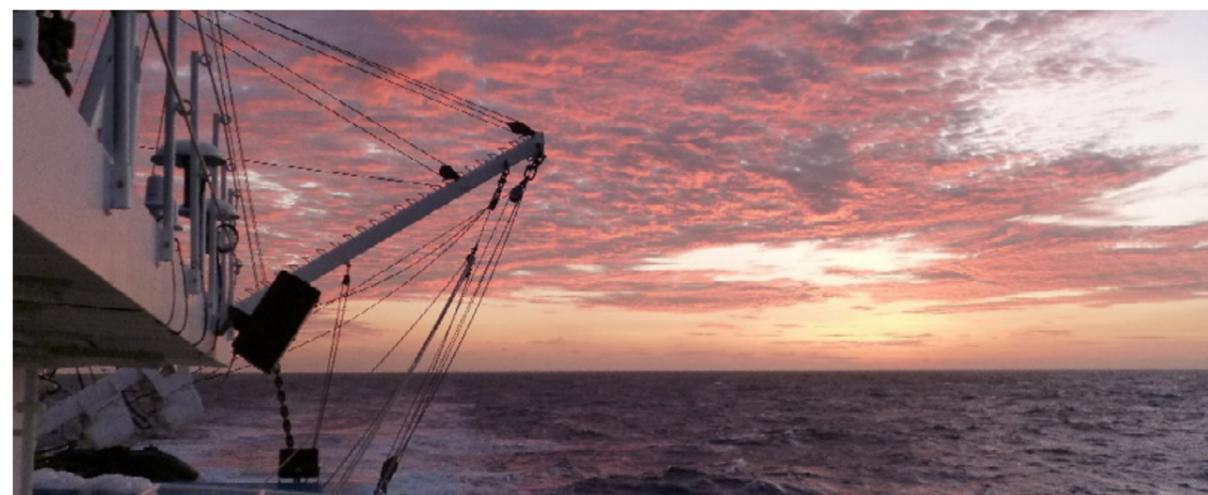
Este documento se ha elaborado sobre los resultados del último análisis de materialidad de Bolton realizado en 2023. De acuerdo a la Ley 11/2018, el informe toma como referencia las directrices y una selección de indicadores de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

La determinación de contenidos y la evaluación de la calidad de la información reportada se llevó a cabo siguiendo los principios de las guías GRI para la elaboración de memorias:

- > Participación de los grupos de interés, a través de los mecanismos y canales establecidos para su participación.
- > Materialidad en la incorporación de la información que los grupos de interés han identificado como relevante.
- > Sostenibilidad en la estrategia y compromisos de la Empresa.
- > Exhaustividad en el alcance de los indicadores.
- > Equilibrio en la inclusión de logros conseguidos y no conseguidos.
- > Comparabilidad de la información con la de otras organizaciones del sector.
- > Precisión y claridad en la adecuación a los indicadores establecidos por la GRI.
- > Periodicidad en la elaboración y publicación del informe con carácter anual.
- > Fiabilidad a través de la verificación por parte de una entidad externa.

BF S.L.U. publica anualmente el EINF verificado por organismos independientes de acuerdo a la Ley 11/2018. Por tanto, el presente informe, correspondiente al ejercicio 2024 y publicado en 2025, es el último elaborado. Cualquier reformulación de la información facilitada en relación con la publicación de informes anteriores se menciona expresamente en cada apartado.

Cualquier persona que quiera realizar una consulta en relación con el contenido de este informe, puede utilizar la siguiente dirección de correo electrónico: [sustainability@boltonfood.com](mailto:sustainability@boltonfood.com)



## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Bolton realiza periódicamente la revisión y actualización de su análisis de materialidad considerando las particularidades de las diferentes actividades que integran el Grupo, por lo que sus resultados aplican a las sociedades que dependen de este. En 2023, Bolton inició la revisión de este ejercicio aplicando el enfoque y metodología de doble materialidad, con el fin de identificar y evaluar los impactos, riesgos y oportunidades más significativos en materia de sostenibilidad y ofrecer a sus grupos de interés una perspectiva completa de su enfoque y compromisos.

A fecha de cierre del presente informe (marzo 2024), Bolton está en proceso de aprobación de este análisis completo, por lo que BF S.L.U. presenta la información resultante del análisis de materialidad realizado en 2023.

## METODOLOGÍA Y RESULTADOS

La actualización del análisis de materialidad de Bolton, en el año 2023, se realizó teniendo en cuenta la relevancia de los temas materiales para los grupos de interés y para la organización, y teniendo en cuenta la evaluación de los impactos reales y potenciales (positivos y negativos) derivados de sus diferentes actividades.

La lista final de temas materiales se definió identificando y analizando los impactos generados en cada una de las Unidades de Negocio de Bolton. Para ello, se tuvieron en cuenta los impactos generados por las operaciones directas, así como los impactos de sus relaciones comerciales con terceros (proveedores, subcontratistas, distribuidores y clientes finales).

El análisis se desarrolló en tres fases:

### 1. Mapeo de los impactos actuales y potenciales de Bolton.

Bolton analizó sus actividades y relaciones para elaborar una lista de los impactos generados sobre sus grupos de interés, tanto actuales como potenciales, negativos o positivos, a corto y/o a largo plazo. Para ello, se basó en dos fuentes principales de información:

- A. Se analizaron las políticas corporativas que garantizan que sus operaciones aplican sus principios y compromisos para minimizar la posibilidad de tener impactos negativos en el medioambiente y en las personas, al mismo tiempo que promueven impactos positivos en las comunidades.
- B. Se analizaron los compromisos y estrategias de sostenibilidad de empresas similares y se revisaron los análisis ya realizados por algunos de sus socios como WWF y Oxfam.

### 2. Evaluación y relevancia de los impactos.

Una vez mapeados todos sus impactos actuales y potenciales, se analizó la relevancia para algunos de los grupos de interés. Para ello, se realizó una priorización y atribución de impactos y su probabilidad. El análisis involucró, hasta la fecha de publicación, a los Directores de Desarrollo Sostenible de cada Unidad de Negocio.

### 3. Priorización de los asuntos materiales.

A partir de las evaluaciones descritas anteriormente, se priorizó la lista de impactos considerados aplicables a las operaciones del Grupo. Durante esta última fase del análisis de materialidad, se evaluó la alineación de los impactos identificados con las prioridades de la Estrategia de Desarrollo Sostenible de Bolton para conocer, por un lado, los impactos ya en fase de reparación o mitigación y, por otro, las medidas pendientes de abordar. Este proceso permitió determinar qué impactos deberían considerarse materiales para Bolton.

Los impactos materiales se clasificaron en una escala con tres niveles de prioridad que indicaron su relevancia para el Grupo y sus grupos de interés.

PILAR	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS MATERIALES	PRIORIDAD
 <b>PARA LA NATURALEZA</b>	<b>Descarbonización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Emisiones de GEI e impacto en la temperatura global.</li> <li>&gt; Impacto del cambio climático en las cadenas de valor.</li> </ul>	
	<b>Océanos y protección de la biodiversidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pérdida de biodiversidad y transformación de ecosistemas.</li> </ul>	
	<b>Circularidad: aguas arriba y aguas abajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Generación de residuos.</li> <li>&gt; Contaminación del medioambiente tras el consumo del producto (p. ej. envases de plástico en el medioambiente).</li> </ul>	
	<b>Gestión del agua</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Consumo de agua.</li> <li>&gt; Emisiones tóxicas durante y después del proceso de producción.</li> </ul>	
	<b>Suministro responsable (medioambiental y social)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Impactos sobre el bienestar animal.</li> <li>&gt; Riesgos de aprovisionamiento.</li> <li>&gt; Extracción de materias primas vírgenes.</li> <li>&gt; Impactos de la ganadería.</li> <li>&gt; Impactos de factores externos en las cadenas de valor.</li> </ul>	
 <b>PARA LAS PERSONAS</b>	<b>Lucha contra las desigualdades y protección de los Derechos Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Trato poco ético hacia las y los trabajadores.</li> <li>&gt; Desigualdad de oportunidades.</li> </ul>	
	<b>Seguridad en el lugar de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Impacto en el bienestar y seguridad de las y los trabajadores/as.</li> </ul>	
	<b>Bienestar económico y desarrollo de las comunidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Empleo de mano de obra local.</li> <li>&gt; Condiciones económicas de la plantilla.</li> <li>&gt; Desarrollo de las comunidades.</li> <li>&gt; Desarrollo económico de los socios comerciales.</li> <li>&gt; Compromiso de las partes interesadas con la sostenibilidad.</li> </ul>	
	<b>Desarrollo de personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formación y desarrollo.</li> </ul>	
 <b>MARCAS CON IMPACTOS POSITIVOS</b>	<b>Productos seguros y sostenibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Hábitos de consumo saludables.</li> <li>&gt; Seguridad de los productos.</li> <li>&gt; Seguridad alimentaria.</li> </ul>	
	<b>Trazabilidad y transparencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Deficiencias informativas.</li> <li>&gt; Falta de trazabilidad.</li> </ul>	
	<b>Gobernanza responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Comportamientos empresariales ilegales.</li> <li>&gt; Gestión de datos.</li> <li>&gt; Falta de políticas de Grupo explícitas.</li> </ul>	

## ➤ IMPACTO POSITIVO Y MODELO DE NEGOCIO RESPONSABLE: SOSTENIBILIDAD 360°

Con la convicción de que sus productos y marcas pueden tener un impacto positivo en la vida de las personas y del planeta, el bienestar de las personas y de las comunidades en las que opera y el compromiso de garantizar los Derechos Humanos a lo largo de toda su cadena de suministro.

Así, la Estrategia de Sostenibilidad de Bolton se basa en dos pilares esenciales: la naturaleza y las personas.

### NATURALEZA

Bolton reconoce el carácter limitado de los recursos naturales y entiende que la viabilidad de su actividad empresarial depende directamente de la sostenibilidad de los ecosistemas marinos y terrestres. En este contexto, la Compañía ha definido una estrategia de sostenibilidad basada en cuatro pilares fundamentales:

- 
**1. Clima**  
 Su objetivo es reducir el nivel de emisiones de gases de efecto invernadero en la atmósfera y trabajar para proteger el ecosistema natural a través de actividades de conservación.
- 
**2. Recursos circulares**  
 Se compromete a pasar, en la medida de lo posible, de un modelo lineal tradicional a un enfoque más circular, manteniendo los recursos dentro del flujo económico durante el mayor tiempo posible.
- 
**3. Protección de los océanos**  
 Se compromete a poner en marcha prácticas responsables y sostenibles en su actividad empresarial para garantizar la salud de los stocks, la preservación de la biodiversidad y el desarrollo de las comunidades costeras.
- 
**4. Gestión del agua dulce**  
 Considera que esta cuestión debe abordarse con gran responsabilidad, identificando las tecnologías y soluciones de gestión del agua más adecuadas para preservar este recurso esencial, tanto para su negocio como para el planeta.

### PERSONAS

Bolton cree que su negocio debe basarse en valores sólidos y un modelo empresarial justo e inclusivo, que tenga en cuenta las necesidades de las personas, tanto dentro de la Empresa como en las comunidades en las que opera. Por eso, pone el foco en estas dimensiones:

- 
**1. Lugar de trabajo**  
 Cuida de sus personas ofreciéndoles oportunidades para su desarrollo personal y profesional con el objetivo de seguir creciendo y seguir contando con una plantilla motivada y apasionada a largo plazo.
- 
**2. Sociedad**  
 Se preocupa por garantizar los Derechos Humanos de todas las personas que trabajan en su cadena de suministro. Promueve una cultura del bienestar en la que el desarrollo económico y el fomento de la cultura local son fundamentales en sus decisiones empresariales.

**Bolton basa su modelo de negocio en una gobernanza sólida y responsable, así como en alianzas a largo plazo con organizaciones expertas, con el objetivo de desarrollar programas ambiciosos en áreas estratégicas como la pesca sostenible, el packaging, los Derechos Humanos, la diversidad y la inclusión. Es consciente de que aún quedan muchos retos, pero mantiene una apuesta firme por seguir avanzando en su estrategia de desarrollo sostenible a través de un enfoque intergrador, holístico, científico y en alianza, midiendo sus impactos en el medioambiente y en las personas, y estableciendo las medidas necesarias para evitarlos, mitigarlos o reparar-**

# 2

BOLTON FOOD S.L.U.



## 2.1 HISTORIA, EVOLUCIÓN, FACTORES Y TENDENCIAS

los.

BF S.L.U. se constituyó el 10 de diciembre de 1998 bajo el nombre de Conservas Isabel de Garavilla S.L. en O Grove (Pontevedra-Galicia), una localización clave en la evolución de la Empresa que le ha permitido estar cerca de los principales puertos pesqueros y de sus materias primas.

A lo largo de los años, BF S.L.U. ha experimentado cambios en su denominación:

- > Con fecha 27 de mayo de 2011, se aprobó el cambio de denominación social a Conservas Selectas de Galicia S.L.U.
- > El 10 de octubre de 2019, la Sociedad cambió su denominación social a Bolton Food España S.L.U.
- > Finalmente, con fecha 23 de diciembre de 2021, la Sociedad aprobó su actual denominación social: Bolton Food S.L.U.

### PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS

En 2024 se produjo un cambio significativo en la estructura organizativa y comercial de BF S.L.U. Como parte de la evolución global de Bolton y bajo la iniciativa ONE BOLTON, se creó una única Unidad de Conservas de Pescado en Bolton, Grupo donde quedan integradas BF, y sus filiales, y Tri Marine, empresa propiedad de Bolton que, hasta ese momento, había sido el principal proveedor de atún de BF. Esta integración reflejó el compromiso de crear una empresa más fuerte, conectada y cohesionada, que comparte una cultura y unos valores comunes. Al mismo tiempo, se buscó aprovechar el potencial del talento interno y maximizar las sinergias dentro del Grupo.

En cuanto a la gestión comercial, en 2024 también se implementó un cambio en la venta de productos de marca en España: BF S.L.U. comenzó a distribuir sus productos de marca propia a través de Bolton Cile España S.A., empresa integrada en Bolton Internacional, mientras que BF S.L.U. se centró en la venta directa de productos de marca de distribuidor.

Además, en 2024 comenzaron las obras de reorganización de las plantas de BF S.L.U. en Galicia. Como parte de esta transformación, la producción de mejillones y berberechos se trasladó de la planta de O Grove a la planta de Cabo de Cruz. Asimismo, se implementaron mejoras tanto en los almacenes como en la gestión informatizada de los mismos. El objetivo de estas inversiones fue optimizar la capacidad de producción, reducir los costes operativos y, en última instancia, aumentar la rentabilidad de la sociedad a largo plazo.

Gracias a su enfoque constante en la calidad, la eficiencia operativa y la satisfacción de las y los consumidores, BF S.L.U. siguió consolidándose como una empresa resiliente y preparada para afrontar los desafíos del futuro con solidez.

## 2.2 MODELO DE NEGOCIO RESPONSABLE

BF trabaja desde un marco global, estratégico y científico, en alianza con los actores clave del sector, con la misión de convertirse en la empresa atunera más sostenible y responsable para el mundo.

### ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

BF S.L.U. trabaja para lograr un impacto positivo en el presente que permita preservar el bienestar de las generaciones futuras. Con este propósito, todas sus decisiones se basan en el equilibrio entre las tres vertientes de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social.

Consciente de que la sostenibilidad es una responsabilidad a largo plazo, incrementa año tras año el suministro de materias primas de origen sostenible y/o responsable, absolutamente trazable y transparente. Además, mantiene una apuesta sólida por la circularidad de su modelo de negocio, reduciendo el impacto ambiental de sus procesos de producción. Asimismo, la Compañía se compromete a garantizar los aspectos sociales de la sostenibilidad, promoviendo tanto el respeto a los Derechos Humanos, sociales y laborales de todas las personas que forman parte de su cadena global de suministro, como el desarrollo de las comunidades en las que opera. Además, cuida de sus consumidores y consumidoras, ofreciéndoles productos de alta calidad, nutritivos, responsables y sostenibles.

### MISIÓN

BF S.L.U. se alinea con la misión de Bolton de crear valor, hoy y en el futuro, con el propósito de:

- 
- > **Generar valor positivo en el medioambiente** reduciendo las emisiones en su cadena de suministro, cuidando de los océanos, sus recursos y reforzando la gestión del agua dulce.
  - > **Crear puestos de trabajo** que permitan construir un futuro mejor para su plantilla, las comunidades locales y las personas implicadas en su cadena de suministro.
  - > Basar sus acciones en un modelo de **gobernanza responsable**.
  - > Desarrollar proyectos **trabajando en alianza con prestigiosos socios** que puedan apoyar la transformación de sus cadenas de valor.
  - > Tener una **mentalidad innovadora** para llegar a las necesidades de las y los consumidores.
  - > Estar abierta a **escuchar e incluir diversos puntos de vista** y experiencias para evolucionar, y promover comportamientos y valores para el progreso de la sociedad.

## 2.3 PRESENCIA GEOGRÁFICA Y MERCADOS

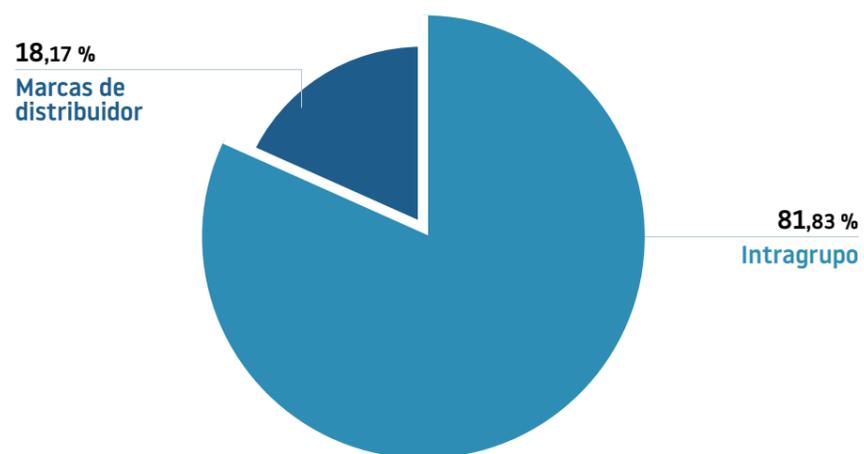
Durante 2024, un **81,83 % (14.435 t)** del producto total vendido por BF S.L.U. se destinó a suministrar de forma interna a empresas de Bolton (volumen de venta denominado “intragrupo” que, desde comienzos del año, incorporó también las ventas de las marcas españolas Isabel, Cuca y Massó, comercializadas por Bolton Internacional).

Las ventas de las marcas de distribuidor supusieron un **18,17 % (3.206 t)**.

BF S.L.U. establece su actividad comercial, principalmente, a través de diferentes sociedades de Bolton en el mercado español y en otros países como Italia y Francia. El cambio en la dinámica de las ventas en España de las marcas Isabel, Cuca y Massó, comercializadas desde 2024 por Bolton Internacional, provocó un cambio en la distribución geográfica de las ventas “intragrupo”.

- > Del total de ventas “intragrupo”, los principales destinos fueron España, Italia, Francia y Alemania. España representó una parte significativa de estas ventas, seguida por Italia, Francia y, en menor medida, Alemania, siendo estos los países clave en la distribución de productos dentro del Grupo.
- > Del total de marcas de distribuidor, la mayor parte de las ventas se realizó en España, que destaca como el principal mercado. También se registraron ventas en Portugal, y una porción menor en otros países europeos, como Eslovenia, Alemania y Lituania.

### > Volumen de ventas de BF S.L.U.



## 2.4 ESTRUCTURA Y GOBIERNO CORPORATIVO

BF S.L.U. forma parte del grupo de empresas vinculadas a GCG, con el que mantiene una relación operativa junto a otras sociedades según el siguiente cuadro.



La Empresa matriz, la italiana BF, es accionista directa de GCG y, por extensión, de su filial BF S.L.U.

### ÓRGANOS DE GOBIERNO

BF S.L.U. cuenta con un Consejo de Administración como máximo órgano de gobierno de la Compañía. A 31 de diciembre de 2024, está conformado por tres Consejeros. El Presidente del Consejo, y CEO de BF, es la máxima autoridad ejecutiva respecto a los temas económicos, ambientales y sociales.

Además, BF S.L.U. cuenta con un Comité de Dirección-Local Leadership Team (LLT), formado por responsables de áreas o departamentos en España.

Las funciones del Comité de Dirección de BF S.L.U. son:

- > Ejecutar las decisiones estratégicas adoptadas por el Grupo.
- > Estudiar oportunidades de negocio y establecer programas para su ejecución.
- > Coordinar la gestión de actividades y proyectos de ejecución simultánea con otras áreas de BF.

### COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE BF S.L.U. 2024

COMITÉ DE DIRECCIÓN BOLTON FOOD S. L. U.		
<b>Finanzas</b> Loyola Zayas	<b>Calidad</b> Aurora Alonso	<b>Compras</b> Pablo Comesaña
<b>RRHH</b> Giuseppe Arcamone	<b>Industrial</b> Cipriano Tejedor	<b>Logística</b> Laure Francois

## GOBERNANZA DE LA ESTRATEGIA GLOBAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La sostenibilidad es una prioridad estratégica para BF. Este compromiso se refleja en su modelo de negocio, en todas las funciones y departamentos, y en todos los países donde la Compañía está presente. La estrategia de sostenibilidad se divide en los siguientes pilares:



### PESCA SOSTENIBLE Y OCÉANOS SALUDABLES

Para un suministro y uso sostenible de recursos naturales y materias primas.



### DERECHOS HUMANOS Y COMUNIDADES

Para el bienestar de sus empleados/as, las personas que participan a lo largo de su cadena de suministro global y las comunidades donde opera.



### PRODUCCIÓN SOSTENIBLE

Para producir con el menor impacto ambiental posible, manteniendo la eficacia en sus procesos.



### SALUD, CIENCIA Y NUTRICIÓN

Para una nutrición sana y equilibrada.



### ADVOCACY, POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

Para ser la compañía de productos del mar más influyente a través de iniciativas sólidas de *Advocacy* y estableciendo políticas ambiciosas, junto con Sistemas de Gestión de Diligencia Debida robustos, para proteger el medioambiente y garantizar los Derechos Humanos.



### CONCIENCIACIÓN Y EDUCACIÓN

Para sensibilizar y educar a consumidores y consumidoras y grupos de interés en torno a iniciativas estratégicas, buscando generar un impacto positivo en el sector y consolidar la reputación corporativa.



## DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El Departamento de Desarrollo Sostenible de BF es el departamento global que lidera, establece, gestiona y coordina la estrategia de sostenibilidad, sus compromisos y alianzas. Su objetivo principal es integrar los objetivos de sostenibilidad en las diferentes estrategias corporativas, facilitando la implementación y supervisión de las medidas necesarias para alcanzar estos objetivos. El *Chief Sustainability Officer* lidera este departamento y reporta de forma directa y jerárquica al CEO de BF.

Además, en 2024, Bolton creó el *Impact Executive Committee*, compuesto por la Presidenta, el *Chief Impact Officer* de Bolton y el CEO de Bolton. Su función principal es la toma de decisiones en temas medioambientales y sociales clave, con el objetivo de generar y acelerar un Impacto Positivo.

BF tiene tres **Comités transversales** con la función de establecer, desarrollar, aplicar y dar seguimiento a las diferentes prioridades en materia de sostenibilidad.

### 1 COMITÉ DE FLOTA

Equipo en el que participan las funciones centrales de Sostenibilidad y Flota. Tiene el objetivo de garantizar el cumplimiento de las estrategias y compromisos de sostenibilidad de sus flotas.

### 2 SUSTAINABLE DEVELOPMENT CHAMPIONS COMMITTEE

Equipo multidisciplinar encargado de dar seguimiento a la aplicación de la estrategia de sostenibilidad en todas las funciones y países de BF.

### 3 COMITÉ DE ADVOCACY

Equipo formado por las funciones centrales de Sostenibilidad y Flota. Se encarga de definir las líneas estratégicas y prioridades de actuación para guiar los esfuerzos de incidencia en el desarrollo de políticas y normativas de las Organizaciones Regionales de Pesca (ORP).

## 2.5 GESTIÓN DE RIESGOS, CUMPLIMIENTO Y NORMATIVA

### MODELO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y GESTIÓN DE RIESGOS PENALES

BF S.L.U. garantiza la prevención de delitos mediante la aplicación de los procedimientos para la prevención, el control y la mitigación efectiva de riesgos potenciales, especialmente penales. Todo ello se consolida a través del **Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales de GCG (empresa a la que pertenece BF S.L.U.)**, que establece los siguientes objetivos legales:

- > **Garantizar el cumplimiento de las normas y procedimientos de control establecidos**, con el objetivo de reducir el riesgo de comportamientos ilícitos por parte del órgano de administración, directivos y personas empleadas de BF S.L.U.
- > **Justificar la labor de control de la organización sobre sus actividades empresariales**, de acuerdo con las exigencias de la normativa del Código Penal.

Este modelo se ajusta a las diferentes normativas de carácter penal para personas jurídicas según el Código Penal español en vigor (Ley 1/2015).

Considerando los cambios organizativos producidos en las empresas del GCG, en 2023 se llevó a cabo una revisión de los controles definidos para cada riesgo penal. Este análisis determinó la adecuación de los controles identificados y estableció recomendaciones adicionales para aplicar en los próximos años.

En 2024 se revisaron y ajustaron las funciones y organigramas de cada área, cuya implementación entrará en vigor el 1 de enero de 2025. Una vez definidos los responsables de cada función, se avanzará en la designación de las personas responsables de cada riesgo.

## COMPLIANCE Y GESTIÓN DE RIESGO

El riesgo es un elemento inherente a toda actividad empresarial, definido en este contexto como "la probabilidad de que ocurra un acontecimiento o acción con impacto negativo en el desempeño de una organización con los grupos de interés y en la consecución de sus objetivos".

BF S.L.U. dispone de un **Sistema Integrado de Gestión de Riesgos, Control Interno y Compliance** (SGRCIC), el mismo implementado para todas las empresas que forman parte de GCG. Se basa en los principios estándares internacionales en materia de gestión de riesgos y tiene en cuenta las directrices marcadas por el **Manual de Control Interno y Reporting** de Bolton (en su versión 12/2014), así como por el Código Penal español y la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Este Sistema Integrado de Gestión de Riesgos, Control Interno y *Compliance* es un marco dinámico que permite revisar y actualizar periódicamente su ámbito de aplicación y sus procedimientos operativos, tanto de los riesgos penales que pueden afectar a la Compañía, como el resto de los riesgos estratégicos de negocio.

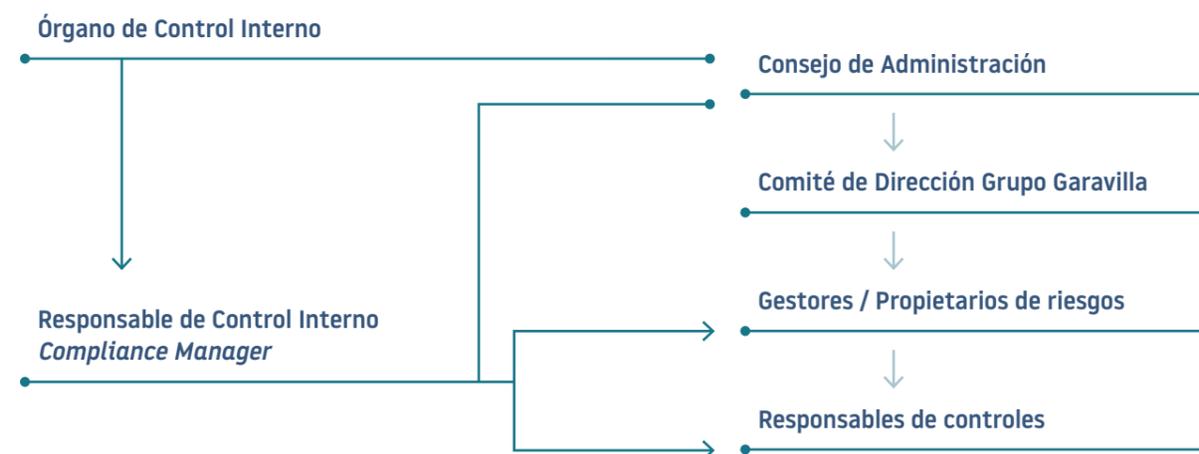
Los riesgos vinculados a delitos penales y su control están integrados en este sistema para facilitar la eficacia y eficiencia del control interno global.

Este sistema ejecuta las siguientes acciones para los riesgos penales:

- > **Identificar y evaluar los riesgos** que puedan afectar al logro de los objetivos de GCG (incluyendo los que puedan afectar al cumplimiento normativo).
- > **Definir y precisar los controles** existentes en la organización para mitigar los riesgos anteriores.
- > **Identificar los procesos** en los que se producen dichos riesgos y controles.
- > **Determinar la relación existente entre los riesgos clave de la organización, sus controles y los procesos**, para identificar y analizar aquellos que resulten críticos para la gestión de riesgos.
- > **Identificar los procesos críticos** en función de su vulnerabilidad al riesgo.
- > **Diseñar los planes de acción** como respuesta al riesgo.
- > **Evaluar la eficacia de los controles y las actividades de respuesta** sobre los riesgos que afectan a la organización.

## ESTRUCTURA DE LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La función de Cumplimiento de BF S.L.U. está incluida en GCG, su sociedad dominante.



### FUNCIÓN DE COMPLIANCE

#### ÓRGANO DE CONTROL INTERNO (OCI)

Responsable de supervisar la implantación, desarrollo, consolidación y mejora del sistema de gestión de riesgos, control interno y Cumplimiento. Depende directamente del Consejo de Administración y está formado por el Responsable de Cumplimiento Normativo de GCG, la Directora Financiera y el Director de RRHH de BF S.L.U.

#### RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Responsable final de la implantación y mejora del *Sistema Integrado de Gestión de Riesgos, Control Interno y Compliance* (SGRCIC), y de asegurar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles establecidos, proporcionando un asesoramiento independiente en esta materia. Es designado por el Consejo de Administración, actuando por delegación del OCI y en dependencia directa de dicho órgano.

#### COMITÉ DE DIRECCIÓN

Órgano responsable de la gestión coordinada y permanente entre las distintas áreas del negocio y de la actividad de la organización. Su participación en el *Sistema Integrado de Gestión de Riesgos* tiene sentido ya que el Responsable de Cumplimiento Normativo reporta la información recogida y analizada sobre la gestión de los riesgos de los directivos. Por tanto, cualquier tema relevante relativo se presenta en el Comité de Dirección.

#### PROPIETARIOS O GESTORES DE CADA RIESGO

Personas con funciones clave en los procesos en los que se puede producir el riesgo con gran impacto y/o probabilidad.

#### RESPONSABLE DE CONTROL

Persona encargada de poner en práctica los diferentes controles para prevenir los riesgos existentes en la sociedad.

## ESTRUCTURA NORMATIVA EN BF S.L.U.

- > CÓDIGO DE CONDUCTA DE BOLTON

---

- > POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DE BOLTON

---

- > POLÍTICA DE MATERIAS PRIMAS E INGREDIENTES DE BOLTON

---

- > MANUAL DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE PENALES DE GCG

---

- > CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DE BF

---

- > CÓDIGO DE CONDUCTA DE BUQUES DE BF

## 2.6 DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés son aquellas personas y/u organizaciones que mantienen relación y contacto con las marcas y la actividad de la Compañía. Esta relación activa con los grupos de interés es un elemento clave para alinear las necesidades y expectativas del negocio con las de sus grupos de interés para formentar su participación en la empresa y en su cultura corporativa.

### ▶ CANALES DE COMUNICACIÓN

#### > Grupos de interés internos de BF S.L.U. y principales canales de diálogo

GRUPOS DE INTERÉS	PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN
 <b>LA PROPIEDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Reportes y reuniones con los Comités de Dirección.</li> </ul>
 <b>EL PERSONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Correo electrónico.</li> <li>&gt; <i>Monthly Newsletter</i>.</li> <li>&gt; Reuniones periódicas de departamentos.</li> <li>&gt; Yammer.</li> <li>&gt; Canal de Denuncias y Comunicación.</li> <li>&gt; Tablones.</li> <li>&gt; Pantallas de anuncios</li> </ul>
 <b>REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS (RLT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Reportes y reuniones periódicas.</li> </ul>

El diálogo interno y la participación del personal son las bases que ayudan a fomentar el sentimiento de pertenencia, el compromiso, la motivación y la transparencia.

Los principales instrumentos de comunicación interna son:

- > **Yammer:** esta plataforma digital interna permite una comunicación más cercana entre la plantilla y la empresa. Su diseño contiene un muro para comentarios y preguntas, una biblioteca documental y otros recursos.
- > **Monthly Newsletter:** son comunicaciones mensuales enviadas a la plantilla en las que se describen noticias, proyectos y actividades relevantes de todas las Unidades de Negocio de Bolton. En las plantas de Galicia hay una *Monthly Newsletter* especial para Blue Collars, con un envío de alrededor de 4 newsletters anuales.
- > **Reuniones con la plantilla:** Se organizan reuniones trimestrales presenciales con toda la plantilla en las plantas sobre cambios organizativos, datos de negocio y actualización de los principales KPI de la planta.

#### > Grupos de interés externos de BF y principales canales de diálogo

GRUPOS DE INTERÉS	PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN
 <b>PROVEEDORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Correo electrónico.</li> <li>&gt; Páginas web comerciales.</li> </ul>
 <b>CLIENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Correo electrónico.</li> <li>&gt; Visitas.</li> <li>&gt; Notas de prensa y publicaciones.</li> <li>&gt; Servicio de atención al cliente.</li> <li>&gt; Páginas web comerciales.</li> </ul>
 <b>CONSUMIDORES/AS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Páginas web comerciales.</li> <li>&gt; Redes Sociales.</li> <li>&gt; Notas de prensa y publicaciones.</li> </ul>
 <b>ORGANIZACIONES / INSTITUCIONES LOCALES E INTERNACIONALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Páginas web comerciales.</li> <li>&gt; Redes sociales.</li> <li>&gt; Notas de prensa y publicaciones.</li> <li>&gt; Reuniones con instituciones y organizaciones locales e internacionales.</li> <li>&gt; Presencia en eventos, ferias y foros.</li> </ul>

## COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES

La relación Universidad-Empresa es una cuestión fundamental para lograr el desarrollo económico y social de un país. En este sentido, en 2024, **BF S.L.U. participó como ponente en las Jornadas de Ética “Liderando la Transición Justa: Estrategias éticas y sostenibles para el futuro empresarial”** y escribió una tribuna de opinión titulada **“La Sostenibilidad no es Compliance, cumplir no es transformar”** en el portal *Deusto Business Open Alumni*, gestionados por la Universidad de Deusto.

## ALIANZAS EXTERNAS

BF S.L.U. siguió trabajando en la consolidación y ampliación de su red de alianzas con el fin de contribuir al progreso y la transformación ambiental, social y económica de la industria atunera. Esta red está conformada por diferentes organismos gubernamentales -locales, nacionales e internacionales-, entidades educativas, científicas, empresariales y ONG, con los que participa en diferentes iniciativas del sector y establece grupos de trabajo para compartir buenas prácticas.

Las principales iniciativas y alianzas en las que participó fueron:

### > **Ámbito corporativo global:**

- *International Seafood Sustainable Foundation (ISSF).*
- Foro Mundial para la Naturaleza (WWF).
- OXFAM.
- Centro tecnológico de Ciencia y Tecnología Marina y Alimentaria (AZTI-TECNALIA).
- *Università di Parma Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologia e Innovazione Agroalimentare.*
- SSICA de Italia. *Experimental Station for the Food Preserving Industry - SSICA.*

### > **España:**

- AENOR.
- Centro tecnológico AINIA.
- Asociación Nacional de Conservas de Pescado (ANFACO).
- Asociación Española para la Calidad (AEC).
- Universidad de Deusto.
- Cluster de Envases y Embalajes.



## PROUD OF **ADVOCACY**

Las actividades de *Advocacy* son parte de la estrategia de sostenibilidad de BF. En 2024, el “*Advocacy Team*”, formado por las funciones centrales de Sostenibilidad y Flota, estableció las líneas estratégicas y prioridades de actuación para orientar el trabajo de influencia en el desarrollo de políticas y normativa de las Organizaciones Regionales de Pesca (ORPs).

### > **Prioridades *Advocacy* 2024**

2024	IOTC <sup>1</sup>	IATTC <sup>2</sup>	ICCAT <sup>3</sup>	WCPFC <sup>4</sup>
Estado de las poblaciones				
Estrategias de captura y medidas de control de capturas				
Evaluación del stock				
Gestión de Dispositivos de Agregación de Peces (FAD)				
Cobertura de observadores a bordo				
Gestión de la capacidad de la flota				

<sup>1</sup> Indian Ocean Tuna Commission

<sup>2</sup> Inter-American Tropical Tuna Commission

<sup>3</sup> International Commission for the Conservation of Atlantic Tunas

<sup>4</sup> Western and Central Pacific Fisheries Commission

Las labores de *Advocacy* se llevan a cabo en colaboración con diferentes organizaciones, entre ellas:

- WWF:** Organización con la que BF trabaja en alianza desde 2027 para mejorar la situación de las pesquerías, alinear al máximo las acciones de incidencia y estudiar la posibilidad de lanzar acciones conjuntas.
- ISSF:** Organización internacional con la que BF colabora desde 2019 para establecer acciones comunes en las ORP y para diseñar y establecer acciones y medidas de gestión pesquera con base científica en las ORP que sean adoptadas y aplicadas por sus miembros para garantizar que las poblaciones de atún y sus ecosistemas se gestionen de forma ínter y sostenible.
- GTA (Global Tuna Alliance):** Plataforma de la que BF es miembro desde 2024 y que pretende influir positivamente en la gobernanza y gestión de las pesquerías de atún por medio de iniciativas conjuntas y precompetitivas de los distintos actores de la industria.
- Long Distance Advisory Council (LDAC) de la UE:** Consejo consultivo oficial de la Comisión Europea del que BF es miembro desde mayo de 2022, siendo la primera empresa del sector transformador de productos del mar que participa como miembro individual.
- North Atlantic Pelagic Advocacy Group (NAPA):** BF se unió a este grupo para apoyar el Proyecto de Mejora de las Pesquerías (FIP) de caballa del Atlántico Nororiental y arenque Atlántico-Escandinavo del NAPA, como herramienta para ayudar a renovar la certificación del MSC para estas pesquerías.
- Retail:** Las actividades de *Advocacy* en el retail buscan promover la oferta de productos sostenibles. La reciente entrada en la *Global Tuna Alliance*, en la cual están representadas las grandes cadenas europeas y americanas, ha fortalecido la posición de BF y hace factible explorar posibles colaboraciones a futuro en línea con sus objetivos de sostenibilidad.

## 2.7 COMPROMISO CON LOS RETOS GLOBALES

### ▷ PACTO MUNDIAL Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



**Pacto Mundial**  
Red Española

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, creado en 2010, insta a las empresas a comprometerse con Diez Principios Éticos fundamentales que abarcan los Derechos Humanos, los derechos laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción.

Desde 2013, BF S.L.U. es miembro de la Red Española del Pacto Mundial y participa en distintas iniciativas de la red. Entre otras, es miembro del **Grupo de Derechos Humanos** y firmante de los **Principios para un Océano Sostenible**. De este modo, la Compañía forma parte de una red empresarial con valores compartidos centrada en promover políticas de sostenibilidad ambiental y social en el sector privado e impulsar la consecución de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Sara Caneda Calero, Luisa Barreiro Gondar, María Dolores Domínguez Besada. Operarias de línea de envasado.

# 3

## PESCA SOSTENIBLE Y OCEANOS SALUDABLES



### 3.1 SUMINISTRO DE MATERIAS PRIMAS

El atún es la principal materia prima empleada en las conservas de pescado de BF S.L.U. La pesca total del atún en 2024 fue de **16.562 toneladas**, de las que **15.788 tuvieron origen sostenible**, es decir, el pescado provino de pesquerías certificadas MSC o pesquerías participantes en un Proyecto de Mejora de la Pesquería (FIP) Creíble y Exhaustivo, siendo las restantes de origen estándar. En 2023 hubo un total de 20.821 toneladas, y en 2022, de 23.221 toneladas.

La sostenibilidad del atún es un tema complejo que debe abordarse con un enfoque científico, global y sistémico. Por eso, BF S.L.U. elige un abastecimiento proveniente de cadenas de suministro gestionadas de forma responsable con la participación de todas las partes interesadas. El desafío consiste en trabajar con todos los actores (armadores, industria conservera, ONGs y organismos internacionales e institucionales) para encontrar un equilibrio entre los tres aspectos que hacen que la pesca sea sostenible: el estado de las poblaciones de atún, la salud del ecosistema marino y la gestión de las áreas de pesca y el respeto de los Derechos Humanos de todas las personas involucradas en las cadenas de suministro, desde el mar hasta la mesa.

#### ATÚN

Es fundamental que los diferentes actores —gobiernos, instituciones, sector privado, ONG y la sociedad civil— trabajen en red para asegurar el respeto y la gestión sostenible de los recursos marinos. Proteger los océanos y garantizar su productividad para las generaciones futuras es una tarea compartida. El restablecimiento de la salud de los océanos y recuperación de las poblaciones de atún son necesidades urgentes para mantener su papel esencial en los ecosistemas marinos.

PROUD OF

En 2024, BF S.L.U. incrementó la cantidad de pescado proveniente de pesquerías certificadas MSC o pesquerías que participan en un Proyecto de Mejora de la Pesquería (FIP) creíble y exhaustivo, alcanzado un 95,33 % (1,63 % más que en el ejercicio anterior). Asimismo, el 33 % del atún vino de barcos certificados UNE 195006 Atún de Pesca Responsable.



### 3.2 ALIANZAS PARA UNA PESCA SOSTENIBLE

BF S.L.U. promueve una pesca responsable y sostenible a través de las alianzas que establece a nivel global para todo su perímetro con organizaciones clave para el sector como la **International Seafood Sustainability Foundation (ISSF)** y **WWF**, con quien tiene diferentes objetivos y compromisos públicos a largo plazo.

#### INTERNATIONAL SEAFOOD SUSTAINABILITY FOUNDATION (ISSF)



La International Seafood Sustainability Foundation (ISSF), ONG creada en 2009 con la participación de BF como socio fundador, es una coalición entre el mundo científico, la industria conservera del atún y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), dedicada a la sostenibilidad del atún y a la conservación del ecosistema marino. Su labor se basa en la gestión responsable de las pesquerías mediante prácticas sostenibles respaldadas por el conocimiento científico. La ISSF trabaja en estrecha colaboración con agencias gubernamentales, organizaciones pesqueras y el sector privado, además de participar en iniciativas globales como el *NGO Tuna Forum* y la *Global Tuna Alliance (GTA)*. A través de alianzas con otras ONG, impulsa proyectos de investigación, campañas de sensibilización y estrategias para mejorar la gestión de los recursos marinos, fomentando un enfoque cooperativo para ampliar el impacto de sus iniciativas.

#### MEDIDAS DE CONSERVACIÓN

Una de las principales actividades de ISSF es la adopción de **Medidas de Conservación** destinadas a mejorar la gestión de la industria mundial de la pesca del atún con el objetivo final de ayudar a todas las pesquerías a alcanzar la certificación ambiental MSC. Estas 47 Medidas de Conservación se agrupan en 9 áreas para mejorar la salud a largo plazo de los stocks de atún y conseguir los estándares para garantizar un suministro sostenible:

47 Medidas de conservación

9 Áreas



### > Proactive Vessel Register (PVR)

Una de las principales medidas de conservación de la ISSF es el *Proactive Vessel Register* (PVR). Este registro es una herramienta crucial para fomentar la transparencia y la responsabilidad en la industria pesquera del atún. Los barcos inscritos en el PVR deben cumplir con una serie de requisitos estrictos como el reporte de datos específicos, prácticas de pesca responsable, cumplimiento de las regulaciones de las ORP, capacitación y concienciación, transparencia y trazabilidad.

### > La Pesca Ilegal, No Declarada, No Reglamentada

La Pesca Ilegal, No Declarada, No Reglamentada (IUU, por sus siglas en inglés) sigue siendo una de las mayores amenazas para los ecosistemas marinos. BF participa activamente en el diseño de la estrategia de ISSF de lucha contra la pesca IUU. Su actuación en este sentido se centra en:

- > **Promover la Transparencia:** impulsa una mayor transparencia en las operaciones de pesca, apoyando el uso de sistemas como el Sistema de Monitoreo Electrónico (EMS) y el Sistema de Localización de Buques (VMS).
- > **Colaborar con las ORP:** trabaja junto a las ORP para reforzar las medidas de control y vigilancia, y para implementar sanciones efectivas contra las operaciones IUU.

PROUD  
OF

**MRAG-Américas, empresa privada de consultoría y auditoría dedicada a promover la utilización sostenible de los recursos acuáticos y pesqueros, evalúa anualmente el cumplimiento de las Medidas de Conservación exigidas por la ISSF a todos sus miembros. Los resultados de estas auditorías son publicados por la ISSF en su página web.**

**Un año más, tanto GCG como BF cumplieron en 2024 con el 100 % de sus Medidas de Conservación auditadas por MRAG-Américas.**

## ORGANIZACIONES REGIONALES DE PESCA (ORP)

Las Organizaciones Regionales de Pesca (ORP) son entidades internacionales establecidas por acuerdos o tratados entre países con el objetivo de gestionar y conservar los recursos pesqueros en áreas específicas del océano. Estas ORP juegan un papel crucial en la implementación de medidas de manejo de pesquerías basadas en la ciencia para asegurar la sostenibilidad de las poblaciones de atún y su ecosistema.

BF, junto con sus socios WWF e ISSF, trabaja en colaboración con estas organizaciones para promover prácticas de pesca sostenible y mejorar la gestión de las pesquerías de atún mediante dos acciones principales:

- > **Formar a las partes interesadas:** desarrolla programas de formación y sensibilización dirigidos a las partes interesadas, incluidos los pescadores, con el objetivo de mejorar la comprensión y el cumplimiento de las regulaciones pesqueras.
- > **Apoyar la Investigación y el Desarrollo:** fomenta la Investigación y el Desarrollo de tecnologías y métodos para mejorar la trazabilidad del atún y combatir la pesca ilegal.

## WWF



WWF es una organización de conservación independiente cuyo objetivo es detener la degradación del medioambiente y construir un futuro en el que las personas puedan vivir en armonía con la naturaleza. Trabaja en colaboración con empresas y otro agente clave para desarrollar iniciativas de conservación de la naturaleza, definir políticas medioambientales más sostenibles y buscar soluciones para mitigar el impacto potencial de las empresas en el planeta.

WWF y Bolton colaboran desde 2017. La alianza tiene como objetivo contribuir a salvaguardar la salud de los océanos y los medios de vida de las comunidades que dependen de él, aumentando el valor del suministro de conservas de pescado procedentes de pesquerías más sostenibles. Las pesquerías sostenibles son aquellas que garantizan la supervivencia a largo plazo del atún y otras especies en ecosistemas sanos, y se gestionan de forma ética, legal, transparente y totalmente trazable.

### Objetivos de la alianza con WWF:



#### 1. Aumentar el suministro sostenible.

Mejorar el suministro de atún sostenible y llegar al 100 % de atún procedente de pesquerías certificadas **MSC o de Proyectos de Mejora de Pesquerías creíbles y exhaustivos. A finales de 2024, Bolton lo alcanzó para el 99,7 %** de todos los productos de sus marcas, demostrando su compromiso y apuesta por un suministro responsable. Además, BF en colaboración con WWF establecieron unos «criterios de pesca sostenible» ambiciosos, más allá de la certificación MSC. Estos incluyen suministrarse de stocks que no estén sobreexplotados ni en situación de sobrepesca, que estén por encima de los límites biológicos de seguridad (SSB/SSB0>20 %) y de pesquerías gestionadas eficazmente para evitar las capturas accidentales. Además, se compromete a seguir las mejores prácticas de gestión de dispositivos de concentración de peces, a garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de pesca y a garantizar el respeto de los Derechos Humanos, sociales y laborales en toda la cadena de suministro.



#### 2. Advocacy y cambio de políticas.

Promover una gestión responsable de las cadenas de suministro globales con el objetivo de influenciar y transformar el sector para que adopte medidas de sostenibilidad integral.



#### 3. Trazabilidad y transparencia

Aumentar la trazabilidad y la transparencia sobre el origen del atún, y garantizar que el **100 % de los buques proveedores sean rastreados y figuren en una lista pública**. Además, los datos de seguimiento de los buques propiedad de la Compañía son públicos y transparentes, y pueden consultarse [online](#).



#### 4. Derechos sociales y laborales.

Seguir aplicando las políticas de Derechos Humanos de la Empresa, evaluar los riesgos y sus impactos en sus cadenas de suministro, y garantizar un suministro cada vez más justo e inclusivo. **BF lleva a cabo este compromiso a través de su alianza con Oxfam.**

## PROYECTO DE CONSERVACIÓN DE MANGLARES

Como parte de su compromiso con la conservación de los ecosistemas marinos, y como parte de la alianza con WWF, Bolton participa activamente en diversas iniciativas destinadas a preservar los ecosistemas marinos vitales.

### Conservación de bosques de manglares en Ecuador

Desde julio de 2022, BF apoya la renovación de las concesiones de protección de manglares en el Golfo de Guayaquil (Ecuador), con el objetivo de ampliar el área protegida a más de 8.000 hectáreas. Ecuador alberga el 31 % del ecosistema de manglar de la zona del Pacífico sudamericano; por su parte, el Golfo de Guayaquil alberga el 80 % de los manglares del país. Además, Ecuador tiene un papel clave en las operaciones comerciales de la empresa, ya que cuenta con dos plantas de producción en Manta y depende de las aguas próximas al océano Pacífico para el funcionamiento de su cadena de suministro.

Los manglares son cruciales para la captura de carbono, la protección contra la erosión de la costa y el apoyo a las comunidades locales. Desde el año 2000, el Ministerio de Medio Ambiente de Ecuador ha puesto en marcha una estrategia de conservación de los manglares con la participación de las comunidades locales en la gestión sostenible del manglar.

En este contexto, BF, en colaboración con WWF, apoyó a tres organizaciones pesqueras locales. Gracias a este apoyo, WWF proporcionó asistencia técnica a las comunidades costeras, cofinanciando los trabajos de delimitación de la zona y donando equipos (radios, sistemas de monitoreo, software) para reforzar la capacidad de las comunidades de controlar y proteger los manglares. **En 2024, las concesiones de las tres organizaciones se renovaron con éxito y la zona de protección de los manglares se amplió a más de 8.000 hectáreas.**

## BERMEO TUNA WORLD CAPITAL



BF S.L.U. es socio de *Bermeo Tuna World Capital* (BTWC) desde 2019. Esta asociación es una alianza público-privada que involucra a todos los actores clave de la cadena de suministro del atún: la industria atunera, otras industrias relacionadas con el sector pesquero, así como a organizaciones no gubernamentales e instituciones como el Gobierno Vasco, la Diputación Foral

de Bizkaia y el Ayuntamiento de Bermeo. Su objetivo principal es promover a nivel mundial la gestión sostenible del atún como recurso natural, basándose en el conocimiento científico y en el liderazgo de las mejores prácticas a lo largo de su extensa y compleja cadena de suministro.

Con una perspectiva global y comprometida con los ODS y la Agenda 2030, BTWC busca, además, fomentar el conocimiento, la formación y la innovación, así como recuperar, preservar, gestionar y difundir el patrimonio histórico de Bermeo, impulsando simultáneamente su desarrollo económico y social.

## 3.3 PROVEEDORES

Tener una cadena de suministro trazable y controlada es una prioridad en la estrategia de sostenibilidad de BF. Los proveedores de BF S.L.U. deben acogerse a los principios y criterios de la normativa interna que aplica a todas las empresas que forman parte de BF de manera obligatoria y rigurosa.

**A finales de 2023, BF aprobó un nuevo Código de Conducta de Proveedores de Productos y Servicios** que sienta las bases de su gestión de proveedores. Este establece unos compromisos y requisitos de obligado cumplimiento para todos los proveedores de ingredientes, materias primas, productos y servicios. BF asume este Código de Conducta como referencia en la gestión de proveedores, tanto actuales como potenciales. Cualquier proveedor debe firmar este código de conducta para iniciar o mantener una relación con BF, cuyo cumplimiento será verificado a partir de 2024 a través del Sistema de Gestión de Diligencia Debida.

## 3.4 TRAZABILIDAD

**El proceso de trazabilidad de BF S.L.U. está certificado por AENOR bajo la norma ISO 22005 desde 2014** y permite monitorizar la compleja cadena de custodia, tanto del atún como de todas las materias primas utilizadas en el proceso productivo en las dos plantas en España.

Además, la Empresa ofrece información a sus consumidores y consumidoras sobre el origen de los productos que consumen, reflejando esta transparencia en la trazabilidad de sus productos y su compromiso con la sostenibilidad en su cadena de suministro. Desde 2018, BF S.L.U. cuenta con un sistema de trazabilidad online para que los consumidores y consumidoras conozcan el origen del atún (Isabel y CUCA) y mejillones (Isabel) que se comercializa en España. Esta iniciativa tiene el objetivo de facilitar la información y mejorar la transparencia a través de un sistema sencillo y accesible para todo el público. Desde la página web de [www.isabel.net](http://www.isabel.net), cualquiera puede introducir el código del lote del producto y el sistema le permitirá conocer la especie, océano de captura o batea y el método de pesca utilizado.

En 2024, BF S.L.U. recibió 180 consultas sobre la trazabilidad del atún, que tuvieron su correcta respuesta en tiempo y forma.



FUENTE

4

PERSONAS



SHEILA PRIETO IGLESIAS.  
Operaria de producción.

## 4.1 HITOS RELATIVOS A PLANTILLA

El año 2024 fue un período de grandes cambios para Bolton Food S.L.U, marcado por una integración cultural con Tri Marine, y la realización de importantes inversiones por parte del Bolton en sus fábricas en España.

Durante este año, BF S.L.U. llevó a cabo proyectos estratégicos para fomentar la cultura organizativa y la gestión de personas, con el objetivo de promover el bienestar y crecimiento profesional de los diferentes equipos.

Como consecuencia de la reestructuración de las dos plantas -O Grove y Cabo de Cruz- y de su cierre temporal durante el año, las líneas de actuación se centraron en desarrollar actividades relacionadas con la reorganización de las plantas para mejorar la disposición organizativa y funcional, y en actividades dirigidas a dar a conocer los procesos existentes y sus mejoras recientes. Concretamente, se llevaron a cabo los siguientes cambios organizativos:

**1. La implementación de un nuevo diseño de distribución de los flujos logísticos, productivos y de almacenamiento de materia prima y productos terminados**, alineado con la filosofía productiva de Bolton ("BMX"), requirió de una revisión completa de la organización. En particular, este cambio buscó una estandarización más precisa de los KPI, y como resultado de este proceso, una redefinición de las posiciones organizativas de los trabajadores y trabajadoras de producción (Blue Collar), analizando sus responsabilidades en función de esta nueva estructura.

**2. La nueva estructura de las posiciones organizativas** fue acompañada de una **revisión** de la distribución salarial.

**3. Con el fin de garantizar un proceso de reasignación del personal a las nuevas posiciones organizativas de la forma más equitativa e imparcial posible**, se desarrolló un proceso de evaluación denominado "Got Talent". Este proceso consistió en diferentes etapas de investigación (cuestionarios, entrevistas estructuradas con personas responsables de áreas y con un evaluador de Recursos Humanos, entrevistas finales de consolidación, etc.) destinadas a analizar con mayor precisión los conocimientos y competencias laborales, rasgos actitudinales, motivaciones profesionales, áreas de fortaleza y desarrollo, y la trayectoria laboral y desempeño del empleado/a.

**4. Se mejoró el proceso de evaluación anual del desempeño para el personal White Collar**, proporcionando una visión más amplia del rendimiento y clarificando el rol de las y los responsables. Además, se introdujo un modelo general de competencias revisado, alineado con los valores organizativos de la Empresa, que servirá de base para la formación del personal durante el primer semestre de 2025.

**5. Se continuó con la formación del personal y el fortalecimiento de sus competencias y habilidades específicas.** La reestructuración de las dos plantas de producción de BF S.L.U. requirió de una actualización de competencias y conocimientos en relación con los nuevos procesos, los flujos logístico-productivos y nuevos estándares de calidad y seguridad laboral. Estas necesidades se abordaron a través de un plan de formación estructurado que se completó en la planta de Cabo de Cruz prácticamente en su totalidad -con algunas actividades pendientes para 2025- y que se inició a finales de 2024 en la planta de Grove. A finales de 2024, se impartió formación sobre los nuevos procedimientos de gestión de almacén, así como sobre las nuevas herramientas de gestión de órdenes de fabricación y transferencia a todo el personal.

Para los equipos White Collar, la formación estuvo centrada en el nuevo proceso organizativo y productivo, así como en conocimientos más avanzados en Calidad e Investigación y Desarrollo. Asimismo, se proporcionó una serie de herramientas útiles para la planificación organizativa y de producción.

## 4.2 PLANTILLA

En 2024, la plantilla contó con una media de 342 personas distribuidas en todas sus instalaciones, repartidos entre las plantas de O Grove y Cabo de Cruz (Galicia) y Zamudio (País Vasco).

Los datos recogidos en las siguientes tablas corresponden a la media de la plantilla de BF S.L.U. en 2024, 2023 y 2022, y aportan una visión global de las y los trabajadores. Estos datos aportan una imagen más ajustada a la realidad de la organización ya que el sector cuenta con una estacionalidad importante que condiciona la composición y dimensión de la plantilla en función de la época del año.

Durante 2024 se llevó a cabo un ERTE como consecuencia de las reformas integrales realizadas en las dos plantas de producción, aunque la medida afectó únicamente a la planta de O Grove. En total, el ERTE impactó a 264 personas (150 hombres y 114 mujeres), lo que representa el 77,19 % de la plantilla media total. Como consecuencia, los datos de la plantilla se vieron afectados, generando variaciones en los datos de personal, por la reducción del total de empleados y empleadas o la ausencia de contrataciones. Además, la formalización de contratos indefinidos y la renovación de contratos temporales que llegaban a su fin se vieron igualmente perjudicadas por la paralización de la actividad productiva. Sin embargo, tras la reanudación de la actividad después de la reforma integral, se llevó a cabo una incorporación progresiva del personal, adaptándose a la nueva estructura organizativa.

### TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA MEDIA POR SEXO, EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y MODALIDAD DE CONTRATO

#### > Distribución media de la plantilla por sexo y categoría profesional

			White Collars <sup>5</sup>	Blue Collars <sup>6</sup>	Totales
BF S.L.U.	2024	Hombres	26,71	125,14	151,85
		Mujeres	37,10	152,66	189,76
		Totales 2024	63,81	277,80	341,61
	2023	Hombres	39,29	136,53	175,82
		Mujeres	44,71	177,24	221,95
		Totales 2023	84,00	313,77	397,77
	2022	Hombres	41,62	144,54	186,16
		Mujeres	45,68	212,48	258,16
		Totales 2022	87,30	357,02	444,32

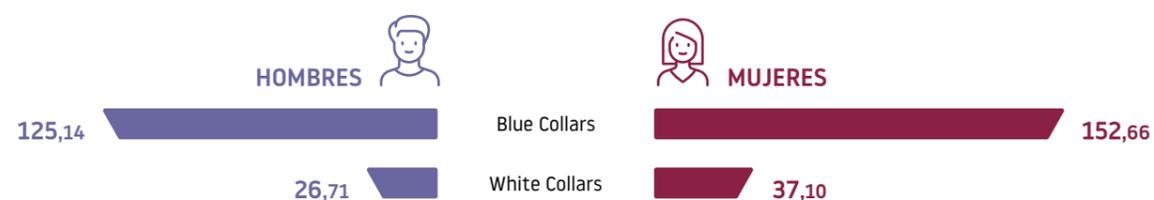
<sup>5</sup> White Collars: personal de oficina.

<sup>6</sup> Blue Collars: operarios de fábricas.

> Distribución en % de la plantilla media de BF S.L.U. por sexo y categoría profesional en 2024

BF S.L.U.	White Collars	Blue Collars	Total
Hombres	41,86 %	45,05 %	44,45 %
Mujeres	58,14 %	54,95 %	55,55 %

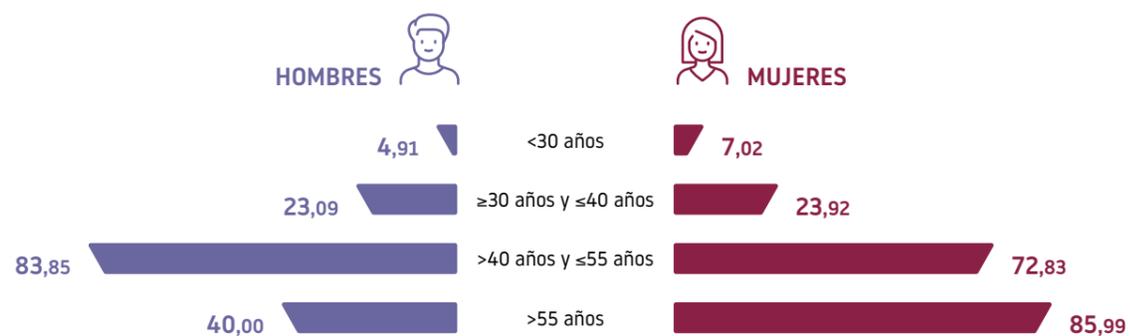
> Distribución de la plantilla media de BF S.L.U. por categoría profesional en 2024



> Distribución de la plantilla media por edad y sexo

BF S.L.U.	Año	Sexo	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 55 años	Mayor de 55 años	Totales
			2024	Hombres	4,91	23,09	83,85
2024	Mujeres	7,02	23,92	72,83	85,99	189,76	
2024	Totales 2024		11,93	47,01	156,68	125,99	341,61
2023	Hombres	9,31	31,60	85,18	49,73	175,82	
2023	Mujeres	7,91	31,13	81,48	101,43	221,95	
2023	Totales 2023		17,22	62,73	166,66	151,16	397,77
2022	Hombres	7,44	30,30	97,43	50,96	186,13	
2022	Mujeres	6,44	30,88	94,45	126,41	258,18	
2022	Totales 2022		13,88	61,18	191,88	177,37	444,31

> Distribución de la plantilla media de BF S.L.U. por rango de edad en 2024



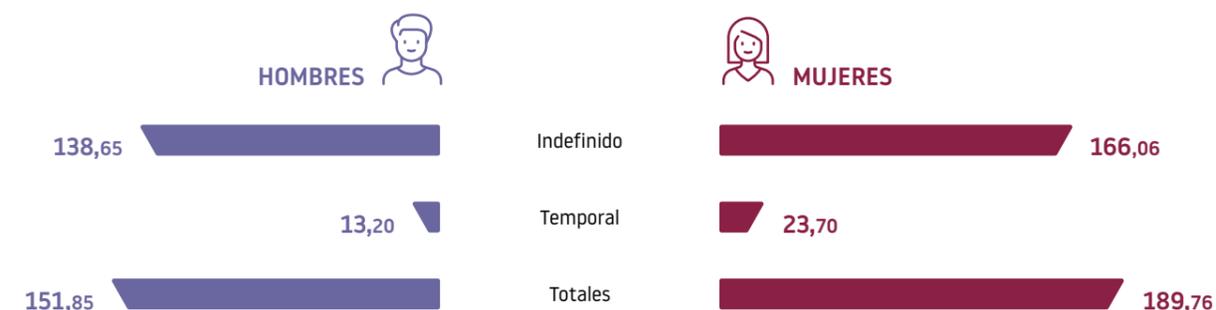
TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE TOTAL Y PROMEDIO DE CONTRATOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

BF S.L.U. contó en 2024 con un total de 371 contratos, de los cuales el 92 % fueron contratos indefinidos.

> Distribución del número total de contratos por sexo y modalidad de contrato

BF S.L.U.	Año	Sexo	Indefinido	Temporal	Totales
			2024	Hombres	138,65
2024	Mujeres	166,06	23,70	189,76	
2024	Total categoría	304,71	36,90	341,61	
2024	% s/total 2024	89,20 %	10,80 %	100,00 %	
2023	Hombres	176,00	26,00	202,00	
2023	Mujeres	251,00	40,00	291,00	
2023	Total categoría	427,00	66,00	493,00	
2023	% s/total 2023	86,61 %	13,39 %	100,00 %	
2022	Hombres	185,00	47,00	232,00	
2022	Mujeres	270,00	123,00	393,00	
2022	Total categoría	455,00	170,00	625,00	

> Distribución del número total de contratos de BF S.L.U. por sexo y modalidad de contrato en 2024



### > Promedio anual de contratos por sexo y modalidad de contrato

		Indefinido a tiempo completo	Indefinido a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total
2024	Hombres	136,18	2,47	13,20	0,00	151,85
	Mujeres	154,75	11,31	23,07	0,63	189,76
	<b>Total categoría</b>	<b>290,93</b>	<b>13,78</b>	<b>36,27</b>	<b>0,63</b>	<b>341,61</b>
2023	Hombres	148,36	5,73	21,73	0,00	175,82
	Mujeres	174,43	14,62	32,89	0,00	221,94
	<b>Total categoría</b>	<b>322,79</b>	<b>20,35</b>	<b>54,62</b>	<b>0,00</b>	<b>397,76</b>
2022	Hombres	162,90	0,04	21,15	0,00	184,09
	Mujeres	217,80	1,33	36,97	0,00	256,10
	<b>Total categoría</b>	<b>380,70</b>	<b>1,37</b>	<b>58,12</b>	<b>0,00</b>	<b>440,19</b>

### > Promedio anual de contratos por edad y modalidad de contrato

		Indefinido a tiempo completo	Indefinido a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total
2024	Menor de 30 años	6,15	0,00	5,78	0,00	11,93
	Ente 30 años y 40 años	38,25	0,30	8,46	0,00	47,01
	Entre 40 y 55 años	137,71	0,00	18,97	0,00	156,68
	Mayor 55 años	108,82	13,48	3,06	0,63	125,99
	<b>Totales 2024</b>	<b>290,93</b>	<b>13,78</b>	<b>36,27</b>	<b>0,63</b>	<b>341,61</b>
2023	Menor de 30 años	3,03	-	14,19	0,00	17,22
	Ente 30 años y 40 años	45,32	-	10,48	0,00	55,80
	Entre 40 y 55 años	149,66	-	23,92	0,00	173,58
	Mayor 55 años	124,78	20,35	6,03	0,00	151,16
	<b>Totales 2023</b>	<b>322,79</b>	<b>20,35</b>	<b>54,62</b>	<b>0,00</b>	<b>397,76</b>
2022	Menor de 30 años	2,92	-	10,93	0,00	13,85
	Ente 30 años y 40 años	45,84	-	14,15	0,00	59,99
	Entre 40 y 55 años	169,90	-	22,77	0,00	192,67
	Mayor 55 años	162,04	1,37	10,14	0,00	173,55
	<b>Totales 2022</b>	<b>380,70</b>	<b>1,37</b>	<b>57,99</b>	<b>0,00</b>	<b>440,06</b>

### > Promedio anual de contratos por categoría profesional y modalidad de contrato

		Indefinido a tiempo completo	Indefinido a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total
2024	White Collars	60,37	1,05	2,39	-	63,81
	Blue Collars	230,56	12,73	33,88	0,63	277,80
	<b>Totales 2024</b>	<b>290,93</b>	<b>13,78</b>	<b>36,27</b>	<b>0,63</b>	<b>341,61</b>
2023	White Collars	74,64	3,27	6,08	0,00	83,99
	Blue Collars	248,15	17,08	48,54	0,00	313,77
	<b>Totales 2023</b>	<b>322,79</b>	<b>20,35</b>	<b>54,62</b>	<b>0,00</b>	<b>397,76</b>
2022	White Collars	78,42	0,00	7,46	0,00	85,88
	Blue Collars	302,28	1,37	50,54	0,00	354,19
	<b>Totales 2022</b>	<b>380,70</b>	<b>1,37</b>	<b>58,00</b>	<b>0,00</b>	<b>440,07</b>

### DATOS DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En 2024 hubo dos despidos en BF S.L.U. La distribución por edad, sexo y categoría profesional se presenta a continuación.

#### > Número de despidos, por sexo y edad

		<30 años	=>30 años y <= 40 años	>40 años y <= 55 años	>55 años	Totales
2024	Hombres	0	0	1	0	1
	Mujeres	1	0	0	0	1
	<b>Totales 2024</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
2023	Hombres	0	3	2	3	8
	Mujeres	2	2	0	1	5
	<b>Totales 2023</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
2022	Hombres	0	0	1	0	1
	Mujeres	0	0	1	0	1
	<b>Totales 2022</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

### > Número de despidos, por sexo y categoría profesional

		White Collars	Blue Collars	Totales
2024	Hombres	0	1	1
	Mujeres	1	0	1
	Totales 2024	1	1	2
2023	Hombres	7	1	8
	Mujeres	5	0	5
	Totales 2023	12	1	13
2022	Hombres	1	0	1
	Mujeres	1	0	1
	Totales 2022	2	0	2

## 4.3 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### ENFOQUE Y POLÍTICAS DE FORMACIÓN

La formación de las y los profesionales que integran BF S.L.U. continúa siendo una prioridad y un elemento fundamental que permite que las personas desarrollen nuevas competencias. Este punto fue relevante en 2024, un año de reestructuración en el que ha sido clave preparar a las personas para los desafíos de la nueva organización.

### TALENT INITIATIVES

*Talent Initiatives* es una de las iniciativas de desarrollo profesional desarrolladas en el año 2023 y que siguió constituyendo un plan de desarrollo importante también en 2024. Este proyecto contempla una serie de programas destinados a apoyar el descubrimiento de talentos, ampliar su conocimiento y fomentar el desarrollo de nuevas habilidades, principalmente en materia de liderazgo. Su objetivo principal es mejorar el compromiso, el desarrollo y la retención de las y los profesionales, aplicando una serie de acciones que promuevan el aprendizaje continuo, la promoción profesional y una cultura emprendedora.

En 2024, se dio continuidad a las actividades iniciadas durante el año anterior, ampliándolas y mejorándolas para ofrecer una formación personalizada a personas con perfil de liderazgo, facilitando así su transición a nuevas funciones y desafíos. Asimismo, estas iniciativas permitieron identificar a aquellos profesionales cuyo conocimiento y experiencia son fundamentales para la organización. Concretamente, se desarrollaron las siguientes iniciativas:

- > **Career Conversation:** programa centrado en las personas jóvenes con potencial de crecimiento a roles futuros de liderazgo y diseñado para que puedan desarrollar su máximo potencial. Ofrece apoyo para explorar posibles vías de crecimiento y ayuda a implementar un plan de acción personalizado y a medida.
- > **Fit-To-Role Coaching Journey:** programa de coaching personalizado de seis meses, diseñado para apoyar en la gestión de los desafíos vinculados a la asunción de nuevos roles, ya sean recientes o próximos.
- > **Talent Advisory Board:** iniciativa que busca valorar el talento mediante la creación de equipos interfuncionales que colaboran con el CEO y el equipo directivo en el desarrollo de proyectos de innovación en alimentación.

- > **Beyond Leadership Programme:** programa de formación “residencial” dirigido a senior managers con experiencia o a jóvenes managers con una prometedora perspectiva de crecimiento futuro, enfocado en construir competencias de gestión y en forjar a los futuros líderes de Bolton.
- > Se ha lanzado un proceso de **“Internal Job Posting”**, un portal en la intranet que permite a todos los empleados White Collar postularse a cualquier posición abierta dentro de cualquier Unidad de Negocio del Grupo y en cualquier país.

### OTRAS FORMACIONES

Además de las iniciativas descritas, a lo largo de 2024 también se llevaron a cabo los siguientes programas formativos:

- > **Formaciones en Salud y Seguridad:** se impartieron cursos de prevención de riesgos específicos para distintos puestos de trabajo en las plantas de producción, dirigidas al personal de mantenimiento y limpieza industrial. Además, se desarrollaron formaciones teórico-prácticas especializadas para formar al personal en el uso de plataformas elevadoras, la ejecución de trabajos en altura y el manejo de apiladores y transpaletas eléctricas. Asimismo, se llevó a cabo una formación específica en liderazgo en seguridad y visión de cero accidentes dirigida a futuros líderes, junto con una capacitación general sobre los riesgos asociados a nuevas instalaciones y procesos.
- > **Formación especializada:** en 2024 se continuó ofreciendo formación dirigida a managers, mandos intermedios, personal de oficina y operarios de las plantas de O Grove y Cabo de Cruz. En particular, con el apoyo de proveedores externos especializados, se impartieron formaciones sobre buenas prácticas de calidad en fabricación (*Food Defense*) y procesos de calidad, incluyendo el control de puntos críticos, la preparación de auditorías complejas y la documentación avanzada de calidad. Además, se desarrollaron sesiones formativas en áreas como aduanas y exportación, Excel/Power Query, técnicas avanzadas de programación de inventarios y ciclos de producción, legislación e investigación alimentaria, sistemas de Gestión Ambiental según la certificación ISO 14001 y seguridad en el trabajo.
- > **Actualización de competencias por reestructuración:** la reorganización de las dos plantas de producción de BF S.L.U. requirió de una actualización de competencias y conocimientos en relación con los nuevos procesos, flujos logístico-productivos, normativas de higiene alimentaria, seguridad laboral y medioambiente. Asimismo, se reforzaron habilidades en el uso de KPI, herramientas de medición (incluida formación en sistemas ERP como SAP) y métodos de gestión y planificación. Para abordar estos cambios, se implementó un plan de formación estructurado desarrollado en la planta de Cabo de Cruz (con algunas actividades formativas pendientes de desarrollar en 2025) e iniciado en la planta de O Grove en la última fase de 2024.
- > **Formación sobre evaluación del desempeño:** como parte del cambio en el proceso de evaluación del desempeño, se ofreció una formación dirigida a managers y empleados White Collar sobre el funcionamiento del proceso de evaluación y cómo ser proactivos en el desarrollo de su carrera profesional en Bolton. El enfoque se centró especialmente en el feedback, un área identificada como clave para la mejora en la categoría de managers.
- > **Formación en ciber-seguridad y buenas prácticas informáticas:** desde BF se lanzó una iniciativa formativa que consistió en vídeo-cápsulas y lecciones breves, enfocadas en ciberseguridad y en buenas prácticas informáticas.
- > **Formación en idiomas:** debido a una mayor movilidad internacional y a la contratación de personal de origen extranjero, se ofrecieron cursos de formación individual en Español en las plantas de O Grove y Cabo de Cruz.

## DATOS DE FORMACIONES (HORAS IMPARTIDAS POR CATEGORÍAS PROFESIONAL)

### > Número de horas de formación totales

		2024	2023	2022
BF S.L.U.	White collars	1.478,25	4.880,25	2.010,00
	Blue collars	3.621,25	4.283,75	1.171,00
	Total	5.099,50	9.164,00	3.181,00

En cuanto a la reducción de las horas de formación en comparación con 2023, es importante destacar que esta disminución estuvo directamente relacionada con la reestructuración de ambas plantas. En la planta de Cabo de Cruz, la reestructuración tuvo lugar entre febrero y agosto, mientras que en la planta de O Grove comenzó en julio y sigue en curso. Durante estos períodos de reestructuración, no fue posible llevar a cabo los cursos, resultando en una disminución en las horas de formación. Esta situación fue puntual y estuvo vinculada a los ajustes operativos realizados en ambas instalaciones.

## 4.4 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

BF S.L.U., como parte de su compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, se esfuerza por ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable, más allá del cumplimiento de la legislación vigente. Este compromiso se refleja en una serie de **acciones voluntarias** que hacen de su estrategia un referente en el sector.

El **Programa 5xCERO<sup>100</sup>** que define los compromisos y objetivos para toda la red de fábricas de BF, establece, entre otros, el objetivo de **Cero Accidentes**. Este compromiso demuestra la gran implicación de BF S.L.U. por establecer una potente cultura de seguridad. Para alcanzar este reto, se implementaron medidas como el **Programa Stop**, basado en la formación de la plantilla para crear un entorno de trabajo seguro y en la concienciación sobre el papel activo que cada trabajador y trabajadora debe tener en materia de seguridad.

En 2024, las plantas de producción iniciaron un proceso de transformación con una fuerte inversión en modernización de instalaciones, mejora de procesos y estructura organizativa. Durante la paralización temporal, se priorizó la seguridad de las obras y la preparación a futuro de las plantas.

Desde el punto de vista de la seguridad, este proceso significó una oportunidad para diseñar e integrar la prevención en las plantas y puestos de trabajo, con el fin de eliminar o reducir riesgos en los procesos e instalaciones. Al mismo tiempo, este proceso supuso un gran desafío, ya que fue necesario gestionar e integrar la seguridad en la fase de convivencia de las obras con la actividad productiva.

Durante la reforma realizada en cada una de las plantas, no se produjo ningún accidente grave.

## ► SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las plantas desarrollan año tras año acciones de comunicación y educación en el ámbito de la seguridad y la salud laboral. En 2024, la formación impartida se realizó tanto en formato presencial como online, así como en modalidades teóricas y teórico-prácticas. **Se impartieron un total de 1.365 horas a 325 empleados.**

Entre los cursos impartidos, destacan:

- > Formación teórico-práctica sobre trabajos en altura, uso de plataformas elevadoras móviles de personas, uso de polipasto, uso de apiladores y transpaletas eléctricas.
- > Formación sobre riesgos específicos de puestos de trabajo en mantenimiento general, limpieza industrial, laboratorio, oficinas, etc.
- > Formación teórico-práctica sobre visión cero accidentes y liderazgo en seguridad.
- > Formación general sobre riesgos en nuevas instalaciones y procesos.

### SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el marco de la gestión preventiva en las plantas de producción, en 2024 se mantuvo la modalidad de contratación de un Servicio de Prevención Ajeno. Es importante resaltar que, tras la renovación de la certificación en 2023 y la superación con éxito de la auditoría periódica realizada por DNV, **el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma ISO 45001, continuo vigente en las plantas de producción en 2024.**

Las competencias de representación de las y los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales recaen en las y los delegados del personal y los Comités de Seguridad y Salud, que son partícipes de las decisiones más importantes del sistema de gestión. Éstos, llevaron a cabo reuniones ordinarias trimestrales en las que se realizaron consultas y se involucró a las y los delegados para temáticas relacionadas con el desempeño en seguridad y salud de BF S.L.U. Además, las comunicaciones con los miembros de los Comités de Seguridad y Salud se realizaron de forma continua vía correo electrónico o de forma presencial.

La gestión de la salud y seguridad en las obras se vio reforzada mediante la figura del Coordinador Permanente, que supervisó permanentemente los aspectos relacionados con la seguridad en todo momento. Además, se implementó una gestión documental y operativa constante para asegurar que todas las actividades se realizaron de acuerdo a los estándares de seguridad establecidos, garantizando así la protección de las y los trabajadores y el cumplimiento de la normativa vigente.

En 2024, BF S.L.U. reforzó las comunicaciones a todo el personal con cartelería en el tablón de anuncios, la proyección de vídeos en monitores accesibles a las y los trabajadores de las plantas, charlas y entrega de folletos informativos sobre prevención laboral en el trabajo.

#### Acciones e iniciativas en salud y seguridad laboral

El desarrollo de las acciones del Programa STOP fue clave para conseguir los objetivos de BF S.L.U. En 2024, este Programa se desarrolló a través de las siguientes medidas:

- > Se continuó con las acciones orientadas a la mejora del liderazgo, compromiso, organización preventiva, estándares operativos y gestión del riesgo para mejorar la cultura de seguridad. Estas iniciativas se implementaron en base a las recomendaciones de Dupont Soluciones Sostenibles.

<sup>7</sup> Det Norske Veritas es una entidad de certificación.

<sup>8</sup> Proveedor de servicio de Consultoría en materia de Salud y Seguridad Laboral.

- > Se llevaron a cabo **formaciones a medida** para líderes de equipos, centradas en mejorar sus habilidades en el liderazgo de la seguridad: mejorar la percepción del riesgo, identificar condiciones inseguras, analizar el origen de los accidentes y sus causas, y resolver la inseguridad detectada en su área de influencia.
- > Se continuó incidiendo en la comunicación a través de **charlas de seguridad semanales** por parte de los líderes de áreas y a través de comunicaciones a toda la plantilla por parte de la Dirección de Planta y del equipo de Prevención.
- > Se continuó con la comunicación interna del seguimiento de indicadores, lecciones aprendidas, normas y comportamientos seguros a través de paneles informativos, tableros y televisores en zonas comunes.
- > Con motivo del Día Mundial de la Seguridad, se celebró el **Safety Day** en las plantas de O Grove y Cabo de Cruz con un evento dirigido a toda la plantilla, en el que se reforzaron los mensajes de la visión Cero Accidentes con un concurso para empleados y empleadas. Además, todo el personal pudo realizar comentarios, aportaciones, propuestas de mejora y expresar opiniones sobre la gestión de la seguridad. Asimismo, se organizó una visita a la planta y una charla para el personal a cargo de una compañía internacional que logró mantener 0 accidentes durante cinco años.

En 2024, se actualizó la **Evaluación de Riesgos Laborales** y se identificaron nuevos riesgos en la línea de producción de mejillones en Cabo de Cruz. En 2025, se revisará el Sistema de Gestión de Riesgos para integrar los y garantizar que las medidas preventivas minimicen los posibles impactos en la seguridad y salud en la planta.

## ◉ DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y ABSENTISMO (Nº de accidentes, Índices de Siniestralidad y Horas e Índices de Absentismo)

### ENFERMEDADES LABORALES

Se entiende por enfermedad profesional cualquiera contraída como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena originado por algún riesgo de las actividades realizadas por el trabajador o trabajadora. **En 2024, no hubo enfermedades profesionales.**

#### >Indicadores de salud y seguridad por sexo

		Accidentes de trabajo	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	
BF S.L.U.	2024	Hombres	2	10,22	0,03
		Mujeres	3	12,66	1,65
		Totales 2024	5	11,56	0,92
	2023	Hombres	2	7,41	0,05
		Mujeres	7	22,83	0,91
		Totales 2023	9	15,61	0,50
	2022	Hombres	2	6,97	0,26
		Mujeres	4	10,95	0,13
		Totales 2022	6	9,20	0,19

## ◉ ABSENTISMO LABORAL

El equipo de Recursos Humanos, en colaboración con los responsables de Seguridad y Salud en las plantas, se dedicaron a mejorar los indicadores de absentismo. Para lograrlo, implementaron diversas medidas, centrándose en las plantas de producción:

- > Seguimiento de las bajas por enfermedad común, en comunicación permanente con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, entidades colaboradoras de la Seguridad Social.
- > Servicio médico interno un día a la semana en la planta de O Grove.

### > Indicador de absentismo

	2024	2023	2022
Horas totales de absentismo	64.498,75	84.832,05	97.924,00

## 4.5 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades y la no discriminación forman parte del Código de Conducta de Bolton. Tal y como se afirma en este Código, *“además de promover la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, condenamos todas las formas de discriminación y acoso”*. Así, BF S.L.U. adquiere este compromiso y fomenta el desarrollo profesional y personal de toda su plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades.

## ◉ IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad trabajó en el desarrollo del **Plan de Igualdad** de BF S.L.U. de acuerdo a la normativa vigente.

Además, en 2024 la Compañía siguió avanzando en materia de igualdad a través de diferentes acciones y canales:

- > BF S.L.U. reconoce la importancia del uso de un lenguaje inclusivo que represente a todas las personas. Por ello, siguió revisando el uso de su lenguaje y fomentando el lenguaje inclusivo en las comunicaciones enviadas por el Departamento de Recursos Humanos.
- > Se visibilizó el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, con una comunicación a través de la red social interna Yammer de Bolton. Además, se acompañó de la proyección de un vídeo en todas las pantallas y de una pieza de comunicación en los tableros con diferentes visiones de mujeres de la plantilla sobre los retos frente a los estereotipos de género y la discriminación.
- > BF lanzó una sección trimestral llamada *Women Voices*, con vídeos compartidos a través de los medios de comunicación de la Empresa, con historias de mujeres que trabajan en la planta o en la oficina.

## CONCILIACIÓN

BF S.L.U. adoptó varias medidas para impulsar la conciliación corresponsable entre sus trabajadores y trabajadoras:

En 2024, el departamento de Recursos Humanos recogió las necesidades específicas e individuales de conciliación de vida personal, familiar y laboral. Además, se continuó con medidas que favorecen la conciliación como:

- > La regulación del teletrabajo dos días a la semana.
- > La flexibilidad horaria de entrada y salida y para la hora de comer.
- > La jornada intensiva en verano.

## DISCAPACIDAD: INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD

Durante los últimos años, Bolton ha llevado a cabo diferentes iniciativas para abordar los temas de igualdad, diversidad e inclusión. En 2023, inició un proyecto para definir la hoja de ruta en materia de diversidad e inclusión con el objetivo de mejorar los indicadores de la organización. Entre las actividades realizadas, se diseñó una encuesta dirigida a toda la plantilla para conocer su opinión acerca de los diferentes aspectos relacionados con la Igualdad, Diversidad e Inclusión. Además, se crearon grupos de trabajo para evaluar los resultados obtenidos en la encuesta.

En relación con el ámbito de la inclusión y acceso universal de las personas con discapacidad, la plantilla de BF S.L.U. contó en su equipo con 6 personas con discapacidad. Actualmente, las fábricas de O Grove, Cabo de Cruz y el centro de Zamudio estudian los puestos de trabajo para hacerlos accesibles a todas las personas de acuerdo con sus necesidades específicas.

Estos esfuerzos siguen la línea del cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, cuyo objetivo es el impulso y fomento de la integración laboral.

## 4.6 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DIÁLOGO INTERNO

### TIEMPO Y DESCONEXIÓN

En BF S.L.U. la gestión eficiente del tiempo resulta un factor determinante para la planificación de tareas, actividades y procesos. Por ello, el departamento de Recursos Humanos presta especial atención a la organización del tiempo de trabajo, atendiendo a las condiciones del convenio colectivo y a la normativa laboral, teniendo en cuenta las medidas de conciliación y flexibilidad establecidas para cada centro de trabajo.

Todo el personal de oficinas dispone de horario flexible de entrada y salida, con el objetivo de adaptarse a las necesidades personales y/o familiares, y dispone de jornada intensiva en los meses de verano (julio y agosto) y los viernes de todo el año.

Anualmente, quienes quieren acogerse al teletrabajo firman un contrato en el que se estipulan tres días a la semana de trabajo presencial y dos de teletrabajo.

En el momento de la redacción de este informe, la Compañía no ha puesto en marcha medidas, iniciativas o políticas formales que tengan relación con la desconexión laboral.

## COMITÉS DE EMPRESA

La gestión de las relaciones laborales en BF S.L.U. se desarrolla según la normativa territorial, respetando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva a través del cumplimiento de los convenios de la OIT vigentes, tal y como establece la [Política de Derechos Humanos de Bolton](#).

En las plantas de O Grove y Cabo de Cruz existen Comités de Empresa que celebran reuniones ordinarias trimestrales y reuniones semanales si así lo solicitan las diferentes partes. Además, en O Grove existe una Mesa de Contratación en la que se negocia de forma semestral con los Representantes Legales de las y los Trabajadores (RLT) el número de personas cuyos contratos pueden pasarse a contrato indefinido y/o fijo discontinuo.

## CONVENIO COLECTIVO Y % DE COBERTURA

El 100 % de las personas trabajadoras de BF S.L.U. están cubiertas por el [Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos \(BOE 11 agosto de 2022\)](#), además de por el Estatuto de los Trabajadores.

## 4.7 DERECHOS HUMANOS

BF S.L.U. adopta las políticas y códigos corporativos en materia de Derechos Humanos que Bolton y BF tienen vigentes, con el fin de proteger a todas las personas que forman parte de sus cadenas de suministro globales.

La cadena de suministro del atún es una de las más largas y complejas en la industria alimentaria, ya que involucra a diferentes actores, la mayoría en países del Sur Global. Las especies de atún utilizadas para las conservas son especies de atún tropicales, capturadas entre los Trópicos, a gran distancia de la costa y, en la mayoría de los casos, en buques bajo banderas de países con marcos legales y culturales que, en ocasiones, no garantizan el respeto a los Derechos Humanos. Adicionalmente, el factor de aislamiento prolongado que experimentan los buques en alta mar es un factor que aumenta este riesgo.

Por otro lado, la notable presencia de mujeres en el proceso de fabricación requiere una atención especial al enfoque de género.

PROUD  
OF

### ALIANZA CON OXFAM

En este contexto, BF ha marcado un hito al convertirse en la primera empresa del sector pesquero en firmar una alianza multipaís a largo plazo (2020-2024) con Oxfam, con el objetivo de establecer nuevos estándares de sostenibilidad social en la industria atunera.

El enfoque de Oxfam para apoyar a BF en el desarrollo e implementación de una estrategia de Derechos Humanos con impacto comenzó en 2020 y se basó en tres pilares de acción: una evaluación en profundidad de los compromisos y políticas corporativas existentes que BF se comprometió a mejorar, la implementación de Evaluaciones de Impacto y la implantación de un Sistema de Gestión de Diligencia Debida.



## ► PILARES Y ACCIONES DE LA ALIANZA

### 📄 PILARES

- 1** 

**Análisis en profundidad de las políticas corporativas relacionadas con los Derechos Humanos.**
- 2** 

**Implementación de una Evaluación de Impactos en Derechos Humanos en tres países clave de la cadena de suministro de BF: Ecuador, Marruecos y Colombia.**
- 3** 

**Implantación de un Sistema de Gestión de Diligencia Debida para verificar el cumplimiento de las políticas corporativas de Bolton lo largo de la cadena de suministro.**

### ⚙️ ACCIONES

- > Revisión y análisis de las Políticas corporativas en materia de Derechos Humanos.
- > Publicación y actualización de:
  - Política de Derechos Humanos de Bolton (2022).
  - Código de Conducta de Buques de BF (2022).
  - Código de Conducta de Proveedores de BF (2023).
  - ["Speak Up" Policy \(2024\)](#).
- > Evaluación de Impacto en Derechos Humanos en Ecuador (2021-2022) e inicio de la implementación del Plan de Acción para remediar los impactos (2024).
- > Evaluación de Impacto en Derechos Humanos en Marruecos (2023-2024).
- > Evaluación de Impacto en Derechos Humanos en Colombia (2024-2025).
- > Diseño de un proceso de diligencia debida bajo los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP) (2023-2024).

## ► POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DE BOLTON

Esta política, elaborada con el apoyo de Oxfam y aprobada en 2022, está basada en los valores fundamentales de la Empresa, tal y como se expresa en su Código de Conducta, y está alineada con los principales estándares internacionales en Derechos Humanos: el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP). Estos estándares, junto con el Código de Conducta de Bolton, conforman el marco de gobernanza corporativa de Bolton.

## ► CÓDIGO DE CONDUCTA DE BUQUES DE BF

Este código, elaborado con el apoyo de Oxfam y publicado en 2023, aborda cada uno de los 9 derechos fundamentales incluidos en la Política de Derechos Humanos de Bolton, proporcionando compromisos específicos adicionales que garantizan los derechos laborales y sociales de los trabajadores del mar, que deberán ser exigidos a los proveedores de atún con los que realice operaciones en el mar. Está basado en los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y alineado con el Convenio C188 sobre el Trabajo en la Pesca. Además, incluye la aplicación de la Política de Derechos Humanos y de un proceso de diligencia debida para verificar su cumplimiento, incluyendo planes de acción acordados para remediar o cumplir con sus principios y valores.

En 2024 no constan ni se recibieron denuncias contra BF S.L.U. por vulneración de Derechos Humanos en el marco de sus operaciones.

## ► CÓDIGO DE CONDUCTA DE BOLTON

Aprobado y publicado en 2023, tiene como objetivo convertirse en una guía para entender y poner en práctica los principios y fundamentos éticos de la Empresa. En este código, se comparte la cultura empresarial de Bolton y se establecen los principios básicos, los compromisos, las pautas, las prácticas y los comportamientos que se esperan de la plantilla, además de los socios y las socias comerciales de Bolton.

## ► "SPEAK UP" POLICY

Publicada en 2024, está basada en los principios de protección de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las NNUU (UNGP), tal y como se establece en la Política de Derechos Humanos de Bolton. Incluye el procedimiento a seguir en caso de irregularidades o violaciones al Código de Conducta y a la Política de Derechos Humanos de Bolton -ya sea internamente o por parte de socios externos- que resulten perjudiciales para las personas afectadas, para Bolton o para la sociedad.

## ► 4.8 DONACIONES

Como parte de su estrategia de sostenibilidad, y con el compromiso de construir un presente y un futuro más justo y equitativo, BF S.L.U. desarrolla donaciones de conservas de pescado y marisco.

Comprometida con la Agenda 2030 y el ODS 2 – Hambre Cero- y el ODS 12 – Producción Sostenible –, trabaja en colaboración con Bancos de Alimentos y otras organizaciones de la sociedad civil para mitigar las necesidades de las personas más vulnerables. Además, garantiza la prevención y reducción de la pérdida y desperdicio de alimentos, asegurando la seguridad alimentaria y la calidad de los productos donados.

Mediante este programa de gestión del excedente alimentario, en 2024 BF S.L.U. incrementó sus donaciones de conservas de pescado respecto a 2023 (68 toneladas netas), alcanzando las **72,6 toneladas netas**. De ellas, más de 12 toneladas se destinaron al Banco de Alimentos de Valencia para apoyar las necesidades surgidas con la emergencia de la Dana.



Personal voluntario del Banco de Alimentos de Valencia.

**Día Mundial del Medioambiente 2025**  
Juntos, podemos combatir la contaminación plástica.  
#weareplasticpollution

**FOOD SAFETY**  
is everyone's business

FOOD SAFETY WEEK

En colaboración con nuestros colaboradores para que contribuyan y cuiden contigo.

BILTÓN

5

PRODUCCIÓN SOSTENIBLE

- 3 SALUD Y BIENESTAR
- 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
- 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
- 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

## 5.1 HITOS SOBRE GESTIÓN AMBIENTAL

### PRINCIPALES RESULTADOS DE LA GESTIÓN AMBIENTAL EN 2024

Uno de los fundamentos clave en la estrategia de sostenibilidad de BF y las empresas que lo conforman es la producción y distribución de conservas de pescado con el menor impacto ambiental posible, buscando maximizar la creación de valor en su entorno. Así, BF S.L.U., además de someterse a evaluaciones periódicas, ha desarrollado planes de mejora específicos para reducir la huella ambiental derivada de sus operaciones.

En 2024, la Compañía certificó su Sistema de Gestión Ambiental bajo la ISO 14001:2015. Además, implementó herramientas de control y monitorización en todos los procesos productivos con el objetivo de identificar áreas de mejora para potenciar la eficacia y optimizar el consumo de recursos. La **revalorización del 100 % de sus residuos** es una prueba del compromiso de BF S.L.U. con la economía circular, a través de la reintegración de subproductos generados a partir de los residuos de producción y a través de otras iniciativas de aprovechamiento de desechos.

**Como resultado de su compromiso, el 87,03 % del papel y cartón utilizados en 2024 fueron materiales certificados FSC y PEFC. Estas certificaciones garantizan que estos materiales provienen de bosques sostenibles.**

**Además, en 2024, la totalidad de la electricidad que se utilizó en las instalaciones y oficinas de la empresa provino de fuentes renovables.**



de residuos revalorizados.



de papel y cartón reciclado utilizados.



Sistema de Gestión Ambiental implantado conforme a la ISO 14001:2015.

PROUD OF

### PROGRAMA 5XCERO<sup>100</sup>

Las plantas de O Grove y Cabo de Cruz continuaron avanzando en el cambio cultural basado en la implantación de Lean Manufacturing, utilizando el Programa 5XCERO<sup>100</sup> como palanca y objetivo para la mejora de rendimiento. La filosofía de "Cero es posible" sigue impulsando a los equipos en su compromiso de alcanzar 0 accidentes, 0 defectos, 0 desperdicios, 0 paradas y 0 emisiones.

5XCero<sup>100</sup>

BMX BOLTON FOOD

- Cero Accidentes
- Cero Defectos
- Cero Desperdicio
- Cero Paradas
- Cero Emisiones
- 100% Comprometid@s

## GESTIÓN AMBIENTAL

### CERTIFICACIONES

Todas las operaciones de BF S.L.U. están avaladas por las autorizaciones ambientales necesarias para llevar a cabo su actividad, incluyendo autorizaciones ambientales integradas, autorizaciones de vertidos, licencias ambientales o planes de manejo ambiental, entre otras. Estas autorizaciones son concedidas por las correspondientes Administraciones Públicas, que realizan controles periódicos preventivos sobre aspectos como el vertido de agua, las emisiones o el ruido.

En relación a la política de seguridad ambiental, las dos plantas de BF S.L.U. cuentan con cobertura para sucesos de contaminación ambiental accidental dentro de las Pólizas de Responsabilidad Civil.

En 2024, se consiguió la certificación ambiental conforme a la ISO 14001 para las plantas de O Grove y Cabo de Cruz. Además, se obtuvo la renovación de la Autorización Ambiental integrada en la planta de O Grove.

La planta de O Grove se encuentra dentro del perímetro de las Islas Atlánticas Gallegas y cerca de uno de los humedales más valiosos de Galicia, y zona categorizada como ZEPA por su importante reserva ornitológica durante las migraciones (Complejo Intermareal Umia - O Grove). Las instalaciones, por lo tanto, fueron también objeto de los requisitos establecidos por las autoridades para garantizar el respeto al entorno y a la calidad de las aguas de cultivo y baño para la comarca. La autorización de la planta de O Grove salvaguarda todos los aspectos medioambientales de impacto de la propia actividad.

Los cuatro objetivos específicos establecidos para el período 2023-2024 se cumplieron en su totalidad:

- > Reducción de consumo de agua dulce en un 5% con respecto al año 2022.
- > Reducción de producción de residuos peligrosos en un 10 % con respecto al año 2022.
- > Reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> en un 10 % con respecto al año 2022.
- > Incremento de la formación ambiental a los trabajadores en 2 h. con respecto al año 2022.

### PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN E INVERSIÓN EN MEJORAS

BF S.L.U. aplicó el principio de precaución frente a daños ambientales, que se materializó en medidas como la implantación de su Sistema de Gestión Ambiental o en la cobertura de contaminación accidental incluida en las pólizas de responsabilidad civil de la Compañía. Aunque el análisis interno de riesgos medioambientales de la planta de O Grove concluyó que no era necesario constituir la garantía financiera obligatoria, BF S.L.U. decidió mantener una cobertura voluntaria de 1.000.000 € para hacer frente a posibles casos de contaminación ambiental súbita y accidental.

En 2024, y debido a la reforma integral llevada a cabo en las plantas, **se implementaron acciones orientadas a la mejora ambiental en la planta de Cabo de Cruz.** Estas medidas incluyeron:

- > Disminución de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante la eliminación de una caldera y la sustitución del fuel oil por Gas Natural Licuado (GNL), lo que ha supuesto una mejora significativa en las emisiones de CO<sub>2</sub>.
- > Renovación del aislamiento térmico (calorifugado) en la sala de calderas y conducciones para reducir pérdida de energía.
- > Instalación de satélites de limpieza (dispensadores que optimizan el uso de detergente y reducen el consumo de agua), que permiten realizar estas labores y controlar el dosificado de productos químicos y el mejor aprovechamiento del agua.
- > Reducción del número de autoclaves para mejorar el desempeño energético.

- > Cambio de luminarias a led en toda la planta de O Grove y en el 80 % en la planta de Cabo de Cruz
- > Mejora del aislamiento de las cámaras de refrigeración.
- > Rediseño de las líneas de producción y del modelo de gestión, con el objetivo de optimizar los flujos en planta y mejorar los procesos. Entre las mejoras implementadas se incluye la eliminación de etapas innecesarias, como la limpieza de latas tras el paso por autoclaves o el uso de precalentadores de vapor. Estas acciones contribuirán a una mayor eficiencia en el consumo de recursos y en la segregación de residuos.

En 2025, está prevista la implementación de estas mismas medidas en la planta de O Grove.

## 5.2 GESTIÓN Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

Las plantas de BF S.L.U. garantizan la adecuada gestión y aprovechamiento de los residuos y la minimización de su impacto ambiental. En 2024, se alcanzó la valorización del 100 % de los residuos gracias a medidas como la segregación y cuantificación de los diferentes tipos de residuos, el estudio del tratamiento más eficiente de valorización y la aplicación de los principios de la economía circular.

Como resultado de la reforma integral en las plantas de O Grove y Cabo de Cruz, se registraron variaciones significativas en la generación de residuos y subproductos. En términos generales, la tendencia refleja una reducción sustancial en los niveles de generación. No obstante, debido al proceso de desmantelamiento de las instalaciones, se produjo un aumento puntual en ciertos residuos como aceites, envases, pilas y baterías.

### MECANISMOS DE GESTIÓN

Para favorecer la revalorización de sus residuos, BF S.L.U. colabora con gestores autorizados para su transporte y transformación. Además, lleva a cabo proyectos destinados a mejorar su gestión. Como parte de los logros conseguidos en 2024, se implementó el Plan de Gestión de Residuos —diseñado en 2022— en las plantas de O Grove y Cabo de Cruz, que mejoró la identificación, recogida, clasificación y correcta gestión de los residuos, lo que permitió reducir el volumen generado.

El 100 % de los residuos generados en las plantas se destinaron a procesos de valorización fuera de las instalaciones de BF S.L.U.:

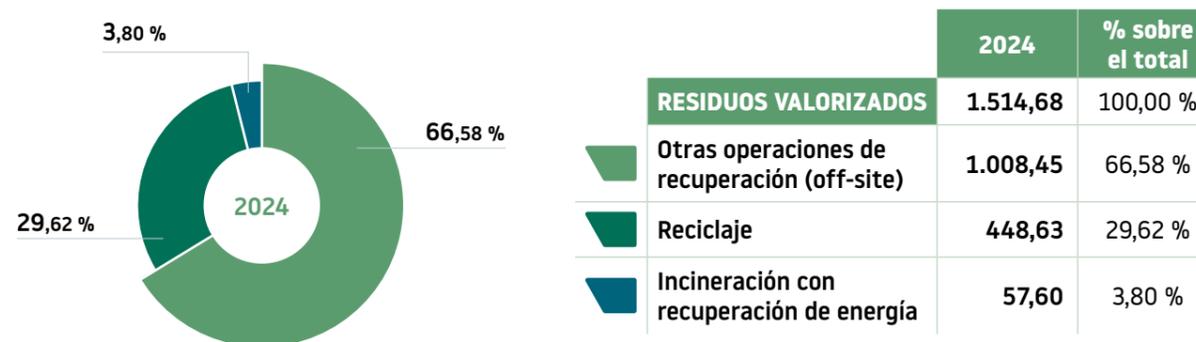
- > El 30 % de los residuos generados fue reciclado.
- > El 4 % fue dirigido a la valorización energética.
- > El 66 % se destinó a operaciones de recuperación diferentes al reciclaje y valorización energética: operaciones de creación de abono y otras transformaciones biológicas, recuperación o regeneración de disolventes, y uso como combustible para generación de energía.

**PROUD OF**

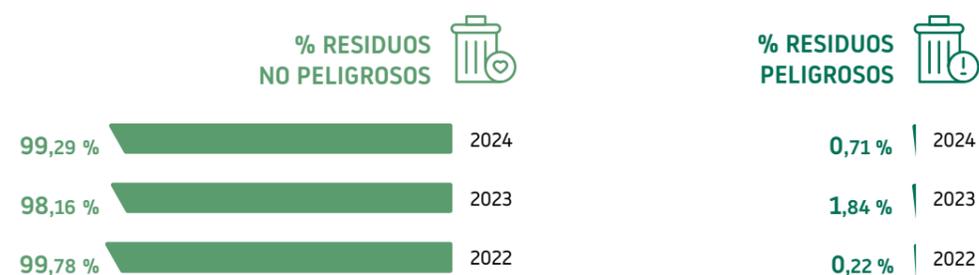
**EN 2024, SE ALCANZÓ LA VALORIZACIÓN DEL 100 % DE LOS RESIDUOS DE LAS PLANTAS DE O GROVE Y CABO DE CRUZ.**

## DATOS DE RESIDUOS GENERADOS POR MÉTODO DE VALORIZACIÓN Y POR TIPOLOGÍA

### > Distribución de los residuos de BF S.L.U. según destino de valorización en 2024 (T)

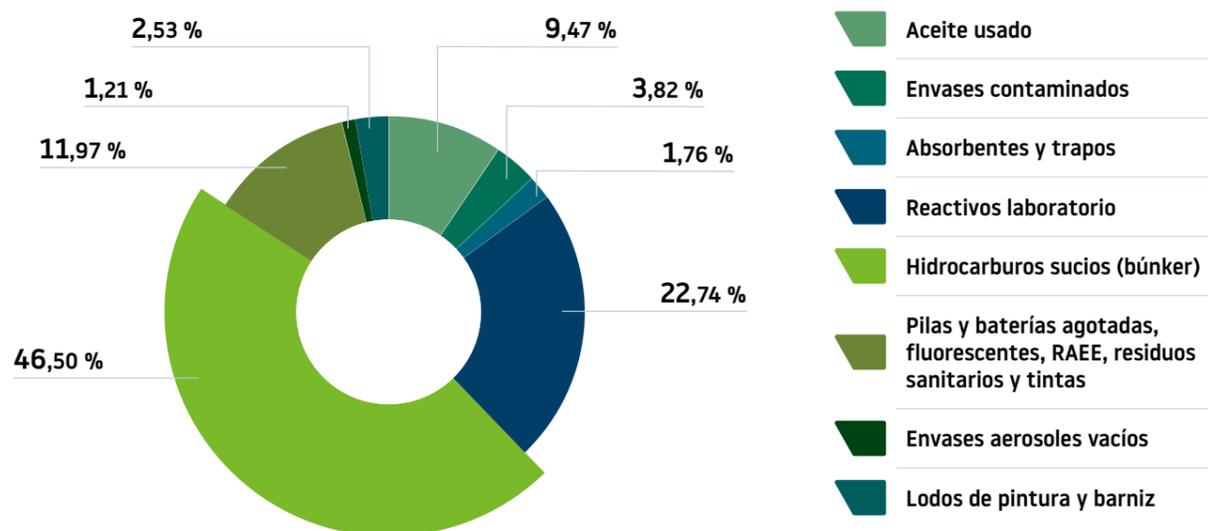


### > Residuos generados peligrosos y no peligrosos (T)



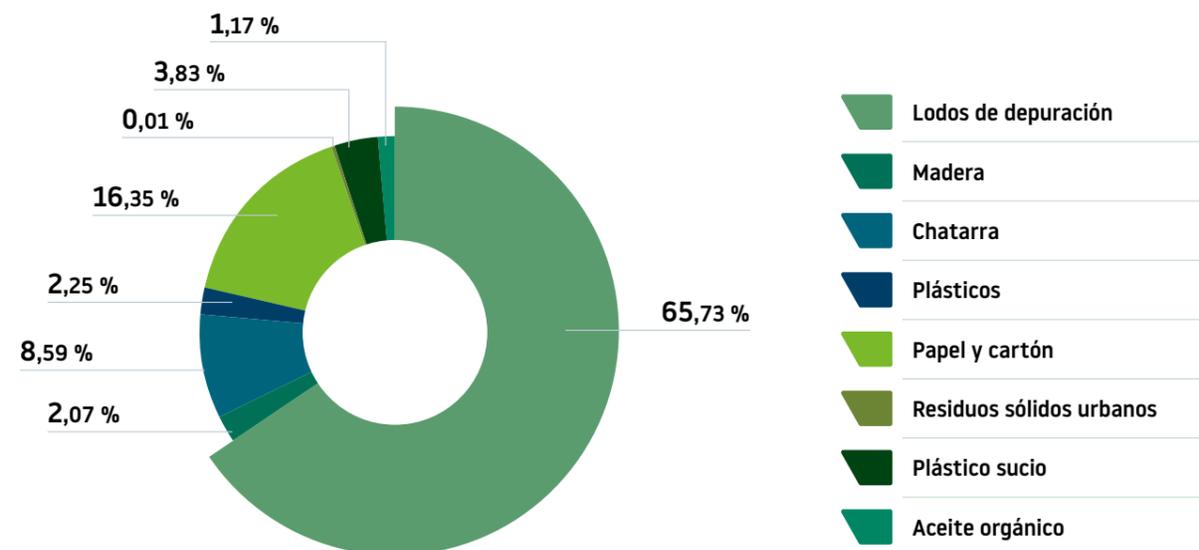
	RESIDUOS GENERADOS (T)	2024	2023	2022
Residuos no peligrosos		1.503,90	1.742,57	2.208,22
Residuos peligrosos		10,78	32,71	4,80
<b>Total de residuos</b>		<b>1.514,68</b>	<b>1.775,27</b>	<b>2.213,02</b>
% Residuos no peligrosos		<b>99,29 %</b>	98,16 %	99,78 %
% Residuos peligrosos		<b>0,71 %</b>	1,84 %	0,22 %

> Distribución por componentes de residuos peligrosos generados por BF S.L.U. en 2024 (T)



RESIDUOS PELIGROSOS TOTALES	2024		2023		2022	
	T	%	T	%	T	%
Aceite usado	1,02	9,47 %	0,029	0,09 %	1,987	41,42 %
Envases contaminados	0,41	3,82 %	0,708	2,16 %	0,187	3,90 %
Absorbentes y trapos	0,19	1,76 %	0,059	0,18 %	0	0,00 %
Reactivos laboratorio	2,45	22,74 %	1,342	4,10 %	1,6	33,35 %
Hidrocarburos sucios (búnker)	5,01	46,50 %	29,883	91,36 %	0	0,00 %
Pilas y baterías agotadas, fluorescentes, RAEE, residuos sanitarios y tintas	1,29	11,97 %	0,362	1,11 %	1,023	21,33 %
Envases aerosoles vacíos	0,13	1,21 %	0,014	0,04 %	0	0,00 %
Lodos de desengrase	0,00	0,00 %	0,312	0,95 %	0	0,00 %
Lodos de pintura y barniz	0,27	2,53 %	0	0,00 %	0	0,00 %
<b>Total</b>	<b>10,78</b>	<b>100,00 %</b>	<b>32,71</b>	<b>100,00 %</b>	<b>4,80</b>	<b>100,00 %</b>

> Distribución por componentes de residuos no peligrosos generados por BF S.L.U. en 2024 (T)



RESIDUOS NO PELIGROSOS TOTALES	2024		2023		2022	
	T	%	T	%	T	%
Lodos de depuración	988,54	65,73 %	1.236,84	70,98 %	1.626,94	73,66 %
Madera	31,10	2,07 %	12,32	0,71 %	0	0,00 %
Chatarra	129,22	8,59 %	141,165	8,10 %	114,13	5,17 %
Plásticos	33,90	2,25 %	25,58	1,47 %	34,46	1,56 %
Papel y cartón	245,84	16,35 %	242,92	13,94 %	229,56	10,39 %
Residuos sólidos urbanos	0,10	0,01 %	1,56	0,09 %	0	0,00 %
Plástico sucio	57,60	3,83 %	82,18	4,72 %	203,65	9,22 %
Aceite orgánico	17,60	1,17 %	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1.503,90</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1742,57</b>	<b>100,00 %</b>	<b>2208,74</b>	<b>100,00 %</b>

## GENERACIÓN DE SUBPRODUCTOS

BF S.L.U. colabora con gestores autorizados para el transporte y tratamiento de los subproductos generados en sus instalaciones. Siguiendo los principios de Reducción, Reutilización y Reciclaje, apuesta por la aplicación de tratamientos de revalorización y, a través de este proceso, se logra la conversión de los subproductos en productos, promoviendo así la transición hacia una economía circular y respetuosa con el entorno.

En España, se continuó con la generación de los siguientes subproductos:

- > **Espinas y deshechos de pescado:** la gestión de este subproducto se realiza a través de gestores autorizados y se destina a la elaboración de harinas de pescado utilizadas para pienso animal.
- > **Concha de berberecho:** desde 2020, se recuperan las conchas de berberecho para su transformación en abono, aprovechando su alto contenido en calcio.
- > **Mayonesa:** desde 2022, la planta de O Grove implementa acciones para gestionar y valorizar el residuo de mayonesa que surge durante el llenado de latas de esta salsa. Un gestor autorizado cuantifica el valor del desperdicio de mayonesa que, por su alto contenido en grasa, también es una fuente para obtener energía renovable.

### > Subproductos generados (T)

SUBPRODUCTOS	2024		2023		2022	
	T	%	T	%	T	%
Espinas y restos de pescado	23,54	11,04 %	515,40	88,82 %	886,09	93,19 %
Concha de berberecho	0,00	0,00 %	10,76	1,85 %	58,56	6,16 %
Mayonesa	19,60	9,19 %	16,74	2,88 %	6,19	0,65 %
Mercancía no conforme	170,03	79,76 %	37,38	6,44 %	-	-
<b>Total de subproductos</b>	<b>213,17</b>	<b>100,00 %</b>	580,28	100,00 %	950,84	100,00 %

En 2024, la cantidad de subproductos se redujo en un 63 %, una disminución significativa atribuida a la paralización temporal de la actividad productiva en las plantas de O Grove y Cabo de Cruz.

En 2022, el valor de la mercancía no conforme se gestionó como residuo y, por tanto, no se contabilizó como subproducto. A partir de 2023, se implementó una gestión diferenciada para este tipo de residuo, lo que generó un aumento progresivo en su registro.

## 5.3 CONSUMO RESPONSABLE

Como resultado de la reforma integral desarrollada en las plantas de O Grove y Cabo de Cruz, se registraron variaciones significativas en el consumo de agua y energía. En términos generales, la tendencia refleja una reducción sustancial en los niveles de consumo por la paralización temporal de la actividad productiva.

### CONSUMO DE AGUA Y MEDIDAS DE EFICIENCIA

El agua es un recurso imprescindible en el proceso de fabricación de las conservas de pescado para la descongelación de materias primas, la esterilización del producto terminado y para el funcionamiento y limpieza de las instalaciones. BF S.L.U. es consciente de su naturaleza limitada y por ello, lleva a cabo acciones con el objetivo de lograr un uso más eficiente.

En 2024 hubo una reducción del 23 % en el consumo de agua dulce con respecto al año anterior, debido a la reforma integral desarrollada en ambas plantas.

#### > Consumo de agua (en m<sup>3</sup>) según fuente

FUENTE DE AGUA (m <sup>3</sup> )	2024	2023	2022
Agua de red	108.681	147.558	173.170
Otras fuentes de agua	44.852	50.876	38.555
<b>Total de agua consumida</b>	<b>153.533</b>	198.434	211.725

### CONSUMO DE ENERGÍA Y MEDIDAS DE EFICIENCIA

Los recursos energéticos empleados para el desarrollo de la actividad de BF S.L.U. son:

- > Electricidad: almacenamiento de materia prima (refrigeración, congelación) y el funcionamiento de la maquinaria, además de otros usos como la iluminación.
- > Gas natural y fuel oil: utilizados en las plantas como combustible para las calderas.

#### > Consumo de energía en GJ

	2024	2023	2022
Gas Natural	44.061,48	51.901,52	58.297,61
Fuel Oil	1.267,60	6.770,46	5.634,55
Electricidad origen renovable	14.422,26	19.134,91	20.512,89
<b>Total</b>	<b>59.751,35</b>	77.806,89	84.445,05

La reducción del consumo energético registrada en 2024, en comparación con 2023, se debió principalmente a la disminución en el uso de fuel oil, como consecuencia del cambio de combustible en la planta de Cabo de Cruz. Además, esta reducción también se reflejó en los consumos de gas natural y electricidad de origen renovable, que también se redujeron por las reformas desarrolladas en las plantas y la interrupción de la producción.

Asimismo, en 2024, BF S.L.U. mantuvo las siguientes medidas para seguir avanzando en la reducción de la huella ambiental:

- > El 100 % de la energía consumida en las plantas y oficinas de España fue energía verde certificada.
- > Se sustituyó la luminaria tradicional por luminarias led en el 100% de la planta de O Grove.
- > Se cambió, en la planta de Cabo de Cruz, el 80% de la iluminación tradicional por iluminación led.

## INGREDIENTES, PACKAGING Y MEDIDAS DE EFICIENCIA

Como cada año, en 2024 también se registraron variaciones con respecto a años anteriores por los ajustes en la producción, motivados por la demanda. Además de estas fluctuaciones anuales, en 2024 se agregó la reforma integral de las plantas de Cabo de Cruz y O Grove, que dio lugar a una reducción en los consumos en comparación con el ejercicio de 2023. Estas modificaciones, a su vez, provocaron variaciones en la compra de materiales y en el consumo de papel, cartón, plástico y materias primas.

### PACKAGING

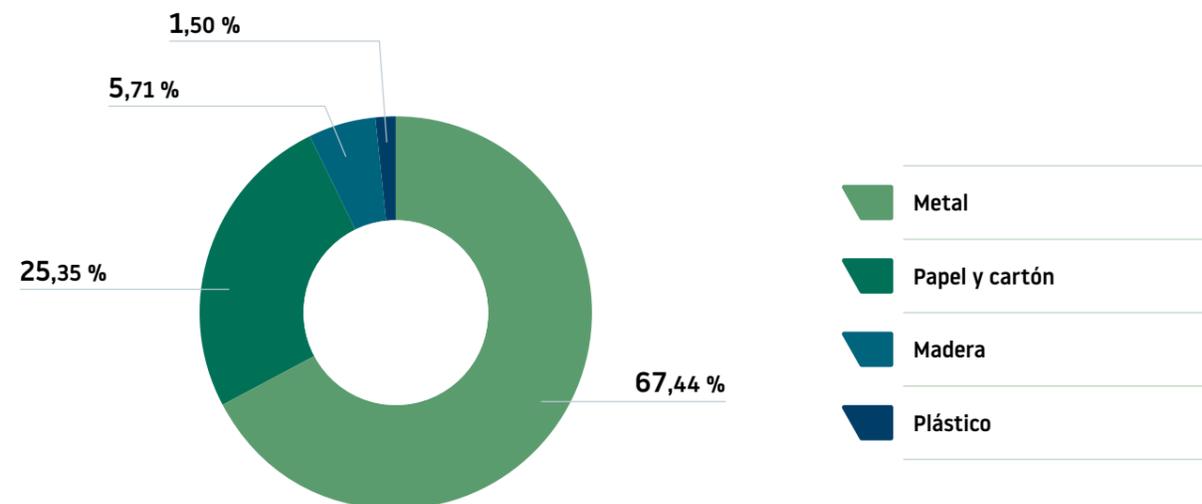
BF S.L.U. adopta los objetivos establecidos por Bolton en materia de reducción del impacto ambiental del *packaging* para alcanzar en 2025.

#### Objetivos Packaging 2025:

- > 100 % del papel de origen reciclado o proveniente de fuentes sostenibles.
- > 40 % del plástico reciclado o de origen biológico.



### > Distribución de compra de materiales de *packaging* en toneladas y % sobre el peso total



DISTRIBUCIÓN DE COMPRA DE MATERIALES DE PACKAGING	2024		2023		2022	
	Toneladas	%	Toneladas	%	Toneladas	%
Metal	3.094,09	67,44 %	3.493,70	66,53 %	4.178,03	67,64 %
Papel y cartón	1.163,05	25,35 %	1.265,56	24,10 %	1.421,95	23,02 %
Madera	261,88	5,71 %	401,28	7,64 %	485,04	7,85 %
Plástico	69,00	1,50 %	90,72	1,73 %	92,02	1,49 %
<b>Total</b>	<b>4.588,01</b>	<b>100,00 %</b>	<b>5.251,25</b>	<b>100,00 %</b>	<b>6.177,03</b>	<b>100,00 %</b>

> Materiales de *packaging*

MATERIALES PACKAGING (T)	2024	2023	2022
<b>Total papel y cartón</b>	<b>1.163,05</b>	1.265,56	1.421,95
Papel y cartón reciclado o certificado FSC y PEFC	1.012,22	1.154,32	1.251,73
Papel y cartón FSC y PEFC	6,36	4,86	9,85
Papel y cartón reciclado o certificado FSC y PEFC	87,03 %	91,21 %	88,03 %
Papel y cartón FSC y PEFC	0,55 %	0,42 %	0,79 %
<b>Total madera</b>	<b>261,88</b>	401,28	485,04
Total madera reciclada	261,88	326,73	-
<b>Metal hojalata</b>	<b>2.679,51</b>	3.048,10	3.718,13
Hojalata reciclada	1.554,12	1.767,90	2.156,52
<b>Metal aluminio</b>	<b>414,58</b>	445,59	459,90
Aluminio reciclado <sup>9</sup>	149,25	160,41	165,56
<b>Total metal</b>	<b>3.094,09</b>	3.493,70	4.178,03
Total metal reciclado	1.703,37	1.928,31	2.322,08
Metal reciclado	55,05 %	55,19 %	55,58 %
Hojalata reciclada	91,24 %	58,00 %	58,00 %
Aluminio reciclado	8,76 %	36,00 %	36,00 %
<b>Plástico PE</b>	<b>37,26</b>	45,00	50,11
<b>Plástico PP</b>	<b>21,54</b>	34,06	26,35
<b>Plástico PET</b>	<b>1,12</b>	3,85	3,64
<b>Otros plásticos</b>	<b>9,08</b>	7,81	11,92
<b>Packaging total plástico</b>	<b>69,00</b>	90,72	92,02
<b>Total envases y embalajes</b>	<b>4.588,01</b>	5.251,25	6.177,03

El aumento del 16 % de "Otros Plásticos" se debe al incremento de la producción de elementos que emplean este tipo de plásticos. Esto implica un aumento directo en la compra de dicho material.

<sup>9</sup> Porcentaje de contenido reciclado en envases, se remiten a los siguientes índices publicados por asociaciones de todo el sector: Aluminio reciclado 36 %.

➤ MEDIDAS DE REDUCCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL DE ENVASES DE PLÁSTICO

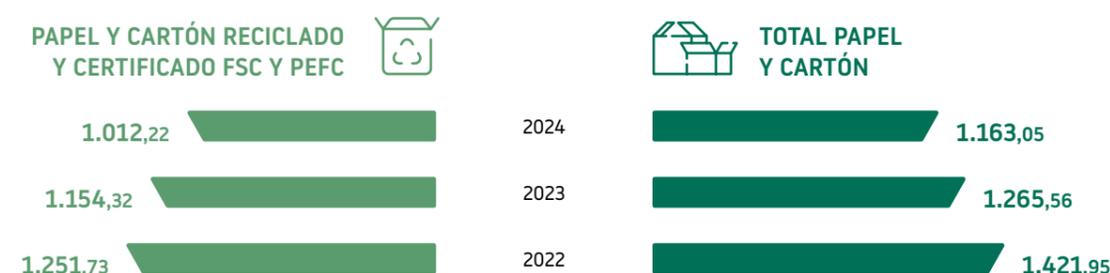
PAPEL Y CARTÓN

El papel y el cartón se mantuvieron como los principales materiales empleados en el envasado de productos. En 2024, el porcentaje de papel reciclado en las actividades productivas se mantuvo en el 87 % en España.

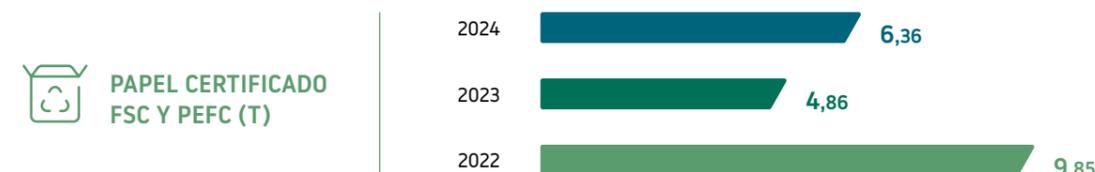
Los principales objetivos de BF S.L.U. en esta área incluyen:

- > La optimización continua en el uso de materiales de embalaje.
- > La integración de criterios ambientales en todas las fases de diseño.
- > La selección prioritaria de materiales reciclados o provenientes de fuentes sostenibles.

> Evolución del consumo total (t) de papel y cartón de origen sostenible y del consumo total de papel y cartón



> Evolución del consumo de papel certificado FSC y PEFC (t)



En 2024 se registró un aumento del 31 % en el consumo de papel con certificación FSC y PEFC en comparación con 2023, esto equivale a 1,5 toneladas con respecto al año anterior. Este incremento se debe principalmente a la incorporación de una nueva referencia de papel certificado bajo el estándar FSC.

## PLÁSTICO

En 2024, BF S.L.U. continuó con la iniciativa para los embalajes de la marca Cuca, también desarrollada en ejercicios anteriores. Esta estrategia elimina el uso de plásticos en los paquetes destinados a los puntos de venta, sustituyéndolos por tapas de cartón. Además, se ha trabajado en la implementación de nuevos diseños que maximicen la eficiencia en el uso de los recursos y refuercen el compromiso con la sostenibilidad.

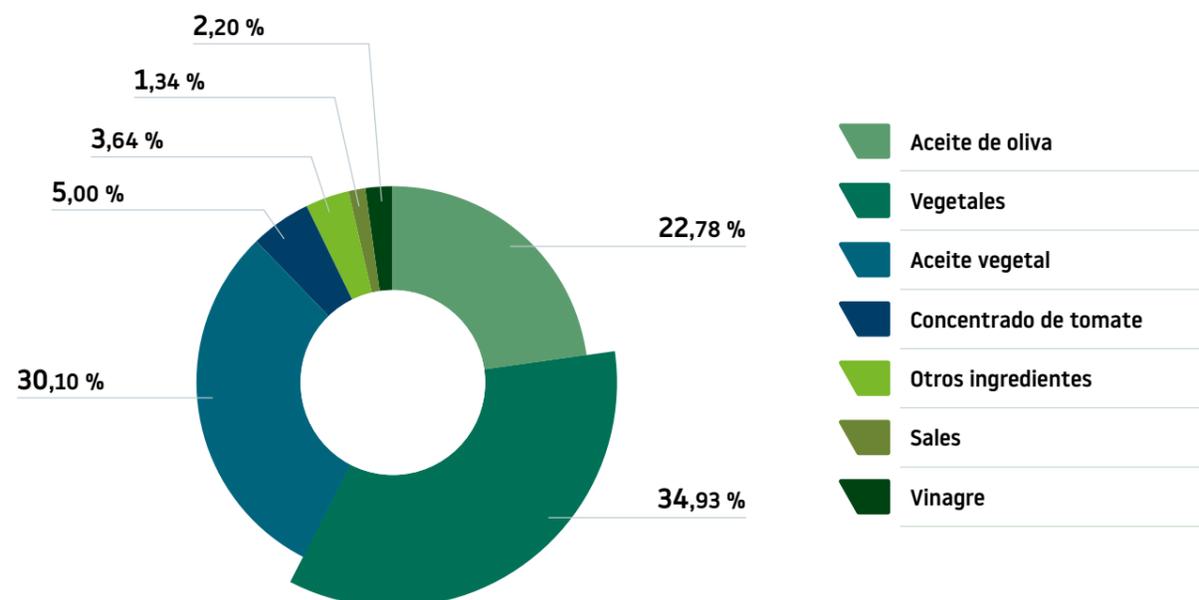
### > Evolución del consumo de plástico en España (t)



## INGREDIENTES

Además de la materia prima principal, los ingredientes principales que BF S.L.U. incorpora en sus productos incluyen: aceites vegetales, aceite de oliva, vinagre, sales, vegetales y otros componentes (salsas, aromas y condimentos). La variación en las cantidades de los ingredientes se debe al incremento en la fabricación de algunos productos. En el caso del concentrado de tomate se debe a una menor producción de mejillón en lata.

### > Compra de ingredientes (% sobre el peso)



INGREDIENTES (KG)	2024		2023		2022	
Aceite de oliva	1.137,73	22,78 %	1.887,21	34,56 %	2.043,90	29,49 %
Vegetales	1.744,52	34,93 %	1.750,15	32,05 %	1.558,16	22,48 %
Aceite vegetal	1.502,98	30,10 %	1.038,13	19,01 %	2.466,08	35,58 %
Concentrado de tomate	249,78	5,00 %	283,93	5,20 %	414,20	5,98 %
Otros ingredientes	181,88	3,64 %	271,90	4,98 %	227,33	3,28 %
Sales	67,00	1,34 %	134,00	2,45 %	105,20	1,52 %
Vinagre	109,89	2,20 %	95,40	1,75 %	116,15	1,67 %
<b>Total ingredientes</b>	<b>4.993,78</b>	<b>100,00 %</b>	<b>5.460,72</b>	<b>100 %</b>	<b>6.931,03</b>	<b>100 %</b>

## 5.4 REDUCCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

### EMISIONES (ALCANCE 1 Y 2) Y EMISIONES DE LOGÍSTICA

#### GASES DE EFECTO INVERNADERO

BF S.L.U. siguió trabajando en 2024 para reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) apostando por la eficiencia energética, la optimización del transporte y la movilidad sostenible.

Los tipos de emisiones de CO<sub>2</sub> que generó BF S.L.U. son:

- > **Emisiones directas o de alcance 1 de fuentes propias**, como el gas natural y el combustible, los refrigerantes y las emisiones procedentes de la combustión en calderas.
- > **Emisiones de alcance 2**, derivadas de la generación de energía comprada o adquirida, generada fuera de las instalaciones y consumida por BF S.L.U. En este caso, la energía eléctrica es de origen renovable, por lo tanto las emisiones indirectas son cero.

#### > Emisiones GEI generadas por BF S.L.U. (en t de CO<sub>2</sub> eq)

Alcance emisiones GEI/Año	2024	2023	2022
Emisiones directas - Alcance 1	<b>2.569,96</b>	3.435,71	3.706,61
Emisiones indirectas - Alcance 2	-	-	-

### TRANSPORTE DE MERCANCÍAS EN ESPAÑA

BF S.L.U. trabaja para reducir el impacto que se deriva de la distribución de sus productos.

Las emisiones derivadas del transporte dependen de factores externos, entre ellos, la localización de las y los clientes. Además, dependen del "mix de distribución" del operador logístico de la Compañía, que organiza las rutas basándose en la carga libre en cada transporte.

#### > Emisiones GEI derivadas del transporte de mercancías

	2024	2023	2022
Kgs CO <sub>2</sub> / Km recorrido	<b>0,49</b>	0,12	0,11
Kgs CO <sub>2</sub> / Kg transportado	<b>0,03</b>	0,046	0,04

Como se ha explicado en el apartado 2 de esta publicación, en 2024 se llevó a cabo un cambio en la venta de productos de marca en España, y BF S.L.U. comenzó a distribuir sus productos de marca propia a través de Bolton Chile España S.A. Este cambio implicó una transformación en la logística, adoptando un transporte más eficiente para recorrer más kilómetros y cargar los camiones con mayor peso.

En 2024, las emisiones de CO<sub>2</sub> por kilo de producto transportado disminuyeron un 33,62 % en comparación con 2023. La reducción se debió al incremento del peso transportado, lo que permitió disminuir las emisiones de CO<sub>2</sub> por kilogramo al optimizar la carga y utilizar los vehículos en su máxima capacidad. Los camiones que se transportan completos realizan menos paradas, hacen rutas más directas y recorren menos kilómetros sin carga.

Sin embargo, las emisiones de CO<sub>2</sub> por kilómetro recorrido aumentaron respecto a 2023 ya que, aunque se transportaron más kilos en cada viaje -con la consecuente reducción de CO<sub>2</sub> por kilo-, la distancia recorrida en cada viaje fue más corta. Por tanto, el CO<sub>2</sub> total emitido por viaje se incrementó. Esto hizo que aumente el ratio de CO<sub>2</sub> por kilómetro.

### MEDIDAS PARA REDUCIR LA CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

BF S.L.U. es consciente de los efectos nocivos en el medioambiente derivados de los desplazamientos de las personas a los centros de trabajo. Con el objetivo de reducir esos impactos y las emisiones de GEI asociadas, así como de mejorar el bienestar socioeconómico de la plantilla, la Compañía apostó por la movilidad sostenible. Para ello, contó con las siguientes medidas:

- > Teletrabajo en aquellos puestos donde organizacionalmente es viable.
- > Promoción del uso de transporte colectivo (autobuses) para las personas trabajadoras en la planta de O Grove.
- > Aparcamiento de bicicletas en la planta de O Grove, para incentivar el uso de transporte sin emisiones.

### GESTIÓN DE AGUAS RESIDUALES

Los vertidos de las plantas de BF S.L.U. se procesaron bajo las condiciones establecidas en las respectivas autorizaciones ambientales y mediante los tratamientos de depuración y destino de estas a la red municipal de alcantarillado.

Las plantas contaron con Estaciones de Depuradora de Aguas Residuales industriales (EDAR) donde se realizaron el tratamiento previo al vertido de las aguas residuales resultantes de los procesos productivos, cumpliendo con los límites autorizados legalmente.

#### > Aguas residuales según método de eliminación (en m<sup>3</sup>)

	2024	2023	2022
Vertido de agua en red municipal c/depuración (tratamiento primario físico químico)	<b>922,00</b>	1.261,00	2.538,00
Vertido destino mar con tratamiento depurativo autorizado	<b>152.611,00</b>	197.173,00	209.187,00
Vertido total de agua	<b>153.533,00</b>	198.434,00	211.725,00

En 2024, los vertidos se redujeron con respecto a 2023 debido al descenso en la producción, como consecuencia de la reforma integral de las plantas de O Grove y Cabo de la Cruz y de las medidas implantadas para reducir el consumo de agua. Como ejemplo de esta última medida, destaca la priorización de la limpieza en seco o las campañas de sensibilización a las y los operarios para el uso racional del agua.

## CONTROL DE CONTAMINACIÓN ACÚSTICA Y LUMÍNICA

### RUIDO AMBIENTAL

En 2024, una empresa especializada en ingeniería acústica llevó a cabo los controles de ruido ambiental en la planta de O Grove, en cumplimiento con los requerimientos establecidos por las autoridades competentes.

Estos controles midieron los niveles de inmisión exterior (procedentes de una planta localizada en un entorno industrial), los niveles de su propia actividad y los niveles causados por el funcionamiento de su maquinaria. Las mediciones indicaron que el ruido generado por la actividad de las plantas se encuentra dentro de los rangos legales.

### CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

Debido a la actividad de BF S.L.U., se considera que su impacto en la contaminación lumínica no es material. Por ello, no se llevó a cabo controles exteriores de iluminación.

## 5.5 RESPONSABILIDAD DE PRODUCTO

### CERTIFICACIONES DE CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Desde el compromiso con la calidad y la sostenibilidad, BF S.L.U. veló por la excelencia y seguridad de sus productos y procesos en todas sus plantas. Con este objetivo, la empresa mantuvo diversas certificaciones que acreditan la cadena de custodia de productos de origen sostenible.

O GROVE (Pontevedra, Galicia - España)	
ISO 9001 – IQNet	Gestión
ISO 22005	Trazabilidad y cadena de custodia
BRC	Seguridad alimentaria
IFS	Seguridad alimentaria
APR- AENOR Conform	Pesca responsable y sostenible - cadena custodia
MSC	Pesca sostenible - cadena custodia
HALAL Es/En	Colectivos especiales
CRAEGA - Productos Ecológicos (ES)	Posibilidad de productos ecológicos
Autorización DOP Vinagre de Jerez	Denominación de origen protegida
Fair Trade	Comercio Justo
CABO DE CRUZ (A Coruña, Galicia - España)	
ISO 9001 - IQNet	Gestión
ISO 22005	Trazabilidad y cadena de custodia
CRAEGA - Productos Ecológicos (ES)	Posibilidad de productos ecológicos

### CONTROLES DE CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Además del cumplimiento de las reglamentaciones nacionales e internacionales, BF S.L.U. asumió otros compromisos voluntarios para fortalecer su responsabilidad con el entorno y bienestar de las y los consumidores. Así, la Compañía siguió consolidándose como una marca referente del sector de la conserva en materia de seguridad alimentaria.

En cuanto a los procesos de seguimiento para los controles de calidad y seguridad de todas las plantas, BF S.L.U. contó con un equipo de Aseguramiento de la Calidad que respaldó los aspectos técnicos y legales de los sistemas de calidad.

**El sistema de seguridad alimentaria de las plantas de BF S.L.U. garantizó que todos los procesos para la elaboración de sus productos estuviesen bajo continua inspección**, a través de un riguroso sistema de control basado en el análisis de riesgos de cada una de las fases de fabricación. Este análisis determinó qué puntos de control fueron críticos y requirieron de un seguimiento para garantizar la fabricación de productos comercialmente estériles e inoocuos a lo largo de su vida útil.

En el marco del proceso de mejora continua y seguridad alimentaria, las plantas de O Grove y Cabo de Cruz implementaron en 2024 nuevos sistemas para el autocontrol en línea, con el objeto de mejorar la inspección *in situ* y la detección de posibles desviaciones en el proceso productivo (y no en el producto terminado). Esta mejora representó para la Compañía un cambio en el enfoque de control, al incorporar un sistema predictivo basado en acciones preventivas aplicadas en la línea de producción.

En 2024, se llevaron a cabo modificaciones que acabarán con su implementación definitiva en 2025, destacando la incorporación de nuevos sistemas para el control de contaminantes físicos en todas las líneas de riesgo:

- > Instalación de nuevos equipos de Rayos X para la identificación de elementos extraños dentro de los productos envasados.
- > Incorporación de equipos de pesaje automático, tanto después del empaque como tras el cierre del producto, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con el peso del contenido, así como con los porcentajes de peso neto y peso escurrido.
- > Integración de sistemas de visión en línea especializados en la detección y selección de defectos.

## ◉ SISTEMA DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

BF S.L.U. siguió aplicando el Sistema de Gestión de Proveedores desarrollado por BF que garantizó la calidad de sus servicios y productos a través de dos procedimientos esenciales:

### > SISTEMA DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES DE SERVICIOS, MATERIAS PRIMAS Y AUXILIARES:

**BF S.L.U. trabajó con sus proveedores para fomentar la mejora continua y la reducción de incidencias no relacionadas con la calidad.**

Todos los proveedores de materias primas y auxiliares, además de los proveedores de servicios cuyo contrato afecta directamente al proceso productivo, fueron objeto de un sistema de homologación coordinado por los departamentos de Compras y Calidad. Este proceso garantizó que los proveedores cumplieren tres criterios:

#### 1. Calidad y seguridad de los suministros.

Se exigieron certificaciones de seguridad alimentaria reconocidas por la Global Food Safety Initiative (GFSI) y, excepcionalmente, se realizan auditorías internas a proveedores con el objetivo de que BF S.L.U. evalúe sus sistemas de control y procesado.

#### 2. Cumplimiento del Código de Conducta.

Todos los proveedores tuvieron que firmar el Código de Conducta de BF, que garantizaron la protección de los Derechos Humanos en la realización de todas las actividades llevadas a cabo, la ética que debe regir las relaciones humanas y comerciales, el respeto al entorno y la sostenibilidad de los recursos.

#### 3. Transparencia.

Los proveedores de BF S.L.U. tuvieron que garantizar la trazabilidad de todas las materias primas involucradas en la elaboración de sus productos.

## ◉ EVALUACIÓN DE RIESGO

La aprobación y seguimiento de los requisitos, y el análisis de riesgos de las materias primas y de cada uno de los proveedores de materias primas y auxiliares, fue un requisito fundamental para obtener productos saludables y de calidad.

Basándose en sus propios requerimientos, además de los establecidos por las certificaciones de seguridad alimentaria, BF S.L.U. evalúa anualmente el riesgo de cada una de sus materias primas, así como la criticidad de sus proveedores, con el objeto de garantizar el control de todas las materias primas utilizadas en la elaboración de sus productos.

A través de estos sistemas de evaluación de proveedores homologados, BF S.L.U. mantuvo un control más riguroso con los proveedores considerados críticos. La evaluación del riesgo permitió conocer a los proveedores más sensibles o vulnerables e identificar a los que necesitaban un mayor seguimiento. Dada la naturaleza de los proveedores, la mayoría contaron con certificaciones de seguridad alimentaria que garantizan el suministro de materias primas seguras para la elaboración de los productos. Aquellos proveedores con mayor riesgo fueron evaluados por los diferentes departamentos de Calidad, que les apoyaron en el desarrollo de sus sistemas de seguridad alimentaria.

A través de este Sistema de Gestión de Calidad se realizó una evaluación documental anual a todos los proveedores homologados basada en criterios de calidad, plazos de entrega y colaboración.

Adicionalmente, en 2024, BF aprobó un Sistema de Gestión de Diligencia Debida que establece mecanismos de verificación y cumplimiento. En caso de que algún proveedor o grupo de interés tenga dificultades para cumplir con las políticas de Bolton, la Empresa tomará las medidas necesarias para corregir la situación, colaborando con las partes afectadas y los grupos de interés para identificar las causas del problema, buscar e implementar soluciones, y verificar su eficacia en la resolución.

En definitiva, el Sistema de Gestión de Diligencia Debida permitió la identificación de los riesgos e impactos reales y potenciales en Derechos Humanos, medioambiente y alimentación, tanto derivados de sus actividades directas como a lo largo de su cadena de suministro. Además, la corrección de los impactos negativos que cause, a los que contribuya o con los que esté vinculada a lo largo de su cadena de suministro, con el fin de prevenirlos, mitigarlos y repararlos mediante la implementación de un plan de acción correctivo. Asimismo, permitió la medición y comunicación de los avances y compromisos asumidos en estos ámbitos.

## ◉ GESTIÓN DE RECLAMACIONES

BF S.L.U. contó con un sistema de recogida de información centralizado donde se registran y gestionaron las reclamaciones y consultas de las y los clientes y las y los consumidores de manera proactiva.

En cuanto a los servicios de atención al cliente de las diferentes plantas, estos se encargaron de gestionar directamente la información de las y los consumidores, así como de clientes o de la red comercial, para su estudio y análisis. El análisis de causas y las acciones correctivas ayudan a reducir las incidencias en las plantas, algo que se vio reflejado en la tendencia decreciente de las incidencias recogidas con respecto a años anteriores.

Para ello, BF S.L.U. facilitó la comunicación con sus clientes y, consumidoras de manera que pudieron contactar con la Empresa de manera sencilla y ágil. Además de los accesos disponibles a través de sus páginas web, dispuso de un teléfono de atención al cliente —gestionado internamente— impreso en todos sus productos, al que pudieron dirigirse para cualquier consulta o reclamación. También se pudo utilizar el correo postal y las redes sociales.

**A lo largo de 2024, se recibieron un total de 19 reclamaciones de clientes (18 en O Grove y 1 en Cabo de Cruz) y de 130 personas consumidoras (127 en O Grove y 3 en Cabo de Cruz). Esto reflejó la reducción respecto a los valores presentados en 2023 (33 reclamaciones de clientes -O Grove- y 205 de consumidores/as -201 en O Grove y 4 en Cabo de Cruz-).**



6

INFORMACIÓN FISCAL

A continuación, se presentan los datos con la información fiscal recogidos en las tablas:

### > Indicadores financieros BOLTON FOOD S.L.U.

INDICADORES FINANCIEROS BOLTON FOOD S.L.U.	2024	2023	2022
Beneficios (pérdidas) antes de impuestos	(5.221.547,90) €	(8.359.562,46) €	(12.028.572,19) €
Impuestos sobre beneficios pagados <sup>10</sup>	22.037,00 €	913,55 €	6.539,43 €
Subvenciones	-	-	-



<sup>10</sup> Dado que el ejercicio arrojó pérdidas, en "Impuesto sobre beneficios pagados" solo se reportan las retenciones soportadas.



7

ANEXO

## REVISIÓN NORMATIVA: TABLA DE CORRESPONDENCIA DE LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y GRI

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>ASPECTOS GENERALES</b>			
Entorno empresarial	1.1 / Objeto y alcance 2.1 / Historia, evolución, factores y tendencias 2.2 / Modelo de negocio responsable 2.3 / Presencia geográfica y mercados Pág. 6, 14-16	2-2 Actividades, marcas, productos y servicios 2-6 Tamaño de la organización 2-1 Ubicación de la sede 2-1 Ubicación de las operaciones 2-6 Mercados servidos	
Organización y estructura	2.4 / Estructura y gobierno corporativo Pág. 17		Principio 6
Mercados en los que opera	2.3 / Presencia geográfica y mercados Pág. 16		
Objetivos y estrategias	1.2 / Criterios de elaboración 2.2 / Modelo de negocio responsable 2.4 / Estructura y gobierno corporativo Pág. 8-11, 15, 17-19		
Factores y tendencias	2.1 / Historia, evolución, factores y tendencias Pág. 14		

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES</b>			
Políticas medioambientales	1.2 / Criterios de elaboración 2.2 / Modelo de negocio responsable 5 / Producción sostenible Pág. 8-11, 15, 56-58	3-1 Explicación del tema material y su Cobertura 3-3 El enfoque de gestión y sus componentes	Principios 1, 6 y 7
Principales riesgos	1.2 / Criterios de elaboración 2.5 / Gestión de riesgos, cumplimiento y normativa 5 / Producción sostenible Pág. 8-11, 19-22, 56-62		Principio 7
<b>GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la Empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	5 / Producción sostenible Pág. 56-58	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos ambientales	Principios 7 y 9
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	5 / Producción sostenible Pág. 57	Marco interno: descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	Principios 7 y 9
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	5 / Producción sostenible Pág. 56-58	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Principio 7
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	5 / Producción sostenible Pág. 57-58	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna con relación al principio de precaución	Principios 7 y 9

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>CONTAMINACIÓN</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente al medioambiente	5 / Producción sostenible 5.3 / Consumo responsable 5.4 / Reducción y prevención de la contaminación Pág. 57-58, 63-64, 70-72	Marco interno: descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	Principios 7 y 8
Contaminación atmosférica específica de una actividad. Incluido el ruido y la contaminación lumínica	5.4 / Reducción y prevención de la contaminación Pág. 70-72		
<b>ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	5.2 / Gestión y valorización de residuos Pág. 58-62	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Principios 8 y 9
<b>USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	5.3 / Consumo responsable Pág. 63	303-1 Extracción de agua por fuente	Principios 7 y 8
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso	3.1 / Suministro de materias primas 5.3 / Consumo responsable Pág. 30, 69	Marco interno: descripción cualitativa del indicador	Principios 7, 8 y 9
Consumo directo e indirecto de energía	5.3 / Consumo responsable 5.4 / Reducción y prevención de la contaminación Pág. 63-64, 70-72	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Principios 7 y 8
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables		Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Principios 7, 8 y 9

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	5.3 / Consumo responsable 5.4 / Reducción y prevención de la contaminación Pág. 62-64, 70-71	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Principios 7, 8 y 9
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	
Metas de reducción establecidas voluntariamente		Marco interno: descripción cualitativa de las metas de reducción establecidas	
Protección de la biodiversidad	3 / Pesca sostenible y océanos saludables 5 / Producción sostenible Pág. 29-35, 56-58	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	Principio 8
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
Políticas Laborales y resultado de las políticas	2.5 / Gestión de riesgos, cumplimiento y normativa 4 / Personas Pág. 19-22, 38	3-3 Explicación del tema material y su cobertura 3-3 El enfoque de gestión y sus componentes	Principio 6
Principales riesgos	1.2 / Criterios de elaboración 2.5 / Gestión de riesgos, cumplimiento y normativa 4 / Personas Pág. 8-11, 19-22, 38		

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>EMPLEO</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	4.2 / Plantilla Pág. 39-40	2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Principio 6
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4.2 / Plantilla Pág. 41-43	GRI 2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.2 / Plantilla Pág. 43-44	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos	
Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	No se reportan	Marco interno: remuneración media incluyendo fijo y variable	
Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		Marco interno: el cálculo de la brecha salarial se ha efectuado de la siguiente forma: (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres	
Remuneración media de los Consejeros y Directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		Marco interno: remuneración media incluyendo fijo y variable	
Implantación de políticas de desconexión laboral	4.6 / Organización del trabajo y diálogo interno Pág. 50-51		
Empleados con discapacidad	4.5 / Igualdad de oportunidades Pág. 49-50	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y plantilla	

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>			
Organización de tiempo de trabajo	4.6 / Organización del trabajo y diálogo interno Pág. 50-51	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	
Número de horas de absentismo	4.4 / Seguridad y salud laboral Pág. 49	Marco interno: número de horas de absentismo	
Medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar su ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4.5 / Igualdad de oportunidades 4.6 / Organización del trabajo y diálogo interno Pág. 49, 51	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	Principio 6
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.4 / Seguridad y salud laboral Pág. 46-49	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	4.4 / Seguridad y salud laboral Pág. 48	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional  Fórmulas: Índice de frecuencia = (nº de accidentes/Nº horas trabajadas) *1.000.000 Índice de gravedad = (Nº jornadas pérdidas/ nº de horas trabajadas) *1.000	

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>RELACIONES SOCIALES</b>			
Organización del diálogo social	4.6 / Organización del trabajo y diálogo interno Pág. 50-51	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	4.6 / Organización del trabajo y diálogo interno Pág. 51	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Principios 1 y 3
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	4.6 / Organización del trabajo y diálogo interno Pág. 50-51	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Principio 3
<b>FORMACIÓN</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.3 / Formación y desarrollo profesional Pág. 44-45	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	4.3 / Formación y desarrollo profesional Pág. 46	Marco interno: información cuantitativa sobre horas de formación impartidas, por categoría profesional	Principio 6
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.5 / Igualdad de oportunidades Pág. 50		
<b>IGUALDAD</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.5 / Igualdad de oportunidades Pág. 49-50	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad	Principio 6
Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		Marco interno: descripción cualitativa del plan de igualdad, medidas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de las actuaciones implementadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		Marco interno: descripción cualitativa de la gestión de la discriminación y diversidad	

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>			
Políticas de Derechos Humanos y resultado de estas políticas	4.7 / Derechos Humanos Pág. 51-52	2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Principios 1, 2 y 6
Diligencia debida en materia de Derechos Humanos			
Principales riesgos en Derechos Humanos			
Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos		Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil		Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada	Principios 1, 2, 4, 5 y 6

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
Políticas contra la corrupción y el soborno	2.5 / Gestión de riesgos, cumplimiento y normativa 2.7 / Compromiso con los retos globales 4.8 / Donaciones Pág. 19-22, 26, 53	2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Principios 6 y 10
Riesgos de corrupción y soborno		205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Principio 10
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Principios 1,4,5, 6 y 10
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	Principio 10
		Marco interno: cuantía de las aportaciones en euros	Principio 10
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
Políticas y resultados de las políticas	2.6 / Diálogo con los grupos de interés 3.2 / Alianzas para una pesca sostenible 4.8 / Donaciones Pág. 20-25, 31-34, 53	3-3 Explicación del tema material y su cobertura	Principios 1 y 6
Principales riesgos		3-3 El enfoque de gestión y sus componentes	

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	2.6 / Diálogo con los grupos de interés 3.2 / Alianzas para una pesca sostenible 4.8 / Donaciones Pág. 22-25, 31-34, 53	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa del impacto	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	Principio 1
Acciones de asociación o patrocinio		Marco interno: descripción cualitativa de los principales acuerdos	
<b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3.3 / Proveedores 5.5 / Responsabilidad de producto Pág. 35, 74	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión	Principios 2 y 8
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		Marco interno: descripción cualitativa de la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Principios 2, 3, 4 y 5
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Principio 1

LEY 11/2018	EINF 2024 (Pág.)	INDICADOR GRI	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL ONU
<b>CONSUMIDORES/AS</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de las y los consumidores	3.4 / Trazabilidad 5.5 / Responsabilidad de producto Pág. 35, 72-75	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la salud y seguridad de las y los consumidores	Principio 6
Sistemas de reclamación		Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	
Quejas recibidas y resolución de las mismas		Marco interno: información cuantitativa sobre quejas recibidas y su resolución	
<b>INFORMACIÓN FISCAL</b>			
Beneficios obtenidos país por país	6 / Información fiscal Pág. 78	Marco interno: descripción cuantitativa relativa a beneficios	Principio 6
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas		Marco interno: descripción cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas	

ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA / 2024  
**BOLTON FOOD S.L.U.**

