

ESTADO DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA 2025**

**Damm**



**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# MODELO DE NEGOCIO

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# SOCIEDADES Y PRODUCTOS\*

**(2-1, 2-6)**

Damm está formada por SA Damm, como sociedad principal, y una red de empresas dependientes pertenecientes a diferentes sectores: fabricación y envasado de cervezas, aguas, refrescos y otras bebidas; servicios de distribución capilar; restauración; y organización y gestión de eventos.

**(2-6, 2-1)**

Las sociedades más relevantes del grupo son:

- **SA Damm.** Elaboración y venta de cerveza, subproductos y sus derivados.
- **COCEDA, SL.** Producción, envasado y venta de cerveza, bebidas refrescantes y agua mineral natural.
- **COCEDA PORTUGAL, SA.** Producción, envasado y venta de cerveza, bebidas refrescantes y agua mineral natural.
- **Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.** Fabricación y venta de cerveza, malta y sus derivados.
- **Cervezas Victoria 1928, SL.** Fabricación y distribución de cerveza.
- **Maltería La Moravia, SL.** Fabricación de malta.
- **Aguas de San Martín de Veri, SA.** Embotellamiento y distribución de agua mineral natural.
- **Gestión Fuente Liviana, SL.** Embotellamiento y distribución de agua mineral y bebidas sin alcohol.
- **Corporación Económica Delta, SA.** Tenencia de todo tipo de valores mobiliarios, títulos-valores y activos financieros.
- **Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU.** Sociedad dedicada a la industria de aguas minerales, gaseosas y otras bebidas.
- **Distribución Directa Integral, SL.** Empresa de servicios especializada en distribución.
- **Estrella Damm Trading (Shanghai) Co, LTD.** Sociedad de Damm en China que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Damm Brewery (Australia) PTY. LTD.** Sociedad de Damm en Australia que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Brasserie Estrella Damm Quebec Inc.** Sociedad de Damm en Quebec (Canadá) que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Estrella Damm Services Canada Inc.** Sociedad de Damm en Canadá que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm Chile SPA.** Sociedad de Damm en Chile que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm US Corp.** Sociedad de Damm en Estados Unidos que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Setpoint Events, SA.** Organización de toda clase de competiciones y eventos deportivos y culturales.
- **Rumbo Sport, SL.** Organización de competiciones y acontecimientos deportivos o culturales, tales como el Circuito de Pádel Estrella Damm.
- **Rodilla Sánchez, SL (Grupo Rodilla).** Grupo de restauración compuesto por tres marcas: Rodilla, Jamaica Coffee Shop y Café de Indias.
- **A Padaria Portuguesa, Lda.** Explotación y gestión de una cadena de panaderías y cafeterías, dedicada a la elaboración y venta de productos de panadería, pastelería y restauración rápida en Portugal.
- **Hamburguesa Nostra, SL.** Marca *premium* reconocida por sus ingredientes de primera calidad y pionera en el sector de la hamburguesa *gourmet*.
- **Nennisiwok, SLU.** Consultoría especializada en inteligencia artificial y realización de proyectos de creatividad tecnológica, *streaming*, conectividad y movilidad. Formación en formatos multimedia, producción de software y proyectos de internet.
- **Damm 1876 LTD.** Sociedad de Damm en Reino Unido que importa, elabora y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.

- **Damm Brewery Sweden AB.** Sociedad de Damm en Suecia que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL.** Sociedad de Damm en Guinea Ecuatorial que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Rodilla US LLC.** Sociedad de Rodilla en Estados Unidos dedicada a la restauración y la venta de sándwiches.
- **Damm Panamá, SA.** Sociedad de Damm en Panamá que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Damm Italia S.R.L.** Presta servicios de carácter comercial para potenciar la venta y promoción de bebidas (cerveza, bebidas alcohólicas y no alcohólicas) por parte de Damm en la red de ventas en Italia y en el extranjero.
- **Damm Senegal S.A.S.U.** Fabrica, envasa, vende, distribuye, e importa/exporta todo tipo de bebidas, así como la realización de servicios o actividades auxiliares necesarias para llevar a cabo estas operaciones.
- **Damm Morocco S.A.S.U.** Presta servicios de carácter comercial para potenciar la venta y promoción de bebidas (cerveza, bebidas alcohólicas y no alcohólicas) por parte de Damm en el país de destino.

\*Durante el ejercicio 2025 se han producido ciertos ajustes que afectan la comparabilidad interanual de la información no financiera, relacionados con la evolución de sociedades como Alfíl Logistics y Cafés Garriga. Estos cambios explican la evolución de los indicadores respecto al ejercicio anterior, permitiendo una representación más precisa de la estructura actual de la compañía y, por tanto, de la información incluida en este informe.

Asimismo, en 2025 Damm ha incorporado al perímetro a A Padaria Portuguesa, una cadena portuguesa fundada hace más de 15 años, especializada en la elaboración y comercialización de productos de panadería, pastelería y menús de calidad, y con obradores propios que producen diariamente sus productos. Desde su incorporación, la información correspondiente a esta sociedad se ha integrado en el EINF siguiendo los criterios de consolidación financiera y metodologías habituales de la compañía.

Los indicadores del presente informe se presentan segregados por empresas para reflejar con mayor precisión la realidad de sus actividades y sectores. Asimismo, el alcance de ciertos capítulos se limita a aquellas sociedades con impacto material, excluyendo al resto por su baja incidencia en los indicadores reportados.

## **(2-6)**

La **cartera de productos y líneas de negocio** de Damm están formadas por:

## Cervezas

- **Damm:** Estrella Damm, Voll-Damm, Damm Lemon, Complot, Complot Session IPA, Inedit, Inedit Rosé, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Daura, Daura Märzen, Bock Damm, A.K. Damm, Xibeca y Cerveza de Navidad.
- **Estrella de Levante:** Estrella de Levante, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante 0,0 Tostada, Estrella de Levante IPA, Estrella de Levante Negra, Estrella de Levante Punta Este, Estrella de Levante Reserva 60 Aniversario, Estrella de Levante Verna, Estrella de Levante Trigo y Estrella de Levante Sin Filtrar.
- **Cervezas Victoria:** Victoria, Victoria Pasos Largos, Victoria Marengo, Victoria 0,0 %, Victoria 0,0 % tostada, Victoria Malacatí, Victoria Vendeja, Victoria Diez.
- **Otras:** Keler, Keler 0,0 Tostada, Oro, Turia, Turia 0,0, Turia Stark, Rosa Blanca, Estrella del Sur, Estrella del Sur 0,0 Tagus, Radeberger y Schofferhofer Grapefruit, Skol, Skol 0,0, Skol Shandy, Skol Especial, Carlsberg, Grimbergen Blonde y Grimbergen Double Ambrée, y Grimbergen Blanche.

## Aguas minerales y otras bebidas

Veri, Fuente Liviana, Pirinea, Font Major, Font Major amb gas, Nestea (Limón, Limón sin azúcar, Melocotón, Mango-Piña, Maracuyá), Fever-Tree (Premium Indian Tonic Water, Mediterranean Tonic Water, Raspberry & Rhubarb Tonic Water, Elderflower Tonic Water, Refreshingly Light Indian Tonic Water, Premium Ginger Beer, Premium Ginger Ale, Sicilian Lemonade, Premium Soda Water y Pink Grapefruit), Sureo, Olde English (sidra) y Parkour (Original, Piña y coco, Mango Rush, Sandía).

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

## Restauración

Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica Coffee Shop y Café de Indias), Hamburguesa Nostra, Vaca Nostra y Zeta.

## Logística y distribución capilar

Distribución Directa Integral, Pall-Ex Iberia y Alfíl Logistics.

## Organización de eventos

SetPoint Events y Rumbo Sport.

## Innovación tecnológica e inteligencia artificial

Nennisiwok.

### (2-1)

Los centros de trabajo de Damm se ubican en:

## Cataluña

- **Sociedad Anónima Damm.**  
C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- **Damm Global Barcelona, SL.**  
C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- **Damm Restauración, SL.**  
C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- **Distribución Directa Integral, SL.**  
C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- **Compañía de Explotaciones Energéticas, SL.**  
C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- **Nennisiwok, SL.**  
C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- **COCEDA, SL.**  
C/ de la Màquina, 31. 08850 Gavà. Fábrica de El Prat de Llobregat. Ronda de Ponent, 41. 08820 El Prat de Llobregat. (La fábrica es propiedad de COCEDA, SL.)
- **Alfíl Logistics, SA. ZAL II – El Prat.**  
C/ Cal Lluquer, 38-48. 08820 El Prat de Llobregat.
- **Maltería La Moravia, SL.**  
C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.  
(Maltería sita en ctra. N-II, km 480. 25220 Bell-lloc d'Urgell.)

## Castilla-La Mancha

- **Gestión Fuente Liviana, SL.**  
Ctra. de Cañete, s/n. 16316 Huerta del Marquesado.

## Andalucía

- **cervezas Victoria 1928, SL.**  
Polígono Azucarera. Av. Velázquez, 215. 29004 Málaga.

## Asturias

- **COCEDA, SL**, tiene fábrica en ctra. nacional 634, km 397,7. 33199 Meres.

## Región de Murcia

- **Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA.**  
C/ Mayor, 171. 30100 Espinardo.

## Comunidad Valenciana

- **COCEDA, SL**, tiene fábrica en Partida El Frontó, s/n. 46843 Salem.
- **COCEDA, SL**, tiene fábrica en El Puig. Camí de la Mar, s/n. 46540 El Puig.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

## Islas Canarias

- **Damm Canarias, S.L.**  
Calle Federico Garcia Lorca 7, local D, 35011 Las Palmas de Gran Canarias.

## Aragón

- **Aguas de San Martín de Veri, SA.**  
Ctra. del Pont de Suert, s/n. 22470 Bisaurri.
- **Aguas de San Martín de Veri, SA.**  
Ctra. N-260, km 387. 22465 El Run–Castejón de Sos.

## Portugal

- **COCEDA PORTUGAL, SA.**  
Quinta da Mafarra, Várzea. 2009-003 Santarém. (Fábrica de Santarém.)
- **Damm International SGPS, Unipessoal Lda.**  
Quinta da Mafarra, Várzea. 2009-003 Santarém.

## Reino Unido

- **DAMM 1876 LTD**, domiciliada en 5a Bear Lane, Southwark, Londres, Inglaterra, SE1 0UH. (Fábrica «Eagle Brewery» en Havelock St, Bedford MK40 4LU.)

## Suecia

- **Damm Brewery Sweden AB.**  
Svalner Skatt & Transaktion KB, box 16115, 103 23 Estocolmo, condado de Estocolmo.

## Italia

- **Damm Italia, S.R.L.**  
Via del Carmine, 2 Torino, Italia.

## Marruecos

- **Damm Morocco, S.A.S.U.**  
3 rue Bab el Mansour, Immeuble C, 1st floor, 20050 Casablanca, Morocco.

## Estados Unidos

- **Estrella Damm US Corp.**  
350 Lincoln Road, Miami Beach, FL 33139
- **Rodilla US LLC.**  
282–284 NW 27th Street, Miami, FL 33127.

## Comunidad de Madrid

- **Plataforma Continental, SL.**  
Polígono industrial Las Mercedes. C/ Samaniego, 3. 28022 Madrid.
- **Rodilla Sánchez, SL.**  
C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- **Hamburguesa Nostra, SL.**  
C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- **Hamburguesa Nostra Franquicia, SL.**  
C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- **Nostra Restauración, SL.**  
C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- **El Obrador de Hamburguesa Nostra, SL.**  
C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- **PallEx Iberia, SL.**  
C/ Cerrajeros, 23-31-33, manzana M-4. 28830 San Fernando de Henares. SetPoint Events, SA. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- **RumboSport, SL.**  
C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid. Oficina: Av. de Manoteras, 38, edificio D, planta 2, oficina 204-205. 28050 Madrid.
- **Artesanía de la Alimentación, SL.**  
C/ Duquesa de Tamames, 75-77. 28044 Madrid.
- **Corporación Económica Delta, SA.**  
Paseo de la Habana, 172. 28036 Madrid.

## Islas Baleares

- **Agama Manacor 249, SL.**  
C/ Manacor, 249. 07007 Palma de Mallorca.
- **Envasadora Mallorquina de Begudes, SL.**  
C/ Calçat, 11. 07011, Palma de Mallorca. Explota las siguientes fuentes: Font Major AMN. C/ Son Nebot, s/n. 07315 Escorca.
- **Font de Sa Senyora AMN.**  
C/ Son Canals, s/n. 07179 Deià.

## Canadá

- **Brasserie Estrella Damm Quebec Inc.**  
223 rang du Bas-de-la-Rivière S Saint-Césaire (Québec) J0L1T0 Canadá.
- **Estrella Damm Services Suite 1700**, Park Place 666 Burrard Street, Vancouver, BC V6C 2X8, Canadá.

## Chile

- **Estrella Damm Chile, SpA.**  
C/ Encomenderos, 260, oficina 51, comuna de Las Condes, Santiago de Chile.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

## Panamá

- **Damm Panamá, SA.**  
C/ 43, edificio PH Colores de Bella Vista, piso 17, Bella Vista del Distrito, Ciudad y República de Panamá.

## Australia

- **Damm Brewery (Australia) Pty. Ltd.**  
'AMP CENTRE' Level 27, 50 Bridge Street, Sídney NSW 2000, Australia.

Damm continúa invirtiendo para incrementar la capacidad de producción y mejorar sus instalaciones. En 2025 se han aprobado 17,29 millones de euros de los 18,43 previstos. Asimismo, se han recepcionado inversiones por valor de 40,25 millones de euros.

Algunas de las actuaciones destacadas de 2025 son la rehabilitación y ampliación de la nueva planta de producción de cerveza y refrescos en Bedford (UK), consistente en la rehabilitación del cocimiento, la implantación y puesta en marcha de la siropería y la nueva línea de latas de 90.000 bph. Además, se han realizado otros proyectos para el mantenimiento/reposición y cumplimiento normativo en varias plantas.

### **(2-1)**

Las distribuidoras propias de Damm se ubican en:

## Andalucía

- **DDI Sevilla.**  
C/ San Nicolás, calle 1, nave 6. 41500 Alcalá de Guadaíra.
- **DDI Cádiz.**  
C/ Curtidores, 3. Polígono industrial El Palmar. 11500 El Puerto de Santa María.
- **DDI Córdoba.**  
C/ Imprenta de la Alborada, parc. 243. Polígono industrial Las Quemadas. 14014 Córdoba.
- **DDI Málaga.**  
C/ Gaspar Cassadó, 19. Polígono industrial Trevénez, Campanillas. 29590 Málaga.

## Guinea Ecuatorial

- **Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL.**  
Edificio Da Vinci, ctra. al Aeropuerto, km. 5, bajo. Malabo II, Bioko Norte, Guinea Ecuatorial.

## China

- **Estrella Damm Trading (Shanghai) Co. Ltd.**  
Jingan distrit Shimen Yi Road 211, Floor 16, Room 1601-1 Want Want Building  
Shenhe distrit, Qingnian Avenue Numbers 125, Kerry Plaza B, Floor 9, Room 912

## Andorra

- **DDI Andorra.**  
C/ Naus Marfany, 4-5-6. Borda del Germà. Sant Julià de Lòria AD600 (Principado de Andorra).

## Islas Baleares

- **DDI Menorca.**  
C/ Sabaters, 16. Polígono industrial de Ciutadella. 07760 Ciutadella de Menorca.
- **DDI Mallorca. Mallorca Sur.**  
C/ Camp de Déu, 8. Polígono de Llevant. 07007 Palma.
- **DDI Mallorca. Mallorca Norte.**  
Ctra. Sa Pobla a Muro, km 1. Polígono industrial Sa Vileta. 07420 Sa Pobla.
- **DDI Mallorca.**  
C/ Calçat, 11. 07011, Palma.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

## Islas Canarias

- **DDI Intercavecera.**  
C/ de los Pescadores, 2. 38108 Taco (Tenerife Norte).
- **DDI Intercavecera.**  
Av. Lucio Díaz-Flores Feo, 95. Polígono industrial Llano del Camello. 38639 San Miguel de Abona (Tenerife Sur).
- **DDI Intercavecera.**  
C/ El Paredón Blanco, carretera Arrecife-Yaiza, km 0,5. 35550 San Bartolomé (Lanzarote).
- **DDI Intercavecera.**  
C/ Los Pajeros, 12. Polígono industrial El Matorral. 35600 Puerto del Rosario (Fuerteventura).
- **DDI Intercavecera.**  
C/ Delineante, s/n, nave. Polígono industrial Las Salinetas. 35219 Telde (Gran Canaria).

## Castilla-La Mancha

- **DDI Ciudad Real.**  
C/ Carlos Morales, s/n. 13195 Poblete.
- **DDI Cieza.**  
Polígono industrial El Mugrón. 3.ª fase. C/ Ronda Sur, 11. 02640 Almansa (Albacete).

## Cataluña

- **DDI Mollet.**  
Polígono industrial Can Magarola. C/ Molí de Can Bassa, 1. 08100 Mollet del Vallès.
- **DDI Barcelona.**  
C/ Enric Prat de la Riba, 13-15. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- **DDI Garraf.**  
C/ Camí de Capellades, s/n. 08800 Vilanova i la Geltrú.
- **DDI PROVEA.**  
C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

## Comunidad de Madrid

- **DDI Madrid.**  
C/ Samaniego, 3. Polígono industrial Las Mercedes. 28022 Madrid.
- **DDI Madrid.**  
C/ Guadarrama, 30. Polígono industrial La Encinilla, 28411 Moralzarzal, Madrid (Sierra).

## Comunidad Valenciana

- **DDI Valencia.**  
Polígono industrial El Oliveral, s/n, fase 2, parcela 10B, nave 4. 46190 Riba-roja de Túria.
- **DDI Mascarell.**  
Partida Saladar, s/n. 03570 Vila Joiosa (Benidorm).
- **DDI Distrialmo.**  
C/ Daya Nueva, 10, polígono industrial. 03187 Los Montesinos (Alicante).
- **DDI Disglop.**  
C/ dels Ferrers, s/n. 46780 Oliva (Valencia).

## País Vasco

- **DDI Bizeko.**  
Polígono industrial Torrelarragoiti, P5-E1. 48170 Zamudio.
- **DDI Araba.**  
Zuazobidea Kalea, 30. 01015 Vitoria-Gasteiz.
- **DDI Gipuzkoa.**  
Polígono industrial Guardi, 39-40. 20213 Idiazábal.

## Región de Murcia

- **DDI Cerbeleva Lorca.**  
Polígono industrial Saprelorca. C/ Río Ebro, parcela 33. 30817 Lorca.
- **DDI Cerbeleva Mar Menor.**  
Polígono industrial Los Camachos. C/ Barrio, 27. 30369 Cartagena.
- **DDI Cerbeleva Murcia.**  
Av. Fábrica de la Cerveza, nave M5. 30820 Alcantarilla.
- **DDI Cieza.**  
Polígono industrial Ascoy. Av. del Progreso, parcela B2. 30530 Cieza.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# CLIENTES Y MERCADOS

## TIPOLOGÍA DE CLIENTES

**(2-6)**

Debido a la diversidad de negocios, los sectores servidos y los tipos de clientes son distintos en cada caso:

SECTORES DE ACTIVIDAD	TIPOLOGÍA DE CLIENTES
<b>Bebidas (cervezas, aguas y refrescos) y alimentación (productos lácteos)</b>	<b>Clientes.</b> Según el canal de distribución: grandes cuentas de hostelería (cadenas de restauración organizada y colectividades), hostelería tradicional (empresas distribuidoras), grandes cuentas de alimentación (hipermercados y supermercados nacionales y regionales, <i>cash</i> y mayoristas) y venta en línea (persona particular que compra sus productos a través de Damm Shop). Según el cliente detallista, existen dos categorías de consumo: alimentación para consumo fuera del establecimiento y hostelería para consumo en el propio establecimiento. Estas categorías se subdividen en dos tipos de clientes: independientes (la mayoría de los establecimientos en España) y organizados (clientes del canal de grandes cuentas de hostelería). <b>Consumidores/as.</b> Personas consumidoras finales de los productos.
<b>Restauración</b>	<b>Franquicias.</b> Personas físicas o jurídicas que obtienen el derecho a comercializar y explotar la marca. <b>Consumidores/as.</b> Personas consumidoras finales de los productos en los establecimientos.
<b>Servicios logísticos y de distribución capilar</b>	<b>Clientes.</b> Empresas de diferentes sectores y otros operadores logísticos.
<b>Organización de eventos</b>	<b>Clientes.</b> Empresas u organizaciones que deseen organizar competiciones y acontecimientos deportivos o culturales de cualquier clase.

Para adaptarse mejor a las necesidades de los clientes, Damm cuenta con tres unidades estratégicas: la Unidad de Negocio Alimentación (UNA), orientada al canal de retail y supermercado; la Unidad de Negocio Horeca (UNHO), centrada en el canal de hostelería, y la Unidad de Negocio Internacional (UNI), dedicada a la expansión global de las marcas.

La **Unidad de Negocio Alimentación (UNA)** agrupa todo el negocio de cervezas y refrescos comercializados en el canal de alimentación, principalmente en supermercados y grandes superficies de España y Portugal. Esta unidad gestiona tanto las marcas propias de la compañía como las marcas de terceros que fabrica y distribuye, y tiene el objetivo principal de maximizar la cuota de mercado en este canal y consolidar la posición de liderazgo de Damm como fabricante de cerveza en España. El equipo de la UNA trabaja en estrecha coordinación con otras áreas para garantizar una operativa eficiente y alineada con los objetivos corporativos.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

La **Unidad de Negocio Horeca (UNHO)** es el área dedicada a maximizar la presencia de las marcas en el canal Horeca —hoteles, bares, restaurantes y cafeterías— mediante la gestión integral de los puntos de venta. Sus funciones abarcan la actividad comercial, el servicio técnico para instalaciones de barril, el soporte administrativo y la analítica avanzada a través del equipo de Business Intelligence, que interpreta el mercado para segmentar ofertas y optimizar resultados. La UNHO se orienta a cumplir los objetivos del plan anual, dando prioridad a la rentabilidad y el margen sin perder de vista la cuota de mercado, y reflejando la evolución hacia un modelo más estratégico y adaptado a la complejidad del sector.

La **Unidad de Negocio Internacional (UNI)**, creada para potenciar la expansión global de la compañía, gestiona todo el porfolio de cervezas y refrescos, tanto de marca propia como de distribución, en más de 130 países con Estrella Damm como referencia internacional. Con un equipo de personas distribuidas por todo el mundo —con presencia destacada en el Reino Unido y China, además de estructuras en Estados Unidos, Australia, Chile, Guinea Ecuatorial y Suecia— la UNI combina un modelo híbrido de exportación e implantación local, e incluye unidades productivas y equipos comerciales. Su objetivo principal es consolidar el crecimiento internacional y aumentar el volumen de negocio en los próximos años, apostando por un desarrollo sostenible en todos los mercados.

En 2025 se ha reforzado la presencia internacional de Damm gracias a la consolidación de mercados estratégicos como el Reino Unido y China. Además, la compañía abrió oficinas en Panamá, Marruecos e Italia y entró en nuevos mercados. Para más información, consulte el apartado «Internacionalización» en el punto *1.3 Objetivos y estrategias*.

También en 2025, se han impulsado varias iniciativas clave dentro de la empresa, comenzando con el despliegue de August Coco, que ha permitido gestionar las condiciones comerciales y la facturación en un entorno más eficiente, y que ya alcanza el 85 % de la distribución integrada. El barril de 20 litros, que destaca por su facilidad de manejo y almacenamiento, ha seguido consolidándose con la incorporación de más especialidades. Por otro lado, el proyecto Beer Drive continúa su expansión por la península, incorporando nuevas provincias con un formato más ecológico. La digitalización ha avanzado con la implementación de cartas digitales, y se han superado los 10 millones de escaneos en establecimientos Horeca.

Además, se ha optimizado la gestión de terrazas a través del proyecto Segunda Vida Terrazas con la recuperación de más de 30.000 unidades de materiales que incluyen mesas, sillas, parasoles y pies de parasoles. Esto ha generado un ahorro de 845.000 euros y la reducción de nuevas compras. Esta iniciativa se extenderá a escala nacional en 2026. Por último, Nestea ha tenido un lanzamiento exitoso, ya que ha superado los 200.000 hectolitros comercializados en su primer año y ha alcanzado una cobertura nacional significativa.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

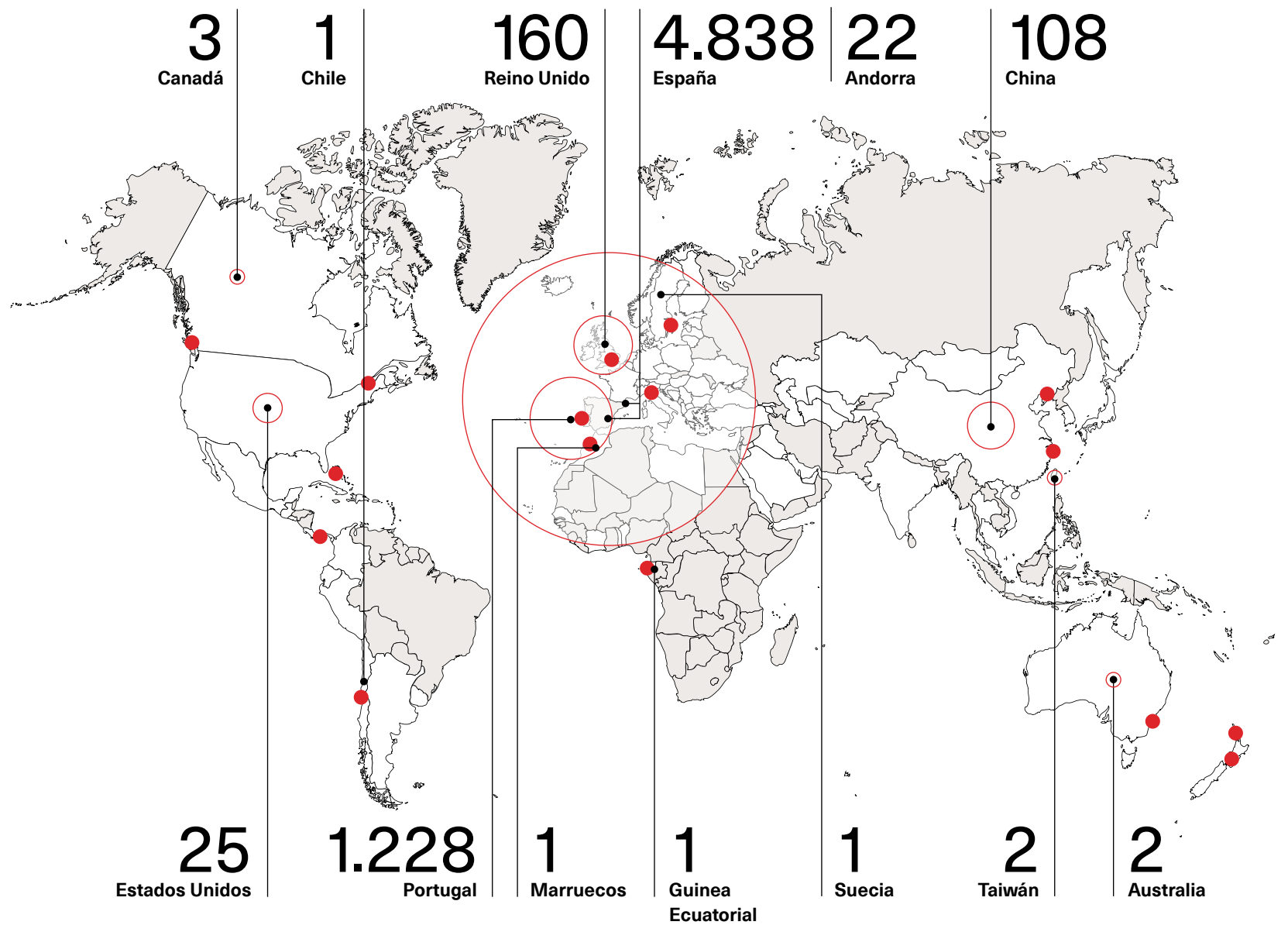
## PRESENCIA INTERNACIONAL

**(2-1, 2-6)**

En el mercado de las cervezas, Damm sigue avanzando en el proceso de expansión y, actualmente, sus marcas están presentes en más de 130 países y exporta con marca propia a 88. En 2025 la marca propia Damm ha entrado en nuevos mercados como Mongolia, Brasil, Vietnam, Mozambique, Irak, Paraguay, Isla de la Reunión, Turkmenistán, Bahamas e Islas Caimán.

Estrella Damm continúa siendo la referencia del porfolio de cervezas, con presencia en todos los continentes, y consolida así su posición como la cerveza española más internacional.

**Países a los que Damm exporta cerveza con marca propia:**



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

MODELO DE NEGOCIO

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME

TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

(2-28)

En 2025 las empresas de Damm han formado parte de diversas asociaciones, fundaciones y/o entidades en los sectores y los territorios en los que operan con el fin de contribuir a su desarrollo social y económico:



**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

Damm tiene como principal objetivo ser un grupo global de bebidas que comercialice y distribuya sus productos a escala internacional con un crecimiento constante y rentable, que garantice la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes y personas consumidoras, accionistas, empresas proveedoras y la sociedad en general), y que realice una clara acción de protección del medio ambiente.

A fecha de cierre de 2025, Damm cuenta con 6.393 colaboradores y colaboradoras y comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países, de los cuales España es su principal mercado. El año 2025 se cerró con un volumen comercializado de bebidas (cerveza, agua y refrescos) de alrededor de 20 millones de hectolitros.

## ESTRATEGIA

Damm orienta su acción a través de los siguientes ejes estratégicos para lograr sus objetivos de negocio:

### Innovación y diferenciación

En 2025 Damm ha mantenido su actividad de innovación con una apuesta clara y continua que se centra fundamentalmente en:

- Nuevos productos y desarrollos.
- Mejoras en los envases que contribuyan a su sostenibilidad.
- Eficiencia en los consumos.

Algunos de los nuevos desarrollos y lanzamientos realizados en 2025 en el Área de Investigación Cervecera han sido el lanzamiento de nuevas cervezas —incluidas Turia Stark (*lager* 5,5%), Turia Tostada 0,0%, una cerveza estilo *shandy* y una *brown ale* de obsequio corporativo—, el desarrollo de la Bohemia 150 aniversario, y cervezas *session lager* bajas en alcohol para terceros. Además, también se han elaborado nuevas recetas de bebidas refrescantes, energéticas, sidras, zumos de manzana, té y una gama de *kombucha*.

También se ha trabajado en la mejora y la optimización de recetas existentes para su adaptación al cambio de tendencias y gustos de los consumidores y consumidoras, incluyendo las recetas de sangría y tinto de verano, el ajuste del grado alcohólico de cervezas *lager* para hostelería y la reformulación de bebidas carbonatadas y no carbonatadas.

En cuanto a los proyectos de nuevos desarrollos y modificaciones de los envases, durante 2025 destacan las nuevas botellas y formatos (como la botella de 1 l de Victoria y la Inedit Magnum), las ediciones especiales (selección española de fútbol, Real Sociedad, RCD Espanyol, RCD Mallorca, gira de Rels B), las ampliaciones de gama (Turia Stark y Turia Tostada 0,0%), los productos 0,0% y bajos en alcohol para mercados internacionales (cervezas 0,0% y Victoria baja en alcohol en UK), las mejoras de visibilidad en punto de venta (25 nuevos desarrollos de *box palet*), los *restylings* de marca (Damm Lemon, Oro, Rosa Blanca, Veri), las implantaciones industriales en Bedford (nuevos formatos y mayor volumen de producción) y la distribución de nuevas bebidas (+Más by Messi).

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

Además, se han adaptado los envases de la compañía a las nuevas normativas y a los compromisos del sector cervecero con consumidores y consumidoras (Código de Autorregulación Publicitaria 2025) y se ha seguido trabajando para optimizar los envases, incluyendo mejoras en la reciclabilidad del *packaging* semielaborado, reducciones de vidrio en botellas, ajustes industriales de manipulación, la optimización de materiales de cartón, el aumento de la visibilidad del producto, la simplificación de referencias y una reducción significativa del uso de plásticos (menos plástico en agrupaciones de 24 latas, eliminación de protecciones internas, reducción del espesor del film estirable y optimización del film en paletizados).

En el negocio de aguas, se ha continuado trabajando en distintos proyectos enfocados en la minimización del impacto ambiental de los productos, como por ejemplo el *restyling* del etiquetado en todos los formatos de vidrio y PET.

Grupo Rodilla ha seguido colaborando con el Basque Culinary Center (BCC) para impulsar la innovación durante el periodo 2023-2025, diseñando nuevos productos a partir de las recetas elaboradas por este prestigioso centro gastronómico.

## Implantación en toda la cadena de valor

La integración vertical en todas las fases de la cadena de valor permite a Damm estar presente desde la recogida de la materia prima hasta la distribución capilar de sus productos. La aplicación de herramientas digitales (riego por goteo, fertirrigación, electricidad verde para el bombeo de agua, etc.) hace posible un análisis de precisión de la operativa de agricultura y se promueve el cultivo sostenible, lo cual es clave para la reducción de insumos.

En 2025 Damm ha consolidado su hoja de ruta de aprovisionamiento sostenible mediante iniciativas que fortalecen la trazabilidad, la calidad y la reducción de emisiones en origen, al tiempo que impulsan la innovación agronómica y la resiliencia frente al cambio climático. Este enfoque incluye proyectos de digitalización, la homologación de variedades adaptadas, prácticas regenerativas, protocolos de auditoría y la colaboración activa con agricultores, todo ello orientado a garantizar un modelo de suministro responsable y alineado con los objetivos de descarbonización. Estas acciones se detallan en profundidad a lo largo del presente informe.

## Tecnología, *Data* e Innovación

La transformación digital es un factor esencial para seguir impulsando la competitividad de Damm. Los cambios en la forma en que los consumidores y consumidoras interactúan con los productos y servicios, junto con el impacto de la digitalización en los métodos de trabajo y la gestión de las relaciones humanas, están transformando radicalmente la forma de operar de las empresas. En este contexto, es fundamental redefinir la estrategia de comunicación para adaptarse a estas nuevas realidades y mantener una relación cercana y efectiva con los grupos de interés. La incorporación de la tecnología digital posibilita la mejora de la eficiencia en la toma de decisiones y el aumento notable de la productividad.

En 2023 Damm adquirió el 60 % de la *startup* Nennisiwok, especializada en inteligencia artificial, como parte de una estrategia de incubación orientada a acelerar el desarrollo de proyectos tecnológicos internos. La integración de Nennisiwok y de su equipo en la organización ha supuesto un hito relevante, ya que ha reforzado las capacidades tecnológicas y el talento interno.

Esta operación no solo ha ampliado la capacidad técnica de la compañía, sino que también ha propiciado la convergencia de distintas culturas y metodologías de trabajo, combinando el dinamismo propio de una *startup* con la solidez estructural de una corporación. Gracias a ello, se ha logrado desarrollar el 70 % de los proyectos de forma interna, favoreciendo la generación de conocimiento propio y promoviendo un entorno de innovación, autonomía y autogestión.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

En 2025 Damm ha impulsado iniciativas estratégicas desarrolladas en las distintas unidades de negocio y programas transversales, diseñadas para impulsar la transformación digital, la optimización comercial, la gestión de datos, la inteligencia artificial y la mejora de la productividad interna, con un enfoque orientado a resultados, eficiencia operativa y generación de valor tanto para los clientes como para los equipos internos. Entre ellas destacan el programa August, que integra la gestión comercial en una plataforma única conectada a SAP y Salesforce; Revenue Growth Management (RGM), que aplica análisis avanzado y *machine learning* para optimizar precios y promociones, y la sincronización de bases de datos de puntos de venta, que mejora la calidad y el uso de datos. Además, se ha incorporado IA generativa con Copilot Workplace para automatizar tareas y aumentar la productividad; se han desarrollado agentes inteligentes con Copilot Studio para funciones específicas, y se han adoptado herramientas de IA generativa como Freepik, OpenAI y GitHub para potenciar la creatividad, la eficiencia y el desarrollo tecnológico.

Por otro lado, Damm ha reforzado su apuesta por la innovación abierta a través de la plataforma global LAB1876, impulsando proyectos estratégicos que fomentan la creatividad y la tecnología. Entre ellos destaca HackIamm, un hackathon orientado a desarrollar soluciones basadas en IA para mejorar el consumo en el punto de venta y la experiencia del cliente con propuestas como recompensas gamificadas, campañas geolocalizadas e integraciones con apps de *delivery*. Asimismo, se celebró la 4.ª edición de LAB1876 Talent, programa de innovación abierta dirigida al talento interno que potenció la ideación con metodologías como *design thinking* con IA y premió a los equipos ganadores con incentivos económicos y un viaje a Silicon Valley: el proyecto ganador, AIFLOW, permite detectar defectos en etiquetas. Además, se aceleraron tres iniciativas clave: Filling Good, vaso inteligente y conectado para pagos directos; Dammian, evolución de la carta digital con IA y funcionalidades multilingües, y los Pilotos DDI, con soluciones como Drop and Roll para facilitar la descarga de barriles y una paleta automática para optimizar la logística en establecimientos.

Por último, Damm, en su apuesta por la digitalización, dispone desde 2021 de la aplicación móvil Bar Manager, un canal que facilita la comunicación y el diálogo directos con los clientes y ayuda a la gestión del día a día de su negocio. Bar Manager permite gestionar los consumos, los objetivos, los pedidos, la asistencia técnica de los equipos de frío y el soporte comercial, además de ofrecer noticias relevantes sobre la hostelería o facilitar recomendaciones para mejorar su negocio. Al cierre de 2025, Bar Manager cuenta con 34.955 clientes activos registrados, con un promedio de 4.538 personas usuarias cada mes.

## Desarrollo sostenible y protección del medio ambiente

El compromiso con la sostenibilidad forma parte de la hoja de ruta de Damm y se refleja en iniciativas orientadas a reducir el impacto medioambiental y a generar un impacto social positivo a lo largo de su cadena de valor. Este enfoque integral ha contribuido a reforzar su posicionamiento en materia de sostenibilidad.

En el plano ambiental, Damm impulsa proyectos de circularidad y eficiencia hídrica, calcula y define planes de reducción de la huella de carbono y avanza en la transición energética hacia el uso de energías más sostenibles, integrando asimismo iniciativas orientadas a la protección y la preservación de la biodiversidad.

Al mismo tiempo, la compañía impulsa el impacto social positivo a través de su plan de voluntariado corporativo e iniciativas solidarias. Estas acciones se complementan con la actividad de la Fundación Damm y la Fundación Estrella de Levante, que promueven iniciativas culturales, sociales, gastronómicas, deportivas y ambientales en los territorios donde opera la compañía.

Asimismo, la compañía promueve prácticas responsables entre sus grupos de interés y empresas proveedoras integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en los procesos de compras y en la gestión de la cadena de suministro, y asegurando su alineación con las líneas de actuación de la compañía en materia de sostenibilidad.

Para dar respuesta al aumento de los requerimientos normativos en materia de sostenibilidad y al mayor alcance de la compañía en el ámbito ESG, Damm cuenta con dos órganos corporativos: el ESG Office y el ESG Desk, de los que depende el Sustainability Task Force, conformado por las personas clave en materia ESG.

El ESG Office corresponde al área de Sostenibilidad y ESG, cuya dependencia funcional recae en la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control. Por su parte, el ESG Desk está vinculado al área legal de la Secretaría General Técnica (SGT) y depende del Consejo de Administración de Damm. Ambos órganos desempeñan funciones específicas de coordinación y supervisión de las acciones en materia de ESG y sostenibilidad, favoreciendo su capilaridad a lo largo de la organización y asegurando su alineación con las líneas de actuación de la compañía.

En 2025 Damm ha trabajado en una hoja de ruta de sostenibilidad basada en tres pilares (medio ambiente, social y gobernanza) y ha integrado los criterios ESG como un factor clave para la creación de valor y para avanzar en el propósito corporativo, reforzando así el compromiso de la compañía con la sostenibilidad.

## Internacionalización

La internacionalización del negocio es una de las grandes bazas para asegurar el potencial de crecimiento de la compañía. A finales de 2024 se definió la estrategia de los próximos años para crecer de forma sostenible y rentable, lo que convirtió a la UNI en el motor de crecimiento de la compañía. La estrategia se basa en tres pilares y se ha ido aplicando y consolidando durante todo el año 2025:

- Crecimiento y consolidación en los mercados más relevantes.
- Desarrollo de nuevos negocios a escala, incluyendo la entrada en nuevos países.
- Implementación de un modelo de negocio que permita ser rentable a largo plazo en todos los mercados.

Respecto a los mercados más relevantes, en 2025 Damm ha consolidado su presencia en los mercados estratégicos, entre los que destaca el Reino Unido, donde reinauguró The Damm Eagle Brewery, su primera fábrica fuera de la península ibérica, duplicando la capacidad productiva y reforzando un mercado que ya representaba el 30 % del negocio internacional.

En China, la compañía ha registrado un crecimiento notable gracias al aumento de las ventas de Inedit, la expansión a nuevas provincias y el impulso de innovaciones como Inedit Rosé, la botella magnum y las ediciones limitadas.

Año tras año, Damm abre nuevos mercados en los que se posiciona como una marca de referencia vinculada con la gastronomía y el estilo de vida mediterráneo, con un claro enfoque *premium*. En cuanto al desarrollo de nuevos negocios a escala internacional, la compañía ha continuado ampliando su presencia global y ha reforzado su estrategia mediante equipos locales en mercados clave. Durante 2025 ha abierto nuevas oficinas comerciales en Panamá, Marruecos e Italia (que se suman a Canadá, Estados Unidos, Chile, Guinea Ecuatorial, Reino Unido, Suecia, China, Taiwán y Australia) que han contribuido significativamente al incremento del negocio. Los productos Damm se han comercializado en más de 130 países y la empresa ha entrado en nuevos mercados como Mongolia, Brasil, Vietnam, Mozambique, Irak, Paraguay, Reunión, Turkmenistán, Bahamas e Islas Caimán, mientras que Estrella Damm ha mantenido su posición como la cerveza española más internacional, con ventas en más de 88 países y presencia en todos los continentes.

En relación con la rentabilidad futura, en 2025 Damm ha implementado diversas medidas destinadas a asegurar un crecimiento sostenible y rentable en todos los mercados. Tras análisis exhaustivos por país y cliente, la compañía ha aplicado acciones específicas para mejorar la rentabilidad, avanzando así hacia un modelo de negocio capaz de sostener su expansión internacional a largo plazo.

## Personas

El éxito de Damm se basa en el talento de un equipo profesional y comprometido formado por 6.393 colaboradores y colaboradoras. La igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y el desarrollo constante del talento interno son pilares básicos en la práctica de los valores corporativos #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*). Dicho compromiso se ve reflejado en las políticas y las actuaciones que se implementan para promover el bienestar de las personas de Damm, así como para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable que permita el desarrollo profesional y personal.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# ÓRGANOS DE GOBIERNO

## CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE SA DAMM

**Presidente ejecutivo**

D. Demetrio Carceller Arce, en representación de Beachlake Inversiones Mobiliarias, SL

**Vocal secretario**

D. Ramon Agenjo Bosch

**Vocales**

D. José Carceller Arce, en representación de DISA Financiación, SAU

D.ª María Carceller Arce, en representación de Seegrund, BV

D. Rudolf Louis Schweizer, en representación de Musrom GmbH

## COMITÉ DE DIRECCIÓN DE DAMM

**Presidente ejecutivo**

D. Demetrio Carceller Arce

**Director general**

D. Jorge Villavecchia Barnach-Calbó

**Consejera delegada de Damm Restauración  
y de Distribución Directa Integral**

D.ª María Carceller Arce

**Director de Finanzas Corporativas**

D. Salvador Martínez Navarro

**Director de Marketing**

D. Jaume Alemany Gas

**Director de Operaciones**

D. Octavi Martí Crescencio

**Director de Personas**

D. Ricardo Lechuga Cisneros

**Director de la Unidad de Distribución**

D. Javier Echenique

**Director de la Unidad de Negocio Alimentación**

D. Antoni Folguera Ventura

**Director de la Unidad de Negocio Internacional**

D. Juan González Gil

**Director de la Unidad de Negocio Horeca**

D. Xavier Vila Vila

**Secretario general técnico**

D. Gabriel Pretus Labayen

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# VISIÓN DEL ENTORNO

## ENTORNO MACROECONÓMICO

En 2025, la economía española ha registrado un crecimiento del 2,8 %, sostenido sobre todo por la demanda interna, aunque en un entorno que no ha estado exento de desafíos. El consumo de los hogares ha mostrado un comportamiento robusto y la inversión ha comenzado a recuperarse, si bien aún condicionada por la incertidumbre internacional y por la evolución de los costes empresariales.

El turismo ha mantenido su relevancia dentro de la actividad económica, pero el avance del año no puede atribuirse únicamente a este sector. El consumo interno ha contribuido de manera significativa, mientras que la inversión empresarial ha mejorado apoyada parcialmente por los fondos europeos y por un mercado laboral que ha continuado generando empleo, aun cuando persisten debilidades estructurales como la elevada tasa de paro juvenil y los problemas de productividad.

A pesar de la evolución favorable de algunos indicadores, la inflación ha seguido ejerciendo presión, especialmente a través de los precios de la energía y los alimentos, lo que ha obligado a los bancos centrales a mantener una postura monetaria cautelosa en un contexto global todavía volátil.

De cara a 2026, las previsiones apuntan a un crecimiento moderado. La economía española afronta el año con bases de apoyo como la demanda interna y el sector servicios, aunque con la expectativa de una ligera desaceleración respecto a 2025. Incluso así, se prevé que España mantenga un ritmo de avance algo superior al de la zona euro, pero en un escenario que continúa marcado por retos tanto externos como internos.

## EL SECTOR CERVECERO EN ESPAÑA EN 2025

En 2025, el sector cervecero ha mantenido un comportamiento en volumen muy similar al del año anterior. Aunque el segundo trimestre ha mostrado una evolución positiva con incrementos moderados respecto a 2024, el resto del año ha registrado una ligera corrección en la actividad.

Esta trayectoria del mercado se ha producido en un contexto de fuerte dinamismo turístico: 2025 ha marcado un nuevo máximo histórico con 97 millones de visitantes, un 3,5 % más que en 2024. Este dato es especialmente significativo dada la importancia de la cerveza en el consumo de los turistas en España, donde suele representar alrededor del 6 % del gasto total y se ha consolidado como parte de la oferta gastronómica y de ocio del país.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES

TIPO DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL
<b>Mercado</b>	Impacto negativo en las posibles reducciones de las tasas de crecimiento económico y los consiguientes fenómenos contractivos sobre el consumo privado.	Damm realiza un seguimiento de los distintos indicadores macroeconómicos, especialmente los referidos al consumo privado, así como un análisis sobre la sensibilidad de la demanda de sus distintos productos.
<b>Marco impositivo</b>	Implantación de nuevos impuestos medioambientales, en concreto, el impuesto de 0,45 €/kg sobre plástico no reciclado. Incremento de la tributación empresarial (Pillar 2).	La Política de Compras está en permanente revisión a fin de incrementar el porcentaje de plástico reciclado en función de su disponibilidad y el avance tecnológico en esta área. Se está monitorizando el impacto del futuro Reglamento Europeo sobre envases y residuos de envases, y cómo cumplir las obligaciones que impone. El Grupo ha iniciado un proyecto para cuantificar el futuro impacto de la normativa Pillar 2.
<b>Materias primas</b>	Incrementos de costes derivados de los aumentos de precio de materias primas e insumos (p. ej. cebada, lúpulos, aluminio, vidrio, electricidad, etc.) atribuibles a su vez a diversas causas, tales como aumentos de demanda, malas cosechas o efectos anticompetitivos de los procesos de concentración empresarial, así como conflictos bélicos y aplicación de regímenes sancionadores. Costes indirectos a consecuencia del cumplimiento de las modificaciones de la Ley de la Cadena Alimentaria. Impacto de la futura Directiva Comunitaria sobre Diligencia Debida a la Cadena de Suministro.	En relación con los aumentos de costes del transporte, se evalúan empresas proveedoras alternativas próximas geográficamente a las plantas fabriles a fin de reducir los costes logísticos. Damm evalúa constantemente la disponibilidad y el precio en los mercados de sus insumos y recurre tanto a la contratación de futuros como a la diversificación de proveedores para mitigar el impacto de estos problemas. El Dpto. de Compras está analizando las implicaciones de la Directiva.
<b>Colaboradores/as</b>	Dificultades para acceder a un número suficiente de personal cualificado en diversas áreas de responsabilidad.	Damm sigue estrechando su cooperación con las instituciones educativas (centros que imparten ciclos formativos y universidades) a fin de poder acceder al talento necesario para cubrir sus necesidades. Por otro lado, se están intensificando las acciones de formación interna, con especial énfasis en la formación a distancia, en función de las necesidades de cada puesto de trabajo.
<b>Cambio regulatorio</b>	Impacto negativo de posibles cambios regulatorios en lo relativo a la publicidad de bebidas alcohólicas, así como, en general, al consumo de alimentos y bebidas en el espacio público (terrazas) y a su consumo por menores. Generalización de medidas que restringen el acceso de los vehículos con motor de combustión a los núcleos urbanos.	Los Servicios Jurídicos del grupo realizan un estrecho seguimiento del cambio normativo y una evaluación de sus posibles impactos.
<b>Marco arancelario y barreras no arancelarias</b>	Impacto negativo sobre las exportaciones de un eventual retroceso de los procesos de liberalización comercial promovidos por la Organización Mundial del Comercio (OMC) y consiguiente implantación de aranceles. Impacto negativo de regímenes sancionadores a determinados países, impuesto por estados (España, EEUU, Reino Unido...) o entidades supranacionales (ONU, UE...).	Damm está pendiente en todo momento de posibles cambios, tanto arancelarios como relativos a barreras no arancelarias (TBT), en sus principales mercados, incluyendo las posibles fricciones adicionales derivadas del nuevo acuerdo comercial y de cooperación entre la UE y el Reino Unido que entró en vigor el 01/01/2021. Damm cumple escrupulosamente la normativa nacional e internacional relativa a sanciones.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

<b>Cambio climático</b>	En general, el efecto negativo sobre el crecimiento económico perjudicaría el consumo privado. Además, el desplazamiento hacia el norte de la banda climática óptima para el cultivo de cebada podría afectar al suministro y los precios, en función del impacto sobre los rendimientos por hectárea y el mayor coste del transporte. Cualquier impacto negativo sobre los acuíferos podría tener repercusiones sobre el abastecimiento.	Damm realiza un estrecho seguimiento de los informes emitidos por el <a href="#">Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)</a> y otros organismos internacionales como la FAO a fin de evaluar el previsible impacto del cambio climático en la disponibilidad y el precio de sus diversos inputs de naturaleza agrícola y llevar a cabo una política de selección de empresas proveedoras que permita en todo momento asegurar el adecuado suministro y su calidad. El grupo incorpora las proyecciones del IPCC al diseño de la estrategia sobre el suministro de materias primas. También desarrolla una política activa de reducción del consumo de agua para uso industrial y monitoriza el adecuado aprovechamiento de los recursos hídricos a fin de cumplir con la normativa vigente y dar respuesta a la estrategia de sostenibilidad. Está en preparación un nuevo Plan de Sostenibilidad del Grupo que expondrá de qué forma se alcanzarían los objetivos fijados en los convenios internacionales suscritos por España en la materia. Se está vigilando estrictamente el impacto de la actual sequía sobre las disponibilidades de agua, tanto de red como de pozo para los procesos industriales.
<b>Tecnológico y de la información</b>	Ciberataque a través de <i>malware</i> y otros.	La compañía está realizando inversiones adicionales en el área de ciberseguridad para minimizar los riesgos. La Política de Sistemas prioriza la protección de los archivos contra los ciberataques, a través de su ubicación en la nube, como alternativa al <i>backup</i> físico.
<b>Seguridad alimentaria</b>	Incumplimiento de los controles de calidad y seguridad alimentaria a lo largo de todas las etapas de producción, desde la selección de materias primas hasta la presentación y entrega al consumidor o consumidora final.	A través de los departamentos de Compras y Calidad, y mediante la aplicación de diversas certificaciones y sistemas internacionales de control de calidad, se han implantado y se monitorizan sistemas escalonados de control dirigidos a asegurar la calidad del producto, apoyados en analíticas y catas regulares.
<b>Marco regulatorio Economía circular Sostenibilidad &amp; ESG</b>	La Ley de Residuos 7/2022 impone obligaciones derivadas de la responsabilidad ampliada de los productos en el reciclado, reutilización y valorización de residuos. Por otro lado, el ESG Desk analiza las repercusiones de la CSRD y la forma de implantar su regulación ESG en el grupo.	El Servicio Fiscal del Grupo analiza las repercusiones de la normativa sobre la actividad y, concretamente, la forma en que se le dará cumplimiento, a partir de sistemas colectivos de responsabilidad ampliada (SCRAP) y los costes derivados de ello.
<b>Riesgos geopolíticos</b>	Los conflictos bélicos, insurgencias de baja o media intensidad de tensión y la rivalidad militar, pueden impactar sobre los precios y/o disponibilidad de materias primas y productos energéticos (Ej.: crisis de Mar Rojo y Golfo Pérsico, Invasión de Ucrania, crisis de Groenlandia).	La Compañía realiza un estrecho seguimiento de estos fenómenos y dispone de planes alternativos de abastecimiento y suministro para mitigar sus consecuencias.

**MODELO  
DE NEGOCIO**

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Damm actualizó en 2023 su análisis de materialidad incorporando la perspectiva de la doble materialidad, la cual incluye la materialidad financiera y la materialidad de impacto. La primera mide la afectación del entorno en el desarrollo, rendimiento y valoración del negocio, y la segunda, el nivel de impacto de la organización sobre el entorno ambiental, social y económico.

Este ejercicio se ha realizado en línea con los requisitos y recomendaciones del Estándar Universal GRI 3: Temas Materiales 2021.

Dicho análisis se planteó como una actualización del estudio de materialidad del 2021 que contempló un proceso de consulta exhaustivo en el que participaron cerca de 150 colaboradores y colaboradoras internos y externos de Damm. Incorporando la visión de doble materialidad Damm se anticipa a las exigencias de la nueva legislación europea y se aplica un modelo de consulta constante a los grupos de interés, cada vez más relevante en el contexto actual de incerteza y cambio constante.

Para la elaboración de este estudio se han realizado entrevistas individuales online con miembros del equipo directivo de Damm y colaboradores y colaboradoras externos. Cada entrevista incluía una doble valoración cuantitativa y cualitativa de los temas de impacto mediante una encuesta cuantitativa y preguntas exploratorias abiertas para captar matices de percepción en cada caso.

Durante 2025 se ha iniciado la actualización del análisis de doble materialidad para dar cumplimiento a los nuevos requerimientos de la CSRD. Una vez completado, los resultados se utilizarán como base para el próximo periodo de reporte.

MODELO DE NEGOCIO

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

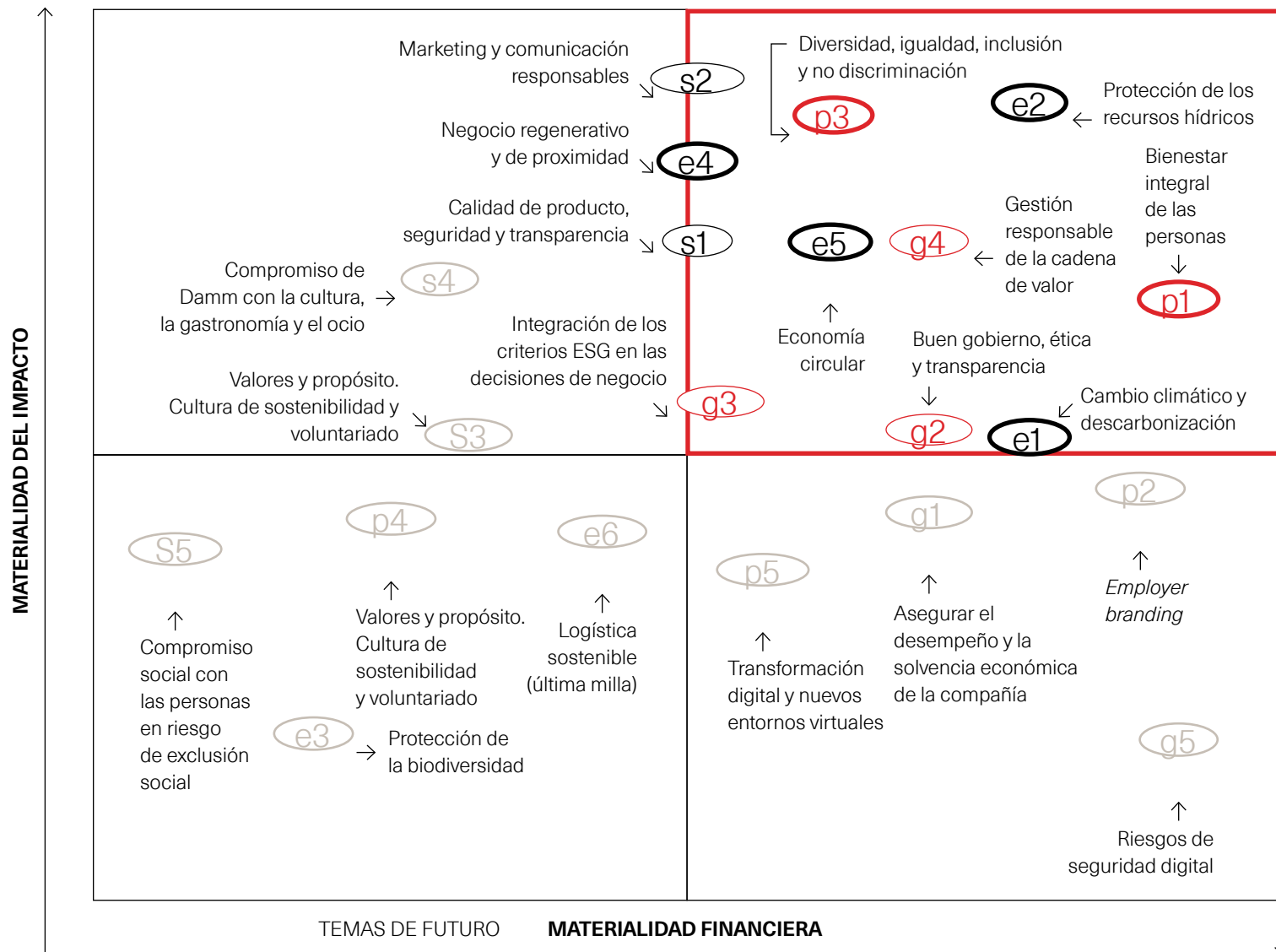
INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME

TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

DOBLE MATERIALIDAD



○ Personas    ○ Gobernanza    ● Medio ambiente    ○ Compromiso social

# INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

# GESTIÓN AMBIENTAL

## (2-23)

Damm dispone de un sistema de gestión ambiental que guía todos los procesos de identificación de impactos generados a lo largo de la cadena de valor global e integra las acciones de mitigación y reducción más idóneas. Por ello, el Departamento de Optimización Energética y Medio Ambiente de la compañía trabaja no solo dentro del marco jurídico vigente, sino también sobre la base de los estándares y los compromisos medioambientales más avanzados en todas las plantas de producción y envasado.

A fecha de cierre de 2025, Damm dispone de las siguientes certificaciones ambientales para las plantas de producción de cerveza, agua y refrescos:

- **ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Medioambiental** en COCEDA, SL (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Aguas de San Martín de Veri, SA, y Gestión Fuente Liviana, SL.
- Certificado de conformidad de **Verificación de la huella hídrica según la Water Footprint Network** y la **ISO 14046:2016** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 14064:2019 Verificación de la huella de carbono** de COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 50001 Sistema de gestión energética** en Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **Certificación Residuo Cero de AENOR** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Gestión Fuente Liviana, SL, y Aguas de San Martín de Veri, SA.
- **Aluminium Stewardship Initiative (ASI)** en SA Damm, COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), y Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.

La política medioambiental de Damm busca fomentar un modelo de economía circular, un sistema revalorizador del ciclo de vida de las materias primas y los materiales utilizados, y el uso de energías renovables para reducir la huella de carbono. Los ejes de la política medioambiental tienen como objetivo:

- Potenciar la sostenibilidad en todas las actividades de la compañía.
- Impulsar el uso de recursos de proximidad.
- Minimizar el impacto ambiental y prevenir la contaminación en todo el ciclo de vida de sus productos y servicios.
- Desarrollar actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar.
- Apoyar la adquisición de bienes y productos energéticamente eficientes.
- Proteger y preservar la biodiversidad.

En 2025 Damm ha realizado actividades de mantenimiento y acciones de mejora medioambiental por un importe de 6,9 millones de euros (6,9 millones de euros en 2024).

## (2-27)

La actividad de Damm se realiza dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medioambiental aplicable. Para adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y a sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión y actualización. La identificación y evaluación de requisitos legales se lleva a cabo en el ámbito del medio ambiente y la reglamentación industrial en todos los centros que disponen de la certificación ISO 14001 de gestión ambiental.

## INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD Y OBJETIVOS DE LOS INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD

Tendrán consideración de indicadores de sostenibilidad:

- **«KPI 1»: La tasa de valorización de residuos.** Tendrán la consideración de residuos no valorizables aquellos cuya gestión no garantiza la reutilización, el reciclado o la valoración energética y cuyo destino final es el depósito en vertedero. En particular, la reducción de residuos no valorizables (en kilogramos) por cada hectolitro de producto envasado de cerveza, refrescos y aguas.
- **«KPI 2»: La energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables (solar, eólica, biogás).** En particular, el porcentaje de energía verde generada respecto a la total consumida en las plantas de producción de Damm: COCEDA (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, Maltería La Moravia (Bell-lloc d'Urgell), Estrella de Levante (Espinardo), Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri), Aguas de San Martín de Veri (El Run, Castejón de Sos) y Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado).

DESCRIPCIÓN	2024	2025
<b>KPI 1: Tasa de valorización de residuos</b> (kg de residuos no valorizables/total de hl envasados)	0,12	0,11
<b>KPI 2: Energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables</b>	8,28 %	6,50 %

DESCRIPCIÓN	2024	2025
<b>Electricidad consumida en producción (kWh)</b>	203.509.637	217.496.009
<b>Electricidad renovable generada (kWh)</b>	16.844.308	14.348.674
<b>Electricidad renovable generada / total consumida (%)</b>	8,28 %	6,60 %

Nota: Los datos ambientales que se presentan en este capítulo corresponden a las siguientes sociedades: COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres); COCEDA Portugal, SA; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Cervezas Victoria 1928, SL; Damm 1876 LTD; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Maltería La Moravia, SL; Distribución Directa Integral, S.L.; Alfil Logistics, SA; Grupo Rodilla (incluye Hamburguesa Nostra); A Padaria Portuguesa Lda.; y Agama Manacor 249, SL. Las demás sociedades del Grupo quedan fuera del alcance ambiental por su impacto poco significativo en los indicadores reportados.

En línea con el principio de precaución, las distintas sociedades del grupo aplican un enfoque preventivo en materia ambiental, anticipándose a posibles riesgos y estableciendo controles que permitan minimizar cualquier impacto potencial. A modo de ejemplo, en el negocio de cervezas, mediante el sistema de gestión ambiental, se evalúan y valoran los distintos aspectos ambientales reales y potenciales, y se planifican medidas preventivas para evitar la materialización de riesgos.

Durante 2025 se han realizado auditorías externas para identificar requisitos legales aplicables en materia de medio ambiente y reglamentación industrial, y verificar su grado de cumplimiento. Este proceso se ha ampliado a los centros de Santarém y Bedford, cuyo análisis finalizará a principios de 2026. Por su parte, en Hamburguesa Nostra se mantiene un seguimiento continuo de los cambios normativos en materia ambiental; cuando se identifica un posible riesgo, se evalúa su impacto y se adoptan las medidas necesarias, complementándolo con formación específica para el personal.

# CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN

Damm ha tomado diversas medidas para reducir su impacto ambiental a través de la integración de sistemas de gestión y control implantados en las diferentes organizaciones. Estas medidas tienen por objeto mitigar los impactos medioambientales y optimizar los recursos, tanto energéticos como hídricos. Este compromiso se materializa a lo largo de toda la cadena de valor global con las empresas proveedoras.

## **(305-5)**

Las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se concretan en la realización del cálculo de la huella de carbono en todas las plantas de Damm y el desarrollo de acciones para disminuirla. Así, COCEDA, SL (antigua Compañía Cervecera Damm), cuenta con el sello del MITECO Calculo, y Estrella de Levante dispone del sello del MITECO Calculo y Reduzco. Los sellos son otorgados por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) a organizaciones que calculan su huella de carbono y logran reducir su impacto en emisiones de gases de efecto invernadero.

Estrella de Levante, SAU, COCEDA, SL (El Puig), COCEDA Portugal y la Compañía de Explotaciones Energéticas, SL (El Prat de Llobregat y Bell-lloc d'Urgell), comunican y verifican sus emisiones. Las instalaciones de Bell-lloc d'Urgell y Estrella de Levante han conseguido la exclusión del mercado de derechos de emisión durante el periodo 2021-2025.

Las entidades que forman parte de Damm, con el objetivo de reducir el consumo de recursos naturales de sus fábricas e incrementar la eficiencia energética, apuestan por el uso de otras fuentes de energía renovable en sus procesos de producción, como la cogeneración y la trigeneración a partir de biogás, del que se genera un aprovechamiento en las fábricas de El Prat de Llobregat, Espinardo, El Puig, Salem y Santarém (Portugal).

## **(201-2)**

Damm realiza un seguimiento periódico de los informes publicados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y de los escenarios futuros del cambio climático publicados por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET). Gracias a este seguimiento, se han identificado los principales riesgos relacionados con el suministro de cebada y su precio, así como el abastecimiento de agua en caso de sequía.

## RIESGOS CLIMÁTICOS Y DE LA NATURALEZA

Damm ha avanzado en la identificación y la gestión de riesgos y oportunidades vinculados al clima y a la naturaleza, alineando sus análisis con los marcos internacionales TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) y TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures).

En el ámbito climático, se ha realizado un análisis integral de riesgos y oportunidades considerando la probabilidad de ocurrencia en distintos escenarios (SSP1-2.6, SSP2-4.5 y SSP5-8.5) y la severidad de los riesgos con mayor impacto mediante un taller participativo con los colaboradores y colaboradoras de diferentes áreas de la compañía. Este ejercicio ha permitido priorizar medidas de mitigación y adaptación, como la eficiencia hídrica, la transición energética y el refuerzo de la resiliencia operativa, consolidando así la hoja de ruta de descarbonización y la competitividad.

En relación con los riesgos y las oportunidades asociados a la naturaleza, se ha aplicado el enfoque LEAP (localizar, evaluar, analizar y preparar) para completar el análisis de impactos y dependencias sobre servicios ecosistémicos críticos e identificar riesgos físicos, transicionales y sistémicos, así como oportunidades vinculadas a la eficiencia de recursos, la restauración de ecosistemas y el acceso a financiación sostenible. Se ha integrado el enfoque TNFD con la metodología TCFD para garantizar la coherencia en la gestión de riesgos y en la preparación ante futuras exigencias regulatorias.

Respecto a los riesgos prioritarios, los vinculados al clima (TCFD) son el estrés térmico, los episodios de sequía, las olas de frío y de calor, las fuertes precipitaciones, los mandatos y nuevas regulaciones relacionadas con la gestión de emisiones, así como nuevos requisitos legales de las partes interesadas. Por otra parte, los riesgos prioritarios vinculados a la naturaleza (TNFD) son las limitaciones para responder a las nuevas regulaciones emergentes que buscan reducir los impactos sobre la naturaleza, el cambio en los valores o las preferencias de los agentes de interés (inversores, clientes y consumidores), el aumento de precios en materias clave afectadas por la EUDR, los daños en la infraestructura causados por eventos climáticos y la degradación de servicios ecosistémicos de mitigación y, por último, las restricciones sobre el uso de agua. Estos avances consolidan el compromiso de Damm con la sostenibilidad, la transparencia y la resiliencia frente a los retos climáticos y de biodiversidad.

## HUELLA DE CARBONO

En la siguiente tabla se presenta la huella de carbono de Damm correspondiente a los dos últimos ejercicios. La información recoge las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades bajo control de la compañía, que se cuantifican y reportan de conformidad con la norma ISO 14064-1, garantizando la coherencia metodológica y la comparabilidad de los resultados entre ambos ejercicios.

**(305-1, 305-2, 305-3)**

HUELLA DE CARBONO (T CO <sub>2</sub> EQ) <sup>1</sup>		2025	2024
<b>Emisiones directas de gases de efecto invernadero<sup>2</sup></b>	Malta	1.854	1.811
	Cerveza	27.914 <sup>3</sup>	29.397
	Agua y refrescos	6.995 <sup>4</sup>	5.717
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	33	32
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	54 <sup>5</sup>	38
	A Padaria Portuguesa <sup>6</sup>	393	-
	Alfil Logistics	719 <sup>7</sup>	860
	DDI	3.241	3.383
	CEE	42.078	40.925
	Lácteos <sup>8</sup>	244	3.459
	Cafès Garriga	6	57
<b>Total</b>	<b>83.531</b>	<b>85.679</b>	
<b>Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de la electricidad importada (market-based)</b>	Malta	9.346	9.635
	Cerveza	22.581	22.403
	Agua y refrescos	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) <sup>9</sup>	75	75
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos de gestión propia) <sup>10</sup>	0	0
	A Padaria Portuguesa <sup>6</sup>	1.353	-
	Alfil Logistics	0 <sup>7</sup>	214
	DDI	0	0
	CEE	0	0
	Lácteos	0	0
	Cafès Garriga	0	0
<b>Total</b>	<b>33.355</b>	<b>32.327</b>	

(1) Fuentes de los factores de emisión usados: Oficina catalana de canvi climàtic, MITECO, DEFRA y Ecoinvent.

(2) Incluye las emisiones derivadas de las combustiones estacionarias, las combustiones móviles, las emisiones relacionadas con el proceso de producción (depuradora), las emisiones fugitivas y las emisiones por el uso de la tierra, cambios de uso de la tierra y bosques.

(3) La disminución se debe a la parada de la turbina de cogeneración en El Prat de Llobregat.

(4) El aumento se debe al uso de gas para la climatización de Veri Run.

(5) El incremento se debe principalmente al mayor consumo de gas asociado a la ampliación del perímetro de establecimientos considerados en 2025.

(6) Se incluye A Padaria Portuguesa en el informe como reciente incorporación de la compañía al grupo durante el año fiscal 2025.

(7) La disminución se debe a la reestructuración del negocio. En el caso del alcance 2, los almacenes restantes operan con energía de origen renovable.

(8) Los datos de 2025 incluyen solamente Agama, mientras que en 2024 se incluye también Cacaolat.

(9) El 100 % de la energía consumida en los obradores de Grupo Rodilla (Artesanía de la Alimentación) procede de fuentes renovables. En el caso de los obradores de Hamburguesa Nostra, al no tratarse de edificios de gestión propia, por el momento no es posible garantizar que el suministro eléctrico cuente con garantías de origen (GdO). En este ejercicio se ha corregido el dato reportado en el año anterior que figuraba como 0, ajustándolo a la información disponible.

(10) El alcance de los datos corresponde a los establecimientos propios. El 100 % de la energía eléctrica consumida en los establecimientos propios de Grupo Rodilla es de origen renovable; en los locales en régimen de alquiler, la energía es renovable cuando la compañía puede gestionar el contrato eléctrico.

**(305-4)**

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA)	2025	2024
Malta (t CO <sub>2</sub> eq/t producida)	0,1243	0,1267
Cerveza (t CO <sub>2</sub> eq/hl envasado)	0,0035	0,0036
Agua y refrescos (t CO <sub>2</sub> eq/hl envasado)	0,0010	0,0009
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO <sub>2</sub> eq/kg producido) (obradoros)	0,00005	0,00001
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO <sub>2</sub> eq/tickets) (establecimientos propios)	0,00053	0,00067
Alfil Logistics (t CO <sub>2</sub> eq/palés movidos)	0,00008	0,00011
DDI (t CO <sub>2</sub> eq/cajas entregadas a clientes)	0,00010	0,00014
CEE (t CO <sub>2</sub> eq/MWh de energía generada)	0,52805	0,55710
Lácteos (t CO <sub>2</sub> eq/hl envasado)	0,0004	0,0062

**(305-7)**

OTRAS EMISIONES A LA ATMÓSFERA (NO <sub>x</sub> ) (g/hl DE PRODUCTO ENVASADO)	2025	2024
COCEDA (El Prat de Llobregat)	6,24	4,98
Estrella de Levante (Espinardo)	4,47	3,51
COCEDA (El Puig)	4,57	3,87
COCEDA (Salem)	0,45	1,16
Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado)	0,15	0,39
Aguas de Veri (Bisaurri y El Run)	0,41	0,42
COCEDA Portugal (Santarém)	5,07	3,86
Cervezas Victoria (Málaga)	9,27	7,35
Obrador de Rodilla	3,65	3,73

## PLAN DE DESCARBONIZACIÓN

Alineada con el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, Damm ha desarrollado y aprobado en 2025 su Plan de Descarbonización 2025-2030, tomando como año base los datos de 2022. Este plan refleja el compromiso histórico de Damm con la sostenibilidad y está diseñado para ser compatible con la transición hacia una economía sostenible, alineándose con los objetivos del Acuerdo de París.

Su objetivo principal es identificar, priorizar y desplegar metas de reducción de emisiones, acompañadas de medidas concretas para su ejecución y seguimiento, concentrando los esfuerzos en aquellos ámbitos donde la compañía dispone de mayor capacidad de actuación y anticipando progresivamente la gestión de las emisiones indirectas a lo largo de toda la cadena de valor, todo ello teniendo en cuenta la evolución del contexto operativo, tecnológico y regulatorio.

A continuación, se detallan los objetivos de reducción de emisiones definidos por la compañía, así como las líneas de actuación previstas para alcanzarlos.

El plan establece una reducción del 20 % de las emisiones de alcance 1 y 2 para el horizonte 2030, correspondientes a fuentes bajo el control operativo de Damm, siempre que las condiciones técnicas y operativas lo permitan. Para avanzar hacia este objetivo, las principales líneas de actuación incluyen la reducción del consumo del gas natural y la sustitución progresiva por combustibles con menos emisiones.

En cuanto al alcance 2, Damm promueve la contratación de electricidad de origen renovable en los centros de trabajo bajo su gestión directa. De forma complementaria, la compañía continúa avanzando en iniciativas de eficiencia energética y en la implementación de sistemas de autogeneración o autoconsumo, priorizando un suministro eléctrico renovable y manteniendo así su compromiso con la sostenibilidad.

Este objetivo reafirma el firme compromiso de Damm con la descarbonización y la transición hacia una economía baja en carbono, en coherencia con el marco del Acuerdo de París y atendiendo a un enfoque progresivo y realista de implementación.

## MOVILIDAD SOSTENIBLE

La transición hacia una movilidad sostenible es otro de los aspectos fundamentales para conseguir una reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> a corto y medio plazo. Asimismo, como parte del compromiso con la sostenibilidad, Damm está trabajando en nuevas soluciones para reducir su huella medioambiental en este ámbito.

SA Damm está adherida a la iniciativa Lean & Green impulsada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). En 2024 SA Damm obtuvo la segunda estrella Lean & Green que acredita una reducción del 30 % de las emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas de su actividad logística. Gracias a la activación de un plan de acción centrado en la reducción energética, la transformación de la flota de vehículos, el transporte colaborativo y la formación en mejores prácticas a nivel interno, Damm es la primera empresa fabricante del sector gran consumo en España en lograr este importante hito en sostenibilidad medioambiental.

El modelo de almacenes verdes de Damm integra de forma transversal la movilidad sostenible como eje clave de una logística más eficiente y descarbonizada. A través de la electrificación progresiva de flotas, la incorporación de camiones eléctricos y vehículos propulsados por gas natural, la introducción del primer duotráiler de la flota —que reduce en un 25 % la huella de carbono por trayecto y evita 105 toneladas de CO<sub>2</sub> al año— y la optimización avanzada de rutas logísticas, se impulsa una reducción significativa de las emisiones asociadas al transporte. Estas medidas se complementan con el uso creciente del ferrocarril en rutas estratégicas como Barcelona-Madrid, la implantación de carretillas 100 % eléctricas con baterías de ion-litio en todos los centros, que evitan 390 toneladas de CO<sub>2</sub>, y el respaldo de infraestructuras energéticamente eficientes alimentadas con más de 2,5 millones de kWh anuales de energía solar. Este enfoque integral consolida los almacenes verdes como una palanca clave para una movilidad más sostenible y una logística de menor impacto ambiental.

El depósito de almacenamiento de CO<sub>2</sub> de 90 toneladas de la fábrica de Estrella de Levante ha permitido en 2025 el envío de 9 cisternas a las plantas de Salem y El Puig, lo que ha supuesto un ahorro de aproximadamente 226.020 kg de CO<sub>2</sub>.

Además, Estrella de Levante, en colaboración con TIT Agro, SL, lidera el proyecto de investigación industrial CAPCO2, en el marco del PERTE Agroalimentario. Este innovador sistema utiliza un fotobiorreactor prototipo de 600 litros para capturar hasta 1,8 kg de CO<sub>2</sub> al día y transformarlo en 900 g de biomasa, con aplicaciones en alimentación, biofertilizantes y cosmética. Con un impacto anual de 657 kg de CO<sub>2</sub> eliminados, el proyecto combina tecnologías avanzadas como la iluminación LED eficiente, sensores inteligentes y el control IoT, con lo que asegura sostenibilidad energética y escalabilidad para adaptarse a diversas industrias. CAPCO2 refuerza el compromiso de Estrella de Levante con la sostenibilidad, demostrando que la innovación tecnológica es clave para un futuro más responsable.

La producción local en Bedford, tanto de cerveza en barril como en lata, permite el ahorro de camiones cisterna que trasladaban la cerveza desde la fábrica de El Prat de Llobregat para su envasado en Bedford, hecho que repercute en unos menores costes logísticos y supone operar de una forma más sostenible con el medio ambiente.

En 2024 se puso en funcionamiento el cargador eléctrico que da servicio a los tres camiones eléctricos de cero emisiones que Alfil Logistics y Estrella de Levante utilizan desde 2023 para cubrir el trayecto entre la fábrica de Estrella de Levante y el Centro Logístico del Sureste, en Alcantarilla (Murcia). Gracias a esta operativa, se han realizado un total de 180.511 km con camiones eléctricos, lo que ha permitido evitar la emisión de 125 toneladas de CO<sub>2</sub> en comparación con el uso de vehículos convencionales.

DDI ha continuado reforzando la sostenibilidad de su actividad mediante la renovación progresiva de su flota, incrementando el porcentaje de vehículos con mejores etiquetas ambientales y reduciendo de forma significativa los de mayor impacto contaminante.

Asimismo, la distribución Comabe (DDI Mallorca) ya cuenta con la certificación oficial de huella de carbono en cumplimiento de la normativa específica del Gobierno Balear, que exige acreditar la veracidad de los datos ambientales en las actividades de distribución. Este logro constituye un precedente para el resto de las distribuciones y refuerza el compromiso de DDI con la transparencia, el rigor y la incorporación progresiva de criterios ambientales en su gestión operativa.

El Obrador de Hamburguesa Nostra sigue optimizando sus rutas de transporte gracias a que trabaja con la plataforma logística LOGIREST. De esta manera, por segundo año consecutivo, se ha optimizado el número de rutas que podían salir del obrador en los días punta, que ha pasado de 26 a 11.

En A Padaria Portuguesa, los 15 vehículos del centro logístico de la compañía utilizan biodiésel (B7) y reducen la huella ambiental mediante el aprovechamiento de residuos y la sustitución de combustibles fósiles por alternativas renovables. A escala corporativa, se han incorporado vehículos eléctricos e híbridos a la flota de gestión, que actualmente cuenta con dos vehículos eléctricos y dos híbridos.

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES**

# CONTAMINACIÓN

Damm cuenta con un sistema informático para la monitorización continua de los parámetros de contaminación atmosférica y para el análisis y el registro de acuerdo con la autorización ambiental integrada correspondiente. El objetivo de este sistema es garantizar un control y un seguimiento adecuados de los niveles de contaminación atmosférica.

Respecto a las contaminaciones no atmosféricas, cabe decir que Damm realiza controles voluntarios de las emisiones sonoras para verificar el cumplimiento de las prescripciones previstas en la normativa aplicable.

En relación con la contaminación acústica, periódicamente se lleva a cabo un seguimiento de las emisiones acústicas en las distintas fábricas de Damm y se introducen mejoras de forma continua en sus instalaciones.

En lo que se refiere a la contaminación lumínica, al finalizar cualquier nuevo proyecto que incluya instalaciones de iluminación exterior, Damm verifica que las luminarias cumplen con la normativa aplicable, así como con las prescripciones establecidas en la autorización ambiental.

# ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

## **(3-3)**

Damm impulsa firmemente la circularidad desde distintos ámbitos de su estrategia empresarial. Por ello, sigue apostando por un modelo de negocio basado en la recuperación de recursos, incluyendo la producción de energía verde a partir de su generación, la utilización de materiales más sostenibles y la mejora de la eficiencia de los sistemas productivos, de distribución y de valorización de los residuos generados.

En esta misma línea, Grupo Rodilla está adherido al Plan Empresarial de Prevención de Ecoembes (2024-2028), que fomenta medidas como la inclusión de símbolos de reciclado en envases para la concienciación de consumidores y consumidoras, la reducción de las tintas y el uso de materiales de fuentes renovables certificados, entre otros.

Las principales acciones puestas en marcha por Damm para promover la circularidad de los envases son las siguientes:

- Uso de cartón procedente de bosques gestionados de forma sostenible y responsable.
- Eliminación total de los anillos de plástico de Estrella Damm y del plástico impreso de los envases de latas.
- El 65 % de los envases de Damm son retornables<sup>1</sup> y el 100 % son reciclables.
- Sistema de gestión de envases retornables. La gestión de botellas y barriles retornables representa una parte significativa de las ventas de la compañía. Este sistema incluye el transporte de las botellas y los barriles llenos desde las fábricas hasta los establecimientos que reciben la mercancía, así como la logística inversa para el retorno de los envases vacíos a la fábrica de origen. Los envases vacíos son tratados para su reutilización en un proceso que forma parte de este sistema de gestión de envases.
- Compactadoras de latas. Sistema que permite garantizar una correcta segregación del aluminio para su posterior reciclaje y reutilización.
- Colaboración con las entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados y residuos de envases (Ecoembes y Ecovidrio).
- Fomento de la reciclabilidad de los envases en la fase de diseño.

## RESIDUOS

### **(GRI 306)**

Gracias a la apuesta de Damm por la economía circular, se ha conseguido que más del 90 % de los residuos generados en la producción sean valorizables al apostar por la circularidad de materiales como el vidrio y el aluminio de las latas.

Todos los centros de Damm disponen de medios para mejorar la segregación y la gestión de los residuos, lo que permite aumentar su valorización posterior y reducir el impacto ambiental.

(1) El dato se refiere a los envases de cervezas, refrescos y aguas comercializados a través del canal Horeca.

Todas las fábricas de cerveza y las malterías han aplicado proyectos de economía circular al reutilizar los restos del grano de malta para alimentación animal, aprovechar el CO<sub>2</sub> para procesos de envasado y reciclar el 99 % de los residuos orgánicos de la elaboración de cervezas.

Las fábricas que disponen de la certificación Residuo Cero son las de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Veri y Maltería La Moravia. Este sello acredita el trabajo de las organizaciones que valorizan más del 90 % de sus residuos y evitan que su destino final sea el vertedero.

En 2025 se ha iniciado el diseño de un plan de gestión de excedentes no alimentarios con el objetivo de gestionar materiales como sombrillas, mesas y otros elementos promoviendo su reutilización y dándoles una segunda vida.

Las principales acciones en marcha para la circularidad de los residuos durante 2025 son estas:

- Transformación de la materia orgánica de las aguas residuales en energía que se autoconsume en el propio proceso productivo.
- Procedimiento de reparación de barriles obsoletos en el parque de la compañía con la finalidad de alargar su vida útil.
- Se está trabajando en un proyecto de innovación orientado a la reutilización de las redcillas retiradas de las botellas de Inedit antes del envasado. Se está evaluando una parte de este material para su incorporación en procesos de fabricación de mobiliario por parte de una empresa colaboradora. El proyecto se encuentra actualmente en fase de desarrollo.
- Estrella de Levante da continuidad al proyecto VE-BEER: desarrollo de un proceso piloto de revalorización de subproductos y residuos de la industria cervecera para el cultivo de bacterias productoras de bioplásticos.
- Grupo Rodilla continúa impulsando iniciativas para mejorar la gestión de sus residuos: recogida periódica del aceite de fritura por parte de un gestor autorizado, recogida y tratamiento de los residuos considerados peligrosos (equipos electrónicos, baterías, cartuchos de tinta, etc.) e impartición de formación a los colaboradores y colaboradoras, así como sensibilización de la clientela apoyada en cartelería sobre la correcta separación de residuos.
- El Obrador de Hamburguesa Nostra ha logrado que el 70 % de sus proveedores aprovisionen sus pedidos en cajas de cartón y se realiza un ciclo de intercambio de cestas de plástico para reutilizar siempre las mismas.

Además, se recupera el dióxido de carbono de la fermentación para aprovecharlo nuevamente y, de ese modo, hacer que las fábricas de cerveza y la maltería sean autosuficientes en gas carbónico.

**(306-3)**

GENERACIÓN DE RESIDUOS (t)		RESIDUOS NO VALORIZABLES	RESIDUOS VALORIZABLES	TOTAL	RTP <sup>1</sup>
<b>2025</b>	Cerveza	530 <sup>2</sup>	25.669	26.199	161
	Refrescos	66	2.284 <sup>3</sup>	2.350	67
	Agua	10	697	707	5
	<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>28.650</b>	<b>29.256</b>	<b>233</b>
<b>2024</b>	Cerveza	415	25.717	26.132	150
	Refrescos	59	1.077	1.136	55
	Agua	11	683	694	3
	Lácteos <sup>4</sup>	28	1.174	1.202	7
	<b>Total</b>	<b>513</b>	<b>28.651</b>	<b>29.164</b>	<b>215</b>

*Cerveza* incluye COCEDA (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye COCEDA (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana.

(1) RTP: Residuos Tóxicos y Peligrosos

(2) La variación se debe a una mejora en la recopilación de datos.

(3) La variación se debe a un aumento en la producción de la fábrica de Salem.

(4) Este indicador ha dejado de reportarse en el presente ejercicio al no considerarse material de acuerdo con el perímetro y el análisis de materialidad vigentes.

GENERACIÓN DE RESIDUOS (kg/hi DE PRODUCTO ENVASADO DE CERVEZA, AGUA Y REFRESCOS)		RESIDUOS NO VALORIZABLES	RESIDUOS VALORIZABLES	TOTAL	RTP
<b>2025</b>	Cerveza	0,038	1,819	1,856	0,011
	Refrescos	0,014	0,482	0,496	0,014
	Agua	0,001	0,099	0,100	0,001
<b>2024</b>	Cerveza	0,029	1,822	1,851	0,011
	Refrescos	0,015	0,279	0,294	0,014
	Agua	0,002	0,110	0,112	0,001

*Cerveza* incluye COCEDA (El Prat de Llobregat y El Puig), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye COCEDA (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana.

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN GRUPO RODILLA Y HAMBURGUESA NOSTRA (t) (OBRADORES)		2025	2024
RTP		1,201 <sup>1</sup>	0,81
Residuos no peligrosos		85,57	81,65
Residuos valorizables		39,10	35,27

(1) El aumento se debe a actuaciones puntuales de retirada de residuos y mantenimiento extraordinario, que generaron volúmenes superiores a los habituales.

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN GRUPO RODILLA Y HAMBURGUESA NOSTRA (ESTABLECIMIENTOS PROPIOS) <sup>1</sup>	2025	2024
RTP	0,00	0,00
Residuos no valorizables	68,93	63,93 <sup>2</sup>
Residuos valorizables	200,05	184,00

(1) Los datos incluyen los residuos generados en el 100 % de los establecimientos propios de Rodilla, Café de Indias y Hamburguesa Nostra.

(2) Los valores han sido ajustados tras una revisión de los criterios de cálculo aplicados.

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN A PADARIA PORTUGUESA (t) <sup>1</sup>	2025	2024
RTP	0	-
Residuos no valorizables	230,45	-
Residuos valorizables	40,87	-

(1) Dado que los datos de generación de residuos disponibles corresponden al año 2024, se ha efectuado una estimación para 2025 basada en dichos valores, ajustándolos en función del número de tickets (ventas) registrados en 2025. Asimismo, se trabajará en la mejora del sistema de recogida de datos con el fin de disponer de información más precisa en próximos reportes.

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN GRUPO RODILLA Y HAMBURGUESA NOSTRA (kg/kg PRODUCIDO) (OBRADORES)	2025	2024
RTP	0,0005	0,0003
Residuos no peligrosos	0,0364	0,0336
Residuos valorizables	0,0166	0,0145

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN GRUPO RODILLA Y HAMBURGUESA NOSTRA (kg/n.º TICKETS) (ESTABLECIMIENTOS PROPIOS)	2025	2024
RTP	0,0000	0,0000
Residuos no valorizables	0,0086	0,0067
Residuos valorizables	0,0253	0,0233

## DESPERDICIO ALIMENTARIO

Damm está comprometido en la lucha contra el desperdicio alimentario y por ello busca sistemas de producción circular para recuperar los materiales sobrantes y darles una nueva vida. En términos de recuperación y valorización de residuos y subproductos, se puede distinguir entre las mermas que se destinan a la alimentación animal (como bagazo y levadura, entre otros) y los demás tipos de residuos.

En 2025 se ha iniciado el diseño de un plan marco de prevención y reducción del desperdicio alimentario con el objetivo de sistematizar y reforzar las acciones ya implementadas en los distintos modelos de negocio de la compañía —incluidas fábricas de agua y cerveza, malterías, logística, restauración y otras actividades—, así como de dar cumplimiento a la Ley de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

El 100 % del bagazo que resulta del proceso de cocción de los cereales durante la elaboración de la cerveza se suministra a granjas para la alimentación animal. En 2025 se han podido reaprovechar 151.000 toneladas del bagazo generado en la fábrica de El Prat de Llobregat. Un proceso similar se realiza con la levadura extraída del proceso de fermentación, que posteriormente se convierte en alimento para animales.

Estrella de Levante cuenta con un proyecto de agricultura regenerativa a través del aprovechamiento de algunos residuos de la industria cervecera, con lo que ha conseguido un objetivo doble: mejorar la calidad y la fertilidad de los suelos degradados y, al mismo tiempo, reciclar residuos orgánicos de una forma racional y respetuosa con el medio ambiente. Los residuos utilizados son el bagazo de la cerveza, que, debidamente acondicionado, puede formar parte de biofertilizantes que se pueden aprovechar en la agricultura, y también los residuos de levadura generados, que se pueden emplear como bioestimulantes edáficos, lo que provocaría un posible beneficio para adaptar la agricultura al cambio climático. Además, en el marco del programa autonómico RIS4 se está desarrollando un proyecto de valorización alimentaria destinado a la elaboración de *crackers* a partir del bagazo, con uso previsto para consumo humano. Esta iniciativa impulsa la economía circular mediante el aprovechamiento de subproductos del proceso cervecero.

Grupo Rodilla continúa trabajando para contribuir a la reducción de mermas de producto, con medidas a distintos niveles como el ajuste de formatos de materias primas según cantidades de ingredientes en cada receta, el establecimiento de caducidades tanto de productos elaborados como de ingredientes en función de los formatos y los modos de conservación más adecuados, el uso de un mismo producto para diferentes recetas, el control de fechas de caducidad y de la correcta rotación, y la concesión de varias ampliaciones autorizadas por las empresas proveedoras sobre el tiempo de consumo preferente en productos seguros. Además, ha continuado con el ajuste de los formatos de materias primas en los escandallos de elaboración de rellenos, salsas y productos de pastelería para evitar mermas de producto «una vez abierto».

Además, Grupo Rodilla comunica a los clientes la disponibilidad de envases para llevarse la comida sobrante y sigue realizando donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes cuyo consumo es seguro.

En 2025, como novedad, se ha desarrollado el «Pack Sorpresa», implementado primero en las tiendas propias y que posteriormente, en 2026, se implementará en las tiendas franquiciadas de Rodilla. Así, a través de la web o de la app Rodilla, el cliente puede disponer de estos packs con los productos que no se han vendido al final del día, reduciendo así el desperdicio generado. Asimismo, se mantienen con la app móvil Too Good to Go en 13 locales (7 Rodilla y 6 Cafés).

El Obrador de Hamburguesa Nostra genera subproductos de origen animal no destinados al consumo humano. Estos subproductos se gestionan a través de los gestores autorizados, que realizan un uso seguro y sostenible de los mismos, para que se puedan reutilizar en distintas aplicaciones en industrias de productos farmacéuticos, de piensos y del cuero, y también para la producción de energía por la introducción de nuevas tecnologías.

En A Padaria Portuguesa se han implementado diversas iniciativas, entre ellas la valorización del aceite usado procedente de los procesos de fritura, la reutilización del pan no vendido en las tiendas para elaborar tostadas internamente y el aprovechamiento de los posos de café, que se entregan a Nãm, socio que los utiliza para producir setas que posteriormente se incorporan a la elaboración de empanadas vegetarianas.

En Rumbo Sport, con el objetivo de reducir el desperdicio alimentario, el pedido del tentempié ofrecido en el circuito de pádel Estrella Damm se ajusta al número final de participantes en cada torneo. Además, los excedentes generados se ponen a disposición de los asistentes y clientes para que se los lleven en envases reutilizables, fomentando así su aprovechamiento.

# USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

## AGUA

### (GRI 303)

El agua es una materia prima esencial para la producción de cerveza, agua mineral y refrescos, y se obtiene principalmente de manantiales y pozos subterráneos. Damm reconoce la importancia de optimizar el uso del agua en sus procesos productivos y, por tanto, promueve de forma constante medidas de mejora para controlar y reducir el consumo de agua en todas las fases de producción. La empresa ha impulsado varios proyectos de investigación y desarrollo con el objetivo de reducir la cantidad de agua requerida por hectolitro de producto.

Asimismo, es primordial considerar el impacto del cambio climático en los recursos hídricos, ya que las sequías y las inundaciones pueden generar escasez de suministros, limitaciones en el ámbito agrícola y aumentos de precios, lo que podría afectar a toda la cadena de valor de la industria.

En marzo de 2023, debido a la situación de sequía en Cataluña, se iniciaron diferentes acciones, que se han mantenido durante los años siguientes, en el área de cervecería de la fábrica de El Prat de Llobregat para reducir el consumo de agua sin afectar al proceso de producción.

- Utilización de un sistema de control del consumo de agua en continuo a través de un software especializado para poder realizar un seguimiento en tiempo real de cada etapa del proceso, lo que permite encontrar oportunidades de mejora del ahorro hídrico, así como detectar de forma inmediata contratiempos que puedan afectar al consumo de agua.
- Optimización de la captación de agua subterránea, que permite mejorar la calidad del agua en el momento de la captación, facilita el tratamiento y reduce el consumo de agua y energía.
- Tratamiento del agua del acuífero a través de un sistema de ósmosis inversa como tratamiento previo al proceso productivo. El nuevo sistema permite recuperar hasta el 90 % del agua restante del proceso de ósmosis y ahorrar un 17 % en la extracción del pozo.
- Aprovechamiento del agua a través de la reutilización en varios puntos del proceso.
- Utilización de nuevos equipos de alta eficiencia que han permitido reducciones de más del 70 % en el consumo de agua.
- Minimización de la necesidad de enfriamiento de la cerveza después de los pasteurizadores, lo que implica un ahorro adicional de agua en esta etapa.
- Reducción del tiempo en los procesos de esterilización y de impulso con agua de líneas de envío de cerveza en los trenes de envasado.
- Sustitución de membranas de recuperación de agua de rechazo de la ósmosis inversa de tratamiento de agua.
- Ampliación de la recuperación de agua de los pasteurizadores de la nueva línea de latas T19.
- Mejoras en el sistema de regeneración de agua de los pasteurizadores de toda la fábrica y su distribución nuevamente a los pasteurizadores y bombas de vacío llenadoras.

- Recuperación de agua procedente de la esterilización de filtros de cervecería para su reutilización en procesos de limpieza.
- Nuevos caudalímetros en los pozos.

Fuera del ámbito de la fábrica de El Prat de Llobregat, Damm, junto con Ciments Molins y la Comunidad de Usuarios del Delta del Llobregat, participa en el proyecto de balsas de recarga del río Llobregat en Molins de Rei, aprobado por la ACA. Estas infraestructuras, vinculadas al proyecto INTERREG SUDOE AQUIFER, han permitido infiltrar 138.595 m<sup>3</sup> de agua durante el último año, contribuyendo a compensar la huella hídrica corporativa. Está pendiente la conexión con el colector de agua regenerada de la depuradora del Baix Llobregat, que la ACA prevé ejecutar en el segundo semestre de 2026 y que permitirá aumentar el caudal de recarga sin depender del caudal ecológico del río.

Paralelamente, se ha calculado el impacto positivo del proyecto mediante la metodología de créditos de agua positiva (CAP) desarrollada por Act4Water, verificada por DNV en 2025 y ya presentada a la ACA para su reconocimiento oficial. Para 2026 se incrementará a 20.000 € anuales el presupuesto de conservación de las balsas —aportando Damm el 50 %— con el fin de garantizar su correcto funcionamiento y aumentar los CAP asociados al proyecto.

Tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como los centros de Estrella de Levante y La Moravia cuentan con la certificación de su huella hídrica por parte de la Water Footprint Network, así como la certificación de su huella de agua bajo la norma ISO 14046:2016. Estas certificaciones demuestran el compromiso de las empresas en la gestión responsable de sus recursos hídricos y en la reducción de su impacto ambiental a través de la evaluación y la medición de su consumo de agua y la identificación de oportunidades de mejora.

Desde el año 2021, tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como Estrella de Levante mantienen la categoría Platinum de EsAgua, sello que reconoce los esfuerzos realizados por estas compañías en el cálculo de su huella hídrica y en la difusión de los resultados obtenidos a través de la plataforma EsAgua. Además, ambas empresas implementan medidas concretas para reducir su huella hídrica en áreas específicas, lo que se verifica mediante el cálculo periódico de la huella hídrica. El objetivo es fomentar la conciencia sobre la importancia de la gestión del agua y difundir el concepto de huella hídrica entre todos los grupos de interés, tanto dentro como fuera de la organización.

Cervezas Victoria dispone de un sistema de reducción de sólidos basado en un tornillo deshidratador situado en la salida de la depuradora para garantizar el cumplimiento de los valores límite de sólidos en suspensión en el efluente. En 2025 se ha instalado un nuevo depósito externo de sosa cáustica para reducir los vertidos químicos a la fosa negra, ahorrar producto, mejorar el impacto ambiental y disminuir los niveles de conductividad.

En la fábrica de Bedford se han instalado válvulas de sumidero en los desagües del recinto para evitar que posibles fugas o productos químicos lleguen al río Great Ouse.

Las empresas del negocio de agua de Damm disponen de planes de aprovechamiento de los recursos y perímetros de protección de los acuíferos para la gestión del agua de las plantas. El impacto ambiental que se genera es el consumo de agua y las limpiezas y desinfecciones de las instalaciones industriales, y se produce un vertido a río que pasa por las depuradoras propias antes del punto final de evacuación en la cabecera del río. Destaca el ahorro de agua en la fábrica de Meres gracias al intercambiador en el paster (equipo de pasteurización térmica que garantiza la seguridad alimentaria del producto), así como la reforma en la planta de Aguas de San Martín de Veri del sistema de bombeo de salida del manantial con el objetivo de aprovechar de manera prioritaria el agua procedente de la propia fuente y reducir la necesidad de extracción desde el pozo.

Por su parte, Grupo Rodilla ha seguido mejorando los ratios de consumo de agua por kilogramo prácticamente todos los meses del año. Además, se ha optimizado el sistema de refrigeración por agua de los condensadores, mejorando la pulverización y reduciendo el tiempo total de consumo pese a aumentar la frecuencia de uso.

El Obrador de Hamburguesa Nostra ha organizado la producción para fabricar productos similares de forma consecutiva, evitando limpiezas intermedias y reduciendo el consumo de agua, y utiliza un túnel de lavado que minimiza el uso de agua en la limpieza de envases.

Para mejorar la eficiencia en el uso del agua, en A Padaria Portuguesa se sustituyeron los grifos de las zonas de atención al cliente de las 74 tiendas por modelos temporizados de cierre automático, reduciendo el tiempo de flujo sin poner en compromiso la higiene. Además, se informó a los clientes mediante mensajes de concienciación colocados en los espejos junto a los lavabos.

En cuanto a los riesgos hídricos y las medidas de gestión implementadas, en coherencia con el principio de precaución y con el compromiso del grupo de proteger los recursos hídricos, las distintas sociedades realizan evaluaciones periódicas de riesgos vinculados al agua y analizan su disponibilidad, calidad y usos operativos. Estas evaluaciones permiten identificar los principales riesgos potenciales; aplicar metodologías de análisis adaptadas a cada actividad, y establecer medidas de gestión orientadas a prevenir o mitigar impactos.

A modo de ejemplo, en el negocio de aguas existe un riesgo inherente relacionado con la disponibilidad del recurso, dado que constituye la materia prima principal. Este riesgo se mantiene controlado gracias a los planes de aprovechamiento y a la gestión diaria de pozos y acuíferos. Entre las medidas implementadas destacan el control de aforos en Fuente Liviana para la renovación de concesiones, la sustitución de sondas de pozos por sondas CTD, la mejora de las instalaciones del manantial de Veri mediante nuevas conducciones para optimizar la surgencia natural, y la instalación de contadores en los reboses de los manantiales para mejorar la precisión en el seguimiento de recursos en Font Major. Además, en todas las plantas se realiza un control continuado de aforos, precipitaciones, recargas y estado del acuífero con el apoyo de geólogos especializados.

Por otro lado, aunque actualmente no se prevé una reducción del suministro según la Comunidad de Madrid, en el obrador de Hamburguesa Nostra se han analizado escenarios de riesgo que podrían afectar a la limpieza en los cambios de producto o a la hidratación de ingredientes. Como medida preventiva, se han identificado los puntos críticos del proceso y se ha evaluado la posibilidad de reducir el uso de agua ajustando determinadas formulaciones en caso de restricciones futuras.

**(303-5)**

CONSUMO DE AGUA SEGÚN FUENTE (m³)	2025	2024
<b>Cerveza</b>	<b>6.125.483</b>	<b>6.036.426</b>
Agua procedente del suministro municipal	288.286	250.585
Aguas subterráneas	5.837.197	5.785.841
<b>Agua y refrescos</b>	<b>1.295.000</b>	<b>1.293.013</b>
Agua procedente del suministro municipal	1.663	1.364
Aguas subterráneas y de manantial	1.293.337	1.291.649
<b>Malterías<sup>1</sup></b>	<b>541.060</b>	<b>558.424</b>
Aguas superficiales (de canal)	397.449	399.431
Aguas subterráneas	142.155	157.632
Agua procedente del suministro municipal	1.456	1.361
<b>Alfil Logistics</b>	<b>6.684</b>	<b>9.651</b>
Agua procedente del suministro municipal	6.684	9.651
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)</b>	<b>4.345</b>	<b>4.499</b>
Agua procedente del suministro municipal	4.345	4.499
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)<sup>2</sup></b>	<b>22.830</b>	<b>20.950</b>
Agua procedente del suministro municipal	22.830	20.950
<b>A Padaria Portuguesa<sup>3</sup></b>	<b>87.780</b>	-
Agua procedente del suministro municipal	87.780	-
<b>Lácteos<sup>4</sup></b>	<b>33.340</b>	<b>454.002</b>
Aguas subterráneas	33.340	448.642
Agua procedente del suministro municipal	0	5.360

(1) El consumo de agua de maltería incluye únicamente Maltería La Moravia, SL., por tanto no se incluye la maltería dentro de la fábrica de Estrella de Levante (Espinardo).

(2) El consumo de agua de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarca un 34 % del total en 2024, y un 37 % del total en 2025.

(3) Se reportan solamente datos de 2025, dado que la empresa no formaba parte del grupo en 2024.

(4) La diferencia porcentual en los datos se debe a que los de 2024 incluyen Agama y Cacaolat, mientras que los de 2025 solamente incluyen Agama.

Nota: El agua consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) fue de 4.220 m³ en 2024 y de 4.280,00 m³ en 2025.

CONSUMO DE AGUA EN VALORES RELATIVOS	2025	2024
<b>Cerveza (hl/hl envasado)</b>	<b>4,26</b>	<b>4,22</b>
<b>Agua y refrescos (hl/hl envasado)</b>	<b>1,84</b>	<b>1,96</b>
<b>Maltería (hl/t producida)</b>	<b>60,04</b>	<b>61,84</b>
<b>Alfil Logistics (hl/palés movidos)</b>	<b>0,01</b>	<b>0,01</b>
<b>Lácteos (hl/hl envasado)</b>	<b>0,54</b>	<b>7,86</b>

En 2025 las fábricas de El Prat de Llobregat y de Estrella de Levante y Maltería La Moravia han reciclado un total de 453.376,6 m³ de agua (en 2024, 356.313 m³). El aumento de agua reciclada se debe al aumento de horas de los motores de cogeneración en Maltería La Moravia. Por otra parte, Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) han reutilizado 932,47 m³ (en 2024, 947,42 m³).

## MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES

### (GRI 301)

Damm cuenta con una estrategia basada en la innovación y la sostenibilidad para responder a las exigencias actuales del mercado y de las regulaciones. Para lograrlo, la compañía está trabajando en el desarrollo de envases más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, integrando el concepto de economía circular en todas las etapas de la producción. Esta iniciativa permite reducir el consumo de materias primas y materiales, al mismo tiempo que se mejora la eficiencia en la gestión de los residuos generados durante el proceso de producción.

En este sentido, en 2025 Damm ha impulsado diversas iniciativas centradas en la optimización de materiales, orientadas a mejorar la sostenibilidad y a reducir el consumo de recursos. Entre ellas destacan la optimización del *packaging* semielaborado para mejorar la reciclabilidad, la reducción del uso de vidrio en los envases, la optimización de la composición de los materiales de cartón —incluyendo ajustes en la tipología de impresión y la estandarización de troqueles— y el cambio de bandeja a plancha de cartón para disminuir residuos. Asimismo, se han optimizado los materiales utilizados como envase terciario y se ha reducido la cantidad de plástico empleado mediante la mejora del film plástico, la reducción del espesor del film estirable y la optimización de los materiales usados en las agrupaciones.

La fábrica de El Prat de Llobregat y Estrella de Levante cuentan con la certificación Aluminium Stewardship Initiative (ASI), estándar de rendimiento que garantiza la integración de cuestiones ambientales, sociales y éticas para todo el ciclo de vida del aluminio de las latas (producción, fabricación, elaboración de cerveza y reciclaje). En este marco, la compañía fomenta el eco-diseño de envases y embalajes reduciendo el uso de materiales, mejorando su reciclabilidad e incrementando constantemente el porcentaje de materias primas de origen reciclado en su composición.

Las principales empresas proveedoras de vidrio para las botellas de marca emplean como mínimo un 70 % de vidrio reciclado procedente de otras botellas. Además, el film retráctil utilizado tanto en marcas de la compañía como en marcas de distribución tiene un 70 % de material reciclado. En el caso de las latas de aluminio de Voll-Damm, el porcentaje de contenido reciclado alcanza el 69 %.

La fábrica de cerveza de El Prat de Llobregat utiliza papel y cartón procedentes de bosques gestionados de forma sostenible y responsable, y exige a sus proveedores la posesión de los certificados PEFC (Programa de Reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal) y FSC (Consejo de Gestión Forestal).

En el negocio de aguas se sigue trabajando en la revisión, el diseño y el desarrollo de nuevos envases de PET sin retorno para reducir su impacto medioambiental y adaptarse a los nuevos cambios legislativos ya aplicados y a los que se prevé que se implanten en el futuro. Para determinar la estrategia y las decisiones en materia de envases, se realizó previamente un extenso estudio de mercado del sector de aguas a fin de evaluar la situación actual, ver las tendencias del sector y tomar decisiones respecto a la estrategia que debe adoptar nuestra organización. Se llegó a la conclusión de que es necesario reducir nuestro impacto medioambiental disminuyendo el peso de nuestros materiales plásticos y asegurando el cumplimiento de los objetivos europeos y nacionales fijados.

En el este sentido, los distintos tipos de envases incorporan porcentajes variados de plástico reciclado, con algunos formatos que llegan al 100 %, otros que se mantienen en plástico virgen y una mayoría que usa alrededor del 30 %. Además, ciertos diseños de boca permiten reducir el uso de plástico o aportar mayor versatilidad según el tipo y el tamaño del envase.

Por otro lado, durante 2025 Grupo Rodilla ha seguido aplicando medidas sostenibles en sus envases de un solo uso, incorporando materiales con certificación forestal sostenible (FSC o PEFC) y mejorando la reciclabilidad mediante la sustitución de plásticos por papel/cartón, como el cambio de bases de ensaladeras en todos los locales o la sustitución de bandejas y tapas en *catering*. También se han reemplazado los envases de helado de EPS por envases de PET de mayor capacidad. Además, se ha reducido la cantidad de material empleado gracias a la disminución del gramaje de vasos de café (de 7,2 g a 6,3 g) y paletinas de madera (de 1,4 g a 1 g). Estas acciones se suman al impulso de los envases reutilizables, la reducción del film de envasado y la sustitución de salseras, tapas y otros envases por alternativas de fibra o cartón en el 100 % de los locales.

El Obrador de Hamburguesa Nostra ha continuado reduciendo el uso de envases de cartón en la recepción de materias primas mediante la implementación de cajas retornables para los proveedores. También ha ajustado el tamaño de las cajas para aprovechar mejor el espacio en los palés, disminuyendo el número de palés necesarios y reduciendo los viajes para transportar la mercancía. Asimismo, ha modificado la colocación de los pedidos para optimizar la capacidad de cada palé, lo que contribuye a una mayor eficiencia logística y a la reducción del impacto ambiental. Además, dentro de los materiales auxiliares utilizados para la fabricación del producto final, las bandejas contienen aproximadamente un 80 % de plástico reciclado (rPET).

En A Padaria Portuguesa se garantiza el uso de materiales reciclados y el abastecimiento sostenible gestionando todos los envases de comida para llevar a través del sistema nacional de recuperación de envases operado por Sociedade Ponto Verde (SPV), cumpliendo con la normativa y asegurando su correcta recogida, tratamiento y reciclaje. Además, los productos de papel ofrecidos a los clientes, como las servilletas y el papel para secar las manos, están elaborados con papel reciclado.

**(301-1)**

MATERIALES Y MATERIAS PRIMAS UTILIZADOS (t)		2025	2024
Cerveza y refrescos <sup>1</sup>	Materias primas para cerveza (malta, arroz, maíz, cebada en proceso y lúpulo)	223.061	222.168
	Materiales para cerveza y refrescos (vidrio, aluminio, acero, papel/cartón y plástico)	151.717 <sup>2</sup>	166.233
Agua	Materiales para envasado de agua (plásticos PE y PET, papel/cartón, aluminio y acero)	7.812	7.634
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	Materias primas (carne e ingredientes)	1.607	1.654
	Materiales (bandejas, celofán, film y fajines)	33	30
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	Materiales (papel, cartón, plástico, aluminio, madera, fibra y otros)	319	301 <sup>3</sup>
A Padaria Portuguesa <sup>4</sup>	Materias primas	5.942	-
	Materiales	467	-

(1) Los datos incluyen las fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Santarém (Portugal) y Estrella de Levante Fábrica de Cervezas.

(2) La variación se debe a que en 2024 se incluyeron por error los datos de *co-packing*, mientras que en 2025 solo se han considerado los datos propios.

(3) Los valores de 2024 han sido ajustados tras una revisión de los criterios de cálculo aplicados.

(4) Se reportan solamente los datos de 2025, dado que la empresa no formaba parte del grupo en 2024.

## ENERGÍA

Damm continúa avanzando en su estrategia de eficiencia y optimización energética, orientando su consumo hacia fuentes limpias. Desde 2014, la compañía ha impulsado que la energía eléctrica de sus centros de producción y logística sea de origen renovable, una iniciativa que hoy cubre prácticamente todo su suministro eléctrico. Este esfuerzo sostenido permite reducir las emisiones en 23.000 toneladas de CO<sub>2</sub> anuales y consolida un modelo donde el 34% de la energía total consumida ya proviene de fuentes renovables.

En 2025 Damm ha mantenido la potencia instalada de autoconsumo fotovoltaico alcanzada en el ejercicio anterior, sin que se hayan producido ampliaciones ni nuevas instalaciones durante el periodo. La capacidad total instalada se mantiene en 11.854 kWp, correspondiente a las instalaciones ubicadas en El Prat de Llobregat, Salem, Maltería La Moravia, Estrella de Levante y Santarém (Portugal). Como resultado de las ampliaciones ejecutadas en ejercicios anteriores, el parque fotovoltaico existente ha permitido que la compañía duplique su capacidad de producción de energía renovable, alcanzando una generación estimada de hasta 15 GWh de electricidad al año.

Asimismo, se conserva el mismo modelo de operación y se destina el 85,31 % de la potencia instalada exclusivamente al autoconsumo sin vertido de excedentes a red.

Gracias a la potencia fotovoltaica instalada en ejercicios anteriores, Damm puede autoproducir con energía renovable cerca del 9 % de la energía total que consume. Esta capacidad de generación propia se enmarca en el propósito de la compañía de reducir su huella medioambiental y avanzar en la descarbonización de sus operaciones. En este sentido, el parque fotovoltaico existente contribuye a evitar la emisión de aproximadamente 7.000 toneladas de CO<sub>2</sub> al año, un impacto positivo que se ha mantenido durante el ejercicio 2025.

El resto de la energía eléctrica necesaria para la producción dentro de Damm es de origen renovable.

Fruto de estas medidas, Damm recibió en 2024 el premio Sustainability Action, otorgado por Compromiso RSE, que otorga un reconocimiento a Damm por duplicar la extensión del parque fotovoltaico hasta alcanzar una superficie de 59.000 m<sup>2</sup>.

En 2025 la energía generada por la Compañía de Explotaciones Energéticas (CEE) ha sido de 79.686 MWh (73.462 MWh en 2024).

El 100 % de la energía consumida en los establecimientos propios de Grupo Rodilla, así como en los obradores de Artesanía de la Alimentación, es de origen renovable. En los locales en régimen de alquiler, la energía es renovable cuando la compañía puede gestionar el contrato eléctrico.

Por su parte, A Padaria Portuguesa ha instalado un sistema fotovoltaico con una capacidad de 169 kWp (140 kW) en la planta de Marvila. Este proyecto supone el primer gran paso hacia la mejora de la eficiencia energética y la reducción de la dependencia de la electricidad externa. Gracias a esta implementación, aproximadamente el 14 % del consumo total de la planta se cubre con energía renovable generada *in situ*, lo que ha permitido reducir la compra de electricidad sin afectar a los niveles de producción.

Acciones destacadas en 2025 para el fomento de la eficiencia energética:

- En la planta de El Prat se ha instalado un economizador en la caldera de vapor con el objetivo de mejorar la eficiencia en la generación de calor. Este sistema permite recuperar el calor residual de los gases de combustión y utilizarlo para precalentar el agua de alimentación de la caldera, lo que se traduce en una mejora energética aproximada del 3,5 %, equivalente a un ahorro anual de unos 4.500 MWh, y en una reducción directa del consumo energético y de las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas.
- En la fábrica de Salem se ha puesto en marcha la microturbina de biogás instalada en 2024. Esta microturbina permite ahorrar 445 MWh eléctricos para autoconsumo y ha producido 223 MWh PCS en forma de energía térmica 100 % renovable.
- En la fábrica de Meres se dispone de un intercambiador en el paster que permite recuperar calor de los baños interiores y reutilizar más agua. Los ahorros directos en gas natural se estiman en más de 1.500 MWh PCS del consumo anual de la fábrica, teniendo en cuenta la subida de producción con respecto a 2023.
- En Maltería La Moravia se han incorporado baterías de vidrio en el proceso de secado de la malta con el fin de mejorar la eficiencia térmica. Estas baterías permiten recuperar energía del aire húmedo expulsado al exterior y aprovecharla en el propio proceso de secado, reduciendo así el consumo térmico necesario para eliminar la humedad del grano.
- En la fábrica de Fuente Liviana se ha instalado un medidor de turbidez y se ha remplazado el variador de frecuencia, con lo que se ha logrado mejorar el uso del agua y reducir el consumo de energía. Asimismo, se ha ejecutado la implantación de un gas refrigerante de última generación, diseñado para mejorar la eficiencia de los sistemas de refrigeración y reducir su impacto climático.

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES**

- En Grupo Rodilla, en 2025 se consolidó el apagado selectivo de la caldera en horarios de baja actividad, lo cual ha sido posible gracias a las mejoras previas en la instalación (remodelación del sistema de tuberías, instalación de un flujostato y programación del encendido en «dos llamas»), que reducen tanto el consumo de combustible como la generación de residuos de combustión. Además, las fases de desescarche de la cámara de congelación se realizan ahora en momentos de menor actividad, facilitando la recuperación de la temperatura y disminuyendo el consumo del sistema de frío y la formación de escarcha. Paralelamente, las luminarias se sustituyen progresivamente por tecnología LED y se apagan en zonas sin actividad. También se ha escalado la producción de masas batidas a maquinaria industrial más eficiente y se han ajustado tiempos y temperaturas de horneado de roscones y brownies, logrando reducir el consumo de gasoil.
- El Obrador de Hamburguesa Nostra ha continuado con la mejora de la eficiencia energética y la reducción de los consumos energéticos gracias a la reparación de la cámara de congelación, la desconexión del sistema de refrigeración cuando las salas están vacías y el cambio en el uso de recipientes para optimizar el espacio en los palés y reducir el número de movimientos.

**(302-1)**

CONSUMO DE ENERGÍA (MWh)	2025	2024
<b>Cerveza</b>	<b>444.141</b>	<b>430.195</b>
Energía eléctrica	153.104	145.266
Energía térmica	291.037	284.929
<b>Agua y refrescos</b>	<b>74.376</b>	<b>63.475</b>
Energía eléctrica	37.841	32.894
Energía térmica	36.535	30.581
<b>Malterías</b>	<b>84.051</b>	<b>85.960</b>
Energía eléctrica	12.986	12.676
Energía térmica	71.065	73.284
<b>Alfil Logistics</b>	<b>9.444</b>	<b>10.591</b>
Energía eléctrica	5.637	6.123
Energía térmica	3.807	4.468
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)</b>	<b>897</b>	<b>910</b>
Energía eléctrica	775	790
Energía térmica <sup>1</sup>	122	120
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)</b>	<b>5.836</b>	<b>5.743</b>
Energía eléctrica <sup>2</sup>	5.539 <sup>3</sup>	5.533
Energía térmica <sup>4</sup>	297 <sup>5</sup>	210
<b>A Padaria Portuguesa<sup>6</sup></b>	<b>12.019</b>	-
Energía eléctrica	10.360	-
Energía térmica	1.659	-
<b>Lácteos<sup>7</sup></b>	<b>3.049</b>	<b>32.934</b>
Energía eléctrica	1.608	12.267
Energía térmica	1.441	20.667

(1) No hay consumo de energía térmica en El Obrador de Hamburguesa Nostra, SL.

(2) El consumo eléctrico de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarca un 71 % del total en 2025, y el 78 % en 2024.

(3) Se realiza una estimación de los meses de noviembre y diciembre por falta de datos.

(4) El consumo de gas natural en 2025 y 2024 corresponde a 5 y 4 locales, respectivamente, que representan el 100 % de los establecimientos con consumo de gas, y el incremento registrado se debe principalmente al mayor consumo asociado a la ampliación del perímetro considerado en 2025.

(5) Se realiza una estimación del mes de diciembre por falta de datos.

(6) Se reportan solamente los datos de 2025, dado que la empresa no formaba parte del grupo en 2024.

(7) Los datos de 2024 incluyen Cacaolat y Agama, mientras que los de 2025 solamente incluyen Agama, lo que explica la variabilidad en los datos.

Nota: La energía eléctrica consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ha ascendido a 1.471 MWh en 2024 y a 1.463,24 MWh en 2025.

**(2-28)**

Damm forma parte de la iniciativa Grup de Gestors Energètics (GGE), grupo de referencia de los profesionales de la energía que tiene como objetivo promover la reducción de la intensidad energética para favorecer la sostenibilidad y la competitividad económica.

# PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Damm, consciente de la necesidad de ampliar sus ámbitos de actuación y su impacto en materia de sostenibilidad y compromiso medioambiental, ha desarrollado un conjunto de iniciativas orientadas a la protección y la conservación de la biodiversidad. Todas estas actuaciones se integran en el Plan de Biodiversidad de Damm, reconocido en los Premios Agenda 2030 del Ajuntament de Barcelona como reflejo del compromiso de la compañía con la preservación del entorno natural.

## **(304-1)**

Parte de las actividades de Damm se desarrollan en entornos de especial valor ecológico. En este sentido, la fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona) se sitúa dentro del ámbito de protección de la gaviota de Audouin (*Larus audouinii*), especie declarada en peligro de extinción en Cataluña, así como del chorlitejo patinegro (*Charadrius alexandrinus*), especie protegida de la fauna salvaje autóctona. Por su parte, la fábrica de Fuente Liviana (Huerta del Marquesado) se encuentra ubicada tanto en la zona de protección de la avifauna frente a la colisión y electrocución en líneas eléctricas de alta tensión como en una zona de especial protección para las aves (ZEPA). Asimismo, las dos plantas de Aguas de San Martín de Veri están localizadas dentro de la zona de protección de la avifauna frente a la colisión y electrocución en líneas eléctricas de alta tensión y en el ámbito de aplicación del Plan de recuperación del quebrantahuesos (*Gypaetus barbatus*).

En este contexto, y en coherencia con las directrices del Plan de Biodiversidad, durante 2025 Estrella Damm ha participado en diversas actuaciones orientadas a la protección y la conservación de la biodiversidad, todas estrechamente vinculadas con el plan de voluntariado corporativo #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, reforzando así la implicación activa de las personas trabajadoras en la preservación del entorno natural.

- **Limpieza de la playa de El Prat de Llobregat.** En el marco de la celebración del Día Internacional de las Playas, alrededor de 380 personas voluntarias, entre las que había colaboradores y colaboradoras de Damm, llevaron a cabo una limpieza multitudinaria de la playa de El Prat de Llobregat (Barcelona). Esta iniciativa ha sido impulsada por cuarto año por Estrella Damm y la Fundación CRAM con el objetivo de concienciar a la población sobre la emergencia ecológica a la que está expuesto el Mediterráneo. La jornada tuvo tres partes principales: la liberación de la tortuga Lemon, apadrinada por Damm, la limpieza de microplásticos por equipos de la playa y finalizó con un concierto del grupo River Omelet en las instalaciones del CRAM.
- **Restauración de un bosque de algas en el Parc Natural del Cap de Creus en colaboración con el Centro de Estudios Avanzados de Blanes (CEAB-CSIC).** Estrella Damm ha seguido colaborando con el Centro de Estudios Avanzados de Blanes (CEAB-CSIC) para restaurar un bosque de algas en el Parc Natural del Cap de Creus, en concreto en la zona de Port Lligat (Cataluña). El proyecto, que reintroduce algas pardas, o del género *Cystoseira* (concretamente la especie *Gongolaria barbata*), en su hábitat natural tras cuatro décadas extintas, busca devolver al ecosistema marino del Mediterráneo uno de los hábitats más importantes para su diversidad y productividad.
- **Ferreter.** Durante el 2025 el proyecto ha seguido su curso y se ha llevado a cabo el seguimiento de los ejemplares liberados en el 2021.
- **Recuperación del fartet.** Durante el 2025 se ha dado continuidad al proyecto, y se ha realizado el seguimiento de los ejemplares liberados en junio de 2024. Esta acción está incluida en el convenio de colaboración vigente entre Damm, la Fundación Barcelona Zoo y el Consorci del Delta del Llobregat, y forma parte del plan educativo «Salvem el fartet», una iniciativa para concienciar sobre la situación en la que se encuentra este pez mediterráneo, declarado en peligro de extinción.

- **Segunda liberación de la tortuga Complot con motivo del Día Mundial de los Océanos.** Tras su regreso al CRAM, la tortuga apadrinada por Damm en 2023 volvió a ser liberada después de recuperarse de sus lesiones.
- **Cangrejo de río.** Fuente Liviana ha seguido colaborando con la Consejería de Desarrollo Sostenible de Castilla-La Mancha en el proyecto para repoblar la cuenca del río con esta especie autóctona de cangrejo de río que estaba prácticamente extinguida desde hace medio siglo.
- **Naturalización de la Antigua Fábrica Estrella Damm.** Durante el 2025 se han mantenido y mejorado las acciones de naturalización llevadas a cabo durante los años anteriores en las instalaciones de la Antigua Fábrica Estrella Damm con el objetivo de seguir enriqueciendo la biodiversidad de nuestro alrededor y poder disfrutar de entornos más saludables.

La contribución a la preservación y el cuidado del medioambiente, con especial interés en el Mar Menor, es el principal foco de actuación de la Fundación Estrella de Levante. En 2025 ha impulsado las siguientes actuaciones:

- Colaboración con la asociación Hippocampus en acciones de ciencia ciudadana, investigación y conservación para la protección del Mar Menor y el Mediterráneo mediante censos de caballitos de mar, itinerarios educativos y limpiezas de fondos marinos en Murcia, Mallorca y Valencia que han permitido retirar más de 9 toneladas de residuos.
- Apoyo a ANSE en la recuperación de las Salinas de Marchamalo (proyecto RESALAR), reactivando la actividad salinera de forma sostenible y mejorando los valores ambientales y la biodiversidad del enclave, así como en la restauración de arenales y humedales del entorno del Mar Menor y otros espacios de la cuenca del Segura (como Los Carrizales), para la recuperación de la cerceta pardilla y la mejora ambiental en zonas de montaña como Hoya Lóbrega-Macizo de Villafuerte (Moratalla).
- Colaboración con la asociación Columbares en acciones de restauración ecológica en la finca de Los Pelaos y con la Asociación de Amigos del Museo de la Huerta en iniciativas de sensibilización ambiental en la Huerta de Murcia y el entorno del río Segura, promoviendo el cuidado del agua, la recuperación de hábitats y el voluntariado.
- Impulso de proyectos de inclusión social y sostenibilidad con AFEMAC, AIDEMAR, APCOM y Proyecto Abraham, que incluyen la recogida de latas en el litoral, la formación agrícola en el cultivo de lúpulo y la elaboración de *tote bags* con material textil reciclado.
- Trabajo conjunto con el ITAP en ensayos de agricultura sostenible en parcelas de cebada para maltería en los que se han evaluado tecnologías para optimizar la fertilización, el uso de agua y fitosanitarios, y también el cálculo de balances ambientales.
- Avances con la UCAM en la monitorización de descargas hacia el Mar Menor en la Rambla del Albuñón, mediante análisis de imágenes y el desarrollo de una sonda para medir caudal, nitratos y pH en tiempo real y, por otro lado, colaboración con la UPCT en la investigación de la cebada como posible filtro verde.
- Participación en el consorcio del proyecto AgriConCiencia junto a AILIMPO, CEBAS-CSIC, ANSE y la UMU a fin de demostrar prácticas agrícolas basadas en evidencias científicas que reduzcan el impacto en el Mar Menor, mejoren los suelos y la biodiversidad, controlen la erosión y diversifiquen los cultivos, logrando la cosecha de cerca de 100.000 kg de cebada con capacidad de absorción de nitratos.
- Desarrollo del proyecto RemediOS2 junto a IEO, WWF, ANSE, CEBS-CSIC y la Consejería de Medio Ambiente y Mar Menor para impulsar la acuicultura de restauración de la ostra plana en el Mar Menor mediante soluciones basadas en la naturaleza que mejoran la calidad del agua y la biodiversidad. En 2025 se lanzó el primer arrecife artificial biodegradable con más de 50.000 larvas de ostra, acompañado de un análisis de gobernanza para garantizar su continuidad.

# INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3

Las personas que forman parte de Damm representan uno de los pilares fundamentales del desarrollo y el crecimiento de la compañía. Por ello, la organización fomenta la inclusión, promueve la igualdad y la diversidad, y apuesta por el desarrollo de iniciativas que potencien el bienestar laboral y el crecimiento profesional de todos sus colaboradores y colaboradoras.

Damm continúa desarrollando su proyecto de transformación digital y cultural para seguir mejorando la productividad y ayudar a implantar una nueva forma de hacer en el ámbito socio-laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso. En el marco de este proceso de transformación, ya en 2018 la compañía redefinió sus valores corporativos, que ahora forman el concepto #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*) y que sirven de guía en la toma de decisiones, acciones y proyectos dentro de la organización.

Estas son algunas de las políticas corporativas que se aplican en el ámbito de la gestión de personas:

- Código de Conducta, Procedimiento de utilización del canal de denuncia y Política de *compliance* penal en SA Damm y Alfíl Logistics.
- Política de uso de los recursos TIC, con ámbito de aplicación en todas las sociedades del grupo.
- Política de viajes y gastos profesionales para SA Damm, COCEDA, COCEDA Portugal, Alfíl Logistics, Cervezas Victoria, Corporación Económica Delta, Distribución Directa Integral, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Setpoint Events, Aguas de San Martín de Veri, Pall-Ex Iberia, Grupo Rodilla, Artesanía de la Alimentación y Alada 1850.
- Política de compras para Aguas de San Martín de Veri, Cervezas Victoria, COCEDA (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres), Damm Atlántica, Envasadora Mallorquina de Begudes, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Plataforma Continental y SA Damm.
- Política de gestión integrada para todas las sociedades del grupo.
- Política de protección de datos.
- Política de trabajo a distancia.

Nota: Los datos desglosados en el capítulo "Empleo" incluyen la plantilla total del grupo SA Damm y las sociedades dependientes: A Padaria Portuguesa, Lda; Agama Manacor 249; Aguas de San Martín de Veri, SL; Alfíl Logistics, SA; Artesanía de la Alimentación, SL; Australia Damm; Bebidas Ugalde, SL; BecDamm, SL; Bizkaiko Edari Komertzialak, SL; Cafès Garriga 1850, SL; Cerbeleva, SL; Cervecera del Turia, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; COCEDA, SL; COCEDA Portugal, SA; Comercial Mallorquina de Begudes, SLU; Corporación Económica Delta, SA; Damm 1876 LTD; Damm Atlántica, SL; Damm Brewery (Australia) Pty Ltd; Damm Brewery Sweden AB; Damm Canarias, SL; Damm Global Barcelona, SLU; Damm Italia, SRL; Damm Morocco, SASU; Damm Restauración, SL; Damm Taiwan/Taipei; DDI Canal Impulso, SL; DDI Nexia, SL; DDI Provea, SL; Dismenorca, SL; Distrialmo, SL; Distribución Directa Integral, SL; Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL; Distribuidora de Begudes Movi, SL; DistriDamm, SL; El Obrador de HN, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SL; Estrella Damm Chile SpA; Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL; Estrella Damm Services Canada, Inc; Estrella Damm Trading Co, Ltd; Estrella Damm US Corporation; Estrella de Levante, SA; Gasteiz Banaketa Integrara, SL; Gestión Fuente Liviana, SL; Intercervecera, SL; Maltería La Moravia, SL; Minerva Global Services, SL; Nabrisa Distribuciones, SL; Nennisiwok, SL; Nostra Restauración, SLU; Pallex Iberia, SL; Plataforma Continental, SL; Pumba Logística, SL; Rodilla Sánchez, SL; Rodilla Sánchez, US, LLC; Rumbosport, SL; Sadiga; Setpoint Events, SA.

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# EMPLEO

A continuación, se presentan las tablas con el detalle de la plantilla y los principales indicadores en materia de empleo correspondientes al ejercicio, con el objetivo de ofrecer una visión clara de la composición y evolución del equipo humano.

Las principales variaciones que no se explican específicamente al pie de cada tabla se deben, principalmente, a la incorporación de A Padaria Portuguesa, compañía ubicada en Portugal, al perímetro de SA Damm. Esta incorporación explica el aumento porcentual observado en la mayoría de los indicadores relacionados con las personas trabajadoras.

## OCUPACIÓN

**(2-7)**

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES/AS SEGÚN PAÍS (A 31 DE DICIEMBRE)	2025	2024
España	4.838	4.881
Portugal	1.228	234
Andorra	22	20
Italia	1	-
Marruecos	1	-
Estados Unidos	25	29
China	108	105
Chile	1	1
Reino Unido	160	143
Australia	2	3
Canadá	3	3
Suecia	1	1
Guinea Ecuatorial	1	1
Taiwán	2	2
<b>Total (plantilla en el alcance de este informe)</b>	<b>6.393</b>	<b>5.423</b>

**(405-1)**

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES/AS SEGÚN GÉNERO (A 31 DE DICIEMBRE)	2025	2024
Hombres	3.974	3.591
Mujeres	2.419	1.832
<b>Total</b>	<b>6.393</b>	<b>5.423</b>

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA**  
**2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES/AS SEGÚN GRUPO DE EDAD (A 31 DE DICIEMBRE)		2025	2024
< 25 años		1.029	538
26-35 años		1.578	1.105
36-45 años		1.645	1.454
46-55 años		1.585	1.628
56-65 años o más		556	698
<b>Total</b>		<b>6.393</b>	<b>5.423</b>

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES/AS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)		2025	2024
Alta dirección		10	10
Dirección		73	55
Cargos intermedios y personal técnico		1.600	1.563
Personal administrativo y comercial		1.334	1.203
Personal de soporte		3.376	2.592
<b>Total</b>		<b>6.393</b>	<b>5.423</b>

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO (A 31 DE DICIEMBRE)		2025	2024
<b>Contratación</b>	Indefinida	5.728	5.271
	Temporal	665	152
	<b>Total</b>	<b>6.393</b>	<b>5.423</b>
<b>Jornada</b>	Completa	5.298	4.422
	Parcial	1.095	1.001
	<b>Total</b>	<b>6.393</b>	<b>5.423</b>

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES SEGÚN GÉNERO Y GRUPO DE EDAD <sup>1</sup>	2025	2024
<b>Indefinido</b>	<b>5.388</b>	<b>5.342</b>
<b>Hombres</b>	<b>3.600</b>	<b>3.702</b>
< 25 años	260	178
26-35 años	770	624
36-45 años	1.025	1.028
46-55 años	1.095	1.215
56-65 años o más	450	657
<b>Mujeres</b>	<b>1.788</b>	<b>1.640</b>
< 25 años	309	211
26-35 años	479	402
36-45 años	468	426
46-55 años	424	460
56-65 años o más	108	141
<b>Temporal</b>	<b>268</b>	<b>240</b>
<b>Hombres</b>	<b>159</b>	<b>162</b>
< 25 años	61	46
26-35 años	51	57
36-45 años	25	34
46-55 años	19	19
56-65 años o más	3	6
<b>Mujeres</b>	<b>109</b>	<b>78</b>
< 25 años	52	24
26-35 años	36	31
36-45 años	15	14
46-55 años	5	7
56-65 años o más	1	2
<b>Total</b>	<b>5.656</b>	<b>5.582</b>

(1) En todas las tablas de promedio anual, los datos se presentan redondeados a números enteros. Para garantizar la coherencia aritmética entre los distintos niveles de agregación (género, grupo de edad, tipo de contrato, tipo de jornada y clasificación profesional), se han aplicado ajustes mínimos de redondeo en determinadas celdas, manteniéndose inalterados los totales generales.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2025	2024
<b>Indefinido</b>	<b>5.388</b>	<b>5.342</b>
Alta dirección	10	10
Dirección	69	61
Cargos intermedios y personal técnico	1.525	1.558
Personal administrativo y comercial	1.115	1.227
Personal de soporte	2.669	2.486
<b>Temporal</b>	<b>268</b>	<b>240</b>
Alta dirección	0	0
Dirección	1	0
Cargos intermedios y personal técnico	20	33
Personal administrativo y comercial	31	22
Personal de soporte	216	185
<b>Total</b>	<b>5.656</b>	<b>5.582</b>

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO SEGÚN GÉNERO Y GRUPO DE EDAD	2025	2024
<b>Hombres</b>	<b>3.496</b>	<b>3.618</b>
< 25 años	181	134
26-35 años	745	623
36-45 años	1.019	1.021
46-55 años	1.104	1.204
56-65 años o más	447	636
<b>Mujeres</b>	<b>1.288</b>	<b>1.198</b>
< 25 años	93	49
26-35 años	347	293
36-45 años	377	326
46-55 años	377	404
56-65 años o más	94	126
<b>Total</b>	<b>4.784</b>	<b>4.816</b>

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN GÉNERO Y GRUPO DE EDAD	2025	2024
<b>Hombres</b>	<b>263</b>	<b>248</b>
< 25 años	140	90
26-35 años	77	59
36-45 años	31	40
46-55 años	10	32
56-65 años o más	5	27
<b>Mujeres</b>	<b>609</b>	<b>518</b>
< 25 años	268	186
26-35 años	167	139
36-45 años	106	114
46-55 años	52	63
56-65 años o más	16	16
<b>Total</b>	<b>872</b>	<b>766</b>

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2025	2024
<b>Tiempo completo</b>	<b>4.784</b>	<b>4.816</b>
Alta dirección	10	10
Dirección	70	60
Cargos intermedios y personal técnico	1.466	1.485
Personal administrativo y comercial	1.121	1.204
Personal de soporte	2.117	2.057
<b>Tiempo parcial</b>	<b>872</b>	<b>766</b>
Alta dirección	0	0
Dirección	0	1
Cargos intermedios y personal técnico	79	106
Personal administrativo y comercial	25	45
Personal de soporte	768	614
<b>Total</b>	<b>5.656</b>	<b>5.582</b>

**(401-1)**

NÚMERO DE DESPIDOS SEGÚN GÉNERO Y GRUPO DE EDAD (ACUMULADO ANUAL)	2025	2024
<b>Hombres</b>	<b>224</b>	<b>246</b>
< 25 años	24	32
26-35 años	60	43
36-45 años	51	53
46-55 años	39	55
56-65 años o más	50	63
<b>Mujeres</b>	<b>101</b>	<b>81</b>
< 25 años	25	13
26-35 años	30	21
36-45 años	24	24
46-55 años	17	15
56-65 años o más	5	8
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>327</b>

NÚMERO DE DESPIDOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (ACUMULADO ANUAL)	2025	2024
Alta dirección	0	0
Dirección	2	4
Cargos intermedios y personal técnico	59	80
Personal administrativo y comercial	69	70
Personal de soporte	195	173
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>327</b>

## REMUNERACIONES

La política retributiva de Damm viene marcada por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación para cada sociedad y la normativa vigente, y se aplica a todos los colaboradores y colaboradoras que forman parte de la organización. No obstante, las personas que forman parte del colectivo Talenta tienen condiciones retributivas *ad personam*.

Para el colectivo Talenta, según los últimos datos disponibles (diciembre de 2025), la brecha salarial ha aumentado respecto al año anterior, aunque se sitúa por debajo de los valores promedios existentes en el territorio nacional.

Tras el estudio retributivo realizado, se ha detectado una brecha por género de 7 puntos porcentuales para 2025 (4,1 puntos porcentuales para el año 2024).<sup>2</sup> Es importante señalar que este fenómeno es enteramente atribuible a las relaciones laborales antiguas, como evidencia el hecho de que, para las personas contratadas durante los últimos 10 años, la brecha laboral disminuye en un 43% y queda reducida a 4 puntos. Este dato es especialmente trascendente si tenemos en cuenta que el 48% de los colaboradores y colaboradoras tienen menos de 10 años de antigüedad.

La política retributiva se complementa con una dirección por objetivos como marco de referencia que permita un equilibrio entre el desarrollo y crecimiento de la organización y el de las personas. Se pretende vincular los objetivos de cada persona con los de la organización, mediante la aplicación de procesos y criterios objetivos con los que se valora la contribución de cada colaborador y colaboradora al equipo y al negocio, garantizar la igualdad de género en cuestiones salariales mediante técnicas de valoración de puestos, y alinear las prácticas del mercado a las retribuciones.

En definitiva, Damm practica una política retributiva de igualdad de oportunidades, independientemente del género, la pertinencia a grupos minoritarios, las capacidades diferentes, la etnia, la religión y otros.

REMUNERACIÓN MEDIA SEGÚN GÉNERO (EN EUROS) <sup>1</sup>	2025
Hombres	33.513
Mujeres	25.147

(1) En el presente ejercicio se incorpora el reporte de las remuneraciones medias segregadas por género, en línea con la evolución y mejora continua del contenido del EINF.

REMUNERACIÓN MEDIA SEGÚN GRUPO DE EDAD (EN EUROS)	2025 <sup>2</sup>	2024
< 25 años	16.626	17.352
26-35 años	24.339	23.527
36-45 años	33.740	29.634
46-55 años	38.112	33.250
> 55 años	37.832	35.701

(2) La brecha se ha calculado sobre la base de que cada persona, según el puesto que desempeña, tiene un salario de referencia que sería el 100%. El porcentaje resultante de su salario entre el salario de referencia le da un porcentaje que representa lo bien o mal pagada que está respecto al mercado de referencia. La media entre todas las mujeres del colectivo de Talenta da un 103% de posicionamiento. La media entre todos los hombres es del 110% de posicionamiento. Por este motivo se ha considerado que la diferencia o brecha es de un 7%.

REMUNERACIÓN MEDIA SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (EN EUROS)	2025 <sup>1</sup>	2024
Dirección	108.738	96.018
Personal técnico y mandos intermedios	43.609	38.680
Personal administrativo y comercial	29.797	27.605
Personal de soporte	21.898	22.212

(1) La remuneración incluye el salario fijo anual y la retribución variable cobrada. Plantilla total con datos salariales: 6.393 – 10 (alta dirección) = 6.383 \* Conversión de dólar a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 1,1750, aplicada a los salarios de RODILLA SANCHEZ US, LLC, y Estrella Damm US Corporation \* Conversión de libras a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 0,87260, aplicada a los salarios de DAMM 1876 LTD \* Conversión de dólar canadiense a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 1,6088, aplicada a los salarios de Estrella Damm Services Canada, Inc. \* Conversión de yuanes a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 8,2262, aplicada a los salarios de Estrella Damm Trading Co, Ltd \* Conversión de coronas suecas a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 10,8215, aplicada a los salarios de Estrella Damm Brewery Sweden AB \* Conversión de dólar australiano a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 1,7581, aplicada a los salarios de Estrella Damm Australia

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS/AS Y ALTA DIRECCIÓN SEGÚN GÉNERO <sup>1</sup> (EN MILES DE EUROS)	2025	2024
Consejeros/as <sup>1, 2</sup>	2.841	2.023
Alta dirección <sup>1, 2</sup>	460	450

(1) Cifras en miles de euros. Incluyen la retribución fija, la variable, dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro y otras percepciones. Remuneración total dividida entre el número de consejeros/as que ha habido durante cada ejercicio.

(2) Debido a la composición actual del Consejo de Administración / alta dirección (1 mujer), no se desglosa la información según género para salvaguardar su privacidad.

RATIO DEL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR SEXO FRENTE AL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL <sup>1</sup>		2025	2024
Retribución frente al salario mínimo interprofesional	Hombres	1,42	1,46
	Mujeres	1,42	1,46

(1) El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 16.576 euros para 2025 (1.184 € x 14), respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante 2025 con un contrato indefinido.

## Beneficios sociales

### (401-2)

Como parte de su propuesta de valor al personal, SA Damm pone a disposición de su plantilla un conjunto de beneficios sociales orientados a favorecer el bienestar, la motivación y la vinculación con la compañía. Entre estas medidas se incluyen el acceso al sistema de compensación flexible (BENEFIT Damm), que permite sustituir parte de la retribución por productos en especie con ventajas fiscales, así como la aportación económica de la empresa a dicho programa. Asimismo, se ofrecen condiciones ventajosas en la compra de productos de la compañía y el acceso a ofertas y promociones de terceros a través de la intranet corporativa. El catálogo de beneficios incorpora también, entre otros, el programa de fidelización en viajes profesionales y el seguro de asistencia en viajes, la participación en sorteos de entradas para actividades culturales, la entrega de tarjetas regalo en fechas señaladas, y distintas acciones de reconocimiento, como los premios por antigüedad.

Por su parte, el colectivo Talenta dispone de una **retribución flexible**, con la posibilidad de sustituir parte de la remuneración por el ticket restaurante, el ticket de transporte, el seguro médico, el ticket guardería, formación, etc., con las correspondientes ventajas fiscales y/o económicas.

Finalmente, para facilitar el bienestar emocional de las personas trabajadoras y sus familias, se ofrece un servicio gratuito telefónico 24/7 de apoyo psicológico, orientado a reforzar el bienestar emocional. En conjunto, este paquete de beneficios contribuye a mejorar la experiencia de las personas empleadas, favoreciendo su desarrollo, integración y vinculación a largo plazo con la organización.

## POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

Desde el ejercicio 2017, el convenio colectivo de SA Damm regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En este sentido, el artículo 32.1 del convenio colectivo contempla lo siguiente:

*«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales.»*

*Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas del trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, y ello salvo en circunstancias urgentes o excepcionales.»*

Asimismo, la Política de uso de recursos TIC recoge este derecho en los mismos términos.

Igualmente, el convenio colectivo de Estrella de Levante, desde 2019, incluye en su artículo 24 el derecho a la desconexión digital: *«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas del trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.»*

## PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

### **(405-1)**

Damm está comprometida con la integración del colectivo con capacidades diferentes en la compañía. La organización cumple con la normativa vigente en materia de integración laboral de personas con discapacidad y trabaja activamente para alcanzar el 2 % de empleo en aquellas sociedades en las que resulta de aplicación, y supera dicho umbral siempre que es posible. En el caso de SA Damm y COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), se encuentran en proceso de tramitación las medidas alternativas que deben ser aprobadas por la autoridad laboral para dar continuidad al régimen que venía aplicándose en ejercicios anteriores, y son las últimas medidas autorizadas las correspondientes al periodo 2022-2024.

SA Damm ha incorporado a dos personas con capacidades diferentes durante 2025. Además, ha seguido fomentando la contratación en colaboración con entidades como Inserta, Apip-Acam, SaóPrat, Fundación CARES, Fundación Randstad, SEPE, Feina Activa, Fundación Sesé, Femarec, y AECOC. Este año, se han abierto un total de 161 vacantes a través de estas entidades, para así potenciar la contratación de perfiles con capacidades diferentes.

Las fábricas de El Puig, Salem y Meres han continuado contratando diversos servicios al centro especial de empleo Grupo Sifu, cuya misión es la integración de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral. Se integra así a profesionales de este grupo en diversas funciones externalizadas como parte del proceso logístico de carga, recepción y jardinería. Por otro lado, las fábricas de El Puig y Salem colaboran con la Fundación Incorpora del Grupo ONCE para dar difusión a diferentes ofertas de empleo.

Por su parte, Estrella de Levante continúa trabajando con el centro especial de empleo Feycsa, integrado por personas con capacidades diferentes de tipo intelectual, en las tareas de gestión de vaciado de barriles, reposición de *coolers*, máquinas de *vending*, depósitos de residuos plásticos y de cartón en equipos de compactación para reciclaje, entre otras tareas auxiliares.

Las cestas de Navidad con las que se obsequia cada año a los colaboradores y colaboradoras de DDI están confeccionadas por La Amistad Montesol, un centro especial de empleo de Grupo Lamont, cuya misión es integrar laboral y socialmente a personas con capacidades diferentes ofreciendo un trabajo adaptado a sus perfiles y necesidades. De esta manera, DDI contribuye a la empleabilidad de personas con capacidades diferentes.

Grupo Rodilla sigue colaborando con la Fundación A LA PAR, integrando a personas en prácticas en departamentos como RR. HH. y contabilidad, y se mantiene un convenio con esta entidad como centro especial de empleo para la compra de productos elaborados por personas con capacidades diferentes que se venden en las tiendas.

A Padaria Portuguesa mantiene un firme compromiso con la contratación y la integración de personas con capacidades diferentes, promoviendo el acceso equitativo al empleo a través de procesos basados en el mérito y el potencial individual. Esta política se apoya en alianzas con entidades especializadas (como APSA, AMMA, CRINABEL, Fundação LIGA, Casa Pia de Lisboa, SEMEAR y AEIPS) y en un modelo de incorporación progresivo que combina prácticas formativas, mentoría interna y apoyo técnico, lo que favorece una integración sostenible y la empleabilidad a largo plazo.

COLABORADORES/AS CON CAPACIDADES DIFERENTES (A 31 DE DICIEMBRE)	2025	2024
Personal propio (contratación directa)	68	55

Nota: Colaboradores y colaboradoras con capacidades diferentes de todas las sociedades incluidas en este informe.

FACTURACIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y PUESTOS DE TRABAJO INDIRECTOS	2025	2024
FEMAREC	193.233,56 €	185.804,90 €
Creación indirecta de puestos de trabajo (FTE)	7,66	8,6
Fundación CARES	578.538,84€	527.862,84 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	22,95	24,44

# ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En relación con el tiempo de trabajo, con carácter general, existe una política de flexibilidad horaria de entrada y salida de los centros de trabajo. No obstante, en las plantas productivas en las que la flexibilidad no resulta factible se sigue una política que permite a los colaboradores y colaboradoras con sujeción a turnos intercambiarlos con sus compañeros o compañeras de cara a poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En SA Damm, hay establecida la posibilidad de hacer una adaptación de la jornada, ampliando la flexibilidad de entrada y salida al centro de trabajo, implantada de forma genérica, para las personas trabajadoras que se encuentran entre los siguientes colectivos:

- Padres o madres que tengan la condición de familia monoparental con hijos o hijas menores de 18 años.
- Padres y madres con hijos o hijas menores de 12 años con necesidades educativas especiales.
- Padres y madres con hijos o hijas con capacidades diferentes.

En 2025, SA Damm ha implantado una actualizada Política de Registro de Jornada, negociada y acordada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con el objetivo de reforzar la transparencia, la trazabilidad y la adecuada ordenación del tiempo de trabajo en toda la organización.

Además de los sistemas de registro físico disponibles en los centros de trabajo, la compañía dispone de una aplicación móvil corporativa que permite registrar la jornada de manera fiable y segura cuando la actividad se desarrolla fuera de las instalaciones. Este sistema resulta especialmente relevante para los colectivos de fuerza de ventas de Hostelería y para los/as Gestores/as y Coordinadores/as de Punto de Venta (GPVs), cuya actividad se realiza de forma itinerante.

La nueva política establece de manera clara y positiva cómo se organiza el tiempo de trabajo de estos colectivos, reforzando la flexibilidad y adaptándose a la realidad de su actividad comercial. Para estas personas trabajadoras, la jornada se inicia al salir del domicilio y finaliza al concluir la visita al último cliente o punto de venta, registrándose todos los marcajes a través del aplicativo móvil. Asimismo, se reconoce como tiempo efectivo de trabajo tanto la realización de tareas administrativas en un "lugar adecuado" como los desplazamientos entre clientes, tal y como recoge la normativa interna vigente.

Con este modelo, SA Damm garantiza un sistema de registro moderno, no manipulable, trazable y alineado con las obligaciones legales, al tiempo que facilita una gestión del tiempo más ajustada a las necesidades reales de su actividad comercial y operativa.

En COCEDA (El Prat), la organización del tiempo de trabajo se gestiona mediante un sistema de turnos claramente definido y un régimen de pausas y descansos adaptado a cada modalidad. El control horario, registrado a través de la herramienta digital corporativa y supervisado por RRHH, garantiza la correcta aplicación del convenio, un registro fiable de la jornada y el cumplimiento de los límites legales, reforzado por auditorías internas periódicas.

En Damm 1876, las personas trabajadoras vinculadas al proceso productivo tienen la opción de ajustar su horario a la finalización de la rotación en el turno de tarde, a cambio de disponer de horas de descanso para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

En Estrella de Levante, los colaboradores y colaboradoras disponen de horario flexible de entrada y salida, facilitando la conciliación entre la vida personal y profesional. Además, se establece un sistema de trabajo de cuatro turnos que es valorado positivamente porque reduce el número de colaboradores y colaboradoras que trabajan en fines de semana y permite tener un calendario laboral fijo durante todo el año, además de acumular largos periodos de descanso.

Alfil Logistics y Pallex aplican, de forma general, una política de flexibilidad horaria en la entrada y salida. Cuando esta no es viable por la naturaleza del puesto, se permite a las personas que trabajan por turnos intercambiar horarios entre compañeros para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En Rodilla y Nostra Restauración, la organización del tiempo de trabajo se realiza, con carácter general, mediante turnos rotativos. No obstante, se procura asignar a cada persona una franja horaria estable con el fin de facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral. Esta medida no es aplicable en Nostra Restauración donde, debido a las características de la actividad, se mantienen los turnos partidos. Grupo Rodilla dispone del sistema de gestión Mapal para mejorar la eficiencia en la planificación de turnos y la gestión de personal en las tiendas y restaurantes del Grupo. Este sistema incrementa la productividad de los centros de trabajo, asegurando la presencia de los equipos en los momentos de punta de venta y reduciendo las horas en los momentos de menos venta, con lo que optimiza los recursos y los procesos. Tras la prueba piloto realizada en 2024, el sistema se ha implantado en 2025 en todos los locales tanto de Rodilla como de Hamburguesa Nostra.

A Padaria Portuguesa gestiona los horarios de trabajo en pleno cumplimiento de la legislación laboral portuguesa y del convenio colectivo AHRESP-FESATE, mediante procesos estructurados que incluyen planificación mensual, validación por responsables y por el área de Recursos Humanos, y sistemas de registro y control del tiempo trabajado. Este modelo permite supervisar el cumplimiento de los límites legales, evitar horas extraordinarias y promover el bienestar de las personas empleadas. En 2025, la compañía inició la transición hacia un sistema digital integrado a través de la plataforma RH4Sapiens, con el objetivo de reforzar la transparencia, la eficiencia y el cumplimiento normativo en la gestión del tiempo de trabajo.

## ABSENTISMO<sup>3</sup>

### **(403-2)**

En 2025, la compañía ha registrado 1.096.884 horas de absentismo, frente a las 849.581 horas de 2024, lo que supone un incremento apreciable. Este aumento, sin embargo, debe interpretarse en el contexto de la evolución del mercado laboral español, la situación del sector industrial y las novedades normativas en materia de permisos. A continuación, se analizan los factores que explican esta variación.

## Contexto estatal y sectorial: una tendencia estructural al alza

Los diferentes estudios en materia de absentismo publicados confirman que el absentismo en España continúa en una tendencia creciente sostenida desde 2019, tanto en términos globales como en incapacidad temporal por enfermedad común. En el tercer trimestre de 2025, el absentismo general alcanza el 6,6% de las horas pactadas, mientras que el absentismo por IT se sitúa en el 5,2%. En el sector Industria -donde operan las diferentes unidades productivas de la compañía-, los niveles son superiores a la media nacional, alcanzando el 7,2% de horas perdidas y un 5,6% por IT.

(3) Medida de los días reales que pierde un colaborador o colaboradora ausente (ausente del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral; se excluyen las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición), expresada como porcentaje sobre el total de días laborables programados para los colaboradores y colaboradoras durante el mismo período.

Esta evolución refleja que el comportamiento del absentismo en la empresa está alineado con la tendencia nacional, especialmente en actividades industriales, donde las tasas son sistemáticamente más elevadas.

## Bajas médicas por enfermedad común: principal factor de incremento

El absentismo por enfermedad común continúa siendo el factor más determinante. Según los diferentes estudios publicados, los casos de IT se han duplicado desde 2013, consolidando una tendencia de fondo vinculada al envejecimiento de la población activa, el aumento de patologías crónicas, los factores psicosociales y la persistencia de impactos postpandemia en salud mental y fatiga.

En la compañía, este fenómeno se refleja en un mayor número de horas asociadas a procesos de IT, incluso con una plantilla ligeramente inferior. Este aumento está plenamente alineado con lo que sucede en el conjunto del país y en el sector.

## Impacto de las disposiciones legales en permisos retribuidos y conciliación

Entre 2023 y 2025 han entrado progresivamente en vigor diversas ampliaciones de derechos laborales que continúan impactando en el volumen de ausencias justificadas. Entre ellas:

- Ampliación de permisos retribuidos por cuidados y hospitalización de familiares.
- Reconocimiento y equiparación de derechos de las parejas de hecho.
- Desarrollo de medidas de conciliación que permiten adaptar la jornada por razones familiares o médicas.
- Mayor implantación y uso de permisos parentales y mejoras en los derechos de corresponsabilidad.

Estas medidas, aunque representan avances significativos en igualdad y bienestar social, generan un aumento natural de las ausencias retribuidas.

## Accidentabilidad laboral: impacto moderado

Aunque la siniestralidad laboral no presenta un empeoramiento significativo en gravedad, sí se observa una ligera variación en la frecuencia de accidentes que contribuye parcialmente al aumento de horas perdidas. Este comportamiento es coherente con la tendencia del sector industrial, donde el absentismo por IT mantiene niveles superiores a otras actividades.

## Evolución de la plantilla y efecto sobre las horas totales

El incremento del absentismo no se explica por un aumento del tamaño de la plantilla, sino por la evolución de los factores externos ya mencionados (IT por enfermedad común, permisos retribuidos y derechos de conciliación).

No obstante, si se analiza la tasa de absentismo respecto a las horas pactadas, la compañía se sitúa en valores próximos —y previsiblemente inferiores— a los niveles del sector Industria (7,2%) y a la media estatal (6,6%).

Esto reafirma que, en términos relativos, el absentismo interno se comporta de forma estable y controlada.

## Factores sociales y de salud psicosocial

El absentismo también se ve influido por factores emergentes:

- Aumento de diagnósticos vinculados al estrés, ansiedad y fatiga.
- Mayor sensibilidad hacia la salud mental y uso creciente de bajas relacionadas.
- Envejecimiento progresivo de la población trabajadora.
- Contexto socioeconómico que incrementa el estrés generalizado.

Estos elementos forman parte del patrón que diferentes observatorios laborales identifican como “ausencias de origen psicosocial”, y se encuentran en crecimiento en todo el país.

## Un incremento alineado con el contexto nacional y con una lectura positiva para la gestión responsable

El aumento de horas de absentismo en 2025 responde a factores estructurales del mercado laboral español —principalmente el crecimiento sostenido de las bajas médicas y la consolidación de los nuevos derechos de conciliación— y no a circunstancias internas adversas. La compañía se encuentra plenamente alineada con la evolución del sector industrial y del conjunto del Estado, manteniéndose en niveles de absentismo relativos similares o inferiores a la media nacional.

Este comportamiento debe interpretarse de forma positiva:

- Refleja un entorno laboral más garantista, que reconoce y protege los derechos de las personas trabajadoras.
- Evidencia la efectiva utilización de los permisos derivados de políticas de conciliación, familia y salud.
- Pone en valor el compromiso de la empresa con un modelo de gestión responsable, basado en la prevención de riesgos, la salud laboral y el bienestar de la plantilla.
- Señala oportunidades para seguir reforzando programas de salud integral, ergonomía, prevención psicosocial y modelos flexibles de organización del trabajo.

En conjunto, la evolución del absentismo en 2025 es coherente con el entorno, está justificada y constituye un punto de apoyo para seguir avanzando hacia una cultura empresarial sostenible, saludable y comprometida con las personas.

## CONCILIACIÓN

Damm sigue trabajando para ofrecer un entorno laboral que facilite el desarrollo integral de las personas, y para ello impulsa medidas de conciliación que permitan alcanzar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores y colaboradoras.

En 2018, la Fundación Másfamilia otorgó a SA Damm la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr). En junio de 2025, se entregó de nuevo este distintivo con alcance hasta marzo de 2027, que cuenta con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y reconoce la apuesta de la compañía por la conciliación laboral y personal del equipo. El compromiso con el impulso de una cultura corporativa que promueva la conciliación, la igualdad, la diversidad y la no discriminación ha permitido que la empresa esté situada en el nivel de empresa comprometida C+.

El modelo de conciliación de SA Damm recoge un total de 56 medidas, enmarcadas en las siguientes categorías:

- Calidad en el empleo
- Flexibilidad temporal y espacial
- Desarrollo personal y profesional
- Apoyo a la familia
- Igualdad de oportunidades

Estrella de Levante, SA, consiguió su propia certificación de Empresa Familiarmente Responsable por primera vez en 2021 y la renovó con un nivel B en diciembre de 2023. En 2025, tras renovar la certificación, ha alcanzado el nivel B+ Proactiva, situándose así en un escalón superior en materia de conciliación y bienestar respecto a la certificación anterior. Este logro reconoce el compromiso de la compañía con la mejora continua y la implantación de prácticas avanzadas que favorecen el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, Estrella de Levante se mantiene como única empresa del sector agroalimentario de la Región de Murcia que dispone de esta certificación.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha seguido fomentando la conciliación, con la implantación de medidas y políticas activas que favorecen cambios de puestos de trabajo y/o adaptaciones de jornadas con el fin de que los padres y las madres de la organización puedan atender las necesidades de sus hijos e hijas menores. Asimismo, se han ajustado los turnos de trabajo para que ambos progenitores no coincidan en turnos y puedan atender a sus hijos e hijas mientras el otro progenitor esté trabajando.

Durante este año se ha adaptado e implantado la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado prevista en el Real Decreto-ley 9/2025, que aumenta su duración de 16 a 19 semanas retribuidas e introduce mejoras para familias monoparentales. Con esta actualización, la empresa refuerza su compromiso con la conciliación y garantiza el disfrute del permiso en línea con la nueva normativa.

En la renegociación del convenio colectivo de la planta de El Puig, se ha incluido como mejora la prohibición de convocar determinados turnos, flexibilidades y jornadas especiales desde el 24 de diciembre hasta el 6 de enero de cada año durante la vigencia del convenio.

Por su parte, Pall-Ex Iberia cuenta con una política de trabajo a distancia (DsDKSA), una modalidad que permite a las personas que ocupen un puesto cuya naturaleza lo admita prestar servicios en remoto con la finalidad de facilitar la conciliación. Además, Rumbo Sport ofrece teletrabajo y flexibilidad horaria.

A Padaria Portuguesa promueve la conciliación de la vida profesional, personal y familiar mediante prácticas de gestión alineadas con la legislación laboral y su política interna de bienestar, garantizando descansos semanales, 25 días de vacaciones anuales y, cuando la función lo permite, modalidades de trabajo híbridas. Asimismo, fomenta la flexibilidad horaria, ajustes específicos según necesidades familiares o parentales y ofrece apoyo a través de programas sociales como *Dar a Mão*, contribuyendo a un entorno laboral responsable, sostenible y centrado en las personas.

**(401-3)**

TASA DE RETENCIÓN	2025	2024
<b>Número de personas que se han acogido a permisos parentales</b>	<b>210</b>	<b>243</b>
Hombres	143	161
Mujeres	67	82
<b>Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso</b>	<b>177</b>	<b>239</b>
Hombres	124	160
Mujeres	53	79
<b>Número de personas que, tras ocupar su puesto de trabajo, siguen en la entidad después de 12 meses</b>	<b>200</b>	<b>230</b>
Hombres	111	152
Mujeres	89	78
<b>Tasa de retención</b>	<b>96%</b>	<b>98 %</b>
Hombres	99%	99 %
Mujeres	91%	96 %

# SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

## GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD

### **(403-1)**

Damm cuenta con una política de seguridad y salud laboral que expresa públicamente su compromiso de garantizar la seguridad y la salud de las personas involucradas en sus procesos productivos, promoviendo la prevención integral en todos los ámbitos laborales.

La política de seguridad y salud laboral de Damm se desarrolla con y para toda la organización en beneficio de la protección y la integridad física, psicológica y social de las personas que trabajan en la empresa. Es por ello por lo que se contemplan medidas para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos y se promueve una cultura de prevención, fomentando la participación de los responsables, los agentes de gestión y el resto del personal. A todas las personas se les procura la formación y la capacitación necesarias para garantizar su derecho a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En Damm la prevención se ordena desde el plan de prevención de empresa y sobre la base de un sistema de gestión; ambos concretan los ámbitos de control y la participación funcional de la organización. El plan de prevención sigue el documento patrón basado en la norma ISO 45001:2023, estándar de la organización internacional sobre gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. A medida que las empresas consolidan su gestión preventiva se promueve su certificación con la norma ISO indicada. La certificación voluntaria y las consiguientes auditorías externas de control que dicha certificación exige representan una expresión más de responsabilidad y del interés y atención que se da a la seguridad y la salud de las personas.

Desde 2018, se vienen realizando las auditorías indicadas en las fábricas de los negocios de agua, cerveza y refrescos, y desde el año 2024 se incluye también a SA Damm como empresa certificada. Así, a lo largo del año 2025, se han completado auditorías de verificación y cumplimiento formal respecto a la norma técnica en las fábricas de Fuente Liviana, Veri y Damm, así como las auditorías de renovación de la certificación, con un alcance integral de todos sus procesos, en Estrella de Levante y en COCEDA (centros de El Prat, El Puig y Salem) cuyo certificado incluye también a la sociedad Maltería la Moravia.

Adicionalmente a las auditorías indicadas, se han realizado en este año 2025 las auditorías reglamentarias correspondientes, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga periódicamente cada cuatro años a que las empresas de mayor tamaño (Damm y COCEDA) sean verificadas por una entidad independiente. En ambos casos, no se identificaron incumplimientos legales significativos.

Con todo ello queda evidenciado que el cumplimiento de la seguridad y salud es proporcional a los requisitos legales, las indicaciones de las normas específicas y las mejores prácticas preventivas; en definitiva, que se tiene una visión amplia y coherente con la atención y el máximo cuidado por la seguridad y salud de las personas, constatando lo expresado en la política preventiva.

La actividad preventiva que, como se indicaba, se detalla en el plan de prevención de empresa, trata las competencias y los procesos inherentes a la gestión para la seguridad y la protección física, psicológica y social de todas las personas que prestan servicios y en los procesos que se realizan. La construcción preventiva se desarrolla a partir del análisis de riesgos, un proceso sistemático destinado a la identificación y la evaluación de los peligros identificados con el fin de establecer la significancia del riesgo y fijar las condiciones de control o resolución (reducción del riesgo).

La determinación del nivel de riesgos considera una combinación de factores, como son: la probabilidad de que ocurra el daño, la severidad de este y la consecuencia de este daño potencial. En ocasiones, y según la metodología, también se valora la gravedad sobre instalaciones. Con estas valoraciones y empleando matrices de riesgo o métodos semicuantitativos establecidos y homologados se determina el nivel de riesgo y se planifican las acciones preventivas vinculantes.

En general, para los aspectos físicos no cuantificables el criterio de valoración requiere interpretación por parte del técnico para contrastar y determinar la valoración final considerando otros indicios de peligro como los incidentes habidos, la información que aporten las personas involucradas o las perspectivas de actividad y beneficios a la seguridad colectiva para, finalmente, indicar las medidas preventivas necesarias para el ejercicio laboral. Así, pues, el criterio experto resulta muy concluyente para cuantificar los riesgos resultantes. Lo mismo sucede con la valoración de riesgos psicosociales, cuyas metodologías se basan principalmente en el tratamiento estadístico de las muestras y donde la segmentación de estudio resulta relevante para una interpretación acertada de los factores de peligro resultantes.

En la identificación y la evaluación de los aspectos higiénicos, que incluye las condiciones ambientales de los puestos de trabajo (ruido, iluminación, temperatura, contaminantes del aire, etc.), el grado de objetividad es mayor, pues generalmente se puede medir y contrastar el valor hallado con los valores limitantes establecidos para el peligro.

Los criterios de aceptabilidad clasifican los riesgos como aceptable, tolerable o no aceptable y ello ordena las actuaciones preventivas según una jerarquía de control para la selección de las medidas preventivas, priorizando la eliminación o la minimización del riesgo (sustituyendo o modificando instalaciones o procesos de trabajo) y con el consiguiente control técnico, de medidas organizativas o el uso de equipos de protección personal (individuales específicos).

Este proceso es sistemático y se revisa y actualiza periódicamente para garantizar su vigencia y eficacia. Al margen de las programaciones de actualización, la evaluación de riesgos es revisada y corregida cuando se produce un suceso accidental o se dan cambios en los procesos, las instalaciones o los equipos utilizados.

La actividad preventiva realizada en las empresas Damm y COCEDA se recoge en el informe de memoria del servicio de prevención mancomunado. Este documento se edita y se entrega a la autoridad laboral (Departamento de Empresa y Trabajo de Cataluña) anualmente, tal y como se establece legalmente.

Entre las medidas preventivas, el denominador común en todas las fábricas durante este año han sido los estudios y mejoras preventivas para el acondicionamiento y la mejora de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo. En las fábricas de El Prat, El Puig y Salem se han dotado y distribuido equipos adiabáticos portátiles y ventiladores para mejorar las condiciones de los puestos de trabajo, principalmente de las áreas de envasado. Por otro lado, se ha avanzado con mejoras en los sistemas de climatización centralizada y los circuitos de renovación de aire con programadores para variar las concentraciones de aporte de aire interior y exterior en las naves. Asimismo, y con igual objetivo, las carretillas elevadoras se han dotado de sistemas de aire acondicionado para que las personas que trabajen más expuestas a el exterior gocen de mayor confort. En resumen, el aislamiento de los focos de calor de máquinas y la extracción general del aire calentado residual de las naves se han convertido en una constante generalizada de trabajo preventivo para alcanzar las condiciones de trabajo.

El acondicionamiento del aire ambiental se hace con sistemas de enfriamiento, general o local por posiciones; así, en la fábrica de Salem se ha instalado un enfriador evaporativo de gran caudal para el nuevo tren de envasado y dos unidades en la zona de carga de contenedores. En la fábrica de El Puig, se han instalado nuevos sistemas de aspiración forzada para evitar la incidencia de la ventilación de las máquinas en las zonas de trabajo. También se ha mejorado el sistema de impulsión de CO<sub>2</sub> para evitar atmósferas nocivas por acumulación en las zonas de trabajo.

En la fábrica de Bedford (Reino Unido), donde también las olas de calor han afectado en el periodo estival, se optó por colocar sistemas portátiles de ventilación adiabática. Finalmente, en la fábrica de Estrella de Levante se amplía la dotación de equipos portátiles de ventiladores para la nave de lata que no se beneficia del nuevo sistema de climatización del edificio de envasado contiguo.

A nivel organizativo se generaliza un protocolo de medidas técnicas y organizativas en condiciones y jornadas de calor intenso, a partir de las temperaturas y mediciones de estrés térmico para las personas de cada fábrica. Por el mismo motivo, se establecen medidas preventivas y organizativas para las personas en sus puestos de trabajo. En la fábrica de El Prat se mantiene una monitorización del personal sensible, controlando unas constantes vitales para asegurar el estado del organismo. Se extiende el uso de prendas técnicas refrigerantes para las tareas críticas y los trabajos en exterior.

En Fuente Liviana se ha realizado una mejora del aislamiento de las cubiertas y las paredes perimetrales exteriores en la nave de vidrio.

En otro ámbito preventivo, se trabaja la instrucción y la cultura de seguridad y salud, divulgando y reeditando las campañas informativas preventivas del programa «Asegúrate Damm» enfocadas a la promoción de la salud y la seguridad, que se han extendido a las plantas de Valencia, El Puig y Salem, y a los negocios de agua, concretamente, las plantas de Veri y Fuente Liviana.

Grupo Rodilla cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales mancomunado que cubre todas las actividades preventivas excepto la vigilancia de la salud, contratada a un servicio de prevención externo a través del cual los colaboradores y colaboradoras pueden acceder a la tarjeta Misalud, que ofrece acceso preferente a citas médicas de un amplio abanico de especialidades y pruebas médicas. A lo largo del año se han llevado a cabo varias campañas de sensibilización para toda la plantilla y se han organizado las V Olimpiadas del Grupo Rodilla, con una participación de alrededor de 130 personas; estas Olimpiadas han fomentado diferentes deportes para todos los colaboradores y colaboradoras en la organización.

Los procesos de trabajo se traducen en diferentes resultados, que son evaluados con carácter anual a año vencido para poder fijar objetivos del nuevo periodo. Algunos de estos resultados, como siniestralidad, planificaciones preventivas individuales, adaptaciones de puestos o riesgos psicosociales, se analizan y se aplican medidas correctoras de forma constante a lo largo de todo el año.

A Padaria Portuguesa cuenta con un sistema estructurado de gestión de la salud y la seguridad laboral orientado a la prevención de accidentes, la promoción de entornos de trabajo seguros y el cumplimiento de la normativa vigente. Este enfoque se basa en procesos formales de evaluación, control y mejora continua, e integra auditorías periódicas, formación obligatoria, simulacros y el análisis sistemático de incidentes para reforzar una cultura de prevención en toda la organización.

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# PROCESOS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA

## **(403-2)**

La representación laboral de los colaboradores y colaboradoras asume las funciones de representación que se le facultan legalmente ejerciendo como delegados y delegadas de prevención, y participando como miembros en los comités de seguridad y salud que cada empresa tiene operativos. En COCEDA la gestión es autónoma para cada centro de trabajo, lo que favorece el conocimiento, la operatividad y la concreción de las acciones.

Entre las dinámicas que se consolidan, destacan las visitas planificadas de seguridad en modo de observaciones preventivas como instrumento de docencia para incidir sobre las personas y la asimilación de buenos hábitos preventivos.

La información de resultados de gestión es pública y se anuncia en pantallas digitales. El resto de la información preventiva (información y notificación de peligros, *benchmarking* de otras fábricas, etc.) se explica al personal a través de sus mandos directos en reuniones específicas, que se programan semanalmente con carácter interdepartamental.

La gestión a partir de los incidentes facilita unos beneficios para el colectivo al anticipar las soluciones y, en consecuencia, minimizar la accidentabilidad. La participación directa de las líneas de mando en el análisis preliminar de las causas de todo incidente, y su comunicación e información a las personas designadas de prevención, garantiza una resolución efectiva de los problemas y un mayor compromiso por parte de toda la cadena de mando, como responsables de determinar las acciones correctivas o preventivas aplicables.

## **(403-3)**

El servicio de prevención trabaja con los especialistas del área de vigilancia de la salud para, conjuntamente, identificar puestos y adaptar tareas que ocupen a personas sensibles a riesgos. Cuando es necesario estos puestos son adaptados, de modo que incorporen las medidas necesarias, generalmente de tipo ergonómico, que permitan acomodar el trabajo a estas personas. También se involucran en el seguimiento y el control de los planes de acción psicosocial. El contacto y la atención directa del personal facultativo favorecen la información y aseguran la comprensión y el compromiso con las medidas previstas en la aplicación completa del programa de medidas y su seguimiento.

## **(403-4)**

En general, en Damm se promueve una participación total; por ello, las consideraciones que formula la representación de los colaboradores y colaboradoras son atendidas y gestionadas como una propuesta más. Se integran y evolucionan en el plan de medidas preventivas de cada planta como una propuesta más. Los resultados se comunican a través de los delegados y delegadas de prevención y se canalizan mediante el Comité de Seguridad y Salud.

En las fábricas auditadas, las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud participan activamente en la auditoría y son entrevistadas individualmente por un auditor o auditora, tanto en los procesos internos como en la auditoría oficial realizada anualmente por una entidad externa. Dichas personas, en su condición de responsables y por su compromiso como miembros del Comité, deben señalar cualquier deficiencia organizativa o funcional que crean relevante durante el proceso de entrevista que mantienen confidencialmente con el equipo de auditoría.

En 2025 se sigue trabajando en las acciones del estudio psicosocial, principalmente en El Prat, donde se deriva un estudio de carga de trabajo para las áreas de calidad y logística. También se han ampliado las evaluaciones de riesgos psicosociales en Grupo Rodilla y se ha actualizado el plan de acción derivado de ellas.

El avance en materia de coordinación de actividades empresariales entre la empresa principal y las empresas prestadoras de servicios que colaboran con nosotros se complementa con reuniones periódicas con la estructura jerárquica de cada una de estas empresas para ejercer una función de vigilancia de las medidas y el nivel de seguridad que despliegan en sus actividades.

Este nivel de coordinación también nos es exigido en la operativa de distribución y trabajos comerciales que se realizan en el domicilio de nuestros clientes o en puntos de venta. Esta demanda ha comportado una reordenación e integración para atender y gestionar documentalmente estos requisitos contractuales de clientes y con las empresas colaboradoras en que externalizamos operativas de transporte y distribución.

En Grupo Rodilla, cuando la organización detecta un riesgo en cualquier proceso operativo, este se comunica al Sistema de Prevención Mancomunado según la cadena jerárquica, donde el personal técnico de PRL evalúa la situación y establece las medidas preventivas o correctoras necesarias. La identificación de peligros se realiza a través de visitas anuales del Sistema de Prevención Mancomunado, de inspecciones sindicales o mediante las comunicaciones directas del personal de tienda por correo electrónico, teléfono o mensajería. Los colaboradores y colaboradoras pueden informar a su superior sobre riesgos, mejoras o consultas en materia preventiva, siguiendo los canales establecidos, que conectan desde el personal base hasta la gerencia y el Sistema de Prevención Mancomunado. Además, todos reciben formación inicial obligatoria en la que se explican los procedimientos y las vías de comunicación para la notificación de peligros laborales.

En A Padaria Portuguesa, la identificación y evaluación de riesgos se realiza mediante auditorías periódicas en tiendas, fábricas y unidades operativas, utilizando listas de verificación específicas que abarcan aspectos como ergonomía, riesgos químicos, uso de maquinaria y medidas de autoprotección. Estas auditorías se llevan a cabo en colaboración con WorkCare, entidad especializada en seguridad y salud laboral. Asimismo, los simulacros y las formaciones prácticas fomentan la participación activa de las personas empleadas en la aplicación de los protocolos de seguridad y en la mejora de los procedimientos.

## VIGILANCIA DE LA SALUD

### **(403-6)**

Los servicios de vigilancia de la salud realizan el control médico de las personas trabajadoras de acuerdo con los protocolos médicos establecidos, los riesgos asociados a las actividades laborales y las consideraciones derivadas de la negociación colectiva. Anualmente, cada empresa organiza y facilita los controles de salud, para promover la detección precoz y el tratamiento de posibles problemáticas personales.

En el ámbito laboral, la valoración del estado de salud tiene en cuenta la exploración médica y los datos clínicos obtenidos a través de los reconocimientos ordinarios o específicos que se realicen para ampliar el análisis, así como los estudios epidemiológicos y los informes y resultados complementarios disponibles. Todo ello permite determinar la aptitud de la persona trabajadora e informar a la organización sobre posibles limitaciones o restricciones funcionales.

Estas limitaciones se comunican desde el área de prevención a la estructura de mando correspondiente, con el objetivo de garantizar el respeto de las condiciones de trabajo y evitar el agravamiento del estado de salud de la persona o la aparición de una posible enfermedad profesional. Asimismo, las personas que, por sus características personales o estado biológico conocido, resultan especialmente sensibles a determinados riesgos laborales reciben un seguimiento personalizado, con la adaptación o restricción de determinadas actividades y, cuando procede, el acompañamiento en la gestión de situaciones de incapacidad por riesgo.

Los centros que disponen de unidad de servicio médico realizan tanto el control preventivo como la atención asistencial en caso de daños, y colaboran activamente en las campañas corporativas de promoción de la salud. Del mismo modo, participan en programas de seguimiento orientados a la atención psicológica y al bienestar mental, emocional y social, que habitualmente se desarrollan a través de una red asistencial profesional externa.

Durante el último ejercicio, se ha ampliado el servicio de vigilancia médica en Barcelona, así como la atención del servicio de salud de Estrella de Levante. Esta ampliación garantiza una respuesta médica más ágil y eficaz ante cualquier eventualidad, mejorando la calidad de la asistencia sanitaria y la atención a las personas. Asimismo, se mantienen los programas de acceso a servicios de salud privados en condiciones ventajosas, a través de mutuas de previsión social y de salud, mediante descuentos en grupos médicos y consultas con especialistas.

## COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo se comunican a los delegados y delegadas de prevención, quienes, en su condición de miembros del comité de empresa y personas especializadas en materia preventiva, ejercen la representación laboral de los colaboradores y colaboradoras. La empresa mantiene una comunicación constante y fluida tanto con los delegados y delegadas de prevención como con el Comité de Seguridad y Salud.

Esta colaboración se extiende más allá de las reuniones formales trimestrales establecidas para los comités de seguridad y salud, ya que se trabaja de forma continuada y conjunta en las evaluaciones de riesgos, las mediciones de parámetros de higiene industrial y el análisis de otros factores ambientales. Asimismo, los procesos de análisis de la accidentabilidad, junto con el seguimiento de las acciones correctoras y preventivas, se desarrollan de manera habitual y sistemática en los centros de trabajo, con la participación de la representación de los colaboradores y colaboradoras.

La comunicación y la información en materia preventiva, tanto a nivel individual como colectivo, se presentan y revisan generalmente en el seno del Comité de Seguridad y Salud, con el que se acuerdan de forma habitual los canales de difusión más adecuados, tales como comunicaciones de prevención de riesgos laborales, pantallas digitales, cartelería o acciones formativas.

### **(403-8)**

En el ejercicio 2025, la representación laboral de las personas trabajadoras que participa en la gestión preventiva a través de los comités de seguridad y salud alcanzó el 96,3 % de la plantilla en el sector de bebidas y alimentación. En el grupo de empresas de logística y distribución, este porcentaje se situó en el 46 %, como consecuencia de la reducción de personal en la sociedad Alfíl. Los comités de prevención de riesgos laborales tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 y se reúnen, como mínimo, cuatro veces al año para el desarrollo de sus funciones. No obstante, mantienen un contacto más frecuente —aproximadamente mensual— para realizar el seguimiento de los proyectos y de las actuaciones en curso.

(403-9)

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD		2025	2024
<b>Número de accidentes de trabajo</b>	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
	Hombres	54	55
	Mujeres	15	14
	<b>Logística y distribución</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	Hombres	0	1
	Mujeres	0	0
	<b>Restauración<sup>1</sup></b>	<b>124</b>	<b>31</b>
	Hombres	43	11
	Mujeres	81	20
	<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events y Rumbo Sport)</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Hombres	0	0	
Mujeres	1	0	
<b>Índice de frecuencia<sup>2</sup></b>	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>
	Hombres	15,6	16,4
	Mujeres	11,7	11,3
	<b>Logística y distribución</b>	<b>0</b>	<b>3,3</b>
	Hombres	0	5,51
	Mujeres	0	0,0
	<b>Restauración</b>	<b>32,3</b>	<b>14,9</b>
	Hombres	30,3	16,8
	Mujeres	33,6	14,1
	<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events)</b>	<b>52,1</b>	<b>0</b>
Hombres	0	0	
Mujeres	115,4	0	
<b>Índice de gravedad<sup>3</sup></b>	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>0,27</b>	<b>0,26</b>
	Hombres	0,30	0,31
	Mujeres	0,17	0,16
	<b>Logística y distribución</b>	<b>0</b>	<b>0,06</b>
	Hombres	0	0,11
	Mujeres	0	0,0
	<b>Restauración<sup>1</sup></b>	<b>0,44</b>	<b>0,19</b>
	Hombres	0,46	0,14
	Mujeres	0,43	0,22
	<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events)</b>	<b>0,36</b>	<b>0</b>
Hombres	0	0	
Mujeres	0,80	0	

(1) Los datos de 2025 incluyen por primera vez a A Padaria Portuguesa.

(2) Fórmula utilizada: Horas totales/Nº de accidentes\*1.000.000

(3) Fórmula utilizada: Horas totales/Nº de días perdidos\*1.000

Nota: Las sociedades incluidas en cada una de las actividades de negocio son las siguientes: *bebidas y alimentación* (COCEDA, SL (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem); COCEDA Portugal, SA; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU; Agama Manacor 249, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; Cafès Garriga 1850, SL; Maltería La Moravia, SL; SA Damm; Damm Atlántica, SA; Damm Canarias, SL, y SA Distribuidora de Gaseosas), *logística y transporte* (Alfil Logistics, SA; Pall-Ex Iberia, SL; Minerva Global Services, SL; Distribución Directa Integral, SL, y Pumba Logística, SL), *restauración* (Rodilla Sánchez, SL, Obrador de Hamburguesa Nostra, Artesanía de la Alimentación, Hamburguesa Nostra, SL, y A Padaria Portuguesa), y *gestión de contenidos* (SetPoint Events, SA, y Rumbosport).

Los resultados constatan la estabilización de la siniestralidad en los negocios industriales (fábricas de cerveza, refrescos y agua), lo que se traduce, desde el punto de vista estadístico, en unos índices de incidencia, gravedad y frecuencia muy similares a los del ejercicio anterior.

En el sector de restauración, la incorporación de la sociedad A Padaria Portuguesa ha tenido un impacto notable en las estadísticas de siniestralidad. Su mayor tasa de accidentes ha provocado un incremento en el índice de gravedad del segmento. De los 72 accidentes registrados en esta sociedad, la mayoría son de carácter leve y se concentran en empleados con menos de un año de antigüedad. Esto sugiere una correlación con el periodo de adaptación operativa, por lo que ya se están aplicando medidas preventivas específicas. Por otro lado, los datos de Rodilla también reflejan una tendencia al alza respecto al ejercicio anterior.

Como complemento al análisis de la siniestralidad, cabe destacar el registro, en cómputo global, de dos enfermedades profesionales, distribuidas entre COCEDA y Rodilla. Estos procesos han tenido un impacto en el absentismo total, con 65 días laborables de ausencia asociados.

## FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### **(403-5)**

La formación en materia de seguridad y salud es una constante y se aplica tanto de forma directa, mediante cursos específicos de actualización en prevención de riesgos laborales y seguridad, como de manera indirecta, integrada en otras acciones formativas a través de indicaciones e información operativa. De este modo, la seguridad queda incorporada de forma transversal en los nuevos procedimientos y en las instrucciones de uso de maquinaria, como información preventiva relevante.

Como parte del proceso de mejora continua, se lleva a cabo una actualización permanente de las fichas informativas de seguridad, que se trasladan a la organización con un alcance generalizado y se difunden entre todas las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, en las plantas industriales de cerveza, refrescos y agua se dispone de cursos propios digitalizados como herramienta de soporte, lo que permite mantener la información y la formación actualizadas de manera constante. Estas acciones garantizan el cumplimiento de los planes formativos teórico- prácticos con la periodicidad establecida, que generalmente se articula en ciclos de tres o cinco años. Del mismo modo, los procesos de aprendizaje asociados a la incorporación de nuevas máquinas, servicios o procesos incluyen de manera sistemática los aspectos de seguridad y prevención. Damm, a través de su servicio de prevención mancomunado, acredita la formación recibida por las personas trabajadoras.

En el Grupo Rodilla, se mantiene un programa de salud orientado a la sensibilización de la plantilla en ámbitos como el cuidado de la espalda, la alimentación saludable y la ergonomía en general. Durante el ejercicio 2025, se han impartido formaciones iniciales obligatorias al personal de nueva incorporación, formaciones ergonómicas específicas vinculadas a adaptaciones de puestos de trabajo y acciones formativas sobre gestión de la prevención dirigidas a encargados y gerentes a nivel nacional.

En A Padaria Portuguesa, la formación constituye un pilar central del sistema de prevención. En 2025 se llevaron a cabo formaciones obligatorias en seguridad y salud laboral, primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de edificios y medidas de autoprotección en fábricas. Estas actuaciones refuerzan la concienciación de la plantilla, garantizan el conocimiento de los protocolos establecidos y aseguran una respuesta adecuada ante situaciones de emergencia.

## FOMENTO DEL BIENESTAR FÍSICO

En el ámbito del fomento de hábitos saludables, Damm impulsa un plan saludable orientado a promover el bienestar físico, mental y emocional de las personas trabajadoras. Este plan integra un conjunto de iniciativas diseñadas para acompañar, sensibilizar y motivar a los equipos en su día a día.

Entre las principales actuaciones destacan los talleres mensuales sobre alimentación equilibrada, *mindfulness*, ejercicio físico, autocuidado y bienestar emocional, que durante el ejercicio han registrado más de 550 inscripciones. Asimismo, desde 2019 se ofrece de forma semanal fruta fresca, ecológica y de proximidad en la mayoría de los centros de trabajo, una iniciativa que ha permitido distribuir más de 37.000 kg a lo largo del año, para fomentar una alimentación más equilibrada.

En los centros que disponen de comedor, la compañía colabora con los proveedores de restauración para mejorar de forma continua la oferta de gastronomía saludable, garantizando opciones más equilibradas y nutritivas. De igual modo, las áreas de descanso cuentan con máquinas de *vending* que ofrecen distintas alternativas de café, comida y bebida, para facilitar opciones de consumo durante la jornada laboral.

Adicionalmente, la compañía pone a disposición de la plantilla Wellhub, una plataforma integral de bienestar que permite el acceso a una amplia red de gimnasios y centros deportivos, así como a recursos personalizados relacionados con la actividad física, la nutrición, la gestión del estrés y el bienestar emocional. Estas iniciativas se complementan con la participación en competiciones y actividades deportivas promovidas por la compañía, así como con diversos servicios médicos y beneficios en salud, entre los que se incluyen opciones de salud privada y descuentos en grupos médicos.

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# RELACIONES SOCIALES

La representación legal de las personas trabajadoras, tanto sindical como unitaria, es y ha sido un *partner* clave para alcanzar los objetivos empresariales. La interlocución se lleva a cabo desde el Departamento de Personas y se desarrolla de una forma próxima, fluida y constante, intentando siempre que persistan la credibilidad y la buena fe. Fruto de ese buen entendimiento, un número considerable de empresas del grupo tienen su propio convenio colectivo de empresa.

En dichos convenios colectivos se contempla la creación de comisiones (grupos) de trabajo para profundizar en determinadas materias: comisión de salud laboral, comisión de formación o comisión de igualdad, entre otras.

En el ejercicio 2025 las empresas con convenio colectivo propio son: SA Damm, Damm 1876, Ltd, COCEDA, SL (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, SA, Estrella de Levante, Maltería La Moravia, Fuente Liviana y Grupo Rodilla.

Asimismo, durante 2025 se ha aprobado el nuevo convenio colectivo de Estrella de Levante, con el período de vigencia 2025-2026. Cabe mencionar que en los convenios de las empresas de Damm existe un apartado específico en el que se regulan los derechos sindicales y que, en algunos casos, se amplían las previsiones legales.

Por otra parte, en Grupo Rodilla se dispone de un comité intercentro para representar a colaboradores y colaboradoras con carácter estatal. En Nostra Restauración, existe un comité de empresa únicamente en la Comunidad de Madrid y un delegado de personal en Zaragoza, que representa a un restaurante. En la fábrica de Artesanía de la Alimentación y en la fábrica de El Obrador de Hamburguesa Nostra hay delegados de personal.

## (2-30)

COLABORADORES/AS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS	2025	2024
España	100 %	100 %
Portugal	100 %	100 %
Andorra	100 %	100 %
Reino Unido <sup>1</sup>	35 %	35 %
Estados Unidos <sup>2</sup>	100 %	100 %
China	100 %	100 %
Chile	100 %	100 %

(1) En Reino Unido, el convenio colectivo se aplica a los colaboradores y colaboradoras cuyas condiciones de trabajo no están pactadas con carácter individual.

(2) En Estados Unidos la mayor parte de los colaboradores y colaboradoras se contratan con la fórmula «empleo a voluntad», lo que implica que las partes reconocen y acuerdan que el empleo es por una duración no especificada y que constituye un empleo «a voluntad».

Para Damm, la comunicación interna es el conjunto de actividades comunicativas desarrolladas para crear y mantener un diálogo transparente y cercano con sus colaboradores y colaboradoras, así como entre dichas personas. Para ello, es preciso utilizar distintas técnicas y canales de comunicación. De esta forma es posible responder a las preocupaciones y las necesidades de información de la compañía y de las personas que la conforman mediante una gestión planificada, con acciones diseñadas, ejecutadas y medidas.

Los principales canales e iniciativas que se utilizan para la información, la consulta y la participación de los colaboradores y colaboradoras son los siguientes:

- **iDamm.** La intranet corporativa es el principal instrumento de comunicación interna, así como una herramienta para la gestión de trámites y la difusión de contenidos sobre las diferentes sociedades de la compañía. La intranet está disponible en versión escritorio y app con el objetivo de llegar a todas las personas de Damm (especialmente a las personas sin correo corporativo a través de la app) y fomentar la bidireccionalidad. Continuamente, se realizan acciones de mejora para fomentar la comunicación y la usabilidad. Por ejemplo, en 2025 se ha lanzado la nueva sección iAmm con noticias relacionadas con la inteligencia artificial y *data*.
- **Damm Info y Rodilla Info.** Comunicados internos vía correo electrónico con información corporativa de las compañías.
- **+Damm, revista digital.** Relanzada en 2024, la revista interna +Damm incluye formatos como los vídeos tipo *reels*, los concursos, así como la figura del *influencer* interno. La revista está disponible en castellano, catalán, portugués e inglés.
- **Comunicación offline.** Incluye cartelería y *roll-ups* con información corporativa.
- **Cartelería digital.** Pantallas de televisión situadas en los diferentes centros de trabajo a través de las cuales se dan a conocer las últimas novedades de la compañía, así como información de interés específica de cada centro.
- **Asegúrate Damm.** Revista distribuida en la fábrica de El Prat de Llobregat para concienciar sobre la seguridad y la salud en el trabajo.
- **DDI Informa.** *Newsletter* quincenal que difunde información de negocio relevante y útil de las diferentes áreas y centros de la compañía.
- **A Padaria Portuguesa** fomenta la participación de su plantilla mediante espacios de diálogo, herramientas de escucha activa, mecanismos de *feedback* y sistemas de comunicación interna multicanal, complementados con reuniones periódicas y una política de puertas abiertas.

En SA Damm, tanto la representación legal de las personas trabajadoras como las secciones sindicales existentes cuentan con un «tablón digital» a través de la iDamm, lo que facilita la difusión de la información que trasladan a colaboradores y colaboradoras.

# FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

## FORMACIÓN

### (404-2)

El modelo de formación de Damm se basa en cuatro ejes principales de desarrollo:

- Eje corporativo, que profundiza en la cultura, los procesos y el ámbito de actuación de Damm.
- Eje digital, con el objetivo de acompañar y facilitar la transformación digital.
- Eje competencial, cuya finalidad es desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones de los colaboradores y colaboradoras.
- Eje de negocio, encaminado a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos del negocio, para aportar valor y mejorar resultados.

En 2025 Damm Academy, la plataforma LMS que registra en línea y ofrece todas las propuestas formativas de la organización para el desarrollo personalizado de las carreras profesionales, ha conseguido los siguientes resultados:

- 9.447 participaciones (2.318 hombres y 7.129 mujeres).
- 1.300 acciones formativas realizadas (690 presenciales, 459 *online*, 135 de Aula Virtual y 16 mixtas).
- 14,4 horas de formación por asistente.
- 37.874 horas de formación.
- 2.621 personas que han recibido formación.

A continuación, se presentan algunas de las acciones formativas más destacadas de 2025 por eje:

- Eje corporativo
  - La formación en el Sistema de Prevención de Riesgos Legales de *Compliance* se ha seguido actualizando en 2025, con la incorporación de las últimas novedades legislativas. Los contenidos abarcan el contexto normativo, las principales herramientas del sistema (Política de *Compliance* Penal, gestión de riesgos penales, Código de Conducta, *Compliance Officer* y Canal de Denuncia), así como la política anticorrupción y los aspectos clave sobre el delito corporativo de acoso y su prevención. En 2025 se han formado 1.200 personas.
  - El programa Damm Beer Ambassador, experiencia formativa para profundizar en la cultura cervecera con el objetivo de convertir a los colaboradores y colaboradoras en expertos en cerveza, ha formado 162 personas en 2025, y supera así más de 1.000 personas formadas en el programa desde su inicio.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA  
2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

- Se ha llevado a cabo la formación *online* «Modelo efr: Sensibilización en conciliación», con el objetivo de proporcionar una comprensión sólida sobre la importancia de la conciliación en el ámbito personal y profesional. Este curso, desarrollado por Fundación Másfamilia, introduce los principios del modelo efr y su aplicación práctica en las organizaciones, fomentando una cultura de responsabilidad y equilibrio.
- En todas las compañías de Damm se sigue llevando a cabo el programa de idiomas *English Program* en sus dos modalidades: Coaching Lingüístico One to One e Inglés Virtual.
- Eje digital
  - Se ha realizado una nueva edición de Foundations DAMM ISDIgital, que este año ha cumplido su décima edición. Se trata de un programa sobre habilidades digitales a través del cual se fomenta el pensamiento innovador para resolver desafíos con creatividad. Se han formado un total de 24 personas en 2025.
  - Dentro del proyecto «Culture Data Driven», se ha impartido el programa DAMM Data Science & IA para formar al equipo del HUB/IT en inteligencia artificial y datos, con dos ediciones realizadas en 2025 y un total de 31 personas formadas. También se ha desarrollado el programa «IA para Marketing», centrado en el uso de la IA en esta área y en el que han participado 4 personas. Además, para facilitar la adopción de estas tecnologías, se han llevado a cabo workshops temáticos de Copilot en áreas como el HUB, RR. HH., Compras y Fuerza de Ventas con un total de 101 personas formadas.
  - Virtual Efficiency, el programa para obtener mejor rendimiento de las herramientas virtuales, se ha consolidado con 115 participantes.
- Eje competencial
  - Be Leaders es el programa de desarrollo dirigido a la alta dirección de Damm, en el que participa el nivel directivo de la compañía. Se estructura en tres jornadas presenciales centradas en los distintos tipos de liderazgo —personal, relacional e inspirador— y ofrece un acompañamiento integral que incluye la evaluación individual mediante la herramienta The Leadership Circle y tres sesiones de *coaching*. El programa tiene como objetivos formar líderes que sean un referente y lideren con el ejemplo, reforzar la responsabilidad dentro de los equipos y promover una cultura de comunicación abierta y efectiva.
  - Continuidad de Be Manager, un programa de desarrollo de liderazgo y gestión de equipos multidisciplinares adaptado a cada negocio y destinado a *managers* que gestionan personas. Esta capacitación tiene como objetivos principales conocer qué se espera del nuevo liderazgo, basado en poner en el centro a las personas, para que sea más cercano, transparente y humilde; conocerse a sí mismo/a e identificar el estilo de liderazgo y el impacto que genera en las personas; adquirir herramientas para mejorar la comunicación y dar pautas de gestión emocional para mejorar las relaciones. En 2025 se han desarrollado un total de cuatro ediciones del programa, con impacto en 45 participantes.
  - Realización de dos ediciones del programa de liderazgo femenino Damm Lead HER Ship PROGRAM, en el que han participado 29 *managers*. Asimismo, se ha organizado el primer workshop para poner en contacto a las participantes de la primera y la segunda edición con el objetivo de crear comunidad.
  - Se han llevado a cabo diversas actividades de *team building* orientadas a fortalecer las habilidades y la cohesión de los equipos en distintos departamentos. La Unidad de Negocio de Alimentación realizó la actividad «Todos a una», una sesión de tres horas con *brain games* centrados en la colaboración. El área de Compras participó en la actividad al aire libre «Fútbol Link», enfocada en el trabajo en equipo. En la reunión anual de Recursos Humanos se desarrolló «El arte de gestionar personas», una dinámica vinculada a la música para trabajar habilidades como la escucha y la confianza.

- Eje de negocio
  - La formación en Tecnología Cervecera y Envasado ha ofrecido al colectivo específico de ingeniería una comprensión técnica y científica completa sobre la fabricación de cerveza y su envasado, revisando todas las etapas del proceso cervecero y profundizando en la teoría y la práctica.
  - El Curso Especializado en Tributación Mínima Societaria en España (Pilar 2) ha proporcionado al área de Administración Financiera y Auditoría una comprensión sólida del contexto internacional y nacional de la normativa, abordando sus fundamentos, origen y evolución normativa, junto con ejemplos prácticos y supuestos reales.
  - El proyecto formativo de Orientación al Cliente ha buscado mejorar las competencias del equipo de Servicio de Atención al Cliente mediante un diagnóstico previo, tres sesiones prácticas de alto impacto y dinámicas experienciales para reforzar habilidades como la escucha activa, la comunicación empática, la asertividad, el autocontrol, la negociación y la gestión de conflictos.

Además, Damm ha impartido formación en materia de medio ambiente a través de distintas acciones formativas desarrolladas en modalidad presencial, aula virtual y *online*-teleformación, tanto de carácter interno como externo, que han abordado contenidos relacionados con la sensibilización medioambiental, la gestión y segregación de residuos, el reciclaje de residuos generados en fábrica, la gestión de residuos y envases en entornos industriales, la gestión de emisiones atmosféricas, la gestión de las aguas y de las aguas de consumo, así como la prevención y actuación ante vertidos accidentales; asimismo, se han impartido formaciones en las que se integran contenidos de medio ambiente junto con otros relacionados con la prevención de riesgos laborales, como los trastornos musculoesqueléticos, el ruido, el trabajo a turnos y la actuación en situaciones de emergencia, todas ellas en modalidad presencial y de carácter externo. En 2025, un total de 386 personas han recibido formación en cuestiones medioambientales, lo que representa el 14,73 % del total de personas formadas.

Por otro lado, DDI ha impulsado iniciativas vinculadas a la categoría del café, desarrolladas en colaboración con Nestlé Profesional, que han permitido reforzar el conocimiento técnico del producto, mejorar el asesoramiento al cliente y consolidar la especialización del equipo comercial. En paralelo, la compañía ha impulsado un plan nacional de formación asociado al lanzamiento de fritz-kola, con sesiones en diversos territorios que han contribuido a homogeneizar el discurso comercial, aumentar el *expertise* de los equipos y asegurar un despliegue eficiente y coherente en todo el territorio.

También ha continuado en marcha la formación «Talento Rodilla» para un grupo de 12 personas de estructura que, durante 6 meses, se forman de manera global en todas las áreas de la compañía. Además, en 2025 han participado 5 personas de estructura en el programa de formación de ISDI Escuela de Negocios.

A Padaria Portuguesa impulsa el desarrollo continuo de sus equipos a través de su Training Academy, que ofrece programas estructurados y alineados con la estrategia de la empresa, centrados en competencias técnicas, de negocio y de liderazgo. La formación incluye áreas como producción en panadería, pastelería y cocina, café de especialidad, seguridad alimentaria y laboral, y modelos operativos de tienda, así como programas de atención al cliente, gestión de incidencias y análisis de indicadores de rendimiento. Además, se promueve el desarrollo de habilidades interpersonales y de liderazgo mediante iniciativas como *Liderar a Transformação Positiva*, dirigidas a responsables de tienda para fortalecer la gestión de equipos y la mejora continua.

Damm, sin incluir Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra ni A Padaria Portuguesa, ha realizado una inversión en formación de 981.019 euros en 2025. Por lo que respecta a las horas de formación de las diferentes sociedades de Damm, se han impartido un total de 57.254.

Los datos presentados a continuación se presentan segregados por Damm, Grupo Rodilla y A Padaria Portuguesa dada la naturaleza diferenciada de sus actividades.

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN PRESENCIAL SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE DAMM <sup>1</sup>	2025	2024
Alta dirección y dirección	1.519	1.607
Personal técnico y mandos intermedios <sup>2</sup>	16.932	19.526
Personal administrativo y comercial	4.889	6.000
Personal de soporte	14.534	11.445
<b>Total</b>	<b>37.874</b>	<b>38.578</b>

(1) No incluye Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra ni A Padaria Portuguesa.

(2) La variación en las horas de formación del personal técnico y los mandos intermedios se debe a que en 2024 se realizaron más másteres y formación superior que en 2025.

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE GRUPO RODILLA, HAMBURGUESA NOSTRA Y A PADARIA PORTUGUESA <sup>1</sup>	2025	2024
Alta dirección y dirección	141	12
Personal técnico y mandos intermedios	5.784	1.027
Personal administrativo y comercial	6.326	ND
Personal de soporte	7.129	2.864
<b>Total</b>	<b>19.380</b>	<b>3.903</b>

(1) Los datos de 2024 no incluyen A Padaria Portuguesa, dado que la empresa no formaba parte del grupo.

## DESARROLLO PROFESIONAL

En 2025 Damm ha vuelto a lanzar la evaluación anual de la gestión del desarrollo, que ha alcanzado a un total de 1.496 colaboradores y colaboradoras, que se evalúan anualmente en cuanto a adecuación a los valores corporativos, competencias, satisfacción, movilidad, etc. Esto permite que la empresa disponga de un mapa de talento basado en datos objetivos en los que pueda respaldar sus decisiones estratégicas y empresariales. Para ello, se consideran las competencias corporativas: Sinergia Corporativa, Comunicación e Influencia, Capacitación Digital, Pensamiento Crítico y Liderazgo (con equipo y sin equipo).

Como cada año, durante la Gestión del Desarrollo en Damm se realiza una propuesta de Plan de Desarrollo Individual acordada entre los colaboradores y las colaboradoras y su responsable directo con el objetivo de incentivar el desarrollo profesional y fortalecer la preparación para posibles crecimientos futuros, y se identifican las aspiraciones de mejora, desarrollo y aprendizaje.

En 2025, se ha vuelto a lanzar el proceso bianual de la Valoración del Desarrollo (VDD) al colectivo de entorno productivo de la fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig y Estrella de Levante, con un total de 699 personas en los tres centros.

Entre los dos procesos, GDD y VDD, se ha realizado la evaluación de un total de 2.195 colaboradores y colaboradoras, lo que corresponde al 34,3% de la plantilla.

La empresa sigue impulsando las oportunidades internas de movilidad funcional y geográfica. Durante 2025 SA Damm ha lanzado 69 oportunidades internas (Mobility) y se han cubierto 77 procesos con candidaturas internas, mediante procesos Mobility o bien consolidación de puestos de candidatos o candidatas internos.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA  
2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

A su vez, A Padaria Portuguesa promueve el desarrollo profesional mediante una política de carrera transparente, apoyada en la plataforma Forno de Oportunidades, que impulsa la movilidad interna y el crecimiento sostenible del talento. Este enfoque se complementa con la identificación periódica de perfiles con potencial, procesos de *mentoring* y planificación de sucesión. En 2025, la tasa de promociones internas y movilidad lateral fue del 9,2%, equivalente a 97 movimientos internos.

En 2024, SA Damm lanzó un nuevo modelo del proceso de *onboarding* para el centro de trabajo de Rosselló, basado en mejorar la experiencia de las nuevas incorporaciones durante su primer año en la compañía. Durante 2025, se han analizado resultados de satisfacción del nuevo proceso mediante cuestionarios tanto a nuevas incorporaciones como a los Buddies, lo cual ha permitido actualizar y aportar mejoras en los procesos y sugerencias. Además, se ha seguido trabajando en el plan de sucesiones de la compañía con el objetivo de identificar y cubrir las posiciones estratégicas.

Por su parte, Grupo Rodilla ha dado continuidad al curso «Formador de formadores para tutores» con el fin de garantizar que sus colaboradores y colaboradoras reciban formación por parte de una persona experta que les enseñe y les ayude a desempeñar sus funciones durante el proceso de *onboarding*.

En A Padaria Portuguesa todas las nuevas incorporaciones participan en un programa de *onboarding* de dos días que combina formación teórica y práctica. Este programa aborda los procesos de la compañía, los estándares operativos, los procedimientos de higiene y seguridad, la atención al cliente y los criterios de calidad del producto, para garantizar una integración rápida, homogénea y eficaz.

# IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

## **(405)**

Mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nacen los planes de igualdad como instrumento muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

La Dirección de SA Damm, junto con el Comité de Empresa, está plenamente comprometida con la igualdad y la necesidad de adoptar medidas concretas para avanzar en esta materia. Por ello, durante la negociación del II Convenio Colectivo de SA Damm se decidió que los temas vinculados a la igualdad, debido a su importancia, se trabajaran en una comisión específica. Así, en 2008 se creó en SA Damm la Comisión de Igualdad, cuyo mandato consiste, entre otras cosas, en promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

En 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SA Damm ha mantenido diversas reuniones para abordar los requisitos del Real Decreto 901/2020 y avanzar en la firma del III Plan de Igualdad.

En el resto del grupo, destacan:

- En COCEDA (El Prat) se ha realizado seguimiento del Plan de Igualdad mediante reuniones con su Comisión, en las que se han evaluado avances y propuesto mejoras.
- En COCEDA (Salem) sigue vigente el Plan de Igualdad presentado en diciembre de 2023.
- Estrella de Levante cuenta con una Comisión de Igualdad desde 2014. En octubre de 2025 se constituyó la comisión negociadora del III Plan de Igualdad de Estrella de Levante, cuyo plan vigente mantiene su validez hasta el 31 de diciembre de 2025. Además, se ha llevado a cabo la presentación del anexo de la memoria de actividades para la renovación del Sello Distintivo de Igualdad otorgado por la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Fuente Liviana y Alfil Logistics firmaron en 2024 su primer Plan de Igualdad.
- Grupo Rodilla firmó su III Plan de Igualdad a finales de 2024.
- A Padaria Portuguesa mantiene un firme compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión mediante procesos de selección y gestión del talento basados en el mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades. En 2025, reforzó prácticas de reclutamiento inclusivo, formación en no discriminación, gestión equitativa de carreras y seguimiento de indicadores de diversidad, además de impulsar iniciativas como campañas dirigidas, integración de personas con capacidades diferentes y acciones para aumentar la representación de grupos infrarrepresentados.

Finalmente, todas estas empresas —SA Damm, COCEDA (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres), Estrella de Levante, Cervezas Victoria, Maltería La Moravia, Veri, Font Major, Fuente Liviana, Alfil Logistics, Pall-Ex, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y A Padaria Portuguesa— cuentan con políticas internas o protocolos de prevención del acoso que definen de manera específica la forma de intervención de las sociedades ante posibles manifestaciones de conductas de acoso moral, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género.

Asimismo, Fuente Liviana cuenta desde 2025 con un protocolo específico de apoyo a víctimas de violencia de género.

## FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Desde Damm, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad y fomentamos actividades formativas en pro de este objetivo.

En 2025 un total de 133 personas de Damm han recibido formación sobre diversidad, discriminación o acoso —un 5,07 % sobre el total de personas formadas—.

Además, en Damm Academy se encuentran disponibles formaciones sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, así como formación en prevención de la violencia de género. Destaca, en materia de conciliación, una acción específica de sensibilización a la conciliación de la vida laboral y personal.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, este año Damm ofreció a sus colaboradores y colaboradoras un ciclo formativo denominado **CuiDa'mm**, compuesto por dos talleres: *Salud hormonal en todas las etapas* y *Hábitos y alimentación para reducir la inflamación*. Ambos tenían como objetivo comprender mejor el funcionamiento del cuerpo de la mujer y aprender a cuidarlo de forma más consciente y eficaz. Los talleres se impartieron en formato presencial y en línea, para facilitar así la participación de las personas que trabajan en otros centros de la compañía.

Estrella de Levante ha realizado en 2025 formación específica en materia de igualdad dirigida al colectivo de fábrica, lo cual refuerza el compromiso de la compañía con la sensibilización y la igualdad de oportunidades.

## COMPROMISO CON EMPRESAS PROVEEDORAS Y CONTRATACIÓN

SA Damm mantiene el compromiso en materia de igualdad con las empresas proveedoras de selección de personal, y a tal efecto se incluye una cláusula en los acuerdos de colaboración:

*«XXXX asume el compromiso y la apuesta de Damm por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la medida de lo posible, hace propios los compromisos asumidos en el plan de igualdad y, en especial, XXXX se compromete a asumir la discriminación positiva a igualdad de méritos y capacidades dentro del proceso de selección que gestiona».*

Como consecuencia, durante este periodo SA Damm ha incrementado la presencia de mujeres en procesos de contratación. Así, el número de incorporaciones ha sido de 89 en 2025 y de 47 en 2024.

## LUCHA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

### **(406)**

En cuanto a la discriminación, el Código de Conducta de Damm, en su artículo 10, promueve el respeto a las personas. En este sentido, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a aplicar la normativa y las buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Por ello, respeta los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, y se compromete con la no discriminación por razón de raza, etnia, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, capacidades diferentes, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus colaboradores y colaboradoras, así como con la igualdad de oportunidades entre dichas personas.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA  
2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

**INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

Además, se prohíbe y rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualquier otra conducta intimidatoria u ofensiva para los derechos personales de los colaboradores y colaboradoras.

Damm pone a disposición de todas las personas un canal de denuncias desde donde trasladar tanto de manera anónima como nominada denuncias de comportamientos ilícitos o contrarios al código de conducta. Todas las denuncias recibidas son tratadas según lo estipulado en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El personal de la organización debe denunciar, mediante el canal de denuncias habilitado en la intranet, cualquier tipo de acoso o discriminación del que tenga conocimiento, así como facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

**(406-1)**

En 2025 se ha registrado una denuncia de acoso en el conjunto de las sociedades de Damm, la cual supuso la activación del protocolo interno de prevención y actuación.

Tras la investigación realizada conforme al procedimiento establecido, se concluyó que no existía una situación de acoso ni de discriminación. Por tanto, durante el ejercicio 2025 y al igual que durante 2024, no se ha confirmado ningún caso de acoso ni discriminación en las sociedades del grupo Damm.

# ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

En las empresas de Damm se tratan y acondicionan los puestos de trabajo, los espacios, los medios y los equipos para conseguir que el personal sensible —personas con un grado de disminución de sus capacidades sensoriales o físicas o con diferentes grados de capacidad— pueda desarrollar el trabajo sin agravar el riesgo que ciertos peligros pudieran causarle.

Más allá de estas medidas y con mayor perspectiva, el pliegue de condiciones para construcciones de obra civil incorpora diferentes medidas de accesibilidad universal para conseguir que el acceso y la visita a las instalaciones no sean un impedimento para las personas con diversidad funcional física.

También contemplaron criterios de accesibilidad universal en las reformas de acondicionamiento de la sede social, situada en la calle Rosselló, 515, de Barcelona, donde se celebran eventos abiertos al público, así como en las fábricas de El Prat de Llobregat (Barcelona), Cervezas Victoria (Málaga) y Estrella de Levante (Espinardo), principalmente por ser las fábricas que cuentan con un programa organizado de visitas. También se han tenido en cuenta criterios de accesibilidad universal en la nueva ciudad deportiva de Damm.

Así, entre la relación no exhaustiva de intervenciones y medidas identificadas se cuentan las siguientes: acondicionado de aceras (anchura y tratamiento superficial), rampas, eliminación de rejillas, instalación de salvaescaleras, ampliación de accesos y portones y creación de aparcamientos reservados (para personas con movilidad reducida, con un criterio de 1 plaza por cada 40) con anchura entre vehículos colindantes protegida, espacios reservados en los auditorios con un criterio de 2 plazas por cada 100 para las actividades habituales conforme a la norma UNE 41524:2010, adaptación de lavabos, cabinas y servicios.

En todos los eventos de las fábricas se dispone y amplía la dotación de lavabos para personas con alguna restricción de movilidad alquilando servicios portátiles. También se aplican medidas de señalización visual y acústica para que sean compatibles y perceptibles para todos los públicos que asisten a eventos extraordinarios.

Las oficinas de COCEDA (El Puig) cuentan con un elevador en la entrada del edificio de oficinas que permite acceder fácilmente a las personas que requieren una silla de ruedas para su movilidad.

En cuanto a las actividades deportivas que organiza SetPoint Events, se tienen en cuenta todas estas medidas y se acondicionan los espacios para garantizar la accesibilidad segura y fácil a todo este colectivo cuando el emplazamiento es efímero o cuando la instalación no reúne las características de base. Incluso se atiende e incluye un capítulo especial en los planes de emergencia para auxiliar y dar el apoyo necesario e individualizado a las personas.

# INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto a los derechos humanos está contemplado en el Código de Conducta de Damm. La compañía aplica los principios de trato honesto, no discriminación y respeto a los derechos humanos, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores y colaboradoras y las empresas, entidades y organizaciones con las que se relaciona en el marco de su actividad se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso. En concreto, el Código de Conducta contempla el respeto a los principios contenidos en la

Declaración Universal de los Derechos Humanos y Laborales alineados con los principios de la Organización Mundial del Trabajo. Asimismo, el Código de Conducta hace referencia a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil.

Damm es también compañía participante y firmante de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 1 y 2 hacen referencia directa al respeto de los derechos humanos:

- Principio 1. «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»
- Principio 2. «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.»

Asimismo, el Código de Conducta hace referencia a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil.

Al igual que en el ejercicio 2024, durante el ejercicio 2025 Damm no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

Desde el ejercicio 2023 la mayor parte de los contratos que se suscriben con distribuidores internacionales incluyen cláusulas de exigencia de respeto a las normas internacionales para prevenir la esclavitud y el tráfico de personas.

Los principales contratos de naturaleza mercantil suscritos por sociedades del grupo y en particular los firmados con contrapartes extranjeras incluyen cláusulas de obligado respeto a los derechos humanos (con referencia expresa a la dignidad en el trabajo y la prohibición de la esclavitud). Asimismo, los Principios de Actuación de Proveedores de Damm incluyen cláusulas en el mismo sentido. Estos principios son de adhesión obligatoria para todas las empresas proveedoras y son imprescindibles en el proceso de homologación. Asimismo, se realiza un seguimiento de su desempeño en este ámbito a través de la plataforma Ecovadis y se valora la implantación, por su parte, de medidas de conciliación en sus plantillas.

El contenido del Código de Conducta de Damm que se incorpora también a los contratos de la división de exportación de la compañía tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los distribuidores, extendiendo su responsabilidad a sus empleados y empleadas ya todos los empleados y empleadas de la cadena de suministro de sus empresas proveedoras. El Código recoge la obligatoriedad de respetar los derechos humanos protegiendo especialmente a sus colaboradores y colaboradoras ante la discriminación por cualquier causa, la prohibición del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del acoso, respetando la libertad de asociación, negociación colectiva, el horario laboral legalmente establecido, beneficios y salarios dignos, garantizando además la salud y seguridad de las personas, así como de las instalaciones.

El Código de Conducta de Damm está alineado con los principios del *Modern Slavery Act*, de aplicación a la fábrica de Bedford, e incorpora los mecanismos necesarios para identificar y prevenir cualquier forma de esclavitud moderna o explotación laboral, tanto en las operaciones propias como en la cadena de suministro.

En coherencia con este enfoque, en 2025 la compañía publicó su *Modern Slavery Statement* en la página web corporativa, en el que se detallan las políticas, procesos de diligencia debida y medidas implantadas para prevenir el trabajo forzoso, la explotación y la trata de personas a lo largo de toda la cadena de valor, reforzando su compromiso con los derechos humanos y con el cumplimiento de la normativa y los estándares internacionales aplicables.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA**  
**2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

**INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS**

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

En 2024, Damm ha reforzado su sistema de prevención de riesgos penales, incorporando políticas concretas con el objetivo de desarrollar, complementar y reforzar los valores éticos y principios de actuación en esta materia del Código de Conducta, en todas las jurisdicciones en las que desarrolla su actividad. En este ámbito, la Política de Compliance Penal y la Política corporativa Anticorrupción, refuerzan el compromiso de Damm de respeto a los valores éticos y de cumplimiento de la legalidad.

# INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE

5

# SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

## **(102-16)**

Damm dispone de un Sistema de Prevención de Riesgos Penales que cuenta con las siguientes herramientas: Código de Conducta, Canal de Denuncia y los Comités de *Compliance* o *Compliance Officers* como órganos gestores del Sistema de Prevención.

El Sistema de Prevención de Riesgos Penales se modificó en 2023 para adaptarse a la legalidad vigente, especialmente en lo relativo al Sistema Interno de Información y a la protección del Informante y a lo previsto en la norma UNE: 19601, adaptaciones que incluyen de forma enunciativa y no limitativa, la elaboración de una Política de Compliance Penal, del Procedimiento que la desarrolla y de una Política Corporativa Anticorrupción.

Toda la plantilla de Damm ha recibido en los últimos años formación presencial sobre el Sistema de Prevención de Riesgos Penales. En 2025, se ha realizado formación sobre dicho Sistema de Prevención, en la mayoría de los casos presencial, a 1.200 personas (lo que equivale al 45,78 % del total de personas formadas), entre las que se encuentran las nuevas incorporaciones al Grupo Damm. En el año anterior se formaron un total de 851 personas, incluidas también las nuevas incorporaciones al Grupo.

## CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los colaboradores y colaboradoras de la organización, con la finalidad de garantizar un modo de operar ético, responsable y transparente en el desarrollo de su actividad y en sus relaciones e interacciones con el resto de las personas de la organización, con los clientes, proveedores, empresas competidoras, consumidores y consumidoras, y el entorno en general.

El Código de Conducta responde asimismo a las necesidades de prevención establecidas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y recoge el compromiso de Damm con el principio de diligencia debida para la prevención y detección de ilícitos en todos sus ámbitos de actuación.

## CANAL DE DENUNCIA

El Canal de Denuncia constituye una herramienta esencial dentro del Sistema de Prevención de Riesgos Penales de Damm que sus colaboradores y colaboradoras deben utilizar de forma correcta para informar de posibles ilícitos. Adicionalmente, el Canal de Denuncia constituye un canal abierto de comunicación entre las personas de la organización y el Comité de Compliance de SA Damm. En este sentido, por medio del Canal de Denuncia, los colaboradores y colaboradoras de Damm pueden consultar al Presidente del Comité de Compliance las dudas que les surjan en relación con el contenido, interpretación o aplicación del Código de Conducta, y hacerle llegar asimismo sugerencias en materia de prevención de riesgos legales. El Canal de Denuncia es conforme con la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En este sentido se ha habilitado la utilización del Canal de Denuncia a los proveedores de Damm.

## ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

El Comité de Compliance de SA Damm es el órgano interno permanente de gestión del Sistema de Prevención de Riesgos Penales, con competencias en el ámbito de la supervisión y cumplimiento del Código de Conducta y del resto de normativa interna de aplicación. Dicho Comité depende y reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en este campo. Del Comité de Compliance de SA Damm dependen el resto de Comités de *Compliance* y *Compliance Officers* de sus filiales.

# LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS

### **(2-23)**

Adicionalmente al Sistema de Prevención de Riesgos Legales y para la revisión del cumplimiento de la normativa interna, Damm dispone del Departamento de Auditoría Interna.

Al igual que el Comité de Compliance, el Departamento de Auditoría Interna depende y reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en esta área. La realización de auditorías es una función encomendada específicamente al Departamento de Auditoría Interna. Damm cuenta con un procedimiento específico para la prevención del blanqueo de capitales y dispone de una Política Corporativa Anticorrupción. Al igual que en el ejercicio 2024, durante 2025 no se ha registrado ningún caso de corrupción en las sociedades que forman Damm.

Los principales contratos de naturaleza mercantil (con relación a suministro, distribución y ejecución de obra) suscritos por las sociedades de Damm incluyen cláusulas dirigidas a la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales. Desde 2023, además, los nuevos contratos más relevantes con clientes extranjeros de la división de exportación de la Compañía recogen las obligaciones éticas derivadas del Código de Conducta, de la Política Corporativa Anticorrupción y especialmente las relacionadas con el soborno, el conflicto de intereses, la competencia, el comercio justo y la protección de datos personales. Asimismo, se recoge el estricto cumplimiento por parte de Damm de los regímenes de sanciones impuestas por los países y organizaciones internacionales con autoridad sobre esta materia. Además, cualquier incumplimiento de los principios y obligaciones establecidos tiene virtualidad resolutoria de los contratos y relaciones con el cliente en cuestión.

# APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

**(201-1)**

La aportación de Damm a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro alcanzó los 11.934 miles de euros en 2025, frente a los 15.666<sup>(4)</sup> miles de euros en 2024.

La Fundación Damm concentró la mayor parte de estas contribuciones, con 5.371 miles de euros en 2025, frente a los 4.927 miles de euros aportados en 2024.

Por su parte, Estrella de Levante realizó donaciones por un total de 587<sup>(4)</sup> miles de euros en 2025, de los cuales 513 miles de euros se destinaron a la Fundación Estrella de Levante.

En el ejercicio anterior, las donaciones totales ascendieron a 818 miles de euros, de los que 674 miles de euros se canalizaron a través de su Fundación.

(4) El dato correspondiente al ejercicio 2024 de Damm y Estrella de Levante ha sido ajustado tras una revisión y mejora de los procesos internos de recopilación y validación de la información.

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

**INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD**

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6

# IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

Damm está comprometida activamente con la sociedad. Cada año demuestra este compromiso mediante el mecenazgo y el patrocinio de eventos sociales, culturales, gastronómicos y deportivos relevantes, así como con las acciones impulsadas en el marco del plan de voluntariado corporativo. Además, a través de la Fundación Damm y la Fundación Estrella de Levante, impulsa acciones que tienen una repercusión positiva en el entorno y la sociedad de los territorios donde está presente.

## VOLUNTARIADO CORPORATIVO E INICIATIVAS SOLIDARIAS DIRIGIDAS A COLABORADORES Y COLABORADORAS

### **(413-1)**

Damm ha celebrado el cuarto aniversario de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, muestra de su compromiso por generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno.

El programa de voluntariado de Damm se puso en marcha en noviembre de 2021 con el objetivo de unir bajo una misma identidad todas las acciones solidarias y de voluntariado que se llevan a cabo en la compañía. El propósito del plan es ejercer un impacto positivo en la sociedad y el entorno a través de cuatro líneas de actuación: social, medioambiental, deportiva y cultural.

En 2025, el plan de voluntariado ha sido reconocido con el Premio Corresponsables en la categoría de Gran Empresa, ya que representa un modelo de éxito que combina compromiso social, sostenibilidad y cultura corporativa. El galardón se entregó en la XVI edición de estos premios, que reconocen empresas y organizaciones de distintos sectores comprometidas con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la comunicación responsable.

Desde su puesta en marcha, el programa ha contado con la participación de más de 4.000 personas, entre colaboradores y colaboradoras, familiares y miembros de la comunidad. En total, se han dedicado más de 7.000 horas de voluntariado y se han establecido alianzas con más de 45 entidades en los distintos territorios donde la compañía opera.

Las actividades se estructuran en un calendario anual articulado en torno a cuatro ejes de actuación. En el ámbito **social**, las acciones se centran en el apoyo a colectivos vulnerables, el acompañamiento a personas en situación de soledad no deseada, la recogida y clasificación de alimentos y la colaboración con iniciativas solidarias. En el eje **medioambiental**, se desarrollan actividades de conservación de la naturaleza y de especies locales, así como actuaciones de limpieza y naturalización de entornos. El eje **cultural** incluye el apoyo a iniciativas solidarias y a eventos culturales, mientras que el eje **deportivo** promueve la participación en actividades y eventos de carácter solidario.

## Iniciativas del plan de voluntariado corporativo #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE

- **La Festa de la Platja.** Por cuarto año, Estrella Damm y la Fundación CRAM organizaron una limpieza multitudinaria de la playa de El Prat con motivo del Día Internacional de las Playas. La iniciativa contó con la participación de personas voluntarias de Damm y de la sociedad en general.
- **Moments de Pel·lícula.** Por tercer año consecutivo, la Antigua Fábrica Estrella Damm ha acogido la celebración de este evento solidario (anteriormente denominado «La GRAN pantalla»), que consiste en un encuentro, una merienda y la proyección de una película para las personas mayores del barrio de la Sagrada Familia que viven en situación de soledad no deseada. En esta tercera edición, asistieron más de 120 personas que fueron acompañadas por voluntarios y voluntarias de la compañía.
- **Cartas Solidarias de Navidad.** Por quinto año consecutivo, Damm ha lanzado la acción Cartas Solidarias de Navidad en el marco de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE. Gracias a la solidaridad de sus colaboradores y colaboradoras, en 2025 se ha conseguido cumplir los deseos de más de 270 personas en situación de vulnerabilidad o soledad no deseada en Cataluña, Murcia, Madrid, Valencia y Santarém (Portugal). DDI ha colaborado un año más en esta campaña transportando en vehículos de varias de sus distribuciones los regalos donados por el equipo de Damm.
- **Sant Jordi Solidario.** Con motivo de la celebración del Sant Jordi Musical en la Antigua Fábrica Estrella Damm, Damm organizó una venta solidaria de rosas y otros artículos con temática de la festividad en colaboración con entidades sociales como la Fundació Amics de la Gent Gran, la asociación SaóPrat, Fundació Finestrelles, Fundació Portolà, Sant Joan de Déu, CET Apunts, Cruz Roja y Fundación Vicente Ferrer, cuyos beneficios se destinaron al Plan Cruz Roja Extrema Vulnerabilidad, para dar respuesta a las crecientes necesidades de la población en situación de vulnerabilidad y de pobreza sostenida. Asimismo, en colaboración con la asociación SaóPrat se organizó un taller presencial de creación de tote bags con temática de inclusión, abierto a todas las personas asistentes al evento. Se organizó también una recogida de libros entre colaboradores y colaboradoras de la compañía en el marco de la campaña Recicla Cultura, impulsada por la Fundació Servei Solidari, los beneficios de cuya venta se destinan a proyectos educativos y de alfabetización para personas en situación de vulnerabilidad. Además, se hizo entrega de un obsequio a todos los colaboradores y colaboradoras de Damm en Cataluña, en colaboración con la Fundación Cares.
- **Magic Line SJD.** Damm se ha sumado a la duodécima edición de Magic Line SJD, la movilización solidaria en favor de las personas más vulnerables promovida anualmente por la Obra Social de Sant Joan de Déu. Bajo el lema «Somos lo que compartimos», más de 80 personas entre colaboradores y colaboradoras de Damm, y sus familiares y amistades participaron en la marcha, que recorría más de 1.000 kilómetros a través de las rutas en Cataluña y Salem (Valencia).
- **Oxfam Intermón Trailwalker 2025.** Cinco equipos de Damm participaron en la 14.<sup>a</sup> edición de la Trailwalker, la carrera solidaria organizada por Oxfam Intermón con el objetivo de luchar contra la pobreza y facilitar el acceso al agua potable a miles de personas.
- **Reto individual de recogida de basureza por los días mundiales del reciclaje y del medio ambiente.** Enmarcado en la iniciativa «Let's Clean Europe», se premió a la persona que más kilogramos de residuos recogió de la naturaleza.

## Otras iniciativas sociales

- **Torneos de pádel solidarios.** Un total de 250 colaboradores y colaboradoras de Damm han participado en los torneos de pádel solidarios que la compañía ha organizado entre mayo y noviembre en Barcelona, Valencia, Murcia y Madrid. El importe recaudado con la adquisición de las entradas se destinó al Plan Cruz Roja Extrema Vulnerabilidad.
- **Cerveza solidaria de Navidad.** Durante las fechas navideñas, colaboradores y colaboradoras de Damm en Cataluña han hecho llegar donaciones económicas al Banco de Alimentos, y como muestra de agradecimiento han obtenido una botella de cerveza de edición limitada 2025 de la compañía. Por cada donación realizada la compañía ha duplicado su importe.
- **El Gran Recapte.** Movilización organizada por el Banc dels Aliments en la que Damm participó mediante dos acciones de voluntariado que incluyeron la recogida de 1.000 kilos de alimentos en un supermercado y la clasificación de cerca de 58.000 kilos de productos en la nave del Banc dels Aliments, con la implicación de colaboradores y colaboradoras de distintas áreas y en colaboración con otras empresas.
- **Rehabilitación del río Fontainhas:** Durante el mes de febrero, Damm, en colaboración con la Càmera Municipal de Santarém, llevó a cabo la restauración y acondicionamiento del río Fontainhas a su paso por la fábrica de la localidad. La intervención combinó una limpieza profunda de la zona con el uso de técnicas como entrelazados y estacadas para el control de la erosión. Asimismo, se incorporaron sistemas biodegradables de sedimentación, como mantas orgánicas y biorrollos, destinados a estabilizar los márgenes y regenerar el ecosistema fluvial. El proyecto concluyó con una jornada de voluntariado medioambiental en la que colaboradores y colaboradoras de Santarém, junto con familiares y amistades, participaron en la finalización de los trabajos, fomentando así la concienciación sobre la protección de las cuencas fluviales y el compromiso con el entorno.
- **Entrada solidaria de la cena de Navidad de Damm.** Con las aportaciones solidarias recogidas durante la venta de entradas para la cena de Navidad, se ha realizado una donación a la Fundació Amics de la Gent Gran, como apoyo para la organización de su comida navideña anual para personas en situación de soledad no deseada.
- **Donación de sangre.** Campaña semestral realizada los meses de abril y octubre, celebrada en la Antigua Fábrica Estrella Damm y la fábrica de El Prat de Llobregat. Desde el inicio de la colaboración con el Banc de Sang i Teixits de Cataluña en 2005, han donado sangre más de 1.400 personas en estos centros de trabajo.
- **Participación en la 90K Murcia.** Por cuarto año consecutivo, un equipo de Estrella de Levante ha participado en la carrera solidaria por el Camino de la Cruz.
- **Colaboración de Grupo Rodilla con la Fundación Querer.** Con el objetivo de dar visibilidad a colectivos desfavorecidos se ha proporcionado producto para el mercadillo solidario para familias celebrado a finales de noviembre.
- **Acuerdo con la Fundación A LA PAR.** Grupo Rodilla y la Fundación A LA PAR, que trabaja por los derechos y la participación en la sociedad de las personas con capacidades diferentes de tipo intelectual, unieron fuerzas en 2023 e inauguraron el primer Rodilla cuyo equipo está integrado por personas con diversidad funcional. Un año más, en diciembre de 2025, se lanzó la campaña «Corazón de roscón», iniciativa a través de la cual el 100 % de los beneficios generados por la venta de este roscón se destinarán a un proyecto de la Fundación en 2026.
- **Redondeo solidario.** Recaudación a través del redondeo solidario en los terminales de punto de venta de Grupo Rodilla que se destina a la Fundación Margarita Salas, una organización dedicada a promocionar la educación científica, despertar vocaciones y divulgar el conocimiento, con especial énfasis en la igualdad de género y la inclusión social.
- **Donación solidaria de productos.** Durante el año, Grupo Rodilla ha realizado donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes que aún son seguros para el consumo.

- **A Padaria Portuguesa** colabora en acciones como donaciones de alimentos a Comunidade Vida e Paz, campañas de recogida de juguetes junto con la Associação Casa dos Rapazes, la iniciativa de calzado «Calçar quem anda descalço» para una misión humanitaria en Marruecos, y programas internos de reducción del desperdicio alimentario, reforzando así la cultura corporativa, el compromiso del equipo y su vínculo con la comunidad.
- **Campaña #1 TantoMás.** En el marco del Circuito de Pádel Estrella Damm se han recogido bolas de pádel que serán reutilizadas para la insonorización de aulas educativas para alumnado con problemas auditivos.
- **Colaboración en torneos de pádel solidarios.** Rumbo Sport ha colaborado con diversos torneos benéficos organizados por la Fundación AON, la Fundación Numen y la Asociación Pádel Silla.
- **Family Day 1001 Esperanzas.** Rumbo Sport, con la colaboración del Circuito de Pádel Estrella Damm, ha organizado de nuevo esta actividad, cuya recaudación, que ha superado los 36.000 euros, se ha destinado a la asociación 1001 Esperanzas, en apoyo a niños, niñas y adolescentes en tratamiento oncológico y a sus familias.

## EMPLEO JUVENIL E INTEGRACIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

### (413-1)

Damm tiene un firme compromiso con la inserción laboral de jóvenes y la integración efectiva de personas en riesgo de exclusión social. En 2025 se han desarrollado las siguientes iniciativas:

- **«Graduate Program»: Colaboración empresa-universidad.** Damm colabora con diferentes centros de estudios con el objetivo de acercar oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas: ESADE, IQS, ETSEIB-UPC, La Salle, UNIR, UOC, UPF, UIC, entre otros. Una de las herramientas son los **Graduate Programs**, que ofrecen contratos de prácticas remuneradas de un año de duración máxima, con posibilidades reales de incorporación posterior de carácter indefinido, y están dirigidos a personas recién tituladas. Se componen de: el **Sales Graduate Program**, orientado a perfiles comerciales y que en su edición 2025 ha ofertado nueve plazas; el **Operations Graduate Program**, dirigido a graduados y graduadas en ADE o Ingeniería para ofrecer una visión integral del área de Operaciones, con una vacante ofertada; el **Tech Graduate Program**, orientado a perfiles técnicos en Ingeniería Informática, de Telecomunicaciones o Industrial, con rutas de especialización funcional y técnica y una vacante disponible; y el **R&D Graduate Program**, iniciado en 2025, enfocado a titulados y tituladas en Ciencia y Tecnología de los Alimentos y disciplinas afines, con dos plazas ubicadas en El Puig y Salem. Como resultado de los programas lanzados este año, se han incorporado a plantilla fija cinco participantes de las distintas ediciones.
- **Colaboración de Damm con DUKE University.** Damm, a través de la Unidad de Negocio Internacional, ha colaborado con DUKE University mediante la oferta de prácticas internacionales de tres meses para estudiantes de MBA.
- **Colaboración con La Salle.** Con el objetivo de establecer vías innovadoras de acercamiento a los y las estudiantes del Grado en Business Intelligence and Data Analytics, un grupo de estudiantes visitó las oficinas de la Antigua Fábrica Estrella Damm para conocer de primera mano los proyectos en Data & IA & Innovation de la compañía.

- **Talento joven.** SA Damm y COCEDA han continuado su colaboración con el programa de contratación de talento joven (TNP, Técnicos y Técnicas de Nuevos Proyectos). Se solicitan perfiles universitarios con la carrera finalizada en los últimos tres años y con una proyección de desarrollo de carrera dentro de la compañía. Se les ofrece un contrato de prácticas durante un máximo de un año y posteriormente el objetivo es que acaben consolidando su posición con un contrato indefinido. En 2025 se han realizado dos contrataciones de este tipo y se abren dos posiciones más al no consolidar el puesto las personas que lo ocupaban en 2024.
- **Formación en centros de trabajo (FCT).** En su apuesta por el talento joven más profesionalizado, COCEDA, en sus sedes de El Puig, Salem y Meres, ha continuado colaborando con diferentes centros de formación profesional de las provincias de Valencia y Oviedo con el fin de participar como centro formativo de acogida de alumnado para la realización de sus periodos de FCT.
- **Hackathon.** DDI ha participado en el hackathon organizado por Damm y Engineering Hub, un encuentro celebrado en Barcelona en el que se propuso a estudiantes de la Universitat Pompeu Fabra resolver tres retos reales de distribución y logística: optimizar el *layout* de almacenes, mejorar el proceso de repaso de cargas y automatizar el recuento de inventario.
- **Fundación A LA PAR.** La colaboración de Grupo Rodilla y la Fundación A LA PAR, que trabaja por los derechos y la participación de las personas con capacidades diferentes de tipo intelectual en la sociedad, también se extiende a la incorporación de personas que realizan prácticas en departamentos como RR. HH. y contabilidad. Además, una de las franquicias está gestionada por la Fundación para dar empleo a personas con discapacidad intelectual. Este proyecto ha sido reconocido con el Premio SERES 2025, otorgado por la Fundación SERES, un referente en la acción social empresarial que distingue cada año las actuaciones más innovadoras que generan valor tanto para la sociedad como para las empresas.
- **A Padaria Portuguesa** impulsa el desarrollo del talento a través de programas específicos como *Constrói o Teu Futuro Connosco*, orientado a jóvenes en el inicio de su carrera; *Mãos na Massa*, que ofrece experiencia práctica en entornos operativos, y *Crescemos Juntos*, centrado en la atracción y la formación de perfiles con responsabilidad, para fortalecer el liderazgo operativo y asegurar una sucesión sostenible.
- **Ferías de empleo.** Damm participa en ferias de empleo con el objetivo de darse a conocer como marca empleadora a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas. En 2025 ha participado en las siguientes ferias de empleo: TALENT ARENA (MWC), ESADE, IQS-Foro de Empresas, ETSEIB, JOBarcelona, ETSETB, ESCI y La Salle Talent Week. Estrella de Levante participó en la tercera edición de UMU Employer Fest, la feria de empleo organizada por el Centro de Orientación y Empleo (COIE) de la Universidad de Murcia. Por su parte, Grupo Rodilla ha participado de nuevo en la feria de empleo de Majadahonda y en el foro de empleo de San Sebastián de los Reyes.
- **Convenios de prácticas.** En 2025 se ha continuado fortaleciendo la colaboración con universidades, centros educativos y centros de formación profesional —tanto a nivel nacional como internacional— para facilitar prácticas curriculares que permiten a los y las estudiantes adquirir experiencia real en áreas corporativas (Marketing, Finanzas y Comunicación/Patrocinos), UNI y UNHO, así como en Operaciones (Calidad), y se ha incorporado también alumnado en plantas como El Prat de Llobregat y Estrella de Levante. Asimismo, se han mantenido diversos convenios educativos y formativos universidad-empresa, incluidos los acuerdos de Estrella de Levante con centros universitarios de la Región de Murcia y los convenios de Grupo Rodilla con entidades como JCU, UOC, EAE, EUDE, CEF, UDIMA y la Escuela de Empresa.
- **Web corporativa para la selección.** Damm cuenta con un único canal de comunicación para aproximar la información de la compañía a los candidatos y candidatas y, al mismo tiempo, generar una base de datos de posibles candidaturas a través de una web de *recruitment* corporativa: <https://jobs.dammcorporate.com/>.

## PROMOCIÓN DE UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE

### **(413-1)**

Damm ha seguido implementando medidas en el marco del cumplimiento del convenio firmado con la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) para la mejora de la composición de los alimentos y las bebidas, entre otras.

La compañía sigue cumpliendo con el Plan HAVISA (Hábitos de Vida Saludable) para el fomento de estilos de vida saludables en la población española a través de los canales de comunicación habituales de la restauración moderna, tanto físicos como webs y redes sociales.

## TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTO EN LAS FÁBRICAS DE DAMM

La Antigua Fábrica Estrella Damm y las fábricas de Estrella de Levante y Cervezas Victoria se han convertido en espacios sociales y culturales de referencia en el ámbito local, a través de los cuales Damm se acerca a la ciudadanía.

### **(413-1)**

Las personas interesadas que quieran conocer el proceso de elaboración de las cervezas pueden visitar las fábricas de El Prat de Llobregat, Estrella de Levante (Espinardo) y Cervezas Victoria (Málaga).

### **(203-1, 413-1)**

La Antigua Fábrica Estrella Damm ofrece visitas guiadas que permiten descubrir la historia del emblemático edificio de la calle Rosselló de Barcelona, así como el archivo histórico de la compañía, y finalizar con una cata de cervezas Damm. Además, continúa siendo un espacio de referencia para la ciudad de Barcelona, puesto que acoge habitualmente eventos relacionados con el deporte, la cultura, la solidaridad, la gastronomía o la innovación, entre otros. Así, a lo largo de 2025 ha acogido un total de 228 eventos, entre los que se incluyen ponencias, ruedas de prensa, conciertos y eventos de gran formato, que han contado con la participación de un total de alrededor de 106.000 asistentes.

Por su parte Estrella de Levante ha acogido en 2025 un total de 141 actos relacionados principalmente con el deporte, la cultura, la solidaridad y la gastronomía que han contado con la participación de un total de 9.721 asistentes. Además, Estrella de Levante ha participado en el programa Employer Road. Este programa está impulsado por el Centro de Orientación y Empleo (COIE) de la Universidad de Murcia y consiste en visitas organizadas a diferentes empresas por parte del alumnado de la entidad universitaria.

La fábrica de Cervezas Victoria en Málaga ha acogido en 2025 un total de 80 actos relacionados principalmente con el deporte, la cultura y la gastronomía que han contado con la participación de un total de 12.951 asistentes.

### **(GRI 413)**

#### **Visitas a las fábricas de Damm en 2025**

	2025	2024
Antigua Fábrica Estrella Damm (Barcelona)	7.310	7.577
Fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona)	9.518	11.230
Estrella de Levante (Espinardo)	6.230	7.072
Cervezas Victoria (Málaga)	8.336	9.505

# FUNDACIÓN DAMM

## (413-1)

La Fundación Damm trabaja desde hace más de 20 años para construir una sociedad más justa e igualitaria, fomentando la formación y el desarrollo integral de las personas a través de actividades de mecenazgo y filantropía en el ámbito del deporte, la sociedad y la cultura. Con la gestión del Club de Fútbol Damm, quiere acercar los valores del deporte a las personas de su entorno que más lo necesitan. El Archivo Histórico de Damm es el tercero de sus proyectos propios, con el que preserva la historia y el patrimonio de la compañía y lo acerca a la ciudadanía.

La Fundación Damm recibió en 2024 el Premio Compromiso a la Responsabilidad Social durante la XVII Gala de los Premios y Medallas de Honor Foment del Treball. El galardón reconoce su aportación al desarrollo social y cultural y su labor en la formación de jóvenes a través de proyectos deportivos mediante el Club de Fútbol Damm.

El **deporte** es una de las principales áreas de actuación de la Fundación, ya que de esta manera aporta su granito de arena a la formación de centenares de jóvenes deportistas de Cataluña y del resto de España. Por medio de sus clubs y de la colaboración con instituciones y entidades deportivas, fomenta la práctica y el espíritu deportivo.

En 2024, coincidiendo con el 70.º aniversario del Club de Fútbol Damm, la Fundación Damm inauguró oficialmente la nueva Ciudad Deportiva Damm, un complejo de 30.000 m<sup>2</sup> en Montjuïc que se convirtió en el nuevo hogar del Club y reforzó su labor en el fútbol base y la formación de jóvenes talentos, consolidándolo como una de las canteras más destacadas del país.

Durante 2025, nació la Damm Football Academy, un proyecto que nace con la misión de abrir el Club de Fútbol Damm a todo el público. Todos los programas de formación técnica y deportiva se desarrollan en la Ciudad Deportiva Damm, reforzando su papel como centro de referencia para la formación futbolística.

Además, este mismo año, el Club de Fútbol Damm consolidó su estructura femenina con la incorporación de dos nuevos equipos. El presidente del CF Damm y vicepresidente de la Fundación Damm, Ramon Agenjo, dio la bienvenida a las nuevas jugadoras antes de su primer entrenamiento en la Ciudad Deportiva, subrayando el compromiso de la entidad con el crecimiento del fútbol femenino.

Asimismo, el Club vivió otros hitos importantes, como la clasificación del Juvenil A masculino para la Copa del Rey por segundo año consecutivo, su segundo puesto en la División de Honor, y el nombramiento de Joan Verdú como nuevo entrenador del equipo, quien aporta su experiencia profesional al proyecto formativo del Club.

El apoyo a la **cultura** constituye otro de los principales ámbitos de actuación de la Fundación Damm, porque la considera imprescindible para el desarrollo y el crecimiento tanto social como personal de la sociedad. Es por esto por lo que, en 2024, Damm renovó el Sello Impulsa, un reconocimiento otorgado por la Fundació Catalunya Cultura junto con la Cátedra de Responsabilidad Social de la Universitat de Girona, que distingue a las empresas comprometidas con el apoyo a la cultura. Esta renovación reafirma el compromiso de Damm con la generación de valor social y cultural, certifica sus buenas prácticas y reconoce el impacto positivo de su actividad en la comunidad.

Cada año la Fundación Damm promueve el acceso a la cultura entre los equipos de Damm, invitándolos a grandes espectáculos de música, danza y teatro. A lo largo de 2025, los colaboradores y colaboradoras de Damm han podido disfrutar de obras y representaciones en el Gran Teatre del Liceu, el Teatre Nacional de Catalunya y el Auditori de Barcelona. Además, ofrece apoyo a museos, auditorios, teatros o exposiciones fotográficas con el objetivo de hacer que la cultura sea accesible a todas las personas por su poder transformador, individual y colectivo.

En 2025, la Fundación Damm recibió el Galardón Honorífico a la Mejor Iniciativa de Mecenazgo en la séptima edición de los Premios Ópera XXI, celebrada en el Palau de les Arts de Valencia, en una gala que reunió a cerca de 400 asistentes del mundo lírico nacional e internacional. La ceremonia congregó a representantes de teatros y temporadas de ópera de más de 30 países, en celebración del talento y la dedicación del sector lírico.

Además, la Escuela Superior de Música Reina Sofía debutó en el Carnegie Hall de Nueva York, uno de los auditorios más prestigiosos del mundo. La Fundación Damm apoyó esta actuación como parte de su compromiso con el impulso de la música y la formación artística.

Para la Fundación Damm es muy importante prestar apoyo a proyectos que contribuyan al desarrollo y el crecimiento de la **sociedad** desde los ámbitos de la acción social y la educación. Con este objetivo, colabora con entidades de todo el país que trabajan en estas áreas, haciendo hincapié en iniciativas de apoyo a la infancia y a colectivos desfavorecidos, así como de transmisión del conocimiento y de fomento del talento.

Para más información, se puede consultar la última [Memoria de actividades](#) de la Fundación Damm.

## FUNDACIÓN ESTRELLA DE LEVANTE

La Fundación Estrella de Levante, creada en 2021, tiene como objetivo convertirse en un agente social de calado en su área de influencia (Murcia, Alicante, Albacete y Almería). Sus principales áreas de actuación son el cuidado del medio ambiente —con especial atención al Mar Menor y la cuenca del Segura—, la preservación de la cultura y las tradiciones, la acción social en favor de los colectivos vulnerables —siempre con la inclusión social como objetivo general—, y los valores de la gastronomía local, desde un punto de vista de formación y gestión del talento.

La **labor medioambiental** de la Fundación Estrella de Levante presta especial atención a los ecosistemas del Mar Menor y de la cuenca del Segura. Así, participa en diversos proyectos junto con entidades como ANSE (Asociación de Naturalistas del Sureste), UCAM (Universidad Católica San Antonio de Murcia), ITAP (Instituto Técnico Agronómico Provincial) o la asociación Columbares, entre otras. Para más información sobre las iniciativas ambientales impulsadas por la Fundación Estrella de Levante, puede consultarse el apartado 2.5 (Protección de la biodiversidad).

La Fundación Estrella de Levante impulsa la **cultura** y las fiestas tradicionales en colaboración con ayuntamientos y asociaciones. Durante 2025, la Fundación renovó su compromiso con la preservación del patrimonio cultural al firmar un nuevo convenio como socio protector del Museo Salzillo de Murcia. Este acuerdo refuerza su labor en la conservación de las colecciones, la difusión del arte barroco murciano —especialmente la obra de Francisco Salzillo— y el desarrollo de actividades culturales, visitas guiadas y acciones de promoción de la identidad cultural regional. Además, la Fundación también participó activamente en la programación gratuita de «Somos Murcia 2025», un eje cultural que forma parte del festival WARM UP Estrella de Levante. Esta iniciativa llevó a diversos espacios de la ciudad conciertos, presentaciones de libros, ciclos de cine y un concurso de videoclips, con el objetivo de acercar la creatividad artística a todos los públicos.

Paralelamente, la Fundación ha reforzado su apoyo a las fiestas y tradiciones locales mediante acuerdos con municipios de la Región como Archena, Cieza, Lorca, Mula, Murcia o Santomera, colaborando con las concejalías de cultura y turismo para respaldar eventos culturales y preservar costumbres populares.

Entre las celebraciones apoyadas en 2025 destacan las Fiestas de Moros y Cristianos de Almansa, reconocidas como Fiestas de Interés Turístico Nacional, y los Caballos del Vino de Caravaca de la Cruz, declarados Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO, con lo que se contribuye a la conservación de estas tradiciones y a su promoción tanto a nivel nacional como internacional.

En el eje de **acción social**, durante 2025, la Fundación Estrella de Levante renovó su convenio con Feycsa (federación de entidades para la promoción del empleo y la inclusión social), lo que refuerza su colaboración para programas de formación, empleabilidad y acompañamiento dirigidos a colectivos vulnerables en la Región de Murcia. Este acuerdo supone la mayor aportación económica de la Fundación en el área social y consolida su apuesta por proyectos de impacto real en la inclusión laboral y social.

La Fundación continúa colaborando con entidades como Cruz Roja Región de Murcia, la Federación de Fútbol de la Región de Murcia a través de la Liga Súper 8 para colectivos con capacidades diferentes, Plena Inclusión Región de Murcia y Cirugía Solidaria, impulsando programas que favorecen la atención y participación de personas en situación de vulnerabilidad.

Además, impulsó la cultura accesible, reforzando su colaboración con Titeremurcia para facilitar el acceso a espectáculos teatrales a personas con capacidades diferentes en centros especializados, residencias y espacios adaptados.

**En el ámbito de la gastronomía**, la Fundación Estrella de Levante mantiene su compromiso con la gastronomía regional, promoviendo tanto la conservación de las tradiciones culinarias como la formación profesional en hostelería y la puesta en valor de los productos locales. En este sentido, mantiene su colaboración con escuelas de hostelería de la Región, como el Centro de Cualificación Turística-Escuela de Hostelería y Turismo de Murcia La Flota, reforzando así su apuesta por la preparación de nuevos profesionales del sector.

Dentro de su labor de promoción del patrimonio gastronómico, la Fundación participa en acciones de divulgación, jornadas y actividades que apoyan a chefs y productos característicos de la Región de Murcia.

En 2025, la Fundación renovó su apoyo al municipio de Calasparra y al proyecto «Gastropaisajes», que incluye iniciativas como las Rutas del Arroz-Calarroz, dedicadas a poner en valor el arroz de Calasparra, con denominación de origen protegida, a través de experiencias gastronómicas, culturales y turísticas. Este respaldo contribuye al fomento de la hostelería local, la tradición agrícola y el turismo rural.

## ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

### (413-1)

La manera más directa de llegar a los consumidores y consumidoras, y a la sociedad en general, es mediante las acciones de colaboración y patrocinio relacionadas con el deporte, la cultura y la gastronomía. Dichas acciones permiten a la empresa difundir sus valores en las comunidades donde opera.

- **Ámbito deportivo.** Mantiene vínculos con clubs de referencia y está presente en eventos deportivos de todo tipo a escala internacional.
- **Ámbito cultural.** En los territorios donde está presente, Damm apoya activamente eventos culturales y artísticos que representan un valor añadido para la comunidad.
- **Ámbito gastronómico.** Presta apoyo a propuestas nacionales e internacionales, rutas gastronómicas de tapas y actos con reputados chefs.

Año tras año, la apuesta por el deporte de Damm se ve reflejada en el patrocinio de diferentes clubs de fútbol, como el FC Barcelona, el Real Club Deportivo Espanyol, el Real Club Deportivo Mallorca, el Girona FC, el Fútbol Club Andorra, la UD Almería, el Elche CF, entre otros, además de patrocinar la selección española de fútbol masculina y femenina. Damm también patrocina clubs de básquet como el Bàsquet Girona, el Bàsquet Manresa o el Club Joventut de Badalona. Asimismo, patrocina iniciativas deportivas relacionadas con el tenis, el golf y el pickleball. Además, en 2025 Estrella Damm lanzó una edición especial de latas con un diseño exclusivo para celebrar el 125 aniversario del FC Barcelona. A nivel internacional, entre otros, Damm actuó como patrocinador del Gonet Geneva Open de Tennis por décimo año consecutivo, así como del LIV Golf UK by JCB, celebrado en el JCB Golf & Country Club de Rocester (Reino Unido), donde Joaquín Niemann fue el ganador individual, y del LIV Golf Andalucía, celebrado en el histórico campo de Valderrama, cuyo ganador individual fue el estadounidense Talor Gooch.

Veri colabora con el Ayuntamiento de Bisaurri en eventos deportivos y culturales, y con la Escuela de Música del Valle de Benasque, el Festival de Jazz de Castejón de Sos y la asociación deportiva de esquí de fondo de Llanos del Hospital, entre otros.

DDI ha vuelto a colaborar con la Cursa Delta Prat, que este año ha celebrado su 25.º aniversario y se ha consolidado como una de las citas deportivas más emblemáticas del municipio. DDI ha participado facilitando apoyo logístico y presencia en la organización del evento, reafirmando así su voluntad de fomentar hábitos saludables y de contribuir al dinamismo de las comunidades locales en las que opera.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA  
2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

**INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD**

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

En el ámbito cultural, durante 2025, Estrella Damm consolida su presencia como patrocinador de eventos como el Primavera Sound, el festival Sónar, el Festival Cruïlla, el Cabró Rock, las Festes de la Mercè o el Sant Jordi Musical. En el ámbito internacional, en colaboración con Tigre Sounds, Estrella Damm lanzó el programa Sonidos de Miami, con una duración de tres meses y con el patrocinio de tres de los conciertos con mayores audiencias, además de repetir por segundo año consecutivo como sponsor oficial de los Grammy Awards, uno de los eventos musicales más importantes del año, que se celebró en Estocolmo (Suecia).

En el ámbito gastronómico, Damm refuerza su compromiso con la gastronomía patrocinando eventos como Tast a la Rambla, Time Out Fest o Meat&Fire. A nivel internacional, por décimo año consecutivo, Estrella Damm ejerció de patrocinador principal de los Estrella Damm Top 50 Gastropub Awards en Reino Unido; volvió a patrocinar los premios Les Lauriers, que celebran lo mejor de la gastronomía de Quebec (Canadá), y participó como cerveza oficial en los prestigiosos premios World's 50 Best Restaurants, que tuvieron lugar en Turín (Italia), cuyo premio recayó en el español Albert Adrià. Por su parte, Inedit Damm fue, por sexto año consecutivo, la cerveza oficial en los premios Asia's 50 Best Restaurants, celebrado en Seúl (Corea del Sur).

# SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS PROVEEDORAS

## **(2-6)**

Damm es una organización comprometida con la sostenibilidad en todos sus procesos y actividades, incluida su cadena de suministro. La empresa colabora estrechamente con sus empresas proveedoras para fomentar las mejores prácticas sostenibles y se asegura de que se respeten sus valores corporativos y sus requisitos en todas las fases de producción y distribución.

Se prioriza la adquisición de recursos locales siempre que sea viable y económicamente sostenible, con el fin de promover el desarrollo económico y social de la región. Además, esta práctica contribuye a reducir el impacto ambiental asociado al transporte de mercancías. Adicionalmente, Damm mantiene relaciones comerciales con empresas proveedoras que han incorporado criterios de sostenibilidad y ahorro energético en su actividad.

En el año 2025 Damm (sin incluir Grupo Rodilla, A Padaria Portuguesa ni Alfil Logistics, detallados a continuación) ha contado con un total de 4.332 empresas proveedoras, el 81 % de las cuales operan en la península ibérica.

Grupo Rodilla ha contado con 909 empresas proveedoras activas, el 96 % de ellas nacionales (España). A Padaria Portuguesa ha colaborado con 179 empresas proveedoras, el 99% de las cuales situadas en la península ibérica.

## FOMENTO DE UNA CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

Damm cuenta con una estrategia de compra y aprovisionamiento de cebada para las cosechas 2021-2025, que consta de cuatro pilares básicos:

- Variedades.
- Supply chain.
- Sostenibilidad.
- Digitalización.

En los ejes de sostenibilidad y digitalización, Damm pretende asegurar que como mínimo el 80 % de la cebada proceda de fincas situadas a una distancia inferior a 200 km y el 20 % restante, a una distancia máxima de 400 km. Además, trabaja para potenciar certificaciones de huella hídrica y huella de carbono, entre otras. En referencia al lúpulo, Damm inició en 2014 el proyecto de lúpulo km 0 en la localidad de Prades, ubicada a menos de 200 km de la fábrica de El Prat de Llobregat.

En 2024 se creó la función del responsable agronómico y de sostenibilidad, dentro del área de Compras de materia prima, con el objetivo de unificar todas las acciones que hay que implantar en el ámbito del desarrollo agronómico, adaptado a la nueva y futura realidad climática, así como definir una hoja de ruta de sostenibilidad en la compra de materias primas a largo plazo, analizando también todos los aspectos medioambientales que afectan al sector primario.

En 2025, Damm ha consolidado su hoja de ruta de aprovisionamiento sostenible con iniciativas que refuerzan la trazabilidad, la calidad y la reducción de emisiones en origen, además de impulsar la innovación agronómica y la resiliencia frente al cambio climático. El punto de partida ha sido el diseño de un plan para medir las emisiones generadas en campo y trabajar con los proveedores para avanzar hacia un modelo más transparente y descarbonizado. Este marco estratégico se complementa con la implementación de una plataforma digital que conecta directamente el campo con la fábrica, lo que permite la gestión del cuaderno de campo, la trazabilidad completa de cultivos como la cebada y el lúpulo, y el cálculo real de la huella de carbono en origen.

En paralelo, Damm impulsa proyectos orientados a la innovación y la adaptación climática. Entre ellos destacan la homologación de nuevas variedades de lúpulo y cebada más resistentes y eficientes, que aseguran la calidad y continuidad del suministro en un contexto de cambio climático. Asimismo, se ha desarrollado un piloto de agricultura regenerativa sobre 12,5 hectáreas de cebada, comparando prácticas convencionales y sostenibles para evaluar su impacto en la huella de carbono mediante herramientas digitales. A estas acciones se suma la gestión directa de campos de lúpulo en Cataluña y Valencia, donde se aplican prácticas regenerativas como cubiertas vegetales, control biológico y reducción de insumos químicos. Esta iniciativa no solo mejora la salud del suelo y la biodiversidad, sino que también genera empleo inclusivo en zonas rurales y colabora con cooperativas locales, contribuyendo a la revitalización económica del territorio.

Para garantizar la calidad de las materias primas y reducir riesgos logísticos, Damm ha implantado un nuevo protocolo de auditorías en almacenes de cebada, que establece estándares en limpieza, ventilación y protección frente a plagas. Además, se ha puesto en marcha un proyecto piloto para testar tecnologías que controlan la temperatura y la humedad en los almacenes, y así asegurar condiciones óptimas de conservación y reducir rechazos, lo que contribuye a disminuir la huella de carbono asociada al transporte.

Finalmente, la compañía refuerza su compromiso con la colaboración a través de jornadas anuales con agricultores, que fomentan el diálogo y la cocreación de soluciones sostenibles. Estos encuentros permiten compartir innovaciones, identificar sinergias y avanzar en prácticas resilientes frente al cambio climático, consolidando una red de colaboración basada en transparencia, innovación y compromiso compartido con la sostenibilidad.

## HOMOLOGACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS

Damm cuenta con un sistema de homologación y seguimiento de empresas proveedoras que establece los requisitos o los estándares de comportamiento en función del tipo de servicio o producto requerido, como los de calidad, de servicio, de logística, técnicos, ambientales o financieros, entre otros.

En el marco del alcance del sistema de gestión de calidad, se realiza anualmente una evaluación de las empresas proveedoras, se llevan a cabo reuniones de seguimiento periódicas y se integran criterios de calidad, prevención y medio ambiente, dando así cumplimiento al código de conducta interno en la gestión de todas las negociaciones comerciales. También se dispone del Portal de Empresas Proveedoras, que facilita el proceso de homologación y el mantenimiento de datos de las ya homologadas.

En el caso de las auditorías a proveedores de materias primas, se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, tales como la existencia de sistemas y políticas de protección del medio ambiente, el cumplimiento de la legislación aplicable, la correcta gestión y reducción de residuos y desechos, así como la implantación de buenas prácticas orientadas a la mejora continua del desempeño ambiental.

Por cuarto ejercicio consecutivo, las latas de Damm cuentan con la certificación ASI, que asegura una producción y custodia del aluminio alineada con los mayores estándares globales de sostenibilidad. La compañía mantiene su liderazgo exclusivo como el único gran envasador mundial que cumple con este requisito, demostrando un compromiso diferencial y pionero en la gestión responsable de sus envases.

En la línea del compromiso para el fomento de una cadena de suministro más responsable, Damm cuenta con una estrategia de compras sostenibles con el fin de identificar, adoptar y acelerar mejoras ambientales y sociales en toda la cadena de suministro. La evaluación de las empresas proveedoras se realiza siguiendo la metodología EcoVadis, que incluye 21 criterios de sostenibilidad (ambientales, laborales, de derechos humanos, de ética y de compras sostenibles).

A cierre de 2025, la compañía cuenta con 227 empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis (268 en 2024). De esta manera, ha evaluado las principales empresas proveedoras de materiales directos e indirectos, que suponen aproximadamente el 80% del gasto. El balance de la evaluación ha sido positivo, puesto que los datos finales demuestran un desempeño en el ámbito de la sostenibilidad superior a la media de la base de datos EcoVadis, que evalúa miles de empresas proveedoras a escala global:

INFORMACIÓN SOBRE EMPRESAS PROVEEDORAS EVALUADAS MEDIANTE LA METODOLOGÍA ECOVADIS	2025	2024
Consumen electricidad 100 % renovable	79 %	69 %
Reportan sus emisiones de CO <sub>2</sub>	76 %	61 %
Cuentan con planes de acción para reducir el consumo de energía y la emisión de gases contaminantes	93 %	83 %
Disponen de planes de acción documentados para reducir el consumo de agua	72 %	60 %

En 2025, Damm mejoró su propia evaluación en EcoVadis, y pasó de la medalla de plata a la medalla de oro. Este reconocimiento sitúa a la compañía dentro del 5% de las empresas con mejor valoración en sostenibilidad según dicho estándar. Asimismo, se alcanzó un percentil de 96, lo que significa que la puntuación obtenida es igual o superior a la del 96% de las empresas evaluadas durante el año.

El personal de compras de Damm tiene incorporados a su retribución variable objetivos relacionados con criterios ambientales relativos a sus categorías de Compras.

COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat) cuenta con la certificación SEDEX AUDIT SMETA (pilar 2), renovada en 2023, cuyo objetivo es garantizar una mayor transparencia en relación con las normas laborales, la seguridad y la salud, así como con la gestión medioambiental, en toda la cadena de suministro.

Grupo Rodilla dispone de una política de compras y un procedimiento de evaluación de empresas proveedoras acorde con la certificación ISO 9001:2015. La compañía mantiene un alto nivel de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, y prioriza la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como en la de control posterior. Durante 2025 ha seguido promoviendo actuaciones para fomentar una cadena de suministro más responsable:

- Se han impulsado medidas para reducir el uso de materiales y minimizar residuos, como la disminución de cartón en vasos, la introducción de *box pallet*, la optimización de bandejas en el obrador, el uso de cestas retornables, la adaptación de formatos de compra o la reducción del tamaño de la paletina para café. Paralelamente, se han sustituido envases plásticos por alternativas de menor impacto —ensaladeras de *kraft*, bandejas 100% de cartón, nuevos formatos de helado, servilletas y bolsas compostables— y se han reducido tintas y materiales en elementos de *delivery* y eventos. Además, se ha trabajado en un surtido más eficiente adaptado al tipo de tienda para evitar mermas y garantizar la cobertura de necesidades, y se ha reducido el número de referencias en varias familias para simplificar la gestión y minimizar el desperdicio.
- El Departamento de Calidad ha combinado auditorías presenciales y remotas —estas últimas con un peso creciente—, y se han priorizado plantas con certificación IFS o altas calificaciones. También se ha revisado documentación telemática para proveedores de materias primas no críticas, siguiendo procedimientos certificados según las normas ISO 9001:2015 e IFS y realizando evaluaciones trimestrales del grado de cumplimiento en calidad, producto y servicio.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA**  
**2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

**INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD**

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

A Padaria Portuguesa valora positivamente las certificaciones específicas de sus proveedores en los procesos de evaluación. La selección y el seguimiento se basan en criterios cualitativos y operativos como capacidad de suministro, estabilidad, calidad, precio, flexibilidad y proximidad, y fomentan la diversificación para reducir riesgos y apoyar, cuando es posible, a productores locales. La compañía ajusta sus decisiones de compra cuando identifica riesgos sociales, ambientales o económicos, apoyándose en un modelo de seguimiento orientado a garantizar la continuidad operativa y la calidad.

# CONSUMIDORES Y CONSUMIDORAS

## SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES Y CONSUMIDORAS

### **(416-1)**

Damm garantiza el cumplimiento de las normas internacionales y los estándares más relevantes en cuanto a calidad y seguridad alimentaria en todos sus procesos productivos y operativos, y se somete regularmente a controles de calidad externos. Para ello cuenta con sistemas de gestión implantados y certificados en los distintos centros de trabajo.

Las siguientes empresas cuentan con sistemas de gestión certificados de seguridad alimentaria:

- **BRCGS:** centros de COCEDA en Meres y Damm 1876 en Bedford.
- **International Food Standard (IFS):** COCEDA (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Meres, y Salem), COCEDA Portugal y Hamburguesa Nostra.
- **IFS Global Markets:** Estrella de Levante, Aguas de San Martín de Veri y Gestión de Fuente Liviana.

### **(417-1)**

De acuerdo con las certificaciones de producto de los productos comercializados, Damm dispone de las siguientes certificaciones:

- **Certificación del Sistema de Licencia Europeo (ELS).** La llamada «Espiga Barrada», concedida por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y CoELIAC UK para productos comercializados a escala internacional (Daura, Daura IPA, Daura Märzen, Estrella Damm 0,0, Estrella Damm Non Alcoholic, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Keler Non Alcoholic Tostada, Turia 0,0 Tostada, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante 0,0 Tostada, Victoria 0,0 y Victoria 0,0 Tostada).
- **Certificación de conformidad *halal*.** Otorgada por el Halal Quality Control al producto Damm sin alcohol (Estrella Damm Non Alcoholic Malt Beverage 0,0), envasado en la fábrica de El Prat de Llobregat.
- **Certificado *kosher*.** Otorga el reconocimiento de que la cerveza es apta para la venta en el mercado judío (Estrella Damm, Daura e Inedit, fabricadas en la fábrica de El Prat de Llobregat).
- **Certificación de Vegan Society** para Daura, Daura Märzen, IPA Daura, Daura Non Alcoholic, Estrella Damm, Estrella Damm Barcelona, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Complot, Malquerida e Inedit. Certificación concedida a COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat).

### **(2-23-a-i)**

Damm es miembro de la Asociación de Cerveceros de España, la cual ha creado el Código de Autorregulación Publicitaria de Cerveceros. De acuerdo con este código, todas las comunicaciones comerciales relacionadas con la cerveza deben ser legales, honestas, veraces y seguir los principios de competencia justa y buenas prácticas comerciales.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA  
2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

**INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD**

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

Además de las certificaciones de seguridad alimentaria y de los productos comercializados, las empresas certificadas con la ISO 9001:2015 de gestión de la calidad son: SA Damm, Damm Canarias, SL, COCEDA, SL (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Meres y Salem), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA, Cervezas Victoria 1928, SL, Maltería La Moravia, SL, Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión de Fuente Liviana, SL, Font Major, Pall-Ex Iberia, SL, y Artesanía de la Alimentación de Grupo Rodilla.

En 2025 se ha impulsado un proyecto destacado para integrar soluciones de inteligencia artificial en los procesos de Calidad y Sistemas de Gestión, con el fin de mejorar la eficiencia operativa, optimizar la toma de decisiones y reforzar la detección temprana de errores. El Departamento de Calidad y Sistemas de Gestión lidera su implantación, que en esta primera fase ya permite acelerar tareas administrativas, facilitar consultas normativas mediante asistentes virtuales y mejorar la presentación de información. En futuras etapas, la IA apoyará la identificación de patrones en procesos productivos, la prevención de no conformidades y la reducción de costes por incidencias.

Grupo Rodilla ha seguido desarrollando proyectos para garantizar la calidad y la seguridad alimentaria:

- Tanto en Rodilla como en Hamburguesa Nostra, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria, se ha mantenido el plan de auditorías de calidad, así como los planes de análisis microbiológico de muestras de producto y superficies realizados por un laboratorio externo acreditado. En 2025, el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria ha sido evaluado oficialmente por el Área de Gestión y Evaluación de Riesgos Alimentarios de la Comunidad de Madrid con resultado favorable.
- Se ha mantenido un alto grado de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, priorizando la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como en la de control posterior.
- Se sigue realizando una profunda revisión de alérgenos de las materias primas utilizadas y de los productos finales elaborados, así como de operativas de trabajo, para disminuir su presencia en los productos ofrecidos, tanto de manera directa como por contaminación cruzada en cantidades de traza.
- La información alérgica en Rodilla se ofrece en listados físicos, en la web, en los tickets y en señalética de vitrinas accesibles en los establecimientos. Como novedad en 2025, se han incorporado códigos QR que permiten a los clientes descargar directamente los listados, tanto en las vitrinas de Rodilla como en las cartas de producto de Hamburguesa Nostra.
- La compañía mantiene su colaboración con FACE para desarrollar, junto con proveedores homologados, productos de Rodilla aptos para personas celiacas. Como avance destacado en 2025, se ha firmado un nuevo convenio con FACE para nueve restaurantes de Hamburguesa Nostra, con el fin de ofrecer menús sin gluten seguros y controlados, respaldados por una carta específica sin gluten que se implementará progresivamente para garantizar el cumplimiento de los protocolos requeridos en cada local.
- Grupo Rodilla sigue con el cumplimiento del Plan HAVISA para el fomento de estilos de vida saludables entre la población española. Es un acuerdo voluntario en el marco de la Estrategia NAOS para el fomento de una alimentación variada, equilibrada y moderada, así como la práctica regular de actividad física.

A Padaria Portuguesa cuenta con un sistema estructurado de gestión de la seguridad alimentaria que incluye la actualización continua de los planes HACCP, la realización de formaciones y sesiones de sensibilización, y la ejecución de auditorías internas mensuales sin previo aviso para garantizar el cumplimiento y la mejora continua. Asimismo, asegura la correcta gestión de fichas técnicas, información nutricional y etiquetado, y refuerza los procesos de evaluación y seguimiento de proveedores. La implantación en 2025 de la plataforma SafetyCulture ha permitido digitalizar y estandarizar las auditorías, la gestión de no conformidades y la comunicación de incidencias, mejorando la trazabilidad, la rapidez de respuesta y la eficacia de las acciones correctivas, reforzando así la protección del consumidor.

## SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y QUEJAS

Para Damm es importante conocer y adaptarse a las necesidades de un mercado dinámico. Para ello, la compañía considera fundamental utilizar distintas fuentes de información, como consultas, sugerencias o reclamaciones recibidas. De cara a optimizar la comunicación y satisfacer las necesidades y los canales habituales del cliente, se han establecido mecanismos de interlocución diferenciados y adaptados a sus necesidades.

Se analizan las causas de las reclamaciones con el objetivo de impulsar acciones de mejora y reducir las incidencias, realizando un seguimiento continuo mediante auditorías de mercado y la coordinación con la fuerza de ventas, y adoptando las medidas necesarias para prevenir futuras reclamaciones y mejorar de forma continua los productos y servicios de la compañía.

Damm ha llevado a cabo una encuesta para medir la satisfacción de sus clientes en relación con los productos y servicios que ofrece. En 2025 se recibieron un total de 104 respuestas, con participación de todas las áreas de ventas. A partir de los resultados, se han analizado los principales puntos fuertes y áreas de mejora, con el objetivo de implementar acciones que refuercen la experiencia del cliente. El índice general de satisfacción alcanzó 4,9 sobre 6, reflejando mejoras especialmente en las áreas de ventas y producto.

### Calidad de mercado

Damm ofrece a sus clientes y a sus consumidores y consumidoras diversos canales de atención para atender sus necesidades y resolver incidencias:

- El Servicio de Atención al Cliente registra y da respuesta a las incidencias de clientes de alimentación, hostelería e internacional, las tipifica y las remite a los departamentos correspondientes para su análisis y, en caso de que proceda, para que se implanten las medidas de mejora necesarias.
- El Servicio de Atención al Consumidor y la Consumidora es un canal directo de comunicación (por vía telefónica, web o redes sociales) con el consumidor o consumidora final para atender dudas e incidencias.
- El Servicio de Atención al Cliente de Exportación registra las incidencias, sugerencias y quejas vinculadas con el proceso de internacionalización a través de los sitios web de las diferentes marcas.

Además, Damm cuenta con un equipo de ventas nacional y de exportación, así como un equipo de gestión de puntos de venta para atender las necesidades de sus clientes, consumidores y consumidoras.

Damm registra todos los *inputs* en una base de datos donde quedan reflejadas todas las comunicaciones con el cliente y cada análisis de causas realizado por los departamentos correspondientes. Si la reclamación lo requiere, se gestiona una recogida de muestras y, en los casos en que sea necesario, se toman acciones para evitar su repetibilidad.

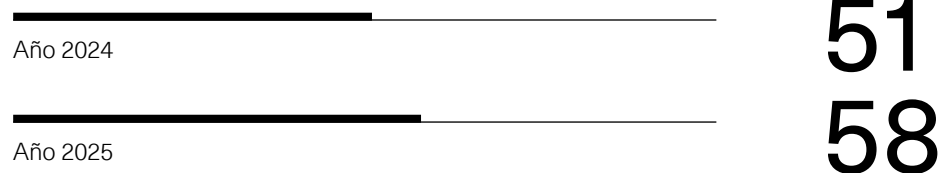
De forma adicional, Damm está a disposición de los clientes para realizar visitas y auditorías en nuestras instalaciones con el objetivo de fomentar la buena comunicación y transparencia.

Durante el ejercicio 2025, Damm ha registrado un total de 1.204 reclamaciones, lo que representa un incremento del 17 % respecto a las 1.029 del año anterior. Este crecimiento en el volumen de registros responde, principalmente, a la optimización de los canales de comunicación y a una mayor accesibilidad de las herramientas de contacto en todas las unidades de negocio. Este despliegue ha permitido capturar de manera más exhaustiva la voz del cliente, transformando cada interacción en un dato de valor para la organización.

En este sentido, la compañía continúa reforzando la implicación del equipo comercial y de los departamentos en contacto directo con el mercado. El objetivo es canalizar con mayor precisión las necesidades y requerimientos de los clientes y colaboradores, integrándolos directamente en los procesos de mejora continua y excelencia de nuestros productos.

Este aumento también queda reflejado en la ratio general de reclamaciones por hectolitro con un aumento del 14 %.

#### KPI RATIO RECLAMACIONES POR MILLÓN DE HL 2024 & 2025



Al analizar por unidad de negocio, concretamente un 53 %, viene dado por inputs de clientes de la Unidad de Negocio Alimentación UNA (grandes cuentas y clientes finales de las mismas). En cambio, la Unidad de Negocio Internacional UNI, siendo clientes, distribuidores y consumidores de producto Export, abarca el 31 %. Por último, la unidad de negocio de Hostelería UNHO (distribuidores, detallistas y horeca), supone un 16 % del total de reclamaciones recibidas.

#### PORCENTAJE DE RECLAMACIONES AÑO 2025 POR UNIDAD DE NEGOCIO



Enfatizando la comunicación con los consumidores y consumidoras, el Servicio de Atención al Consumidor y Consumidora atiende desde consultas sobre productos, reclamaciones, información de patrocinios, visitas a fábrica, entre otros.

Grupo Rodilla utiliza tres fuentes distintas para medir el *feedback* de sus clientes:

- **Servicio de Atención al Cliente (SAC):** Los clientes pueden enviar sus comentarios a través del correo electrónico, las redes sociales, la página web y el teléfono. Gracias a haber desarrollado hace unos años con el equipo de Transformación Digital una nueva herramienta de seguimiento de reclamaciones de consumidores y consumidoras (Service Cloud), se ha logrado mejorar los tiempos de respuesta y el *reporting* correctivo a responsables de zona y tiendas.
- **Valoraciones de Google por tienda (DAC):** Los clientes pueden calificar y dejar reseñas sobre la tienda en la plataforma de Google.
- **Valoraciones de clientes en plataformas de delivery:** Los clientes pueden dejar sus comentarios y valoraciones en las aplicaciones de entrega de comida en las que se ofrecen los productos de Grupo Rodilla.

A Padaria Portuguesa gestiona de forma estructurada y continua el *feedback* de sus clientes, analizando diariamente los comentarios recibidos y coordinando acciones correctivas con las áreas correspondientes para evitar recurrencias. Siempre que es posible, ofrece respuestas personalizadas en un plazo máximo de 24 horas y aplica gestos comerciales para reforzar la satisfacción y la fidelización. El *feedback* se recoge a través de múltiples canales y, desde 2025, se apoya también en un cuestionario online continuo, con una media de 400 respuestas mensuales, que aporta información valiosa sobre la experiencia del cliente.

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA  
2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

**INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD**

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

Actualmente Grupo Rodilla mantiene un total de 0,01 % de reclamaciones (1.418 incidencias en 2025) sobre la base de los clientes anuales (10.699.729). Durante 2024, se recibieron un total de 1.543 reclamaciones. Este año, por tipo de incidencia, un 37,73 % se produce por la gestión de la app; un 22,13 %, por mala atención en tiendas; un 14,18 %, por incidencias con productos; un 7,52 %, por delivery, y un 18,44 %, por otros motivos variados (consultas, currículums, etc.). Durante 2025, en Grupo Rodilla no se produjeron retiradas de producto, aunque se registraron reclamaciones principalmente por problemas de consistencia y oxidación, y se han implantado acciones formativas y mejoras de producto para reforzar la seguridad de las personas consumidoras.

Durante el año, Artesanía de la Alimentación ha registrado un total de 133 reclamaciones en la sección de rellenos (451 en 2024), de las cuales el 83 % corresponde a problemas de consistencia en dos referencias concretas, siendo el resto incidencias puntuales por cuerpos extraños y tamaño en productos de pastelería. Por su parte, el Obrador de Hamburguesa Nostra ha registrado un total de 992 reclamaciones (816 en 2024), debidas en su mayoría a oxidaciones de producto antes de finalizar su vida útil, junto con otros motivos más puntuales como temperatura elevada en el transporte o pérdida de vacío en el envasado de lomos.

En el caso de A Padaria Portuguesa, se registraron un total de 1.109 reclamaciones, distribuidas en: 493 relacionadas con el servicio al cliente, 301 por insatisfacción general, 125 vinculadas a productos, 109 a cuestiones de higiene, 61 a mantenimiento y 20 a plagas. Además, se llevaron a cabo 10 retiradas preventivas de producto y se gestionaron distintas reclamaciones, implantando acciones correctivas y mejoras en equipos, procesos y formación, con el objetivo de minimizar riesgos y reforzar la protección de las personas consumidoras.

# INFORMACIÓN FISCAL

MODELO  
DE NEGOCIO

**(201-1)**

En 2025 los beneficios han sido de 155,0 millones de euros, mientras que en 2024 fueron de 175,3 millones de euros.

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

(MILES DE EUROS)	2025	2024
Pagos por impuesto sobre beneficios corriente	32.101	47.051

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

(MILES DE EUROS)	2025	2024
Subvenciones públicas recibidas	268	3.163

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

**INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD**

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

**PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME**

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

# PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME

7

ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
**NO FINANCIERA  
2025**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

**PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME**

TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD

**(GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-4)**

En el presente informe se recoge la información no financiera del Grupo Damm durante el ejercicio 2025, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, a excepción de A Padaria Portuguesa, cuya información comprende el período del 1 de agosto de 2025 al 31 de diciembre de 2025, debido a que su incorporación al Grupo se produjo en dicha fecha. Este documento forma parte del informe de gestión de S.A. DAMM y sociedades dependientes, a través del cual la organización da respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que establece la Ley de Información no Financiera y Diversidad y se alinean con el indicador GRI 1-Fundamentos 2021:

- **Criterio de comparabilidad:** expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Comparabilidad («La organización debe seleccionar, compilar y presentar información sistemáticamente para facilitar tanto el análisis de los cambios que se produzcan en los impactos de la organización con el tiempo como el análisis de estos impactos con respecto a los de otras organizaciones») y Puntualidad («La organización debe presentar información con una programación periódica y la pondrá a disposición del público a tiempo para que sus usuarios tomen decisiones»).
- **Criterio de fiabilidad:** expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Precisión («La organización debe presentar información que sea correcta y esté lo suficientemente detallada como para permitir realizar una evaluación de los impactos de la organización»), Exhaustividad («La organización debe presentar información suficiente para poder evaluar los impactos de la organización durante el periodo objeto del informe») y Verificabilidad («La organización debe recolectar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que la información pueda examinarse para determinar su calidad»).
- **Criterio de relevancia:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Equilibrio («La organización debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos de la organización») y Claridad («La organización debe presentar la información de una forma que resulte accesible y comprensible»).
- **Criterio de materialidad:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Contexto de sostenibilidad («La organización debe presentar información sobre sus impactos en el contexto más amplio de desarrollo sostenible»).

A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requisitos contemplados por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad. Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este estado de información no financiera consolidado se han preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI), marco internacional de *reporting* que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

# TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

8

**1 INFORMACIÓN GENERAL**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

**TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD**

Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 2-1 Detalles organizacionales	Modelo de negocio Principios que rigen el informe	3-4, 6-9
		GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		3-4, 6-9,113
		GRI 2-6 a Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición dentro de apartado (organización y estructura de la empresa)		3-4, 9-10
		GRI 3-3 Gestión de temas materiales		13-17
		GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		15-16
	Mercados en los que opera	GRI 2-1 d. Detalles organizacionales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Clientes y mercados	9-11
General	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23 Compromisos y políticas		13-17
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		13-17
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Visión del entorno	13-17
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	Declaración de uso GRI	Principios que rigen el informe	113
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	-	La información contenida en el presente Estado de información no financiera forma parte del informe de gestión	
	Principio de materialidad	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales	Análisis de materialidad	23

**2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

**TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD**

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre cuestiones ambientales	24-25
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre cuestiones ambientales	24-25
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental En 2024 no se han registrado incumplimientos significativos de la legislación y normativa ambiental.	20-22
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	24
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	24
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Gestión ambiental	26
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	26-27

<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Cambio climático y contaminación	26-32
	<b>Economía circular y prevención de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Residuos
GRI 306-2 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos				
GRI 306-3 Residuos generados			33-36	
GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación			35	
GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación		35		
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 Residuos generados	Desperdicio alimentario	37	
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Agua	38-41
		GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		38-40
		GRI 303-3 Extracción de agua		39-40
		GRI 303-5 Consumo de agua		41-42
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Materias primas y materiales	44
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Energía	47
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Energía	45-46
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Energía	45-46
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Cambio climático y contaminación	28
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		28
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		29-30
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Cambio climático y contaminación	24-25
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Cambio climático y contaminación	30	
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Protección de la biodiversidad	48-50
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Protección de la biodiversidad	48

**3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

**TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD**

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	51, 57-67
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	51, 57-67
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22

<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 a. Empleados (más desglose edad)	Ocupación	52-53
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 b. Empleados	Ocupación	53-56
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ocupación	57
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Remuneraciones	58
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Remuneraciones	57
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Remuneraciones	59
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Políticas de desconexión laboral	60
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Personas con capacidades diferentes	60-61
	<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Organización del tiempo de trabajo
Número de horas de absentismo		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Absentismo	64-66
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Conciliación	66-67
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral	69-70
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		71-72
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo		72-73
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		75-76
		GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		76-77
		GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados		68-70
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Salud y seguridad laboral	74-75

<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Relaciones sociales	77-78
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones sociales	77
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral	56
GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		Salud y seguridad laboral	73-74	
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Formación y desarrollo profesional	79-83
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Formación	82
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes	87
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Igualdad y no discriminación	84-85
		GRI 2-23 Compromisos y políticas		84-86
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		84-86
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Órganos de gobierno	18
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad y no discriminación	84
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes	87
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad y no discriminación	86	
	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		86	
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		86	

**4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

**TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD**

	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
<b>Enfoque de gestión</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades	20-22
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 a. Gestión de temas materiales	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
		GRI 2-23 a. Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de 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; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	89

**5 INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

**TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD**

	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información Relativa al sistema de Prevención de Riesgos Penales, Lucha contra la Corrupción y Prevención del Fraude	90-91
<b>Enfoque de gestión</b>	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información Relativa al sistema de Prevención de Riesgos Penales, Lucha contra la Corrupción y Prevención del Fraude	90-91
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Sistema de prevención de riesgos penales Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	90-91 90-91
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Sistema de prevención de riesgos penales Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	90-91 90-91
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Impacto de la actividad en la sociedad	90-91

**6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD**

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

**TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD**

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre la sociedad	13-17
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre la sociedad	13-17
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impacto de la actividad en la sociedad Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	91 91 92-101
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impacto de la actividad en la sociedad	92-101
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impacto de la actividad en la sociedad	92-101
	Acciones de patrocinio y asociación	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	Pertenencia a asociaciones del sector y entorno Acciones de asociación y patrocinio	12, 92-103

<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Subcontratación y empresas proveedoras	103-106
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		103-106
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Subcontratación y empresas proveedoras	103-106
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		103-106
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Subcontratación y empresas proveedoras	103-106
<b>Consumidores/as</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras	109-112
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Sistema de reclamación y quejas	109-112
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Información fiscal	112
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		112
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno		112

MODELO  
DE NEGOCIO

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
AMBIENTALES

INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES  
Y RELATIVAS  
AL PERSONAL

INFORMACIÓN  
SOBRE EL RESPETO  
A LOS DERECHOS  
HUMANOS

INFORMACIÓN  
RELATIVA AL  
SISTEMA DE  
PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PENALES,  
LUCHA CONTRA  
LA CORRUPCIÓN  
Y PREVENCIÓN  
DEL FRAUDE

INFORMACIÓN  
SOBRE LA SOCIEDAD

PRINCIPIOS QUE  
RIGEN EL INFORME

**TABLA DE  
CONTENIDOS DE  
LA LEY 11/2018  
EN MATERIA DE  
INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
Y DIVERSIDAD**

Informe de Verificación Independiente del  
Estado de Información No Financiera  
Consolidado correspondiente  
al ejercicio anual finalizado  
el 31 de diciembre de 2025

**SOCIEDAD ANONIMA DAMM, S.A. Y  
SOCIEDADES DEPENDIENTES**



The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.



Shape the future  
with confidence



Ernst & Young, S.L.  
Edificio Sarrià Fórum  
Avda. Sarrià, 102-106  
08017 Barcelona

Tel: 933 663 700  
Fax: 934 053 784  
ey.com

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de Sociedad Anónima Damm, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Sociedad Anónima Damm, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 8 "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad" incluido en el EINF consolidado adjunto.

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Sociedad Anónima Damm, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 8 "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

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

Los administradores de Sociedad Anónima Damm, S.A., son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65. 28003 Madrid - inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 69, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970506.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.



### Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el subapartado 1.7 "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia el apartado 8 "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

### Párrafo de otras cuestiones

Con fecha 4 de abril de 2025 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Sociedad Anónima Damm, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2024 en el que expresaron una conclusión favorable.

### Uso y distribución

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

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

2026 Núm. 20/26/00225  
IMPORT COL LEGIAL: 30.00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

26 de marzo de 2026

**Damm**