

# *Libro de Políticas*

**Grupo EROSKI**

---





# Índice

## ÁMBITO ECONÓMICO Y BUEN GOBIERNO

- Política de Conducta Empresarial y Cultura Corporativa
- Política Anticorrupción
- Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante
- Política de Gobierno Corporativo
- Política de Pagos

## ÁMBITO SOCIAL

- Política de Derechos Humanos
- Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión
- Política de Retribución

## ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

- Política de Gestión de los Recursos Hídricos y Marinos
- Política de Economía Circular
- Política de Bienestar Animal
- Política de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático
- Política de Pesca y Acuicultura Sostenibles

# *Política de Conducta Empresarial y Cultura Corporativa*

## **Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

La presente Política de Conducta Empresarial y Cultura Corporativa establece los principios y elementos necesarios para construir una cultura sólida y común en todo el Grupo EROSKI (el Grupo).

Esta Política debe ser entendida y leída junto a los marcos corporativos y con la restante normativa de conducta aplicable en el Grupo, con especial atención al Código de Conducta Corporativo, que recoge los comportamientos y valores de conducta que debemos seguir todas las personas del Grupo.

La Cultura Corporativa se nutre de valores compartidos y estándares éticos en línea con nuestro Código de Conducta Corporativo en el Grupo, para ganar la confianza de las personas socias, trabajadoras, clientela, y de la sociedad en general.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI. S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus personas representantes en los órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios o compromisos

Elementos que conforman la cultura del Grupo EROSKI. La Misión, Visión y Valores, de las sociedades que conforman el Grupo, confluyen en los siguientes elementos:

- Misión:
  - Generar resultado empresarial
  - Salud y bienestar
  - Satisfacer a las personas consumidoras

- **Visión:** Ser líderes o la empresa preferida para las personas consumidoras ofreciendo productos de calidad y para el entorno en que operamos.
- **Valores:**
  - **Responsabilidad económica, social, y ambiental:** generamos resultados para sostener el proyecto socio-empresarial y para generar riqueza en cada entorno. Queremos un reparto solidario y sostenible medioambientalmente.
  - **Compromiso consumidor:** comprometidos no sólo con los socios cliente, sino en una visión amplia de la persona consumidora como persona ciudadana a la que queremos servir y satisfacer. Ofreciéndole buenos productos y precios y escuchándole para mejorar.
  - **Participación:** es un derecho y una obligación de las personas trabajadoras. Es un compromiso en la gestión empresarial y social. Implica autoexigencia, corresponsabilidad y búsqueda de la mejora continua basada en la autogestión.
  - **Confianza:** nos importan las relaciones basadas en la honestidad y la sencillez. La transparencia es nuestra forma de trabajar entre personas.
  - **Innovación:** creemos en la actitud de apertura al cambio, en la búsqueda permanente de mejoras, sobre todo en ofrecer a la clientela lo que necesita, como modo de progresar en la empresa y en la sociedad.
- **Cultura Cooperativa.** EROSKI S. Coop., como matriz del Grupo EROSKI, es una cooperativa de consumo integrada por dos tipos de personas socias: trabajadoras y consumidoras. Tanto unas como otras desempeñan un importante papel en el Grupo EROSKI. Todas las sociedades que conforman el Grupo llevan aparejados valores cooperativos como el:
  - **Desarrollo personal y profesional,** mejorando los conocimientos, aptitudes y habilidades de las personas trabajadoras y socias en las facetas societarias y profesionales.
  - **Sentimiento de pertenencia.** A través de una identificación individual de confianza en el proyecto y de sentirse dueñas del proyecto empresarial.
  - **Información-comunicación,** con un alto nivel de conocimiento a través de la participación en los procesos de comunicación interna establecidos.
  - **Dinamismo y adaptación al cambio** como la disposición al cambio y la innovación en los hábitos de actuación por parte de toda la organización, todo ello con el fin de mantener la iniciativa y poder ser una empresa punta en el sector de actividad.
  - **Orientación a la clientela.** Su satisfacción es nuestra orientación básica, conociendo a la clientela, recogiendo sus aportaciones, inquietudes, quejas y propuestas de mejora, para dar respuesta a sus demandas y

anticiparnos a sus necesidades. En el Modelo Comercial “Contigo” establecemos como prioridad ofrecer a las personas consumidoras soluciones que promuevan hábitos de consumo más saludables y sostenibles, situando la salud y la sostenibilidad en el centro de nuestra estrategia.

- Calidad de vida, entendida como la consecución de buenos niveles en las condiciones generales de trabajo, dentro del marco del sector de actividad.
- Compromiso social con el entorno: promoviendo el consumo de productos locales y siendo agentes activos en el desarrollo social y económico de los entornos donde operamos, así como promoviendo una cadena de suministro sostenible.
- Profesionalización. Este valor hace referencia a que cada una de las personas trabajadoras y socias sea capaz de ejecutar su oficio o función con un nivel equiparable al de las mejores.

## D. Directrices o estándares

Para la consecución de la finalidad de la presente Política, en el Grupo EROSKI adoptamos los siguientes principios generales de actuación:

- Cumplir con las leyes, cumpliendo estrictamente con las normas internas y externas que aplican a nuestra organización y a nuestra propia actividad. Este compromiso constituye la base del comportamiento ético que se espera de todas las personas que forman la organización. Este principio incluye la colaboración con las autoridades competentes en los casos que así se requiera.
- Actuar con honestidad, integridad y lealtad a la organización en todas las transacciones y relaciones empresariales, ya sea entre personas trabajadoras, clientela, empresas proveedoras, competencia y autoridades.
- El cumplimiento de todas las conductas establecidas en el correspondiente Código de Conducta Corporativo o Código Ético.
- Dotarnos de un sistema de cumplimiento efectivo, autónomo, independiente y robusto que nos permita a todas las personas del Grupo afectadas, poner en conocimiento de la organización a través principalmente del correspondiente canal interno de información, de cualquier irregularidad o incumplimiento de los principios de conducta

recogidos en el Código de Conducta. Todo ello, con la mayor protección a quienes hagan uso del canal interno de información.

- Lucha contra la corrupción y prácticas desleales a través de implementación de acciones y Políticas para prevenir y sancionar el fraude y el soborno. Incluye tolerancia cero hacia toda forma de corrupción, a través de la gestión ética y transparente y del cumplimiento de leyes y normativas.
- Igualdad, Diversidad en inclusión: en el Grupo EROSKI consideramos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndonos a integrar la dimensión de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el día a día de la gestión de la empresa, así como apoyar todo tipo de diversidad (género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, origen socioeconómico, etc.) y generar un entorno respetuoso en el que las personas se sientan valoradas para que puedan desarrollar su máximo potencial y sentido de pertenencia.
- Formación y Desarrollo: articulado a través de un plan de formación anual que incluye las principales palancas para difundir y fortalecer los temas más relevantes de la cultura corporativa.
- Comunicación efectiva: la cultura del Grupo debe promoverse mediante la transparencia y el diálogo abierto en toda la organización. Una comunicación basada en información rigurosa y útil, que procure la inclusión y cooperación entre las personas trabajadoras y personas socias, con el fin de crear una atmósfera de trabajo que fomente el desarrollo profesional, el bienestar, así como el liderazgo en un entorno de trabajo eficaz y flexible, facilitando que las personas crezcan y contribuyan al éxito de la organización y, al mismo tiempo, su identificación con los valores y los objetivos estratégicos del Grupo.
- Asimismo, la comunicación externa, se basa en iguales valores y principios hacia el exterior.
- Estrategia de Escucha. Se trata de escuchar a las personas trabajadoras del Grupo de forma ágil y sostenida, para identificar y proponer soluciones que mejoren la experiencia día a día; el compromiso y el sentimiento de pertenencia. Esta escucha identifica contenidos, canales, colectivos, tiempos y modos en los que indagar para mejorar lo evaluado.

- Marca Interna. Se trata del conjunto de atributos y elementos que definen la imagen interna que en el Grupo queremos que perciban nuestras personas trabajadoras y socias, equilibrando los puntos fuertes actuales y las cuestiones deseadas a futuro. Todo ello tomando como base los cimientos en su Cultura, Misión, Visión y Valores, propósito y siendo coherente con la marca externa que se traslada a la clientela final. Nuestro objetivo es evocar en las personas una percepción positiva que fomente el compromiso, satisfacción, orgullo y motivación de las personas trabajadoras.
- Cumplimiento de la Política de seguridad de la información y el manual de seguridad, con un enfoque de gestión del riesgo, protegiendo la información de los procesos de negocio críticos con accesos no autorizados, garantizando la confidencialidad y la integridad de la información, y una gestión activa de las incidencias por parte de todas las personas afectadas, y todo ello alineado con la legislación española de Protección de Datos. Entre otras acciones, a través de simulacros en ciberseguridad, en el Grupo EROSKI pretendemos sensibilizar y dar a conocer a todas las personas trabajadoras las mejores prácticas en la materia.
- En el Grupo EROSKI impulsamos que el área de Transformación Digital sea un activo determinante en la competitividad de la empresa ayudando a los distintos negocios a mejorar su propuesta de valor a través de la identificación, diseño e implantación de nuevas soluciones digitales innovadoras.
- Fomento de la cultura de innovación que permita desarrollar nuevos productos, servicios y modelos de negocio más sostenibles. Inversión en I+D+i para mejorar la eficiencia de procesos, reducir el impacto ambiental y dar respuesta a las necesidades cambiantes de clientela y sociedad.
- Rentabilidad y solvencia financiera, a través de la generación de un crecimiento rentable y sostenible en el tiempo, que nos permita remunerar adecuadamente a las personas trabajadoras, y mantener la solvencia financiera necesaria. Gestión eficiente de los recursos económicos y financieros, diversificando fuentes de ingresos y reduciendo riesgos.
- Impacto social en el entorno, desarrollando proyectos propios y en colaboración con los de otros en acción social, solidaridad, cultura, protección ambiental, promoción del ocio y deporte, sensibilización, etc. con especial foco en las comunidades locales.

- Cadena de valor responsable, a través de la implementación de prácticas de diligencia debida y control de la cadena de suministro en relación con los objetivos de la organización y las obligaciones legales ambientales y en derechos humanos y laborales. Incluye la sensibilización y capacitación de la cadena de suministro.

## E. Modelo de gobierno y supervisión

La promoción de la cultura debe de impulsarse desde los órganos de más alto nivel de la organización. Los órganos son, por tanto, los primeros responsables del cumplimiento y seguimiento de su transmisión interna y externa, sin perjuicio de la necesaria colaboración con otros órganos de gobierno.

## F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además de la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## G. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tenemos el deber de respetar y cumplir con la presente Política en cada área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del

caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## H. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop., previa propuesta del Comité de Auditoría y Cumplimiento y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Consejo de Dirección y el Comité de Auditoría y Cumplimiento cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Comité de Auditoría y Cumplimiento, o el órgano de administración correspondiente en cada sociedad, se asegurará de la difusión y conocimiento de esta Política entre las personas sujetas y estará disponible para todas las personas socias y trabajadoras a través de la intranet, así como en la web corporativa, con el fin de prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

El Comité de Auditoría evaluará periódicamente el cumplimiento de la presente Política, a través de los informes de las comunicaciones recibidas en el canal de información realizados por el Comité de Cumplimiento Normativo y establecerá los controles adecuados que considere convenientes, que serán informados al Consejo Rector. Asimismo, validará las píldoras formativas periódicas en materia de Compliance y cumplimiento del Código de Conducta. En aquellas sociedades que cuenten con un Comité de Cumplimiento propio, será éste el encargado de llevar a cabo dicha evaluación y comunicarlo al órgano de administración.

El órgano de administración, entre otros, divulga especialmente la Misión, Visión y Valores de la empresa entre todas las personas trabajadoras a través de los canales de comunicación establecidos, y debate y divulga los resultados de las posibles encuestas de cultura con el fin de reparar las incidencias, riesgos y oportunidades, de importancia relativa en materia de cultura empresarial.

# *Política* *Anticorrupción*

## **Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	12-12-2018	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.
002	21-03-2024	Adaptación nomenclatura. Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.
003	27-02-2025	Adaptación CSRD. Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

En el Grupo EROSKI, de conformidad con el contenido de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 31 de octubre de 2003, el Código Penal y el Código de Conducta Corporativo, asumimos el compromiso de participar activamente en la lucha contra la corrupción en todos sus ámbitos de actividad.

A este respecto, tenemos la finalidad de proyectar a todos los administradores, directivos y personas trabajadoras, así como a terceros que se relacionen con el Grupo, una actitud de tolerancia cero frente a todo acto ilícito o conducta que contravenga el comportamiento honesto, responsable y legal, y la voluntad del Grupo de erradicarla en todas sus actividades.

De conformidad con lo anterior y con el compromiso del Grupo EROSKI de actuar en todo momento de manera responsable, honesta, recta, seria, transparente y de acuerdo con la normativa interna y externa, hemos elaborado la Política Anticorrupción con el fin de establecer medidas de control orientadas a evitar cualquier modalidad de corrupción.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de Eroski S. Coop., a todos sus negocios y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad. En aquellas sociedades del Grupo que cuenten con su propia Política Anticorrupción, se ha de considerar la misma en lugar de la presente Política Anticorrupción.

Asimismo, también resulta de aplicación a las empresas proveedoras y el resto de los socios comerciales.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo EROSKI.

## C. Principios o compromisos

En el Grupo EROSKI fomentamos una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la corrupción, en todas sus formas, así como la comisión

de otros actos ilícitos, y exige que en todo momento sus personas trabajadoras, administradores y directivos actúen con honestidad e integridad, con independencia de su nivel jerárquico y del ámbito territorial en donde operen. Este principio de “tolerancia cero” tiene carácter absoluto.

Con el fin de prevenir cualquier forma de corrupción, en el Grupo EROSKI llevaremos a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y de acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta Corporativo, atendiendo a su espíritu y finalidad, y nos comprometemos a:

- Los administradores, directivos y personas trabajadoras del Grupo EROSKI se abstengan de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, directa o indirectamente, y procedan en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tengan noticia.
- Las relaciones entre el Grupo EROSKI y la Administración Pública, funcionarios públicos, nacionales y extranjeros y organismos análogos se rijan, en todo caso, por los principios de cooperación, transparencia y honestidad.
- Queda terminantemente prohibido que las personas del Grupo EROSKI puedan ofrecer, prometer o conceder, directa o indirectamente, sobornos a cualquier tercero, ya pertenezca al ámbito público, nacional o extranjero, o al privado.
- En ninguna circunstancia, las personas del Grupo EROSKI recurrirán a prácticas no éticas para influir en un funcionario público o autoridad, nacional o extranjero, aprovechándose de una relación personal, ya sea de amistad, familiar o de parentesco para conseguir una resolución que pueda generar un beneficio.
- Cualquier ventaja o beneficio concedido a cualquier funcionario público deberá estar justificado, entregarse de forma transparente y documentarse y contabilizarse correctamente.
- En el Grupo EROSKI prohibimos radicalmente ofrecer, prometer o conceder, directa o indirectamente pagos de facilitación, entendido como aquel pago de pequeña cuantía realizado a funcionarios públicos, con la finalidad de que éstos agilicen o faciliten el desempeño de sus responsabilidades administrativas (por ejemplo, la obtención de licencias).

- Si cualquier persona perteneciente al Grupo EROSKI fuera obligada o extorsionada para realizar un pago, deberán, a la mayor brevedad posible, denunciar dicho pago a través de los medios establecidos internamente.
- En el marco de su compromiso social, en el Grupo EROSKI colaboraremos de forma activa con organizaciones y causas sociales, culturales o humanitarias. Esta colaboración podrá realizarse mediante donaciones o patrocinios, siempre y cuando respeten la Política Anticorrupción.
- La colaboración solo podrá realizarse con organizaciones que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la adecuada gestión y destino de los recursos y quedarán fielmente reflejadas en los registros contables del Grupo EROSKI.
- En razón de sus posibilidades y medios, en el Grupo EROSKI verificaremos que las organizaciones con las que colabore efectivamente disponen esa adecuada estructura para la correcta administración de recursos. Asimismo, en la medida que le sea posible, en el Grupo EROSKI realizaremos un seguimiento de las mencionadas actuaciones de colaboración, a fin de asegurar su correcto aprovechamiento y que cumple con los lineamientos de su política de responsabilidad social, la presente política y el Código de Conducta.
- La colaboración será gestionada y negociada por la persona responsable en cada caso, quien la comunicará al Comité de Cumplimiento Normativo.
- En el Grupo EROSKI nos abstendremos de la realización de cualquier actividad prohibida relacionada con la financiación de partidos políticos.
- En cumplimiento con la normativa vigente, prohibimos la realización por parte del Grupo EROSKI, o sus integrantes en nombre del Grupo EROSKI, de cualquier tipo de donación o aportación, con independencia de su cuantía y forma, destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores, así como a fundaciones y entidades vinculadas a partidos políticos o dependientes de ellos en los términos previstos en la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, de Financiación de Partidos Políticos.
- Como regla general, ningún administrador, directivo o personas trabajadores del Grupo EROSKI pueden ofrecer, conceder, prometer,

solicitar o aceptar regalos u obsequios con el fin de conseguir ventajas indebidas, bien sea en provecho propio o en beneficio de la Organización.

- Asimismo, cualquier regalo o atención que por su frecuencia, características o circunstancias pueda ser interpretado como efectuado con la voluntad de influir en la objetividad del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento de su superior jerárquico o del Comité de Cumplimiento Normativo.
- Dentro de este aspecto, dependiendo de las costumbres locales y otras circunstancias puntuales, y siempre y cuando se encuentre permitido por la legislación española, de forma absolutamente excepcional podremos permitir aquellos regalos, donativos y obsequios que por su insignificante valor económico sean razonables dentro de las prácticas comerciales y que no generen ninguna obligación de corresponder en ninguna forma.
- La aceptación o la entrega de regalos en efectivo, cheques u otros instrumentos monetarios está estrictamente prohibida, independientemente del valor.
- Ninguna persona trabajadora, equipo Directivo o administrador del Grupo EROSKI podrá hacer uso de la capacidad de influencia derivada de las relaciones personales que pudiera mantener con una autoridad o funcionario público, nacional o extranjero, o con sus familiares o allegados, con el fin de conseguir un beneficio económico de la compañía.
- Las personas vinculadas al Grupo EROSKI deberán informar de cualquier situación de incompatibilidad o de conflicto de intereses que pudiera existir con cualquier tercero con el que tenga o vaya a mantener relación en el ámbito de la administración pública o la empresa privada.
- En el Grupo EROSKI prohibimos percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo el Grupo.
- En el Grupo EROSKI debemos preparar y conservar libros y registros que documenten fielmente y con un grado razonable de detalle la procedencia de todos los ingresos y el uso de los activos del Grupo Eroski, en los términos legalmente exigibles.

- Todas las actuaciones, operaciones y transacciones financieras que realicemos deberán ser anotadas con claridad y exactitud en los libros y registros correspondientes a cada compañía del Grupo EROSKI y deberemos revisar periódicamente, debiendo estar a disposición de los auditores internos y externos.
- El registro de las transacciones deberá incluir cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes y entretenimiento, así como gastos de actividades promocionales. Dicho registro deberá incluir una inequívoca referencia a la naturaleza del gasto, con identificación de los perceptores o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto.
- En el Grupo EROSKI estamos obligado a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional. Los libros y registros incluyen cuentas, facturas, correspondencia, papeles, comunicaciones o cualquier otro documento o información almacenada en cualquier tipo de soporte, quedando terminantemente prohibida ocultar o malversar fondos y mantener activos y/o pasivos ocultos o mal contabilizados.
- En el Grupo EROSKI no tenemos vínculos con personas trabajadoras, administradores, directivos, proveedores o terceros asociados que hayan sido condenados por actividades delictivas relacionadas con cualquier forma de corrupción.
- En el Grupo EROSKI nos comprometemos a apoyar de manera expresa y colaborar en todas aquellas iniciativas públicas y privadas destinadas a luchar contra la corrupción. En particular, nos comprometemos a colaborar en la investigación de hechos presuntamente delictivos que hayan podido ser cometidos por sus administradores, directivos y personas trabajadoras, con independencia del cargo que ocupen o la antigüedad que tengan en la organización.
- En el Grupo EROSKI promovemos la formación interna en materia de prevención y lucha contra la corrupción. A este respecto, hemos identificado dentro del mapa de riesgos del Plan de Prevención de Riesgos Penales aprobado en el Grupo EROSKI las áreas dentro de la organización que corren mayor riesgo de corrupción y soborno y todos los Administradores, equipo Directivo y personas trabajadoras del Grupo EROSKI participan en programas de formación presenciales y online de forma periódica para garantizar la actualización de sus conocimientos en esta materia.

## D. Directrices o estándares

Para la consecución de la finalidad de la presente política, en el Grupo EROSKI adoptamos los siguientes principios generales de actuación:

- Cumplir con las leyes, cumpliendo estrictamente con las normas internas y externas que aplican a nuestra organización y a nuestra propia actividad. Este compromiso constituye la base del comportamiento ético que se espera de todas las personas que forman la organización. Este principio incluye la colaboración con las autoridades competentes en los casos que así se requiera.
- Actuar con honestidad, integridad y lealtad a la organización en todas las transacciones y relaciones empresariales, ya sea entre personas trabajadoras, clientela, proveedores, competencia y autoridades.
- El Cumplimiento de todas las conductas establecidas en el correspondiente Código de Conducta Corporativo o Código Ético.
- Dotarnos de un sistema de cumplimiento efectivo, autónomo, independiente y robusto que nos permita además a todas las personas del Grupo afectadas, poner en conocimiento de la organización a través principalmente del correspondiente Canal Interno de Información, de cualquier irregularidad o incumplimiento de los principios de conducta recogidos en el Código de Conducta. Todo ello, con la mayor protección a quienes hagan uso del Canal Interno de Información.
- Luchar contra la corrupción y prácticas desleales a través de implementación de acciones y Políticas para prevenir y sancionar el fraude y el soborno. Incluye tolerancia cero hacia toda forma de corrupción, a través de la gestión ética y transparente y del cumplimiento de leyes y normativas.
- Comunicación efectiva: la cultura del Grupo debe promoverse mediante la transparencia y el diálogo abierto en toda la organización.
- Cadena de valor responsable, a través de la implementación de prácticas de diligencia debida y control de la cadena de suministro en relación con los objetivos de la organización y las obligaciones legales ambientales y en derechos humanos y laborales. Incluye la sensibilización y capacitación de la cadena de suministro.

## E. Modelo de gobierno y supervisión

Los órganos rectores y de gestión cuyas funciones y atribuciones se detallan a continuación, son los encargados del gobierno y supervisión de esta Política:

- El Consejo Rector es el órgano encargado de aprobar la Política Anticorrupción del Grupo y garantizar y vigilar su desarrollo en el tiempo. Aprobar las normativas de aplicación de cada sociedad.
- El Comité de Cumplimiento Normativo es el órgano colegiado encargado de la supervisión y aplicación de la presente Política Anticorrupción, evaluando periódicamente su eficacia y solventando las consultas, sugerencias o dudas interpretativas que pudieran surgir en su aplicación, con el auxilio de la Oficina de Cumplimiento.

## F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Para permitir la notificación o reporte de informaciones relativas a las infracciones que se encuentran bajo la órbita de esta Política, en el Grupo EROSKI hemos creado un canal interno de comunicación, de carácter confidencial, que pone a disposición de los informantes.

Los anteriores deberán comunicar a través del Canal Interno de Información las eventuales irregularidades detectadas a través de los siguientes medios:

- Por escrito a través del formulario online disponible en Nexo EROSKI, Prisma y en la página web de EROSKI, Forum Sport y Caprabo.
- A través de una comunicación verbal solicitando una reunión presencial o por videoconferencia (aplicativo MS Teams o similar) para proporcionar la información al delegado del Sistema interno de información o a la persona responsable de la Oficina de Cumplimiento. El plazo máximo en el que deberá tener lugar dicha reunión es de siete (7) días a partir de la solicitud de la persona informante.

Todas las personas que deseen hacer uso del Canal Interno de Información disponen, por tanto, de acceso a cualesquiera de los soportes reseñados anteriormente, o al menos, a alguno de ellos.

Las comunicaciones podrán realizarse de forma anónima si el informante lo desea, garantizándose, en todo caso, la confidencialidad de la identidad de este último si decide identificarse. Asimismo, el Grupo EROSKI no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

### **Comunicación de infracciones**

En el Grupo EROSKI disponemos de un procedimiento para investigar casos relacionados con la conducta empresarial incluidos los casos de corrupción y soborno, con prontitud, independencia y objetividad. Cuando un administrador, directivo y persona trabajadora tenga conocimiento de un posible caso de infracción de la presente Política, o tenga dudas o sospechas respecto a cualquier forma de corrupción, deberá comunicarlo de forma inmediata, utilizando cualquiera de los canales de comunicación adecuados, entre los que se encuentra el Canal Interno de Información del Grupo.

El Comité de Cumplimiento Normativo será el órgano encargado de la recepción y gestión de todas aquellas denuncias que se reciban a través del Canal Interno de Información, con total confidencialidad, objetividad, respeto y transparencia. Cuando exista algún indicio de un hecho ilícito, el Comité de Cumplimiento Normativo llevará a cabo la instrucción de las investigaciones internas y tomará las decisiones que considere oportunas sobre su conclusión.

En el Grupo EROSKI no toleraremos bajo ningún concepto ninguna represalia contra los administradores, directivos y personas trabajadoras que, de buena fe, informen de conductas que pudieran constituir un incumplimiento de esta Política, o bien ayuden en la investigación de una conducta inapropiada.

Cualquier persona del Grupo EROSKI que tenga dudas, necesite ayuda o quiera transmitir cualquier inquietud con respecto a algún aspecto de esta Política o relacionado con la misma, deberán acudir a cualquier miembro del Comité de Cumplimiento Normativo que estarán a disposición para resolver cualquier cuestión que les pueda surgir

## **G. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario**

Todos los administradores, directivos y personas trabajadoras del Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de

responsabilidad. El Grupo EROSKI no tolerará ningún tipo de incumplimiento de la presente política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, en el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptaremos las medidas disciplinarias que estimemos oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

Igualmente, en el Grupo EROSKI nos reservamos el derecho de adoptar las medidas que considere oportunas contra los proveedores y demás socios comerciales que la incumplan.

## H. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI. S. Coop., previa propuesta del Comité de Auditoría y Cumplimiento, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente política, aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente política.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Cumplimiento Normativo cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Comité de Cumplimiento Normativo se asegurará de la difusión y conocimiento de esta Política entre las Personas sujetas y estará disponible para todas las personas socias y trabajadoras a través de nuestra intranet, con el fin de prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

El contenido de la Política deberá ser revisado anualmente, salvo que surgieren circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un período inferior.

El Comité de Auditoría y Cumplimiento evaluará periódicamente el cumplimiento de la presente política, a través de los informes de las comunicaciones recibidas en el canal Interno de información realizados por el Comité de Cumplimiento Normativo y establecerá los controles adecuados que considere convenientes, que serán informados al Consejo Rector. A este respecto, el Comité de Cumplimiento Normativo mantendrá una relación de información y comunicación

fluida y constante con el Consejo Rector y el Comité de Auditoría y Cumplimiento, incluyendo la notificación de resultados de la investigación.

## I. Glosario

### **Canal Interno de Información (también Canal Interno de Comunicación)**

Medio de comunicación con la organización a través del cual se pueden hacer llegar informaciones a la persona especialmente designada por el responsable del Sistema Interno de Información a los efectos de que, si fuera procedente, inicie una investigación.

### **Información**

Comunicación que alerte sobre cualquier conducta activa u omisiva que pueda constituir alguna de las infracciones que integran el ámbito objetivo de aplicación de esta política.

### **Informante**

Cualquier persona que pertenezca a la organización o que se encuentre dentro del ámbito subjetivo definido por esta política que comunique de buena fe una información.

### **Persona designada por el responsable del Sistema Interno de Información**

Persona nombrada por el Responsable Interno del Sistema Información para que se ocupe de la directa gestión del Sistema de Información y de la tramitación de los expedientes.

### **Procedimiento de gestión de información**

Conjunto de reglas establecidas en la organización para la recepción, tramitación de las informaciones en orden a iniciar si procede una investigación.

### **Responsable del Sistema Interno de Información**

Organismo colegiado responsable del correcto funcionamiento del Sistema Interno de Información. En el Grupo EROSKI este organismo es el Comité de Cumplimiento Normativo.

### **Sistema Interno de Información**

Conjunto de elementos establecidos en el seno de la organización para la recepción de informaciones, su tramitación y resolución, cuya gestión se encomienda a un específico organismo que es el responsable de su adecuado funcionamiento y de garantizar la confidencialidad de los informantes y establecer las medidas de protección que impidan o neutralicen cualquier acto de represalia. Entre los elementos esenciales del Sistema Interno de Información se encuentran el Canal Interno de Información y el procedimiento de gestión de informaciones.

# *Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante*

**Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	29-06-2023	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.
002	27-02-2025	Adaptación CSRD. Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

La Política del Sistema Interno de Información y Protección del Informante del Grupo EROSKI viene a dar cumplimiento a lo previsto 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. También constituye esta Política expresión de los valores éticos que rigen en el Grupo EROSKI y de su firme compromiso con el cumplimiento normativo y la observancia de la legalidad.

Uno de los instrumentos que contribuyen a prevenir en el seno de las organizaciones la comisión de conductas que infrinjan la normativa legal son los canales internos de comunicación y reporte. Para que estos canales de información cumplan eficazmente su finalidad deben ordenarse en torno a un conjunto de reglas y principios que aseguren a quienes hagan uso de ellos que no van a sufrir ningún tipo de represalia.

Con ese propósito, esta Política aprobada por el Grupo EROSKI establece el marco de integridad, transparencia, legitimidad y responsabilidad corporativa en el que cualquiera de las personas a cuya disposición se pone el canal interno de comunicación podrán reportar con las adecuadas garantías respecto a su indemnidad personal cualquier información que conozcan respecto a las infracciones o incumplimientos legales que se puedan producir en el seno de la organización.

## B. Ámbito de aplicación

Esta Política será aplicable a las personas físicas que presten servicios en el sector privado o en el público y hayan obtenido información en un contexto laboral o profesional en relación con las infracciones reseñadas en el apartado D siguiente de la presente Política. Asimismo, la presente Política resulta de aplicación a los trabajadores de la cadena de valor del Grupo EROSKI.

Se entiende como el Grupo EROSKI, todas las sociedades que integran el Grupo, relacionadas en las Cuentas anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

Más particularmente la Política se extiende a las siguientes personas que actúen como informantes:

- Trabajadores, becarios, trabajadores en prácticas, en periodo de formación o personas que no hayan llegado a formalizar la relación laboral; cooperativistas, partícipes, accionistas, directivos, miembros de los órganos de gobierno del Grupo EROSKI así como de cualquiera de sus filiales, que comuniquen o revelen información obtenida tanto durante el periodo de pertenencia a la organización, antes de su definitiva incorporación o una vez extinguido el vínculo.
- Trabajadores que presten servicios para proveedores del Grupo EROSKI o sus directivos y administradores.
- Prestadores de servicios o suministradores del Grupo EROSKI por cuenta propia.
- Trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena que presten servicios bajo la dirección o supervisión de contratistas o subcontratistas de la organización.

Las medidas de protección a los informantes contempladas en esta Política se extienden igualmente a las personas físicas que asistan al informante una vez realizada la comunicación y a las personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias.

Esta Política, en consecuencia, proporciona medidas de protección a los informantes que comuniquen incumplimientos y a las personas de su entorno a las que se refiere el apartado anterior, garantizándoles confidencialidad y el derecho a no sufrir represalias.

## C. Principios o compromisos

### Cooperación

El uso del canal interno de información es tanto un derecho como un deber. Todos aquellos que queden dentro del ámbito de aplicación de esta Política tienen el derecho y, en su caso, la obligación de hacer uso del canal interno de información y comunicar aquellos hechos o datos de los que sean conocedores y que permitan evitar la comisión de infracciones en el seno de la organización o detectar lo más pronto posibles aquellas ya se hayan podido cometer y, de ese modo, mitigar sus efectos nocivos.

Para comunicar alguna infracción a través del canal interno de información no se precisa ninguna autorización. Tampoco es necesario aportar alguna evidencia o prueba objetiva de la infracción que se comunica. No obstante, cuanto mayor sea la información y más precisas, concretas y acreditadas sean las informaciones que se suministren en mejor disposición estará la organización para hacer una adecuada y completa investigación respecto de la información que se le suministra. Ningún responsable o directivo del Grupo EROSKI podrá prevalerse de su influencia o su jerarquía en la organización para desincentivar o disuadir a las personas afectadas por esta Política de que utilicen el canal interno de información. Queda estrictamente prohibida cualquier actitud o conducta frente a un informante que constituya o pueda razonablemente interpretarse como un acto de represalia. A tales efectos la presente Política contempla una serie de medidas de protección al informante.

### **Indemnidad**

Los informantes no podrán sufrir ningún tipo de represalia. A estos efectos se entenderá por represalia cualquier decisión, medida o comportamiento, de carácter activo u omisivo, que vaya en detrimento del informante o de las personas a las que se encuentren vinculado o que, bien directa o bien indirectamente, les ocasione cualquier tipo de perjuicio como consecuencia de haber realizado un uso leal y conforme a las reglas de la buena fe del canal interno de comunicación y reporte.

Sin que la relación presente carácter limitativo, la represalia podrá adoptar la forma de despido, denegación de promoción; cambio de puesto de trabajo; cambio de ubicación del lugar de trabajo; reducción salarial; cambio del horario de trabajo; denegación de formación; imposición amonestaciones o cualquier otra medida disciplinaria, incluidas las sanciones pecuniarias; no renovación o extinción anticipada de contratos de trabajo de carácter temporal o cualquier otra de análoga naturaleza.

Se entenderá igualmente que constituyen una represalia los actos de intimidación, acoso, coacción o cualquier otro que comporte un trato discriminatorio o desfavorable, incluidas las manifestaciones que lesionen el honor o causen un daño reputacional.

### **Tramitación de las informaciones**

El Grupo EROSKI dispone de un procedimiento para investigar las denuncias y casos de incumplimiento normativo con prontitud, independencia y objetividad. Se garantiza el derecho de los informantes a que sus comunicaciones sean adecuadamente analizadas por los órganos a los que el Grupo EROSKI tiene

confiada la responsabilidad de velar por el cumplimiento normativo en la organización y tramitadas en los plazos legalmente establecidos. En la medida que la información facilitada lo permita el Grupo EROSKI abrirá una investigación a fin de comprobar los hechos reportados por el informante y adoptar las medidas necesarias en orden a darles en cada caso la solución que legalmente corresponda. El informante recibirá siempre y en todo caso un acuse de recibo respecto a la información transmitida.

### **Buena fe**

El informante debe actuar siempre de acuerdo con las reglas de la buena fe. Se entenderá que el informante, obra de buena fe cuando realiza la comunicación a través del canal interno de información en la sincera confianza de que la información que reporta es cierta y que con su comunicación actúa en cumplimiento de la legalidad y en defensa de los principios éticos que el Grupo EROSKI asume como propios en el Código de Conducta. La buena fe del denunciante se presumirá hasta que se demuestre lo contrario. De este modo la protección del informante no se hace depender de su acierto. Se extiende a aquellas comunicaciones que puedan ser el resultado de una equivocación no querida ni provocada por el informante o que a pesar de su honesta intención contengan datos erróneos.

### **Presunción de inocencia**

La tramitación de las informaciones y las diligencias y actos de investigación se realizarán respetando, en todo caso, los derechos del denunciado y, en particular, el principio a la presunción de inocencia. Las actuaciones de investigación se llevarán a cabo adoptando todas las medidas y garantías que resulten necesarias para asegurar el derecho de defensa, respetar el principio de contradicción y acreditar que las pruebas se obtienen de forma lícita y con plena observancia de la legislación y los derechos constitucionales, en orden a garantizar su validez en un eventual proceso judicial.

## **D. Directrices o estándares**

Estarán bajo la órbita de esta Política las comunicaciones que se cursen a través del canal interno de información establecido al efecto para informar de incumplimientos relativos a las siguientes materias:

- Acciones u omisiones que puedan constituir una infracción del Código de Conducta de EROSKI S. Coop.

- Acciones u omisiones que sean contrarias a las previsiones del Programa de Prevención de Riesgos Penales y/o a los protocolos de cumplimiento normativo implantados en la organización.
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o infracción administrativa de carácter grave o muy grave y, en particular, aquellas que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y la Seguridad Social.
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas Infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que bien afecten a los intereses financieros de la Unión Europea o incidan en el mercado interior, en los términos establecidos en el artículo 2.1 (a) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción.
- Cualquier otra infracción o incumplimiento previsto en el artículo 2.1 (a) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción.

## Medidas de protección al denunciante

### Confidencialidad

El Grupo EROSKI se compromete a preservar la confidencialidad de las comunicaciones recibidas a través del Canal Interno de Información, así como de todas las actuaciones que se realicen en relación con las comunicaciones cursadas a través del Canal Interno de Información.

La confidencialidad se extiende a todos los extremos a los que se refiera la información y, en particular, implica la no divulgación de la identidad de los informantes ni, en su caso, de las personas cuya conducta o actuación pudiera ser mencionada en las comunicaciones recibidas a través del Canal Interno de Información Interno o abordadas en el ulterior expediente de investigación al que la denuncia pueda dar lugar.

En una fase inicial tales identidades serán conocidas exclusivamente por la persona especialmente designada por el responsable del Sistema de Información o el personal que le sirvan de apoyo en la tramitación de las comunicaciones. De resultar imprescindibles para el ejercicio de sus competencias también podrá ser conocida por el Comité de Cumplimiento Normativo.

La confidencialidad de los procedimientos podrá limitarse en aquellos casos en los sea imprescindible conocer la identidad de los responsables de los hechos para adoptar las medidas disciplinarias pertinentes o para poner en conocimiento de las autoridades judiciales o administrativas los hechos denunciados.

Ninguna persona que no esté legitimada podrá acceder a las informaciones que se reciban a través del Canal Interno o al expediente que se inicie tras la recepción de la comunicación ni a la identidad del informante o de las personas que le presten asistencia o las que estén relacionadas con este y puedan sufrir algún tipo de represalia.

La garantía de confidencialidad regirá igualmente cuando la información tenga un origen distinto al Canal Interno de Información.

### **Anonimato**

A fin de favorecer su uso del Canal Interno de Información y la eficacia del Sistema de Información, la comunicación de las infracciones que se encuentran dentro de la órbita de esta Política se podrá realizar de forma anónima. El Grupo EROSKI se abstendrá de realizar ningún tipo de indagación respecto la identidad de aquellos informantes que hayan decidido mantenerse en el anonimato.

En la medida que no afecten al anonimato buscado por el informante, las comunicaciones anónimas deberán contener toda la información conocida por el informante relativa a la infracción que se notifica en orden a que el Grupo EROSKI pueda verificar su efectiva existencia con todas las circunstancias que sean relevantes para determinar su alcance y los eventuales responsables.

En el caso de que el informante anónimo decida revelar su identidad o que por cualquier circunstancia esta sea puesta de manifiesto, serán de aplicación todas las medidas previstas para impedir que sufra cualquier tipo de represalia.

### **Informaciones falsas**

No son tolerables las informaciones maliciosas o efectuadas con consciencia de su falsedad. El informante no sufrirá, no obstante, ningún tipo de sanción o represalia por aquellas informaciones realizadas con buena fe que no se puedan finalmente acreditar o que se demuestren erróneas.

### **Protección frente a las represalias**

El Grupo EROSKI declara formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que realicen comunicaciones sobre las infracciones a las que se refiere el Artículo 2 de esta Política y que, en consecuencia, adoptará todas las medidas necesarias para impedir y/o corregir cualquier acto que pueda considerarse represivo.

## **E. Modelo de gobierno y supervisión**

Los órganos rectores y de gestión cuyas funciones y atribuciones se detallan a continuación, son los encargados del gobierno y supervisión de esta Política:

- El Consejo Rector es el órgano encargado de aprobar la Política Sistema Interno de Información del Informante del Grupo y garantizar y vigilar su desarrollo en el tiempo. Aprobar las normativas de aplicación de cada sociedad.
- El Comité de Cumplimiento Normativo será el responsable de la efectiva aplicación de las previsiones contenidas en esta Política y del adecuado funcionamiento del conjunto de elementos que integran el Sistema Interno de Información de la organización.

El Comité de Cumplimiento Normativo ha delegado la gestión y tramitación de los expedientes de investigación a uno de sus miembros, que recibe el nombre de delegado. El nombramiento de la persona designada para desempeñar dichas facultades y, en su caso, su cese, será comunicada a la Autoridad Independiente de Protección al Informante o al órgano equivalente que la correspondiente Comunidad Autónoma pueda constituir en el ejercicio de sus competencias.

## F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Para permitir la notificación o reporte de informaciones relativas a las infracciones que se encuentran bajo la órbita de esta Política, el Grupo EROSKI ha creado un canal interno de comunicación, de carácter confidencial, que pone a disposición de los informantes.

Los anteriores deberán comunicar a través del Canal Interno de Información las eventuales irregularidades detectadas a través de los siguientes medios:

- Por escrito a través del formulario online disponible en Nexo EROSKI, Prisma y en la página web de EROSKI, Forum Sport y Caprabo.
- A través de una comunicación verbal solicitando una reunión presencial o por videoconferencia (aplicativo MS Teams o similar) para proporcionar la información al delegado del Sistema interno de información o a la persona responsable de la Oficina de Cumplimiento. El plazo máximo en el que deberá tener lugar dicha reunión es de siete (7) días a partir de la solicitud de la persona informante.

Todas las personas que deseen hacer uso del Canal Interno de Información disponen, por tanto, de acceso a cualesquiera de los soportes reseñados anteriormente, o al menos, a alguno de ellos.

Las comunicaciones podrán realizarse de forma anónima si el informante lo desea, garantizándose, en todo caso, la confidencialidad de la identidad de este último si decide identificarse. Asimismo, el Grupo EROSKI no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

### Canal Externo de Información

Además del Canal Interno de Información cualquier persona a la que sea de aplicación la presente Política podrá reportar las infracciones a las que se refiere su Artículo 2 a la Autoridad Independiente de Protección al Informante o al órgano equivalente que la correspondiente Comunidad Autónoma pueda constituir en el ejercicio de sus competencias. Dicha comunicación podrá cursarse directamente o una vez que se haya reportado la información a través del Canal Interno.

### **Revelación pública**

Al margen de los anteriores canales de información internos y externos, las personas a las que les sea aplicable esta Política disfrutarán de las medidas de protección en ella previstas cuando pongan a disposición del público la información sobre infracciones de las que dispongan y, adicionalmente, se cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- Que haya realizado la comunicación por algún canal interno y externo sin que se haya tomado ninguna medida en los plazos legalmente establecidos.
- Que tenga motivos razonables para pensar que bien la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público o bien, en caso de comunicación a través del canal externo, haya riesgo de represalias o haya pocas probabilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la información.

### **Tratamiento de las informaciones**

Con independencia de la resolución que finalmente pueda adoptarse todas las informaciones que se reciban serán analizadas y tramitadas bajo la supervisión y control del responsable del Sistema Interno de Información y/o de la persona especialmente designada por éste.

Salvo que pueda quedar comprometida su confidencialidad, se acusará recibo de la comunicación del informante en el plazo de los siete días siguientes a su recepción. Asimismo, se llevará un registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones a las que hayan dado lugar.

La gestión de las informaciones se someterá al procedimiento reglado aprobado por el Consejo Rector de EROSKI, S. Coop., disponible a través de la página web e Intranet del Grupo, y donde, entre otras previsiones, se contemplará el curso que se ha de dar a las comunicaciones y el plazo máximo de respuesta y tramitación del procedimiento; la posibilidad de mantener comunicación directa con el informante; el carácter confidencial de todo el proceso y los derechos de la persona afectada por la información, a la que se concederá en todo caso trámite de audiencia, se garantizará su presunción de inocencia y el principio de contradicción. Todo el proceso constará adecuadamente documentado.

### **Comunicación de la represalia**

Cualquier persona que razonablemente considere que el haber comunicado una infracción le ha generado o tema fundadamente que le pueda generar un

perjuicio injustificado podrá dirigirse a la persona especialmente designada por el responsable del Sistema de Información solicitándole protección.

Ante la eventualidad de no poder dirigirse a la persona especialmente designada por el responsable del del Sistema de Información o si este último pudiera estar incurso en una situación de conflicto de intereses, el informante podrá acudir al Comité de Cumplimiento Normativo.

El informante deberá suministrar la documentación o datos necesarios para evaluar adecuadamente su queja y poder adoptar las iniciativas más adecuadas.

### **Investigación de la represalia**

La persona especialmente designada por el responsable del del Sistema de Información o, en su caso, el Comité de Cumplimiento Normativo, como responsable del Sistema de Información, iniciará una investigación interna para verificar la efectiva existencia de los actos de represalia denunciados y sus eventuales responsables.

### **Medidas de tutela ante la represalia**

En el supuesto de que se verificaran los actos de represalia denunciados el responsable del Sistema de Información adoptará las medidas necesarias para poner fin a los actos de represalia sufridos por el denunciante y restituirle en sus derechos si estos se hubieran visto comprometidos. Las medidas de protección del informante se establecerán en función de la naturaleza del acto de represalia sufrido y sus consecuencias. En todo caso irán encaminadas a neutralizar el acto de represalia padecido por el denunciante, evitar que en un futuro pueda sufrir ningún otro acto de represalia y reparar cualquier perjuicio que la represalia hubiera podido deparar al informante, bien restituyendo la situación existente con anterioridad al acto de represalia bien promoviendo el estado de cosas que se habría producido en beneficio del informante en caso de no haber sido víctima de un acto de represalia.

Cualquier investigación o procedimiento sancionador que se adopte en relación con un acto de represalia será confidencial y no perturbará el curso de la investigación principal.

### **Sanción de los actos de represalia**

A instancia del Comité de Cumplimiento Normativo, como responsable del Sistema de información, se incoará expediente sancionador frente a quienes, tras la oportuna investigación, aparezcan como responsables de los actos de represalia sufridos por el informante.

### **Personas distintas al informante**

Idéntica posibilidad de protección y con los mismos derechos tendrán en caso de sufrir alguna represalia las personas que asistan al informante o vinculadas al informante.

### **Tutela del afectado por las informaciones**

A la persona afectada por las informaciones se le reconocerá su derecho a la presunción de inocencia y su derecho de defensa. Su identidad quedará preservada y sometida al régimen de confidencialidad que resulta de aplicación a todo el procedimiento de investigación y análisis de informaciones.

## **G. Obligación de Cumplimiento y Sistema disciplinario**

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tenemos el deber de respetar y cumplir con la presente Política en cada área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

Nuestro sistema disciplinario lo componen las normas y procedimientos establecidos por el Grupo EROSKI en su reglamento de régimen interno para gestionar y sancionar las conductas inapropiadas o violaciones de la presente Política por parte de sus profesionales.

## **H. Aprobación, difusión y control de la Política**

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI. S. Coop., previa propuesta del Comité de Auditoría y Cumplimiento, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Cumplimiento Normativo cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Comité de Cumplimiento Normativo se asegurará de la difusión y conocimiento de esta Política entre las Personas sujetas y estará disponible para todas las personas socias y trabajadoras a través de nuestra intranet, con el fin de prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

La Política se encuentra publicada en la web y en la intranet corporativa del Grupo EROSKI. Igualmente, Además, será remitida al Personal del Grupo EROSKI y comunicada, en la medida en la que resulte aplicable, a los Terceros con los que se relaciona el Grupo.

Igualmente, el Grupo EROSKI informa periódicamente al personal propio del Grupo EROSKI de la existencia del Canal Interno de Información y de las vías de acceso.

El Comité de Auditoría y Cumplimiento evaluará periódicamente el cumplimiento de la presente Política, a través de los informes de las comunicaciones recibidas en el canal Interno de información realizados por el Comité de Cumplimiento Normativo y establecerá los controles adecuados que considere convenientes, que serán informados al Consejo Rector.

## I. Protección de datos

Los datos personales de quienes hagan uso del Canal Interno de Información o de aquellas otras personas a los que se pudiera acceder como consecuencia de las investigaciones que se puedan iniciar a resultas de la recepción de una comunicación serán tratados a los exclusivos fines previstos en esta Política.

Los datos se tratarán de forma reservada y con arreglo al criterio de confidencialidad que esta Política establece. La persona a la que se refieran los hechos relatados no será en ningún caso informada de la identidad del informante.

Aquellos datos que sean objeto de tratamiento se conservarán únicamente el tiempo imprescindible. No se tratarán en ningún caso datos personales que no sean necesarios para el conocimiento e investigación de las infracciones a las que esta Política se refiere. Si se hubieran comunicados datos personales que no guarden relación con la notificación o la investigación que se haya podido emprender se procederá a su supresión.

Los datos podrán comunicarse a terceros en el solo caso que sea necesario para la adopción de medidas correctoras dentro del Grupo EROSKI o la tramitación de procedimientos sancionadores o penales.

Aquellas personas que faciliten sus datos de carácter personal serán previamente informadas del responsable del tratamiento, la base de legitimación y finalidad del tratamiento, los términos de cesión a terceros en las condiciones legalmente establecidas, así como de sus derechos en relación con la protección de datos y la forma de ejercerlos, todo ello de acuerdo con la normativa relativa a la protección de datos.

## J. Glosario

### **Canal Interno de Información (también Canal Interno de Comunicación)**

Medio de comunicación con la organización a través del cual se pueden hacer llegar informaciones a la persona especialmente designada por el responsable del Sistema Interno de Información a los efectos de que, si fuera procedente, inicie una investigación.

### **Información**

Comunicación que alerte sobre cualquier conducta activa u omisiva que pueda constituir alguna de las infracciones que integran el ámbito objetivo de aplicación de esta Política.

### **Informante**

Cualquier persona que pertenezca a la organización o que se encuentre dentro del ámbito subjetivo definido por esta Política que comunique de buena fe una información.

### **Persona designada por el Responsable del Sistema Interno de Información**

Persona nombrada por el Responsable Interno del Sistema Información para que se ocupe de la directa gestión del Sistema de Información y de la tramitación de los expedientes.

### **Procedimiento de gestión de informaciones**

Conjunto de reglas establecidas en la organización para la recepción, tramitación de las informaciones en orden a iniciar si procede una investigación.

**Responsable del Sistema Interno de Información**

Organismo colegiado responsable del correcto funcionamiento del Sistema Interno de Información. En el Grupo EROSKI este organismo es el Comité de Cumplimiento Normativo.

**Sistema Interno de Información**

Conjunto de elementos establecidos en el seno de la organización para la recepción de informaciones, su tramitación y resolución, cuya gestión se encomienda a un específico organismo que es el responsable de su adecuado funcionamiento y de garantizar la confidencialidad de los informantes y establecer las medidas de protección que impidan o neutralicen cualquier acto de represalia. Entre los elementos esenciales del Sistema Interno de Información se encuentran el canal de información y el procedimiento de gestión de informaciones.

# *Política de Gobierno Corporativo*

**Grupo EROSKI**

---

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Introducción

De conformidad con lo establecido en el artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital, el órgano de administración<sup>1</sup> de la sociedad tiene atribuida la competencia de determinar las Políticas generales de esta, incluida, por tanto, la Política de Gobierno Corporativo (en adelante, la "Política" o "Política de Gobierno Corporativo", indistintamente).

En el ejercicio de esta competencia, y en el marco de la ley y de los Estatutos Sociales, el órgano de administración reconoce la importancia de implementar las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y, por ello, aprueba la presente Política, que establece los principios y compromisos fundamentales de EROSKI S. Coop. (la "Sociedad") y de sus sociedades dependientes ("el Grupo EROSKI" o "el Grupo") en esta materia, cuyos objetivos, alcance y principios de aplicación se describen a continuación.

## B. Finalidad y ámbito de aplicación

El propósito de esta Política es definir la estrategia y los compromisos generales en materia de gobierno corporativo, tanto para la Sociedad como para las demás compañías del Grupo, basándonos en la aplicación de los más altos estándares éticos y el cumplimiento de las mejores prácticas en gobierno corporativo, junto con los valores propios del Grupo EROSKI. En este sentido, la presente Política establece los criterios y pautas que deben regir la organización y el funcionamiento de los órganos de gobierno de la Sociedad y del Grupo, en desarrollo de la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

---

<sup>1</sup> Órgano de administración se referirá tanto al Consejo Rector de EROSKI S. Coop. como a los respectivos órganos de administración de las sociedades del Grupo, indistintamente.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus personas representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Estructura de las normas de gobierno corporativo

El gobierno corporativo de la Sociedad y su Grupo se basa en un conjunto de normas, Políticas y procedimientos internos que, además de lo establecido por la ley, regulan la estructura, composición y funcionamiento de los órganos de gobierno (el "Sistema" o "Sistema de Gobierno Corporativo", indistintamente). Dicho Sistema se sustenta en los principios de transparencia y buenas prácticas de gobierno corporativo, reflejando, en particular, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) el 18 de febrero de 2015 y actualizado por última vez el 26 de junio de 2020 (el "Código de Buen Gobierno").

Entre las normas que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo se incluyen, en un primer bloque, las normas corporativas básicas. En este sentido, estas normas se ajustarán en todo momento a la legislación vigente e incorporarán las mejores prácticas de gobierno corporativo, siendo revisadas y actualizadas periódicamente para adaptarlas a futuras regulaciones o nuevas mejores prácticas:

- Los Estatutos Sociales, que constituyen el marco esencial para el funcionamiento y la organización de cada sociedad y sus órganos sociales.
- El Reglamento de la Asamblea General de EROSKI S. Coop., o Reglamento de Junta General de socios/accionistas para el resto de las sociedades del Grupo, cuyo objetivo es desarrollar las disposiciones legales y estatutarias relativas al funcionamiento de la Asamblea General o Junta de personas socias/accionistas, al ejercicio de los derechos de las personas socias y trabajadoras en dicho órgano y a aspectos procedimentales.
- El Reglamento del Consejo Rector de EROSKI S. Coop., o Reglamento de funcionamiento del Órgano de Administración para el resto de las sociedades del Grupo, que, sobre la base del marco legal, estatutario y de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, establece y

desarrolla los principios de actuación del órgano de administración y las normas básicas de organización y funcionamiento.

Asimismo, conforman también el sistema de Gobierno Corporativo de EROSKI S. Coop. y su Grupo:

- El Reglamento del Comité de Auditoría y Cumplimiento de EROSKI S. Coop. (aprobado por el Consejo Rector el 30 de abril de 2013 y actualizado el 28 de enero de 2025), que tiene por objeto determinar los principios de actuación del Comité de Auditoría y Cumplimiento de EROSKI, S. Coop. y de las restantes sociedades integrantes del Grupo, así como las reglas básicas de su organización y funcionamiento.
- El Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de EROSKI S. Coop. (aprobado por el Consejo Rector el 19 de enero de 2017 y actualizado el 30 de junio de 2022) que tiene por objeto determinar los principios de actuación de la Comisión respecto de la Sociedad y de las restantes sociedades integrantes del Grupo, así como las reglas básicas de su organización y funcionamiento.

Además, con el fin de cumplir con diversas disposiciones legales y reglamentarias, así como con determinadas recomendaciones recogidas, entre otros, en el Código de Buen Gobierno y en las Guías Técnicas sobre Comisiones de Auditoría, Nombramientos y Retribuciones, aprobadas por la CNMV el 27 de junio de 2024 y el 20 de febrero de 2019, respectivamente, en el Grupo EROSKI disponemos de otras normas de gobierno corporativo y procedimientos internos de conducta. Entre ellas se incluyen:

- El Código de Conducta Corporativo que identifica los principales principios y compromisos adquiridos y pone de manifiesto el principio de diligencia debida que aplicamos en la organización en materia de ética e integridad para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea la naturaleza de éstas. El Código se complementa con el resto de las normas o Políticas existentes, si bien éstas no pueden contradecir un principio establecido en el presente Código. En aquellas sociedades del Grupo que cuenten con su propio código de conducta, se ha de considerar este en lugar del Código de Conducta Corporativo de EROSKI S. Coop.
- El Reglamento de Régimen Interno Cooperativo, aplicable únicamente a EROSKI S. Coop., que recoge los principios básicos, los diez valores esenciales de las personas socias de trabajo en la Sociedad, el régimen de altas y bajas de las personas socias, el régimen laboral de las personas

socias de trabajo, la regulación del desempleo, y el régimen económico, entre otras cuestiones.

## D. Principios generales de actuación

Dentro del marco de los principios de transparencia y buenas prácticas mencionados previamente, nuestro Sistema de Gobierno Corporativo se estructurará en torno a los siguientes principios generales de actuación y compromisos:

- Promoción del interés de la Sociedad y del Grupo: promovemos de manera ética y sostenible el interés del Grupo EROSKI, generando valor para las personas socias, clientela, personas trabajadoras del Grupo en general.
- Cumplimiento de mejores prácticas de gobierno corporativo: nos adaptamos a las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, fomentando la revisión y mejora continua de las normas de gobierno que rigen en el Grupo EROSKI.
- Cumplimiento legal y compromiso ético: aseguramos el cumplimiento de la ley, la normativa interna y los compromisos éticos establecidos en el Código de Conducta Corporativo correspondiente por parte de las personas que componen el órgano de administración, personas directivas y personas trabajadoras y socias de la Sociedad y el Grupo promoviendo una cultura preventiva basada en el principio de "tolerancia cero" frente a actuaciones irregulares y actos ilícitos. Esto incluye especial atención a la normativa sobre prevención del blanqueo de capitales, defensa de la competencia, protección de datos personales y mercados de valores, así como la aplicación de principios éticos y de comportamiento responsable en la actuación de las personas que componen el órgano de administración, personas directivas, profesionales y personas proveedoras de la Sociedad y del Grupo. Este principio incluye la colaboración con las autoridades competentes en los casos que así se requiera.
- Actuación íntegra, honesta y leal frente a la organización: ya sea entre personas trabajadoras, clientela, personas proveedoras, competencia y autoridades, con el fin de evitar la generación de conflictos de interés o visiones cortoplacistas.

- Fortalecimiento del órgano de administración y del equipo de personas directivas: velando por la profesionalidad, independencia y eficiencia del órgano de administración y del equipo de personas directivas.
- Efectividad del sistema de cumplimiento: independiente, autónomo y robusto. Cualquier irregularidad se ha de poner en conocimiento mediante el canal interno de información.
- Impulso de la diversidad e inclusión en el órgano de administración: impulsamos la diversidad en la composición del órgano de administración, buscando un equilibrio adecuado y promoviendo su renovación periódica y escalonada, y fomentamos la incorporación de una diversidad de conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género entre sus miembros, con el objetivo de enriquecer la toma de decisiones y aportar perspectivas diversas que reflejen la realidad social y cultural del Grupo EROSKI, considerando siempre la naturaleza, complejidad y contexto social y geográfico de nuestros negocios.
- Comunicación a las personas socias y trabajadoras y al mercado: garantizamos la comunicación de toda la información relevante sobre el Grupo EROSKI a las personas socias, trabajadoras y al mercado en general, siguiendo los principios de transparencia y veracidad. Asimismo, promovemos la participación informada de las personas socias y trabajadoras, fomentando de manera proactiva la interacción bidireccional con ellas para fortalecer el sentido de pertenencia, mediante un diálogo constructivo y continuo que facilite el alineamiento de sus intereses con los del Grupo.
- Comunicación efectiva dentro de la organización: mediante un diálogo abierto y transparente entre el órgano de administración, el Consejo de Dirección, el Consejo Social, las Comisiones y las personas socias y trabajadoras del Grupo.
- Promover la sostenibilidad a largo plazo: estableciendo Políticas y procedimientos en este sentido, tanto en el ámbito del gobierno corporativo como el social y medioambiental.
- Fomento de la cultura de innovación: como variable estratégica que afecta a todos los negocios y actividades del Grupo, también en el ámbito del gobierno corporativo.

## E. Modelo de gobierno y verificación del cumplimiento

El Comité de Auditoría y Cumplimiento del Consejo Rector de EROSKI S. Coop., tiene la responsabilidad de supervisar y revisar periódicamente la presente Política. En cumplimiento de dichas funciones, el Comité deberá someter al Consejo Rector las observaciones o propuestas de modificación que considere pertinentes. Asimismo, corresponde a este Comité verificar anualmente el grado de cumplimiento de la Política, evaluando su eficacia a través de la medición de los distintos principios de la presente Política: grado de formalización del gobierno corporativo, determinación de funciones del Consejo Rector y Dirección General, composición, diversidad y efectividad del Consejo Rector, nivel de desarrollo de los derechos de las personas socias y prácticas de auditoría, transparencia y divulgación. Finalmente, toda la información relativa al desarrollo, cumplimiento y eficacia de la Política será comunicada al Consejo Rector, garantizando de este modo la transparencia y el adecuado seguimiento de la Política.

## F. Aprobación, difusión y revisión de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop. previa propuesta del Comité de Auditoría y Cumplimiento y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

El Consejo Rector actualizará la presente Política siempre que resulte necesario, con el objetivo de asegurar su continua adecuación a la normativa vigente y a las necesidades y exigencias de la Sociedad y se asegurará de su difusión y conocimiento a través de su publicación en la web corporativa, con el fin de prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

# *Política de Pagos*

**Grupo EROSKI**

---

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

Esta Política tiene como finalidad establecer los principios generales y vertebrar las bases que deben regir los criterios de pagos a todas las empresas proveedoras y acreedoras del Grupo EROSKI, para garantizar el correcto cumplimiento de las obligaciones contraídas, así como cumplir con lo establecido en la Ley 15/2010 de 5 de julio.

Cumpliendo con el deber de ser transparentes y ofrecer información de interés, se presenta en las Cuentas Anuales de cada una de las sociedades del grupo, así como en las Cuentas Anuales Consolidadas, información sobre el Periodo Medio de Pago Efectuado a empresas proveedoras según lo establecido en la Disposición Adicional Tercera “Deber de Información” de la Ley 15/2010, de 5 de julio (modificada a través de la Disposición final segunda de la Ley 31/2014 y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 18/2022) por la cual se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de Eroski S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios o compromisos

El Grupo EROSKI reconoce la importancia de cumplir con los plazos de pago acordados con las empresas proveedoras y acreedoras, y vela porque las transacciones se lleven a cabo en un plazo justo. La fijación de los plazos de pago en las operaciones comerciales que den lugar a la entrega de bienes o a la prestación de servicios realizadas entre el Grupo EROSKI y empresas terceras y la Administración, serán acordados por ambas partes, bajo el prisma del cumplimiento normativo.

## D. Directrices o estándares

Para la consecución de los compromisos señalados en materia de la presente Política, el Grupo EROSKI adopta los siguientes principios generales de actuación:

- Los pagos de productos de alimentación frescos y de los perecederos no excederán de treinta días, a contar a partir de la fecha de entrega y recepción de la mercancía.

Se entiende por productos de alimentación frescos y perecederos aquellos que, por sus características naturales conservan sus cualidades aptas para comercialización y consumo durante un plazo inferior a treinta días, o que precisan condiciones de temperatura regulada de comercialización y transporte.

- Para los demás productos de alimentación y gran consumo no se excede del plazo de sesenta días, salvo pacto expreso, sin que en ningún caso pueda exceder el plazo de noventa días.

Se entiende por productos de gran consumo, aquellos fungibles de compra habitual y repetitiva por los consumidores y que presentan alta rotación.

- Con relación a los productos que no sean frescos o perecederos ni de alimentación y gran consumo, los plazos de pago son negociados por ambas partes: empresas proveedoras y el Grupo EROSKI.

Para el correcto cumplimiento y para garantizar los plazos de pago, las empresas proveedoras y acreedoras deben emitir la factura o solicitud de pago equivalente y hacerla llegar al Grupo EROSKI de manera inmediata a la fecha de recepción efectiva de las mercancías o de la prestación de los servicios, facilitando para ello la posibilidad del envío de la factura a través de medios electrónicos o en papel, así como la propia emisión de la misma en su nombre por la sociedad correspondiente del Grupo EROSKI, autofactura, previa autorización escrita de la empresa proveedora conforme lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1619/2012 de 30 de noviembre por el que se regulan las obligaciones de facturación.

Para proceder a la contabilización de sus facturas, la empresa proveedora debe emitirlas cumpliendo con los requisitos del Reglamento de Facturación (Real Decreto 1619/2012 de 30 de noviembre). Adicionalmente debe indicar tanto el número de pedido o autoventa y centro en el que se ha entregado el pedido o

prestado el servicio, así como el detalle de las referencias suministradas (unidades y precio unitario) o de los servicios que dan lugar al derecho de cobro. Las emisiones de pagos a las empresas proveedoras y acreedoras se realizan decenalmente a lo largo de cada mes, utilizando la vía de pago y plazo acordado con cada empresa.

## E. Metas

El Grupo EROSKI tiene como objetivo cumplir con lo que determina la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

## F. Modelo de gobierno y supervisión

El Departamento Económico Financiero del Grupo supervisa la implementación de esta Política, en colaboración con el Departamento Comercial del Grupo y resto de Departamentos del Grupo que gestionan negociaciones con terceros. Asimismo, el Departamento Económico Financiero del Grupo lleva a cabo revisiones semestrales para verificar el cumplimiento de esta Política y realizar acciones correctoras siempre que se estima conveniente para mejorar y garantizar el cumplimiento.

Asimismo, el Grupo EROSKI cuenta con un Departamento de Auditoría Interna que realiza auditorías y controles puntuales de todos los procesos como es el propio relacionado con esta Política de cumplimiento de los plazos de pagos a empresas proveedoras y acreedoras que determina la ley.

## G. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

El Departamento Económico Financiero del Grupo dispone de un servicio de Atención a las empresas proveedoras (denominado "SIP"), a través del cual pueden contactar las empresas proveedoras y acreedoras para cualquier consulta en referencia al estado de sus facturas, resolución de incidencias e información sobre el pago.

Las empresas proveedoras comerciales pueden contactar a su vez telefónicamente a través del teléfono 94-621 12 32 o a través de email en la

dirección [sipadministracion@eroski.es](mailto:sipadministracion@eroski.es). En el caso de las empresas proveedoras de la sociedad VEGALSA del Grupo EROSKI, pueden contactar a través de la cuenta de correo electrónico específica [tesoreria@vegalsa.es](mailto:tesoreria@vegalsa.es). Y las empresas proveedoras de la sociedad FORUM SPORT se atenderán desde el teléfono 94-621 12 39 o desde la cuenta de email [admonproveedores@forumsport.es](mailto:admonproveedores@forumsport.es).

Para el resto de las empresas acreedoras, el teléfono de contacto es el 94-621 12 55 y la dirección de correo electrónico [sip\\_gtos\\_inversion@eroski.es](mailto:sip_gtos_inversion@eroski.es).

Disponemos a su vez, de un canal de comunicación a través de la web [www.proveedores.eroski.es](http://www.proveedores.eroski.es) a disposición de todas las empresas proveedoras y acreedoras para consulta online sobre el estado de las facturas, tanto las facturas emitidas como los cargos que emite por las sociedades del Grupo EROSKI, mostrando información de detalle sobre la situación de pago de cada una, información disponible de los 5 últimos años. Todas las empresas proveedoras y acreedoras tienen disponible este servicio siendo un requisito solicitar el alta en el servicio para poder acceder con una clave a la información referente a sus facturas.

Además, se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del Canal Interno de Información, internamente existe además de la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## H. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se

incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## I. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de Eroski S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política, aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política. En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Comité de Sostenibilidad se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general en la web corporativa con el fin de garantizar su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

# *Política de Derechos Humanos*

## **Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

En el Grupo EROSKI reconocemos que el respeto a los Derechos Humanos es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad, como empresa comprometida con un desarrollo sostenible y ético. Asimismo, estamos convencidos de que el respeto por los Derechos Humanos no es solo una obligación legal, sino una oportunidad para generar valor compartido y construir una sociedad más justa y sostenible.

Por ello, a través de la presente Política de Derechos Humanos se refleja nuestro compromiso de respetar, proteger y promover los Derechos Humanos universalmente reconocidos, tal como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y así como los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros.

Somos conscientes de que las actividades que desarrollamos, incluyendo la actuación de las partes interesadas que conforman nuestra cadena de valor, tienen el potencial de influir en los derechos de nuestro personal empleado, clientes, proveedores, comunidades locales y otras partes interesadas. Por ello, trabajamos para identificar, prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar cualquier efecto adverso sobre los Derechos Humanos relacionados con nuestras operaciones.

La presente Política de Derechos Humanos (en adelante, también la "Política"), en línea con lo establecido en nuestro Código de Conducta Corporativo, tiene como objetivo recoger los compromisos del Grupo EROSKI en relación con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos de los Grupos de interés con los que nos relacionamos. Asimismo, la Política describe el modelo de gobierno asociado a la supervisión del cumplimiento de dichos compromisos, así como las principales medidas de control implementadas en el Grupo EROSKI para la prevención y gestión de posibles efectos adversos en este ámbito.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

En el Grupo EROSKI promovemos igualmente que nuestros socios comerciales y otros colaboradores, desarrollen sus actividades garantizando el respeto a los Derechos Humanos, de acuerdo con la normativa y convenios internacionales mencionados, así como lo establecido en la presente Política.

En virtud de lo expuesto, los compromisos recogidos en esta Política deben regir las decisiones y acciones de todos los que formamos parte del Grupo EROSKI y de los socios comerciales y otros colaboradores con los que nos relacionamos.

## C. Principios o compromisos

A través de los siguientes compromisos, el Grupo EROSKI promueve el respeto de los Derechos Humanos de todas las personas y, especialmente, de los siguientes colectivos: personal propio, personal trabajador de la cadena de valor, pueblos indígenas y personas consumidoras y usuarias finales.

### **No discriminación e inclusión, igualdad de oportunidades y desarrollo profesional**

Prohibimos cualquier forma de discriminación, fomentando un trato digno, igualitario y justo de todas las personas, ya sean profesionales o no en el Grupo EROSKI.

En el trabajo, promovemos un entorno inclusivo y diverso basado en el respeto. Garantizamos que todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluyendo contratación, compensación, promoción y formación, se basen exclusivamente en criterios de mérito, competencias y desempeño, sin importar género, edad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, religión u otra condición. Además, fomentamos el desarrollo profesional de todo el personal, proporcionando oportunidades de capacitación y crecimiento que permitan alcanzar su máximo potencial, en un ambiente que valore las diferencias individuales y fortalezca la equidad en todos los niveles de la organización.

Asimismo, nuestro compromiso es hacer que nuestros productos y servicios sean accesibles para todas las personas, incluyendo a personas con discapacidades, y a promover la inclusión en todas nuestras actividades. Adaptamos nuestras instalaciones y servicios para personas con discapacidades, y ofrecemos

productos en formatos accesibles. Asimismo, disponemos de programas para formar a nuestro personal en atención inclusiva.

### **Salud y seguridad en el trabajo y condiciones laborales**

Reconocemos que la salud y el bienestar son esenciales para el desarrollo personal y profesional de todo nuestro personal, por ello, en el Grupo EROSKI proporcionamos un entorno de trabajo seguro y saludable en todos sus establecimientos e instalaciones de acuerdo con la normativa aplicable. Para ello, implementamos Políticas, procedimientos y otras medidas de control para la identificación, prevención y mitigación de riesgos en el lugar de trabajo, tanto físicos como psicológicos.

Además, garantizamos unas condiciones laborales dignas, con horarios y salarios adecuados y promovemos una cultura de bienestar integral, promoviendo la conciliación entre la vida personal y laboral de los profesionales del Grupo EROSKI.

### **Libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva**

El Grupo EROSKI reconoce, respeta y garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de su personal y su derecho a huelga. Todo el personal tiene derecho de formar, afiliarse o no a sindicatos u organizaciones de su elección, sin temor a represalias, discriminación o interferencias indebidas. Asimismo, promovemos un diálogo abierto con la representación de las personas trabajadoras para garantizar una negociación colectiva efectiva.

### **Trabajo forzoso, esclavitud y trabajo infantil**

El Grupo EROSKI rechaza y prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud y trabajo infantil, velando por el cumplimiento de este compromiso en nuestras operaciones y a lo largo de nuestra cadena de valor, implementando, para ello, mecanismos de supervisión, auditoría y colaboración con nuestros socios y socias comerciales y otras entidades colaboradoras.

### **Privacidad y protección de datos**

El respeto a la privacidad y protección de datos de todas las personas con las que nos relacionamos es fundamental. Por ello, garantizamos la protección de datos personales, asegurando que se manejen de manera ética y segura a través de medidas físicas e informáticas y mediante acciones de formación y concienciación a nuestro personal.

### **Sostenibilidad y medioambiente**

Promovemos prácticas comerciales sostenibles y éticas que respeten los Derechos Humanos y el medio ambiente, contribuyendo al bienestar de las comunidades en las que operamos. Ponemos especial atención en la gestión responsable de los residuos generados, teniendo en consideración el respeto al entorno, cuidando la biodiversidad y ecosistemas en nuestra actividad.

### **Respeto a las comunidades**

En el Grupo EROSKI reconocemos y respetamos los derechos, valores, culturas y tradiciones de las comunidades en las que operamos con nuestra actividad. Nos comprometemos a establecer relaciones basadas en el respeto mutuo, la transparencia y comunicación, asegurando que nuestras actividades no comprometan su bienestar, sus medios de vida ni su entorno. Asimismo, nos esforzamos por colaborar en impulsar su desarrollo social, contribuyendo activamente el desarrollo de la economía local en los territorios en los que operamos.

### **Productos seguros y saludables**

En el Grupo EROSKI ofrecemos productos que cumplan con los más altos estándares de seguridad y salud, protegiendo el bienestar de nuestras personas consumidoras y usuarias finales. En este sentido, es fundamental mantener una comunicación abierta y transparente con nuestras personas consumidoras y usuarias finales, proporcionando información clara y precisa sobre nuestros productos.

### **Lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales**

Nuestra actuación y la de nuestros socios comerciales y otros colaboradores debe ser honesta e íntegra. Por ello, en el Grupo EROSKI tenemos un firme compromiso de tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción y velamos por no contribuir de forma directa o indirecta al blanqueo de capitales, aplicando medidas de control y trasladando este compromiso a nuestros socios comerciales y otros colaboradores.

### **Defensa de la competencia**

Somos conscientes de que las prácticas anticompetitivas perjudican el mercado y la economía, afectando a usuarios y consumidores finales, así como otros operadores del mercado y sus derechos. Creemos que un mercado competitivo nos beneficia a todos y es por ello que prohibimos cualquier clase de práctica anticompetitiva.

### Responsabilidad fiscal

En el Grupo EROSKI cumplimos con nuestras obligaciones fiscales en todos los mercados en que operamos. Consideramos que es fundamental para garantizar el desarrollo de la sociedad y un reparto de la riqueza justa y equitativa.

## D. Directrices o estándares en Derechos Humanos

Para la consecución de la finalidad de la presente Política, en el Grupo EROSKI adoptamos los siguientes principios generales de actuación:

- Cumplir con las leyes, cumpliendo estrictamente con las normas internas y externas que aplican a nuestra organización y a nuestra propia actividad. Este compromiso constituye la base del comportamiento ético que se espera de todas las personas que forman la organización. Este principio incluye la colaboración con las autoridades competentes en los casos que así se requiera.
- Actuar con honestidad, integridad y lealtad a la organización en todas las transacciones y relaciones empresariales, ya sea entre personas trabajadoras, clientela, proveedores, competencia y autoridades.
- El Cumplimiento de todas las conductas establecidas en el correspondiente Código de Conducta Corporativo o Código Ético.
- Dotarnos de un sistema de cumplimiento efectivo, autónomo, independiente y robusto que nos permita además a todas las personas del Grupo afectadas, poner en conocimiento de la organización a través principalmente del correspondiente Canal Interno de Información, de cualquier irregularidad o incumplimiento de los principios de conducta recogidos en el Código de Conducta. Todo ello, con la mayor protección a quienes hagan uso del Canal Interno de Información.
- Lucha contra la corrupción y prácticas desleales a través de implementación de acciones y Políticas para prevenir y sancionar el fraude y el soborno. Incluye tolerancia cero hacia toda forma de corrupción, a través de la gestión ética y transparente y del cumplimiento de leyes y normativas.

- Igualdad, diversidad en inclusión: En el Grupo EROSKI consideramos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndonos a integrar la dimensión de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el día a día de la gestión de la empresa, así como apoyar todo tipo de diversidad (género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, origen socioeconómico, etc.) y generar un entorno respetuoso en el que las personas se sientan valoradas para que puedan desarrollar su máximo potencial y sentido de pertenencia.
- Formación y Desarrollo: articulado a través de un plan de formación anual que incluye las principales palancas para difundir y fortalecer los temas más relevantes de la cultura corporativa.
- Comunicación efectiva: la cultura del Grupo debe promoverse mediante la transparencia y el diálogo abierto en toda la organización.
- Una comunicación basada en información rigurosa y útil, que procure la inclusión y cooperación entre las personas trabajadoras y personas socias trabajadoras, con el fin de crear una atmósfera de trabajo que fomente el desarrollo profesional, el bienestar, así como el liderazgo en un entorno de trabajo eficaz y flexible, facilitando que las personas crezcan y contribuyan al éxito de la organización y, al mismo tiempo, su identificación con los valores y los objetivos estratégicos del Grupo.
- Estrategia de Escucha. Se trata de escuchar a las personas trabajadoras de EROSKI de forma ágil y sostenida, para identificar y proponer soluciones que mejoren la experiencia día a día; el compromiso y el sentimiento de pertenencia. Esta escucha identifica contenidos, canales, colectivos, tiempos y modos en los que indagar para mejorar lo evaluado.
- Cumplimiento de la Política de seguridad de la información y el manual de seguridad, con un enfoque de gestión del riesgo, protegiendo la información de los procesos de negocio críticos con accesos no autorizados, garantizando la confidencialidad y la integridad de la información, y una gestión activa de las incidencias por parte de todas las personas afectadas, todo ello alineado con la legislación española de Protección de Datos. Entre otras acciones, a través de simulacros en ciberseguridad, en EROSKI pretendemos sensibilizar y dar a conocer a todas las personas trabajadoras las mejores prácticas en la materia.

- En EROSKI impulsamos que el área de Transformación Digital sea un activo determinante en la competitividad de la empresa ayudando a los distintos negocios a mejorar su propuesta de valor a través de la identificación, diseño e implantación de nuevas soluciones digitales innovadoras.
- Fomento de la cultura de innovación que permita desarrollar nuevos productos, servicios y modelos de negocio más sostenibles. Inversión en I+D+i para mejorar la eficiencia de procesos, reducir el impacto ambiental y dar respuesta a las necesidades cambiantes de clientes y sociedad.
- Rentabilidad y solvencia financiera, a través de la generación de un crecimiento rentable y sostenible en el tiempo, que permita remunerar adecuadamente a las personas trabajadoras, y mantener la solvencia financiera necesaria. Gestión eficiente de los recursos económicos y financieros, diversificando fuentes de ingresos y reduciendo riesgos.
- Impacto social en el entorno, desarrollando proyectos propios y en colaboración con otros en acción social, solidaridad, cultura, protección ambiental, promoción del ocio y deporte, sensibilización, etc. con especial foco en las comunidades locales.
- Cadena de valor responsable, a través de la implementación de prácticas de diligencia debida y control de la cadena de suministro en relación con los objetivos de la organización y las obligaciones legales ambientales y en derechos humanos y laborales. Incluye la sensibilización y capacitación de la cadena de suministro.

## E. Modelo de gobierno y supervisión

Con el objetivo de garantizar los compromisos anteriormente adquiridos y, en definitiva, el respeto a los Derechos Humanos, el Grupo EROSKI cuenta con un modelo de gobierno formado por los siguientes órganos y liderado por el Consejo Rector. El modelo de gobierno social en Derechos Humanos asigna roles y responsabilidades específicos a los órganos involucrados en este ámbito.

### Consejo Rector

El Consejo Rector, como órgano superior de gobierno, es responsable de la aprobación de la presente Política y es el responsable último de asegurar las medidas de control necesarias para garantizar el respeto a los Derechos Humanos.

### **Comité de Cumplimiento Normativo**

El Comité de Cumplimiento Normativo es el responsable de supervisar el efectivo cumplimiento de esta Política, de las medidas de control que derivan de la misma y de asegurar la mejora continua en la prevención, detección y mitigación de efectos adversos a los Derechos Humanos. Asimismo, el Comité de Cumplimiento es el encargado de promover una cultura de respeto a los Derechos Humanos en el Grupo EROSKI y entre nuestros socios comerciales y otros colaboradores.

### **Normativa interna**

Además de la presente Política, el Grupo EROSKI cuenta con un conjunto de normas internas que contribuyen, ya sea de forma directa o indirecta, al respeto y promoción de los Derechos Humanos. Entre la normativa interna cabe destacar:

- Código de Conducta Corporativo. Establece los valores y pautas de comportamiento que deben orientar el trabajo diario de todas las personas que forman parte del Grupo EROSKI, destacando el compromiso con los Derechos Humanos asumido.
- Plan de Prevención de Riesgos Penales. En la Política de Compliance se establecen los principios para la prevención, mitigación, detección y gestión del riesgo de incumplimiento de las obligaciones internas y externas a través de Políticas, procedimientos y controles adecuados.
- Política Anticorrupción. La Política Anticorrupción del Grupo EROSKI establece un conjunto de normas y principios para la prevención, detección y sanción de prácticas que puedan implicar actos de corrupción, tanto pública como privada, en el marco de sus actividades.
- Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión. Establece la prohibición de cualquier forma de discriminación en el trato a personas consumidoras y usuarias finales.
- Normativa en materia de protección de datos y privacidad. El Grupo EROSKI cuenta normativa interna para garantizar el derecho a la intimidad y la protección de datos personales. Dicha normativa se encuentra alineada con los requisitos de la normativa aplicable en materia de protección de datos.
- Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo. En cumplimiento de nuestro compromiso con la lucha contra

el blanqueo de capitales y con el objetivo de cumplir con la legislación aplicable en la materia, disponemos de un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo que describe el sistema interno de control en este ámbito.

- Protocolo Contra el Acoso Sexual. Contamos con un protocolo específico para el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.
- Políticas relacionadas con la sostenibilidad y la protección al medioambiente. En línea con nuestro compromiso con la protección del medioambiente y la sostenibilidad, disponemos de diferentes Políticas que nos permiten fomentar y contribuir a los objetivos en la materia. Entre estas Políticas, destaca la Política Ambiental, que orienta sus esfuerzos a minimizar el impacto sobre el cambio climático, hacer un uso sostenible de los recursos naturales, promocionar la economía circular, impulsar la preservación de la biodiversidad, entre otras cuestiones.
- Decálogo de compromisos de EROSKI por la Salud y la Sostenibilidad. De acuerdo con el compromiso adquirido por el Grupo EROSKI con la comunidad y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contamos con 10 compromisos como hoja de ruta para atender tanto a nuestras personas consumidoras como a la sociedad en general, trabajando para asegurar la sostenibilidad de nuestros servicios y productos desde la perspectiva ambiental, social y económica.

### **Canales de comunicación**

- Canal Interno de Información. Contamos con un Canal Interno de Información (ver apartado D de la presente Política), como mecanismo fundamental para la comunicación de irregularidades y comportamientos contrarios a nuestros principios éticos o que no estén dentro del marco de cumplimiento normativo.
- Canal de Atención al Cliente. Disponemos de canales de atención a la clientela accesibles y eficaces que nos permiten mantener una comunicación abierta y transparente con nuestras personas consumidoras y usuarias finales.

## F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Todas las personas del Grupo EROSKI tienen la obligación de cumplir con la presente Política y legislación aplicable en materia de Derechos Humanos y de contribuir a su cumplimiento consultando las dudas y notificando las conductas irregulares que pudieran, en su caso, observar.

Se espera que todas las personas afectadas por esta Política informen, a través de los canales establecidos sobre cualquier irregularidad o incumplimiento de los principios y compromisos aquí descritos de los que tengan conocimiento, con independencia de que se traten incumplimientos de personas del Grupo EROSKI o de entidades terceras con las que nos relacionamos.

Las anteriores deberán comunicar a través del Canal Interno de Información las eventuales irregularidades detectadas a través de los siguientes medios:

- Por escrito a través del formulario online disponible en Nexo EROSKI, Prisma y en la página web de EROSKI, Forum Sport y Caprabo.
- A través de una comunicación verbal solicitando una reunión presencial o por videoconferencia (aplicativo MS Teams o similar) para proporcionar la información a la persona delegada del Sistema interno de información o a la persona responsable de la Oficina de Cumplimiento.

Todas las comunicaciones son gestionadas conforme a la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante y el Procedimiento de Gestión de Informaciones. Las comunicaciones podrán realizarse de forma anónima si la persona informante lo desea, garantizándose, en todo caso, la confidencialidad de la identidad de esta última si decide identificarse. Asimismo, el Grupo EROSKI no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

## G. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario

El procedimiento de notificación de conducta contraria a la indicada en la presente Política, y su posterior investigación y eventual inicio de un procedimiento sancionador, se iniciará según lo establecido en nuestro sistema disciplinario que está compuesto por una regulación socio laboral de aplicación a la persona socia

o trabajadora afectada o en su caso, las normas legales establecidas, sin perjuicio de las responsabilidades societarias, laborales, civiles o penales que, en cada caso, sean exigibles en caso de incumplimiento de la presente Política.

Asimismo, en caso de constatarse incumplimientos de la presente Política o normativa aplicable a la misma, por parte de terceras personas o entidades (personas trabajadoras por cuenta ajena, socias comerciales, etc.), el Grupo EROSKI se reserva la facultad de adoptar cuantas medidas pudieran corresponder conforme a derecho y, en su caso, poner fin a dicha relación laboral o comercial, o de cualquier otra naturaleza.

## H. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI. S. Coop., previa propuesta del Comité de Auditoría y Cumplimiento y Consejo Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política, aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Cumplimiento Normativo cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Comité de Cumplimiento Normativo se asegurará de la difusión y conocimiento de esta Política entre las Personas sujetas y estará disponible para todas las personas socias y trabajadoras a través de nuestra intranet, con el fin de prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

La Política se encuentra publicada en la web y en la intranet corporativa del Grupo EROSKI. Igualmente, Además, será remitida al Personal del Grupo EROSKI y comunicada, en la medida en la que resulte aplicable, a Terceras personas o entidades con los que se relaciona el Grupo.

El Comité de Auditoría y Cumplimiento evaluará periódicamente el cumplimiento de la presente Política, a través de los informes de las comunicaciones recibidas en el canal de información realizados por el Comité de Cumplimiento Normativo y establecerá los controles adecuados que considere convenientes, que serán informados al Consejo Rector.

# *Política de Prevención de Riesgos Laborales*

**Grupo EROSKI**

---

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

Tanto la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, como la Ley 54/03 de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, destacan la importancia de la integración de la Prevención en todos los niveles de la empresa y de fomentar una auténtica cultura de Prevención.

La efectiva integración de la Prevención en el trabajo permitirá asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

El Artículo 23 de la Ley 31/95 dispone la elaboración de un Plan de Prevención del cual dispone anualmente el Grupo EROSKI y no pretendiendo el mismo ser un mero cumplimiento formal, sino que su implantación y aplicación deberá ser el medio para conseguir la efectiva integración de la Prevención en los diversos negocios de Grupo EROSKI.

La presente Política establece los principios y criterios de actuación orientados a conseguir una efectiva prevención de riesgos laborales dentro de la organización.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios y compromisos

El Grupo EROSKI es una empresa puntera en el sector de la distribución y, como tal, tiene clara voluntad de continuar siéndolo, como mejor forma de garantizar lo recogido en su misión empresarial:

*“Somos una agrupación de tiendas de alimentación cuya misión primordial es generar resultado empresarial actual y futuro para:*

- *Crear riqueza en el entorno.*
- *Satisfacer a las personas consumidoras y trabajadoras.*
- *Fomentar una buena alimentación.*

*En EROSKI, nos guiamos por valores cooperativos y creemos en la gestión participativa y la colaboración en el trabajo”*

El Grupo EROSKI considera imprescindible garantizar un entorno laboral seguro y saludable independientemente de la ocupación.

El Grupo EROSKI, consciente de que la responsabilidad de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales incumbe a todas las personas que trabajan en la organización en la medida de sus diferentes niveles de responsabilidad, adopta una sistemática como elemento esencial para asegurar en la práctica este principio basado en lo establecido en Normas de reconocido prestigio, y en este sentido define su Política general en la materia como proactiva e integrada.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo EROSKI se desarrolla por tanto a través de un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales, y tiene como elementos básicos la definición periódica de objetivos de la prevención, el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación a la empresa, su adecuación al desarrollo y progreso técnico y el compromiso de la Dirección en la Mejora Continua en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

Para poder desarrollar esta Política, la Dirección del Grupo EROSKI pone a disposición del personal todos los medios que son necesarios para poder acometerla, así como una información periódica de los objetivos establecidos y los logros conseguidos.

Así mismo, la Dirección del Grupo EROSKI asume un claro compromiso de consulta, participación e información respecto al personal interno de la empresa y, al mismo tiempo, establecerá los programas adecuados de formación para que la Prevención de Riesgos Laborales sea un elemento más del desarrollo de las actividades de la empresa.

La Dirección Social se compromete a revisar periódicamente esta Política, en función de los resultados de la revisión anual del Sistema.

## D. Directrices o estándares

Para el desarrollo de los principios señalados en materia de la presente Política, el Grupo EROSKI adopta los siguientes criterios generales de actuación:

- Cumplir la legalidad vigente a nivel internacional y nacional que fuera de aplicación.
- Desarrollo de un Plan de Prevención, así como de un Sistema de gestión de Prevención de Riesgos laborales.
- De forma anual se dispondrá de una Memoria del Servicio de Prevención Mancomunado que englobe todas las sociedades del Grupo EROSKI. Dicha Memoria seguirá el estándar establecido en la legislación vigente

Esta Política se ajusta a los instrumentos reconocidos internacionalmente, incluidos los derechos y libertades fundamentales de la carta de Naciones Unidas, declaración OIT y directrices de la OCDE por lo que, entre muchos otros compromisos y obligaciones, esta Política rechaza de manera expresa la trata de seres humanos y el trabajo forzoso, obligatorio e infantil.

## E. Metas y objetivos

Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración.

## F. Modelo de gobierno y supervisión

El cumplimiento de esta Política debe de impulsarse desde los órganos de más alto nivel de la organización. Los órganos de administración serán el más alto órgano de gobierno responsable de la Política de Prevención de Riesgos Laborales. La representación de las personas trabajadoras, a través de los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, participarán dentro de las competencias y facultades que la ley les otorga.

Será la Dirección Social la que velará por la aplicación y cumplimiento de los planes y medidas preventivas establecidos en cada caso, garantizando los recursos necesarios para ello. Además, deberá ejercer las competencias de vigilancia y seguimiento de estas.

## G. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## H. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## I. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Consejo Dirección dentro de la revisión plurianual recogida en el Plan Estratégico o en el marco del plan de gestión para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Área Social se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general a través de los canales establecidos para su cumplimiento, incluida la web corporativa, con el fin de prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

# *Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión*

**Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

Acabar con las desigualdades supone un proceso de cambio directamente relacionado con nuestra identidad como Grupo con sociedad matriz cooperativa. En este sentido, el Grupo EROSKI se rige por el principio de no discriminación, ya previsto en sus estatutos fundacionales de la sociedad matriz y en su Código de Conducta, motivada por la diversidad cultural, de género, de identidad y orientación sexual, capacidades, generacional, o cualquier otra característica. Este compromiso también se extiende a nuestra cadena de valor.

El objetivo de esta Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión del Grupo EROSKI es establecer un marco claro y comprometido para garantizar la igualdad y la diversidad en todos los aspectos de la organización. Esto incluye la prohibición de cualquier forma de discriminación, la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión, y el establecimiento de procedimientos para prevenir, mitigar y atender cualquier caso de discriminación que pueda surgir.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios y compromisos

Somos una agrupación de tiendas, principalmente de alimentación, cuya misión primordial es generar resultado empresarial actual y futuro para:

- Generar resultado empresarial
- Salud y bienestar
- Satisfacer a las personas consumidoras

En el Grupo EROSKI, nos guiamos por valores cooperativos y creemos en la gestión participativa y la colaboración en el trabajo.

El Grupo EROSKI contempla los siguientes principios como base para la implementación de esta Política:

- Respeto y dignidad
  - Tratar a todas las personas con respeto y dignidad, independientemente de sus características personales o profesionales.
- No discriminación
  - Velar por que no haya discriminación en ninguna etapa del empleo o la relación con empresas proveedoras y clientela, motivada por cualquier tipo de diversidad.
- Igualdad de oportunidades
  - Promover y asegurar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, la promoción, la formación y el desarrollo profesional de todas las personas empleadas.
- Inclusión
  - Velar por un entorno de trabajo inclusivo en el que todas las personas se sientan valoradas y respetadas, y donde se fomente la diversidad de ideas y perspectivas.
- Prevención y gestión del acoso
  - Implementar medidas preventivas contra el acoso y establecer procedimientos claros para gestionar y resolver cualquier incidente de acoso o discriminación de manera eficaz y confidencial.
- Transparencia y comunicación
  - Comunicar de manera clara y transparente las Políticas y procedimientos relacionados con la igualdad y la diversidad, y mantener a todas las personas empleadas informadas sobre los mismos.
- Sensibilización
  - Realizar actividades de sensibilización a todos los niveles de la organización para promover una cultura igualitaria.
- Accesibilidad

- Procurar que todas las personas empleadas, clientela y empresas proveedoras tengan acceso equitativo a los recursos, instalaciones y oportunidades dentro de la organización.
- Evaluación y mejora continua
  - Evaluar regularmente la efectividad de las Políticas y acciones implementadas en materia de igualdad y diversidad, y realizar ajustes necesarios para mejorar continuamente.
- Participación y compromiso
  - Fomentar la participación y el compromiso de todas las personas empleadas en la promoción y mantenimiento de un entorno de trabajo diverso e inclusivo.

El Grupo EROSKI se compromete a:

- Promover la igualdad efectiva de oportunidades en los procesos de selección, contratación, formación, desarrollo profesional y promoción interna.
- Impulsar la representación equilibrada de género en todos los niveles de la organización, asegurando la participación equitativa en la toma de decisiones.
- Fomentar la contratación inclusiva de personas con capacidades diversas y garantizar condiciones laborales accesibles.
- Mantener un entorno laboral seguro y respetuoso mediante la implementación de mecanismos confidenciales y eficaces para reportar y gestionar denuncias de forma confidencial (Canal interno de información).
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, estableciendo medidas que promuevan el equilibrio entre estas áreas.
- Garantizar la equidad retributiva, eliminando cualquier brecha salarial injustificada.
- Implementar programas de sensibilización y formación para todo el personal, enfocados en la promoción de la diversidad, la igualdad y la inclusión.

- Colaborar con empresas proveedoras y agentes aliados que compartan nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad.
- Realizar evaluaciones periódicas de las Políticas y acciones implementadas en materia de igualdad, diversidad e inclusión, y llevar a cabo las mejoras necesarias para asegurar su efectividad.

## D. Directrices o estándares

Para el desarrollo de los principios señalados en materia de la presente Política, el Grupo adopta los siguientes criterios generales de actuación:

- Cumplir la legalidad vigente a nivel internacional y nacional recogida en la Declaración de los Derechos Humanos, Estatuto Trabajadores y los diferentes convenios generales de aplicación.
- Cumplimiento de los ODS afectados por la materia.
- Desarrollo de un Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión que regule y desarrolle la Política definida.
- De conformidad con lo establecido en el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se crea una Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan.

## E. Metas y objetivos

Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración.

## F. Modelo de gobierno y supervisión

El cumplimiento de esta Política debe de impulsarse desde los órganos de más alto nivel de la organización. Los órganos de administración serán el más alto órgano de gobierno responsable de la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión. La representación de las personas trabajadoras y socias, participarán dentro de las competencias y facultades que la ley les otorga.

Será la Dirección la que velará por la aplicación y cumplimiento de los planes y medidas establecidas en cada caso, garantizando los recursos necesarios para ello. Además, deberá ejercer las competencias de vigilancia y seguimiento de las mismas.

## **G. Comunicación de incumplimientos e irregularidades**

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## **H. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario**

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tenemos el deber de respetar y cumplir con la presente Política en cada área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

El procedimiento de notificación de conducta contraria a la indicada en la presente Política, y su posterior investigación y eventual inicio de un procedimiento sancionador, se iniciará según lo establecido en la regulación socio laboral de aplicación a la persona socia o trabajadora afectada o en su caso, a las normas legales establecidas, sin perjuicio de las responsabilidades societarias, laborales, civiles o penales que, en cada caso, sean exigibles a la persona incumplidora.

## I. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad, y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política aprobarán, en su caso, su adhesión a ésta.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas por el Consejo Rector previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo Dirección dentro de la revisión plurianual recogida en el Plan Estratégico o en el marco del plan de gestión para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

La Dirección se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general a través de los canales establecidos para su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

# *Política de Retribución*

## **Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

El presente documento contiene las orientaciones a seguir en materia retributiva y la definición conceptual de la retribución en base al Modelo de Valoración, incluyendo además el desarrollo normativo de la aplicación retributiva y su actualización anual.

El sistema de retribución se compone de los siguientes elementos:

- Política Retributiva
  - Objetivos de la Política Retributiva: enunciando la finalidad de la retribución.
  - Principios de la Política Retributiva: conjunto de características fundamentales que debe servir de base y a las que debe responder el modelo retributivo desarrollado.
- Modelo de valoración: arquitectura básica del modelo que facilite la definición conceptual y metodológica del cálculo de la retribución fija.
- Normativa de aplicación del sistema de retribución: que incluye el desarrollo normativo que regula la aplicación, las bandas de clasificación de los centros y el manual de evaluación de las condiciones y riesgos.
- Normas laborales: regulan (entre otras cosas), los parámetros del sistema de retribución y se aprueban anualmente.

La Política Retributiva se constituye por el conjunto de criterios que pretenden dar respuesta y garantizar la coherencia con la orientación estratégica y las características del modelo organizativo del Grupo empresarial.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios o compromisos

### **Equidad interna**

Garantizamos la Equidad Interna estableciendo una relación clara, comprensible y asumida por todas las personas entre el contenido organizativo de las ocupaciones de trabajo y la retribución asociada a las mismas.

Nos apoyaremos para ello en un sistema de clasificación de ocupaciones que facilite la obtención de una retribución de referencia por tipología de Puesto Tipo. Evitaremos la generación de agravios comparativos mediante la definición de retribuciones base de referencia por nivel profesional.

### **Solidaridad retributiva**

El abanico retributivo existente entre las ocupaciones de mayor contenido organizativo y aquellas de contenido menor, será inferior al del mercado.

### **Competitividad externa**

La retribución deberá tener en cuenta los niveles de distribución más generalizados en las empresas del sector con el fin de permitir la captación y la retención de los recursos humanos necesarios. Referenciaremos al mercado la definición de la retribución a asignar a cada uno de los diferentes niveles de nuestra organización (comparativos con el mercado según tipología de la ocupación).

Teniendo en cuenta estos criterios se deduce el carácter dinámico de la organización empresarial y que ésta evolucione en un entorno cada vez más competitivo de forma que las ocupaciones evolucionen con la organización y las personas con las ocupaciones que ocupan.

### **Contribución diferencial**

La retribución debiera reconocer a cada persona en función de su contribución al bien y desarrollo de la empresa, de manera que sea capaz (junto a otros medios), de motivarlas y retenerlas, así como de lograr que mantengan rendimientos sostenidos destacados.

En este sentido, realizaremos, en función de la aportación objetiva de cada persona al servicio efectivo de las funciones a desarrollar en su ocupación, diferenciaciones orientadas a la mejora, eficacia y eficiencia en el desempeño de las responsabilidades y en la generación de valor creciente en los procesos y servicio a la clientela.

### **Flexibilidad**

La retribución debe ser adaptable y flexible a la realidad jurídica y desarrollo organizativo de la empresa, así como a los posibles cambios en el sector y en el entorno.

Además, y en cualquier caso deberá ser asumible por la situación coyuntural de la Organización (en conexión con los resultados y la dinámica empresarial y en definitiva por la cuenta de explotación).

## **D. Directrices o estándares**

Para el desarrollo de los principios señalados en materia de la presente Política, en el Grupo EROSKI adoptamos los siguientes criterios generales de actuación:

- Cumplir la legalidad vigente a nivel internacional y nacional recogida en la Declaración de los Derechos Humanos, Estatuto Trabajadores y los diferentes convenios generales de aplicación.
- Cumplimiento de los ODS afectados por la materia.
- Desarrollo de un convenio propio que regule y desarrolle el modelo definido.
- Dotarnos de un sistema de cumplimiento efectivo, autónomo, independiente y robusto de la presente Política.

## **E. Metas**

Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración.

## F. Modelo de gobierno y supervisión

Los órganos rectores y de gestión cuyas funciones y atribuciones se detallan a continuación, son los encargados del gobierno y supervisión en materia retributiva:

- El Consejo Rector es el órgano encargado de aprobar la Política de retribución del Grupo EROSKI y garantizar y vigilar su desarrollo en el tiempo. Aprobar las normativas de aplicación de cada sociedad y decidir como órgano de recurso sobre la valoración de puestos.
- El Consejo de Dirección del Grupo propone al Consejo Rector cuantas modificaciones considere que afecten a la Política del Grupo. Decidir sobre las mejoras técnicas vinculadas al desarrollo del modelo. Asimismo, emite informe sobre las normativas de aplicación y desarrollo de las diferentes sociedades.
- Los órganos de administración de las sociedades del Grupo son los competentes para aprobar el modelo en su ámbito de actuación proponiendo las mejoras necesarias al área social tanto de desarrollo como de aplicación y decidir sobre los incrementos anuales de la sociedad.
- El Área Social es la encargada de proponer las mejoras, herramientas, etc. del modelo, comunicar los resultados de la valoración de puestos, notificar las correspondientes decisiones a cada titular y aplicar a efectos retributivos lo correspondiente a la presente normativa.
- Cada sociedad podrá implantar los mecanismos adicionales que considere necesarios para desarrollar la presente Política en su ámbito.

## G. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## H. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras de Grupo EROSKI tenemos el deber de respetar y cumplir con la presente Política en cada área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## I. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI. S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo Dirección dentro de la revisión plurianual recogida en el Plan Estratégico o en el marco del plan de gestión para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Área Social se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general en la web corporativa con el fin de garantizar su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

# *Política de Gestión de los Recursos Hídricos y Marinos*

**Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

Esta Política tiene como finalidad establecer los principios generales y vertebrar las bases que deben regir la estrategia de gestión del agua y los recursos marinos, así como abordar la determinación, evaluación, gestión o reparación de las incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionadas con las cuestiones de los recursos hídricos y marinos.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios o compromisos

El agua es un bien preciado y cada vez más escaso con especial impacto en nuestra cadena de valor. Nuestra sensibilidad con el agua se plasma en nuestros compromisos de actuación:

Nuestra cadena de valor:

- Traccionar a la cadena de valor para efficientar su consumo de agua minimizando su huella hídrica, brindando especial apoyo a las empresas agrícolas y ganaderas más pequeñas.
- Acompañar a la cadena de valor para hacer un uso responsable de los fertilizantes y los fitosanitarios para reducir la contaminación del agua por estos químicos.
- Cumplir con nuestra Política de Pesca y Acuicultura Sostenibles (ver Política de Pesca y Acuicultura Sostenibles).

Nuestra actividad:

- Gestionar de manera responsable y eficiente los recursos hídricos.
- Cumplir con la legislación vigente en materia de agua.
- Analizar periódicamente el nivel de estrés hídrico y riesgo de sequía de cada uno de los centros según el procedimiento específico para el cálculo del consumo de agua y zonas de estrés hídrico y riesgo sequía.
- Convocar el Comité de Sequía cuando se detecten centros en zonas de riesgo de sequía y/o elevada tensión hídrica en alerta, con objeto de adoptar las medidas necesarias para adecuar el uso del agua a la situación.
- Cumplir con el procedimiento específico en relación con las analíticas de vertido y mantenimiento de las actividades propias en gasolineras de cara a prevenir y reducir la contaminación del agua.
- Realizar seguimiento de los consumos de agua de cara a detectar fugas o usos indebidos.
- Facilitar la gestión de incidencias relacionadas con el uso del agua mediante el sistema de información interno.
- Promover el conocimiento y la capacitación interna de las personas trabajadoras del Grupo sobre el consumo de agua.

Uso de nuestros productos:

- Cumplir con la legislación vigente en materia de microplásticos para prevenir la contaminación, del medio natural en general y del agua en particular, asociada a estos.
- Promover entre las personas consumidoras hábitos de consumo responsable del agua.

Esta Política se alinea con los ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), 12 (Producción y consumo responsables) y 14 (Vida submarina).

## D. Metas

Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración y los avances serán divulgados en el informe de sostenibilidad, tal y como regula la Directiva 2022/2464.

## E. Modelo de gobierno y supervisión

Es competencia del órgano de administración de la Sociedad y de las sociedades del Grupo, la supervisión del desempeño de los objetivos incluidos en los planes de gestión y estratégicos en materia de recursos hídricos y marinos. Es responsabilidad del Comité de Sostenibilidad proponer y asesorar a Consejo de Dirección en la elaboración y adopción de los objetivos relacionados con los recursos hídricos y marinos. Para ello, el Comité cuenta con la colaboración de los negocios como de las direcciones corporativas y del departamento de Sostenibilidad. Asimismo, reporta al Consejo de Dirección sobre la ejecución de dichos objetivos y sus posibles desviaciones y sugiere las mejoras en la materia que estime conveniente.

El departamento de Sostenibilidad supervisará la implantación y el cumplimiento de esta Política en colaboración con aquellos departamentos involucrados en la consecución de los objetivos y metas fijadas y que reportará al Comité de Sostenibilidad.

Asimismo, el Comité de Sequía, se reunirá en aquellas ocasiones en que se detecten centros en zona de riesgo de sequía y/o elevada tensión hídrica en alerta, con el objeto de adoptar las medidas necesarias para adecuar el uso del agua a la situación. Este Comité reportará al Comité de Sostenibilidad, sobre sus actuaciones y medidas adoptadas.

## F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## **G. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario**

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## **H. Aprobación, difusión y control de la Política**

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política, aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política. En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas. El Comité de Sostenibilidad se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general en la web corporativa con el fin de garantizar su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

# *Política de Economía Circular*

**Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

Esta Política tiene como finalidad establecer los principios generales y vertebrar las bases que deben regir la estrategia de economía circular a nivel del Grupo, así como alinear su actuación con el Propósito y Valores del Grupo EROSKI y seguir las directrices contenidas en las demás normas del Sistema de gobernanza y sostenibilidad. Además, se considera la determinación, evaluación, gestión o reparación de las incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus propias con las del Grupo.

## C. Principios o compromisos

En un contexto global donde la escasez de recursos y los desafíos ambientales son cada vez más apremiantes, en el Grupo EROSKI reconocemos la importancia de adoptar prácticas empresariales alineadas con los criterios de jerarquía de residuos establecidos por la normativa vigente que promuevan la eficiencia en el uso de recursos, reduzcan los residuos y fomenten la reutilización y el reciclaje. Desde esta mirada y teniendo presente el Sistema de categorización para la economía circular propuesto por la Comisión Europea, contamos con los siguientes compromisos:

- Envases y embalajes:
  - Impulsar la venta de productos frescos a granel permitiendo el uso de envases propios de las personas consumidoras.
  - Ofrecer opciones de envases reutilizables para las personas consumidoras, como fiambreras para las secciones de carnicería, charcutería y pescadería, o mallas para la fruta y verdura a granel.

- Colaborar con nuestras empresas proveedoras para ecodiseñar nuestros envases y embalajes de marca propia para mejorar su reciclabilidad y aminorar su impacto, potenciando el uso de materiales de origen renovable o reciclado, entre otras medidas.
- Implementar las soluciones de reutilización de envases establecidas por la normativa.
  
- **Prevención del desperdicio alimentario:**
  - Adecuar los pedidos y el stock a la demanda para minimizar los excedentes alimentarios.
  - Adecuar los formatos de venta comerciales para los distintos segmentos de personas consumidoras.
  - Mejorar la cadena de frío para alargar la vida útil de los alimentos y reducir el tirado en el punto de venta.
  - Realizar campañas para ofrecer frutas y hortalizas consideradas feas por su aspecto o tamaño, pero que se encuentran en óptimas condiciones para su consumo.
  - Promocionar la venta de alimentos próximos a su fecha límite de venta;
  - Donar los excedentes alimentarios para personas en situación de vulnerabilidad o, en su defecto, para alimentación animal.
  
- **Gestión de residuos:**
  - Avanzar en la digitalización de la comunicación con las personas consumidoras para reducir el consumo de papel.
  - Potenciar la logística inversa, desde las tiendas hasta las plataformas y empresas proveedoras, permitiendo una correcta reutilización y reciclaje de los residuos orgánicos e inorgánicos generados.
  - Declarar anualmente los envases y embalajes de nuestros productos, aparatos eléctricos, pilas, aceites y luminarias a los Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada de Productor (SCRAP), para garantizar la correcta recuperación y gestión de los residuos derivados del uso de nuestros productos.
  - Poner a disposición de las personas consumidoras puntos limpios en nuestras tiendas para la recogida de distintos residuos, tales como pilas, aparatos eléctricos, cápsulas de café, etc.

- Otras acciones:
  - Traccionar a la cadena de valor y promover el conocimiento en materia de economía circular prestando un especial apoyo a las empresas proveedoras más pequeñas.
  - Participar con ONG, empresas fabricantes, centros tecnológicos, administraciones públicas y otros Grupos de interés para promover el estudio y la ejecución de proyectos de innovación que fomenten la economía circular.
  - Promover el conocimiento y la capacitación interna de las personas trabajadoras del Grupo sobre la economía circular.
  - Promover entre las personas consumidoras hábitos de consumo circulares.
  - Ofrecer a las personas consumidoras productos alineados con las normativas vigentes y futuras de diseño relacionadas con la circularidad de estos.

Esta Política se alinea con los ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura) y 12 (Producción y consumo responsables).

## D. Metas

Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración y los avances serán divulgados en el informe de sostenibilidad, tal y como regula la Directiva 2022/2464.

## E. Modelo de gobierno y supervisión

Es competencia del órgano de administración de la Sociedad y de las sociedades del Grupo, la supervisión del desempeño de los objetivos incluidos en los planes de gestión y estratégicos en materia de economía circular. Es responsabilidad del Comité de Sostenibilidad proponer y asesorar a Consejo de Dirección en la elaboración y adopción de los objetivos relacionados con la economía circular. Para ello, el Comité cuenta con la colaboración de los negocios como de las direcciones corporativas y del departamento de Sostenibilidad. Asimismo, reporta al Consejo de Dirección sobre la ejecución de dichos objetivos y sus posibles desviaciones y sugiere las mejoras en la materia que estime conveniente.

El departamento de Sostenibilidad supervisará la implantación y el cumplimiento de esta Política en colaboración con aquellos departamentos involucrados en la consecución de los objetivos y metas fijadas y que reportará al Comité de Sostenibilidad.

## **F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades**

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## **G. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario**

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad. En Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## H. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política, aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política. En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Comité de Sostenibilidad se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general en la web corporativa con el fin de garantizar su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

# *Política de Bienestar Animal*

**Grupo EROSKI**

---

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

La presente Política establece los principios y criterios de actuación orientados a conseguir y mantener el bienestar de los animales en relación con las condiciones en las que vive y es, en su caso, sacrificado. El Bienestar Animal se refiere al estado físico y psicológico de los animales, asegurando sus necesidades fundamentales de manera ética y responsable. Implica que los animales involucrados en la cadena de suministro (y en todas sus fases) sean tratados con respeto y dignidad.

Esta Política aplica a los productos frescos comercializados con cualquiera de nuestras marcas propias en tanto que procedentes de explotaciones ganaderas de ganado vacuno orientadas a la producción de carne, de ganado porcino, de ganado ovino, y de conejo, y también a las granjas de pollo y pavo orientadas a la producción de carne, así como a las granjas de gallinas ponedoras orientadas a la producción de huevos. También se aplica a las explotaciones ganaderas de ganado vacuno orientadas a la producción de leche comercializada bajo cualquiera de nuestras marcas propias y a los productos de cualquier de nuestras marcas que tengan el huevo como ingrediente.

Asimismo, esta Política incluye el marco relativo al Bienestar Animal para las explotaciones de pescado de crianza (acuicultura); en este sentido, esta Política debe leerse de manera complementaria a la Política de Pesca y Acuicultura Sostenibles.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios y compromisos

La presente Política se basa en los siguientes principios y compromisos, desplegados desde una perspectiva integral, coherente con las normativas legales, y alineada con las mejores prácticas en Bienestar Animal.

### **Respeto por la Vida Animal**

El principio fundamental del Bienestar Animal es el respeto por los derechos básicos de los animales. En el Grupo EROSKI reconocemos que los animales son seres sensibles que merecen ser tratados con dignidad y consideración, evitando su sufrimiento innecesario y promoviendo su salud física y emocional.

### **Cumplimiento de las cinco Libertades del Bienestar Animal**

En el Grupo EROSKI respetaremos y aplicaremos las cinco Libertades del Bienestar Animal a lo largo de toda la cadena de suministro.

- Animales bien alimentados, libres de hambre y sed, con acceso a una alimentación y agua adecuadas.
- Animales en entorno confortable y adecuado, limpio y seguro.
- Animales en buen estado de salud, con la atención correcta para la prevención de enfermedades, dolores o lesiones, para un diagnóstico rápido y acertado, y para un adecuado tratamiento.
- Animales con libertad para expresar sus comportamientos naturales e instintivos, con espacio suficiente y en instalaciones con las condiciones adecuadas para ello.
- Animales con un entorno estable y seguro que minimiza las situaciones de miedo, estrés o sufrimiento físico o emocional.

### **Cumplimiento Normativo**

En el Grupo EROSKI garantizaremos el cumplimiento de todo el ordenamiento jurídico aplicable, tanto a nivel nacional como internacional, en toda la cadena de suministro. Esto conlleva la colaboración con los organismos competentes de las Administraciones Públicas en su función supervisora de las instalaciones y procesos para garantizar el cumplimiento de legislación vigente en materia de Bienestar Animal.

### **Implicación de toda la cadena de suministro**

Los principios de Bienestar Animal que informan esta Política se aplicarán en toda la cadena de suministro, y serán asumidos como propios por las empresas proveedoras del Grupo EROSKI de los productos afectados.

### **Promoción del Bienestar Animal**

En el Grupo EROSKI fomentaremos la inclusión de principios y prácticas de Bienestar Animal en nuestra cadena de suministro, incluyendo los productos procesados con ingredientes de origen animal, y promoviendo la mejora de los estándares de Bienestar Animal entre las empresas proveedoras de otras marcas no propias del Grupo EROSKI.

En el Grupo EROSKI promoveremos el consumo de productos de bienestar animal entre sus clientes a través de etiquetados claros y transparentes que permitan una elección responsable por parte de las personas consumidoras.

En el Grupo EROSKI, en coherencia con nuestra naturaleza de organización de consumidores, formaremos e informaremos a las personas consumidoras en lo relativo al Bienestar Animal, como actor proactivo y responsable en la adopción de pautas de consumo responsable y sostenible en la sociedad.

## **D. Estándares y compromisos**

Los anteriores principios se concretan en directrices que se basan principalmente en la adopción del estándar Welfair, en el ECC o Compromiso Europeo del Pollo y en los estándares Global G.A.P. para el pescado de crianza (acuicultura), estándares que se describen a continuación.

Principales estándares de referencia:

- **Welfair:** El sello Welfair promueve el Bienestar Animal sobre la base de los estrictos estándares europeos Welfair Quality y AWIN, que evalúan la alimentación, el alojamiento, la salud y el comportamiento natural. La certificación conlleva la inspección y supervisión anual a las granjas y mataderos por parte de examinadores formados en protocolos europeos de Bienestar Animal. Esta formación y seguimiento se lleva a cabo desde el IRTA (Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias) y el centro tecnológico Neiker.
- **Compromiso Europeo del Pollo:** El Compromiso Europeo del Pollo es un acuerdo voluntario promovido por 36 organizaciones de 19 países que

impulsan la mejora de los estándares de Bienestar Animal de pollo de engorde. Exige el cumplimiento en 2026 de diversos requisitos (relativos a la densidad de las instalaciones, la elección de especies de crecimiento lento, la iluminación y la calidad del aire, entre otros) que superan las actuales exigencias mínimas que establece la legislación. No obstante, las asociaciones impulsoras del ECC han comunicado en 2023 que los retos económicos y geopolíticos imprevistos, que han supuesto grandes problemas para la industria, requieren pasar de una fecha límite general de 2026 a un enfoque más flexible. Trabajando con las empresas caso por caso, acordarán plazos ambiciosos y alcanzables para implantar el Compromiso Europeo del Pollo (ECC) en sus cadenas de suministro.

- GLOBAL G.A.P.: La norma GLOBAL G.A.P. para la acuicultura es un conjunto internacional de normas que abarcan toda la cadena de suministro de la producción de productos del mar. Reconocida por más de 100 países y por la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI), la norma GLOBAL G.A.P. ofrece orientación sobre producción sostenible, seguridad y salud de los trabajadores y calidad de los productos, lo que permite a las organizaciones seguir el ritmo de la creciente demanda de las personas consumidoras y los minoristas de productos del mar de alta calidad y con un alto nivel de bienestar. La norma también demuestra a las personas consumidoras y a los minoristas su compromiso con una producción alimentaria segura y sostenible, y puede ayudarle a abrirse paso en nuevos mercados.

## Directrices por tipología de producto

### Pollo

Todo el pollo comercializado con nuestras marcas propias tendrá la certificación Welfair.

Además, en el Grupo EROSKI avanzaremos en el cumplimiento de los elevados estándares de gestión y bienestar animal que supone su adhesión al Compromiso Europeo del Pollo (en la densidad de animales, la elección de especies de crecimiento lento, la iluminación, la calidad del aire, entre otros factores), en el contexto de la necesaria transformación sostenible de los sistemas de crianza mayoritarios.

### Pavo

Todo el pavo comercializado con nuestras marcas propias tendrá la certificación Welfair.

### **Conejo**

Todo el conejo comercializado con nuestras marcas propias tendrá la certificación Welfair.

### **Cordero**

En el Grupo EROSKI trabajaremos para que todo el cordero comercializado con nuestras marcas propias tenga la certificación Welfair, que es irrenunciable en nuestra marca EROSKI NATUR.

### **Porcino**

En el Grupo EROSKI trabajaremos para que todo el porcino comercializado con nuestras marcas propias tenga la certificación Welfair, que es irrenunciable en nuestra marca EROSKI NATUR.

### **Vacuno**

Todo el vacuno de origen nacional comercializado con nuestras marcas propias tendrá la certificación Welfair. En el Grupo EROSKI trabajaremos para la incorporación de este estándar de referencia para el vacuno de nuestras marcas propias que no tenga origen nacional.

En el Grupo EROSKI, para nuestra marca EROSKI NATUR, trabajaremos únicamente con producto avalado por las Indicaciones Geográficas Protegidas (IGP) o, en su defecto, por las Marcas de Calidad referentes en los diferentes orígenes del vacuno de origen nacional, que cuentan con certificaciones de Bienestar Animal propias (Euskal Okela, Ternera de Navarra, Ternera Gallega) o con la certificación Welfair (Ternera Balear, Ternera Provedella, Ternera del Pirineo).

Toda la leche que comercializamos con nuestra marca EROSKI procederá de instalaciones que cuentan con la certificación Welfair.

### **Productos cárnicos frescos elaborados**

Para los productos frescos elaborados que comercializamos con nuestras marcas, en el Grupo EROSKI trabajaremos con empresas proveedoras que cuenten con el sello Welfair, que se irá extendiendo progresivamente hasta dar cobertura a todo el surtido de nuestras marcas.

### **Huevos**

Todos los huevos que comercializamos con nuestras marcas propias procederán de granjas que cuenten con la certificación Welfair.

Además, en el Grupo EROSKI nos comprometemos a no comercializar con nuestras marcas propias huevos procedentes de granjas con gallinas enjauladas, y alcanzaremos ese compromiso en 2026.

Adicionalmente, en el Grupo EROSKI nos comprometemos a eliminar progresivamente el huevo como ingrediente de productos procesados de nuestras marcas propias cuando no procede de granjas de gallinas no enjauladas, y alcanzaremos ese compromiso en 2026.

### **Acuicultura**

Todo el pescado de crianza de acuicultura marina que comercializamos con nuestras marcas propias procederá de instalaciones que cuenten con la certificación Global G.A.P.

### **Otros**

En el Grupo EROSKI velaremos por un uso responsable de los antibióticos en su cadena de suministro, de acuerdo con los compromisos publicados en el Plan Nacional de Resistencias de Antibióticos, en aquellas especies que lo tengan definido.

En el Grupo EROSKI velaremos por un transporte responsable de animales vivos en nuestra cadena de suministro, en cumplimiento del Reglamento Europeo 1/2005, de 22 de diciembre de 2004, relativo a la protección de los animales durante el transporte y las operaciones conexas.

En el Grupo EROSKI estableceremos controles, auditorías y planes de seguimiento a lo largo de nuestra cadena de suministro para velar por el cumplimiento de esta Política.

## **E. Metas**

Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración.

## **F. Modelo de gobierno y supervisión**

El cumplimiento de esta Política debe de impulsarse desde los órganos de más alto nivel de la organización, y para garantizarlo es imprescindible su integración

como marco de trabajo para los equipos del Área Comercial responsables de los productos afectados (y de otros equipos con una implicación menor pero relevante, como Logística y Transporte, y Punto de Venta, en lo relativo a los criterios de trazabilidad y comunicación que apliquen).

Los órganos de administración son el más alto órgano de gobierno responsable de la Política de Bienestar Animal.

## **G. Comunicación de incumplimientos e irregularidades**

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## **H. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario**

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras de Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad. En Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## I. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI. S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad, y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas. Sin perjuicio de otras consideraciones, se atenderá para su posible actualización a los resultados de auditorías externas independientes (como por ejemplo las llevadas a cabo en el cumplimiento de los compromisos como miembro de ISSF o de la cadena de custodia de certificaciones como MSC o Global G.A.P.), auditorías internas sistemáticas de la cadena de suministro (proveedor de producto comercializado con alguna de nuestras marcas, transporte desde origen, plataformas y transporte de distribución y puntos de venta), implantación de la metodología de APCC (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control) y encuestas de percepción a los Grupos de interés.

El Comité de Sostenibilidad se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general en la web corporativa con el fin de garantizar su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

Las personas implicadas por su función en la gestión de los productos afectados deben conocer y aplicar esta Política, así como sus posibles actualizaciones futuras y los criterios de trabajo más pormenorizado que se derivan de ella.

# *Política de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático*

**Grupo EROSKI**

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

Esta Política tiene como finalidad establecer los principios generales y vertebrar las bases que deben regir la estrategia de mitigación y adaptación al cambio climático a nivel del Grupo, así como abordar la determinación, evaluación, gestión o reparación de las incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionadas con las cuestiones de mitigación y adaptación del cambio climático, eficiencia energética, despliegue de energías renovables, entre otros.

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las del Grupo.

## C. Principios o compromisos

En el Grupo EROSKI tenemos el compromiso de convertirnos en una empresa neutra en carbono en el año 2050. Para alcanzar nuestro compromiso, nos basaremos en los siguientes principios fundamentales de actuación, los cuales se irán adoptando de forma gradual en todas nuestras actividades y negocios:

En materia de mitigación del cambio climático:

- Definir y evaluar objetivos de reducción de las emisiones, en el contexto de cada Plan Estratégico, alineados con los objetivos del Acuerdo de París y adaptándolos a las futuras actualizaciones basadas en la ciencia. Elaboraremos un plan de transición que recoja dichos objetivos de reducción.
- Promover el uso eficiente y responsable de la energía, así como hábitos que apoyen esta práctica, involucrando a los Grupos de interés.
- Continuar la transición hacia el abastecimiento de energías renovables, bien a través de la energía que nos suministramos, bien a través de la instalación de paneles fotovoltaicos u otras fuentes renovables.

- Seguir avanzando en la instalación de iluminación LED, la implementación de sistemas automáticos y la sustitución de refrigerantes por otros con menor potencial de calentamiento atmosférico (PCA).
- Renovar de manera paulatina la flota de transporte por vehículos con menores emisiones de GEI.
- Impulsar la innovación en tecnologías más eficientes y menos intensivas en la emisión de gases de efecto invernadero e ir introduciéndolas progresivamente en las instalaciones y actividades del Grupo.
- Aplicar la jerarquía de gestión de residuos (este punto se desarrolla en mayor profundidad en nuestra Política de Economía Circular).

En materia de adaptación al cambio climático:

- Integrar el cambio climático en los procesos internos de planificación estratégica y de toma de decisiones, así como en el análisis, gestión y reporte de los riesgos, considerando las directrices del *Task Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD) y del estándar IFRS S2 *Climate-related Disclosures*, o de otros estándares de referencia, con el objetivo de mejorar la gobernanza climática y proporcionar información sobre riesgos y oportunidades, lo que favorecerá la resiliencia de la empresa.
- Contribuir a la concienciación de la sociedad sobre el cambio climático, sus impactos y posibles soluciones, así como la urgencia de actuar, mediante iniciativas enfocadas en la generación de conocimiento y en la movilización y promoción de la acción climática. Todo esto se llevará a cabo en línea con el compromiso del Grupo EROSKI de respetar el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible para todas las comunidades en las que operamos.
- Promover el conocimiento y la capacitación interna de las personas trabajadoras del Grupo EROSKI sobre el cambio climático.
- Traccionar a la cadena de valor y promover el conocimiento en materia de cambio climático e incentivar la adopción de prácticas relativas a la reducción de la huella carbono, con especial foco en las empresas proveedoras más pequeñas y que cuentan con menos recursos para destinar a estos fines.

- Apoyar los principales hitos de la agenda climática global en materia de cambio climático.
- Establecer un sistema de gestión ambiental (SGA) para el Grupo EROSKI, que facilite la evaluación, análisis, gestión y reducción de los riesgos medioambientales, así como la mejora en la gestión de recursos y la optimización de inversiones y costos, incorporando las variables climáticas pertinentes.

Esta Política se alinea con los ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), 9 (Industria, innovación e infraestructura), 12 (Producción y consumo responsables) y 13 (Acción por el clima).

## D. Metas

En el Grupo EROSKI tenemos el compromiso de convertirnos en una empresa neutra en carbono en 2050. Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración y los avances serán divulgados en el informe de sostenibilidad, tal y como regula la Directiva 2022/2464.

## E. Modelo de gobierno y supervisión

Es competencia del órgano de administración de la sociedad y de las sociedades del Grupo EROSKI, la supervisión del desempeño de los objetivos incluidos en los planes de gestión y estratégicos en materia de acción climática. Es responsabilidad del Comité de Sostenibilidad proponer y asesorar a Consejo de Dirección en la elaboración y adopción de los objetivos relacionados con el cambio climático. Para ello, el Comité cuenta con la colaboración de los negocios como de las direcciones corporativas y del departamento de Sostenibilidad. Asimismo, reporta al Consejo de Dirección sobre la ejecución de dichos objetivos y sus posibles desviaciones y sugiere las mejoras en la materia que estime conveniente.

Por su parte, el Comité de Auditoría y Cumplimiento supervisa la eficacia del sistema de control interno y gestión de riesgos de los objetivos en esta materia.

El departamento de sostenibilidad supervisará la implantación y el cumplimiento de esta Política en colaboración con aquellos departamentos involucrados en la consecución de los objetivos y metas fijadas y que reportará al Comité de Sostenibilidad.

## F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## G. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras del Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## H. Aprobación, difusión y control

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política, aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas.

El Comité de Sostenibilidad se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general en la web corporativa con el fin de garantizar su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades

## I. Glosario

### TCFD

Las siglas en inglés de *Task Force on Climate-related Financial Disclosure*). El Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) creó el Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD) en 2015 para mejorar y aumentar la divulgación de información financiera relacionada con el clima.

En 2017, el TCFD publicó recomendaciones de divulgación financiera relacionadas con el clima diseñadas para ayudar a las empresas a proporcionar mejor información para apoyar la transparencia del mercado y una asignación de capital más informada.

Las recomendaciones de divulgación se estructuran en torno a cuatro áreas temáticas que representan elementos fundamentales del funcionamiento de las empresas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y métricas y objetivos. Las cuatro recomendaciones están interrelacionadas y respaldadas por 11 recomendaciones de divulgación que completan el marco con información que debería ayudar a los inversores y a otros a comprender cómo las organizaciones informantes piensan y evalúan los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.

Tras la publicación de las recomendaciones del TCFD, el FSB solicitó al Grupo de Trabajo que promoviera la adopción del marco del TCFD, proporcionando orientación adicional, apoyando los esfuerzos educativos, supervisando las prácticas de divulgación financiera relacionadas con el clima en términos de su alineación con las recomendaciones del TCFD, y preparando informes anuales de situación hasta 2023.

Tras la publicación del Informe de Situación 2023 del Grupo de Trabajo, a petición del CEF, el TCFD se ha disuelto.

[Task Force on Climate-Related Financial Disclosures | TCFD \(fsb-tcfd.org\)](https://www.fsb-tcfd.org/)

### **IFRS S2 Climate-related Disclosures**

En marzo de 2022, el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB, por sus siglas en inglés) publicó el Borrador de IFRS S2 Climate-related Disclosures, integrando y desarrollando las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) e incorporando requisitos de divulgación basados en la industria derivados de las Normas SASB. IFRS S2 establece los requisitos para divulgar información sobre los riesgos y oportunidades de una entidad en relación con el clima. En particular, la NIIF S2 exige que una entidad revele información que permita a los usuarios de los informes financieros con fines generales comprender:

- Los procesos de gobierno, controles y procedimientos que la entidad utiliza para vigilar, gestionar y supervisar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.
- La estrategia de la entidad para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.
- Los procesos que utiliza la entidad para identificar, evaluar, priorizar y supervisar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima, incluyendo si esos procesos están integrados en el proceso general de gestión de riesgos de la entidad y cómo lo están.
- El rendimiento de la entidad en relación con sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima, incluidos los avances hacia cualquier objetivo relacionado con el clima que se haya fijado, y cualquier objetivo que esté obligada a cumplir por ley o reglamento.

[IFRS - IFRS S2 Climate-related Disclosures](#)

# *Política de Pesca y Acuicultura Sostenibles*

**Grupo EROSKI**

---

Versión	Fecha	Acciones
001	27-02-2025	Aprobada por el Consejo Rector Eroski S. Coop.



## A. Finalidad

La presente Política de Pesca Sostenible establece los principios y criterios de actuación en relación con los productos del mar (pescado y marisco, fresco y congelado, y conservas de pescado), así como para los productos de pesca de crianza (acuicultura) que se comercializan en las tiendas de nuestra red comercial con alguna de nuestras marcas propias.

Esta Política debe considerarse como complementaria a la Política de Bienestar Animal en lo que corresponde al pescado de crianza (acuicultura).

## B. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo EROSKI, relacionadas en las Cuentas Anuales Consolidadas de EROSKI S. Coop., y consecuentemente a todas sus personas administradoras, trabajadoras, socias trabajadoras y directivas que conforman sus áreas con independencia del lugar donde desarrollen su actividad.

También resulta de aplicación a las personas proveedoras y al resto de las personas socias comerciales.

En aquellas sociedades participadas no controladas en las que esta Política no sea de aplicación, la Sociedad promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus Políticas propias con las de la Sociedad.

## C. Principios, compromisos, directrices y estándares

La conservación de mares y océanos, y la protección de su biodiversidad en el marco del aprovechamiento racional de los recursos marinos constituyen, según las Naciones Unidas, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En coherencia con nuestra naturaleza de organización de consumidores y de empresa de distribución socialmente responsable, estamos comprometidos con la comercialización de productos pesqueros sostenibles, en la certeza de que es

la propuesta de valor idónea para facilitar a los consumidores opciones de consumo para una vida más saludable, responsable y sostenible.

Para materializar dicho compromiso, nuestra Política integra los siguientes principios y criterios que de ellos dimanar, en coherencia con los más extendidos y reputados estándares internacionales.

### **Grupo EROSKI velará por la sostenibilidad de su oferta comercial**

En el Grupo EROSKI incorporamos la sostenibilidad de los recursos pesqueros como eje de construcción de nuestra oferta comercial.

En el Grupo EROSKI revisamos y actualizamos nuestra oferta comercial en atención a la evolución que, en sostenibilidad, se produzca en las diferentes fuentes potenciales de aprovisionamiento.

### **Grupo EROSKI no comercializará productos procedentes de pesca ilegal**

En el Grupo EROSKI no comercializamos productos procedentes de pesca ilegal, no reglamentada o no declarada.

En el Grupo EROSKI garantizamos la trazabilidad de los productos que forman parte de la oferta comercial, como medida efectiva contra la pesca ilegal.

En el Grupo EROSKI disponemos de medidas eficientes de control y auditoría para afianzar este compromiso en la cadena de suministro.

En el Grupo EROSKI no participamos en el comercio de aletas de tiburón.

### **Grupo EROSKI respetará las tallas mínimas**

En el Grupo EROSKI no comercializamos ejemplares cuya talla no cumple con los mínimos establecidos por la legislación aplicable.

En el Grupo EROSKI trabajamos para establecer tallas mínimas superiores a las establecidas por la normativa con el objetivo de facilitar la regeneración de los recursos pesqueros.

En el Grupo EROSKI disponemos de medidas eficientes de control y auditoría para afianzar este compromiso en la cadena de suministro.

### **Grupo EROSKI fomentará las artes de pesca sostenibles**

En el Grupo EROSKI fomentaremos la utilización de artes de pesca sostenibles por parte de nuestras empresas proveedoras, como anzuelo para pescado grande y cerco para pescado pequeño.

En el Grupo EROSKI, en cuanto al bonito fresco que comercializamos, nos aprovisionamos mayoritariamente de bonito pescado con anzuelo. Además, potenciaremos la compra en los lugares de descarga más cercanos, priorizando el producto local.

En concreto, para las conservas de bonito y atún comercializadas con nuestra marca:

- Excluimos cualquier tipo de arte de pesca distinto a la caña. Desde 2016, en el Grupo EROSKI comercializamos exclusivamente bonito del norte pescado a caña, arte de pesca considerado como el más sostenible.
- Solo comercializamos atún pescado legalmente, con licencia, declarada a las autoridades (Organizaciones Regionales de Pesca, ORP) y reglamentada por organismos oficiales.
- No permitimos los descartes de atún: todo atún pescado no se devuelve al mar, incluso aunque esto obligue al barco a volver a puerto al cumplir antes su capacidad de carga.
- Exigimos el respeto de las vedas y paradas dictadas por las Organizaciones Regionales de Pesca (ORP) o, en su lugar, el Comité Científico de la International Seafood Sustainability Foundation (ISSF).
- Exigimos minimizar al máximo la pesca incidental de especies no objetivo (bycatch de tiburón, tortuga, delfín o benjamines, entre otros), gracias a dispositivos de concentración de pescado (FAD) no enmallantes, de sondas detectoras del tamaño y la especie de los bancos de peces bajo los FAD y de sistemas de ultrasonidos para ahuyentar a especies protegidas.
- Exigimos la correcta liberación de especies vivas descartadas. Esto implica formación adecuada a la tripulación y la instalación de sistemas de toboganes que permitan devolver con vida a las especies protegidas y no objetivo.

- Admitimos la postura de ISSF sobre el uso permitido de FAD como elemento necesario para la pesca a cerco de atún. ISSF y su Comité Científico defienden que el uso de FAD no supone una amenaza en sí misma al stock mundial de atún y sostiene que el verdadero problema no está en los FAD sino en el crecimiento desmesurado de la flota atunera mundial. En consecuencia, establece el compromiso de comprar atún a armadores que no aumenten su flota (con la excepción de que se sustituya un atunero por otro que deja de operar). Igualmente, en el Grupo EROSKI admitimos el compromiso de ISSF en lo relativo a trabajar en el desarrollo de FAD no enmallantes y fabricados en material biodegradable, así como los de limitar el número de FAD por barco y llevar un registro de FAD con su posición, cuyas capturas deben ser comunicadas.
- No admitimos que nuestras empresas proveedoras empleen como FAD naturales a animales muertos como ballenas.
- No aceptamos el suministro de pescado capturado por buques que se encuentren en alguna lista IUU (o listas negras) oficial de cualquier Organización Regional de Pesca (ORP).
- Exigimos una absoluta trazabilidad: certificado de pesca, barco con licencia de pesca (pesca legal), nombre y matrícula universal del barco que lo ha pescado, fecha, arte de pesca, puerto de descarga.
- Exigimos el registro de los barcos en el PVR (registro de autocontrol de atuneros sobre cumplimiento de los principios ISSF), así como la disposición de un Número de Matrícula Universal (IMO) para conocer todo lo que haya hecho o pescado dicho barco en cualquier zona del mundo.
- Exigimos la verificación de estos requisitos gracias a un observador a bordo o mediante cámaras.
- Exigimos la asunción de estos principios a todas nuestras empresas proveedoras, y verificamos su cumplimiento mediante auditoría externa desarrollada por entidades de reconocido prestigio internacional como AZTI y MRAG.
- Orientaremos nuestras compras en consideración a las recomendaciones de ISFF en relación con, entre otros factores, información sobre caladeros con problemas de biomasa o sobrepesca.
- Desarrollaremos un documento de criterios de trabajo más pormenorizado, como parte de nuestro marco de trabajo con las

empresas suministradoras, que siempre cumplirá las directrices contenidas en esta Política, en relación con el bonito y el atún, dada su especial relevancia para los consumidores, su relevancia en nuestra propuesta comercial y las especificidades propias de su cadena de suministro global.

### **Grupo EROSKI fomentará los productos sostenibles y certificados**

En el Grupo EROSKI privilegiaremos la presencia de productos pesqueros sostenibles, preferentemente certificados, en nuestra oferta comercial de productos extractivos y de acuicultura.

Los productos de nuestra marca propia EROSKI NATUR deberán contar con una certificación de sostenibilidad avalada por *Global Sustainable Seafood Initiative* (GSSI) que acredite su rigurosidad.

En el caso de los productos de acuicultura comercializados con nuestra marca propia EROSKI NATUR, es preceptivo que las empresas proveedoras acrediten procesos y sistemas sostenibles, preferentemente certificados con estándares como Global Gap o similares, que velen por prácticas sostenibles en:

- El análisis del impacto medio ambiental de la granja.
- El control periódico de la inocuidad alimentaria.
- El control de la calidad del agua.
- El control de la trazabilidad del producto.
- El adecuado uso del caudal.
- El consumo adecuado de pienso (lo que redundará en un mejor cuidado del fondo marino y un mejor aprovechamiento del recurso de la pesca).
- El control de fugas (limitando así la proliferación de especies invasoras).
- El establecimiento de medidas de bienestar animal.
- La garantía de adecuadas condiciones laborales.
- El establecimiento de sistemas de gestión de calidad.
- El análisis de peligros y puntos críticos de control, entre otros aspectos.

En el Grupo EROSKI dispondremos de medidas eficientes de control y auditoría para afianzar este compromiso.

En el Grupo EROSKI preconizamos la comercialización de especies amparadas por certificaciones referentes en el sector, como MSC (*Marine Stewardship Council*, organización que impulsa el principal sello de producto sostenible en pesca de especies salvajes), entre otras.

En el Grupo EROSKI acreditamos la fiabilidad de nuestra cadena de suministro a través de auditorías externas y certificaciones. En concreto, la cadena de suministro está certificada bajo los exigentes estándares MSC y GGN a partir de una auditoría externa independiente, demostrando la integración de sus principios en la operativa, los procesos de trabajo y los sistemas e indicadores de gestión.

En el Grupo EROSKI manifestamos nuestra voluntad de colaboración con las entidades certificadoras en la divulgación de las buenas prácticas usando los medios a su alcance, tanto de cara a las personas consumidoras cuanto en el ámbito profesional de la industria.

### **Grupo EROSKI potenciará los proveedores locales**

En el Grupo EROSKI potenciaremos la presencia de productos procedentes de cofradías y empresas proveedoras locales en nuestra oferta de productos pesqueros con el objetivo de optimizar el impacto ambiental de nuestra propuesta comercial, así como para favorecer el desarrollo económico y social del entorno más cercano.

El Grupo EROSKI es un agente activo y colaborador en la evolución del sector primario local hacia estándares de creciente sostenibilidad, estimulado la adopción de certificaciones de sostenibilidad.

### **Grupo EROSKI reducirá el impacto ambiental de la actividad de distribución comercial de la pesca**

En el Grupo EROSKI prevenimos el impacto ambiental de nuestra actividad mediante la incorporación del concepto de economía circular, la eficiencia logística, la mejora de la cadena de frío, la sustitución o reciclado de los envases y embalajes, la sistematización del proceso de suministro (logística directa), la reducción del desperdicio alimentario y la valorización de residuos y subproductos, entre otras medidas. Así:

- Optimizamos nuestros procesos logísticos para reducir los plazos de aprovisionamiento, mejorar el cálculo de las cantidades servidas, rediseñar...
- Valorizamos los residuos y subproductos generados en los puntos de venta mediante su retorno a puntos propios de consolidación y posterior reciclaje.
- Reducimos nuestra huella ambiental:
  - Potenciando la compra local, lo que redundará en la reducción de las distancias recorridas (con el ahorro energético y de emisiones correspondientes).
  - Minimizando el uso de envases de polímero expandido, que se sustituye por cajas reutilizables.
  - Reciclando las cajas de poliestireno expandido (las cajas de “corcho” blanco).
  - Permitiendo la compra a granel a la clientela que así lo desee, aceptando los envases que puedan aportar y ofreciendo la adquisición de envases reutilizables aptos para esta función, según normativa.
  - Gestionando adecuadamente según normativa los residuos orgánicos (SANDACH y biorresiduos) que la actividad comercial de los productos afectados por esta Política genera en Plataformas Logísticas y en los puntos de venta.

### **Grupo EROSKI será transparente en su etiquetado y comunicación con los consumidores**

En el Grupo EROSKI desarrollaremos una Política de comunicación transparente en lo relativo a nuestra Política de pesca sostenible.

En el Grupo EROSKI llevaremos a cabo el etiquetado de los productos frescos con pleno cumplimiento de la normativa aplicable, informando del arte de pesca y de la zona de pesca.

En el Grupo EROSKI llevaremos a cabo el etiquetado de los pescados en conserva comercializados con nuestras marcas propias con pleno cumplimiento de la normativa aplicable y, más allá de ese cumplimiento, informando sobre el arte de pesca y la zona de pesca.

### **Grupo EROSKI colaborará con los Grupos de interés del sector pesquero**

En el Grupo EROSKI mantenemos fluidas relaciones de escucha y colaboración con personas y entidades representantes de los diversos Grupos de interés en el marco de los productos pesqueros. Así:

Escuchamos y colaboramos con entidades del tercer sector orientadas a la protección del medio ambiente.

Escucha e integramos, en coherencia con nuestra naturaleza de organización de personas consumidoras, las demandas, inquietudes, necesidades y aportaciones de las mismas.

Mantenemos firmes compromisos de colaboración con autoridades e instituciones, comunidades locales, organizaciones sectoriales y empresas proveedoras, contribuyendo a asentar una actitud consciente y favorable hacia el consumo responsable.

En el Grupo EROSKI trabajamos en colaboración con la *International Seafood Sustainability Foundation* (ISSF), principal entidad de referencia en relación con la pesca del atún, asumiendo el cumplimiento de las exigentes prácticas que preconiza.

### **Grupo EROSKI será activo en la formación e información de los consumidores**

En el Grupo EROSKI desarrollaremos campañas informativas e iniciativas formativas dirigidas a sensibilizar y a formar a las personas consumidoras en el ámbito de la pesca sostenible, con el objetivo de despertar su sensibilidad y capacitación para el ejercicio de un consumo más consciente y sostenible.

En el Grupo EROSKI integraremos esta línea de trabajo en los cauces y soportes de contacto (corporativos, consumeristas y comerciales) con la clientela y las personas consumidores.

Desde el Grupo EROSKI seremos un agente proactivo en la divulgación de la importancia de la sostenibilidad, con campañas concretas en la red de tiendas y medios de comunicación (radio/TV, medios propios, actuaciones desde los proyectos formativos e informativos, etc.).

## **D. Metas**

Las metas en materia de la presente Política serán revisadas anualmente en el marco de aprobación del plan de gestión por el órgano de administración y los

avances serán divulgados en el informe de sostenibilidad, tal y como regula la Directiva 2022/2464.

## E. Modelo de gobierno y supervisión

El cumplimiento de esta Política debe de impulsarse desde los órganos de más alto nivel de la organización, y para garantizarlo es imprescindible su integración como marco de trabajo para los equipos del Área Comercial responsables de los productos afectados (y de otros equipos con una implicación menor pero relevante, como Logística y Transporte, y Punto de Venta, en lo relativo a los criterios de trazabilidad y comunicación que apliquen).

Los órganos de administración son el más alto órgano de gobierno responsable de la Política de Pesca Sostenible.

## F. Comunicación de incumplimientos e irregularidades

Se harán llegar las comunicaciones en cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la presente Política, de forma anónima o nominativa, de buena fe y sin temor a represalias, a través del canal interno de información, de la manera establecida en la Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante correspondiente.

Asimismo, y con independencia del canal interno de información, internamente existe además la vía jerárquica y societaria para trasladar las informaciones que así se consideren.

## G. Obligación de cumplimiento y sistema disciplinario

Todas las personas administradoras, directivas, socias y trabajadoras de Grupo EROSKI tienen el deber de respetar y cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad. En el Grupo EROSKI no toleramos ningún tipo de incumplimiento de la presente Política.

En el supuesto de que alguna de las personas anteriormente mencionadas infrinja alguna de estas disposiciones, el Grupo EROSKI, atendiendo las circunstancias del

caso, adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas, entre las que se incluyen, en su caso, la expulsión, así como otras posibles actuaciones y/o sanciones legales.

## H. Aprobación, difusión y control de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo Rector de EROSKI S. Coop., previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección, entrando en vigor desde el mismo momento de su aprobación. Asimismo, los órganos de administración de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política aprobarán, en su caso, su adhesión a la presente Política.

En las sociedades del Grupo EROSKI, la entrada en vigor de la Política coincidirá con su aprobación por los respectivos órganos de administración.

Las modificaciones a la Política serán aprobadas previa propuesta del Comité de Sostenibilidad y Consejo de Dirección cuando lo considere conveniente para asegurar su alineación con las normativas vigentes y los avances en mejores prácticas. Sin perjuicio de otras consideraciones, se atenderá para su posible actualización a los resultados de auditorías externas independientes (como por ejemplo las llevadas a cabo en el cumplimiento de los compromisos como miembro de ISSF o de la cadena de custodia de certificaciones como MSC o Global GAP), auditorías internas sistemáticas de la cadena de suministro (proveedor de producto comercializado con alguna de nuestras marcas, transporte desde origen, plataformas y transporte de distribución y puntos de venta), implantación de la metodología de APCC (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control) y encuestas de percepción a los Grupos de interés.

El Comité de Sostenibilidad se asegurará de la difusión de esta Política poniéndola a disposición del público general en la web corporativa con el fin de garantizar su cumplimiento, prevenir, mitigar y remediar las incidencias reales y potenciales, abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

Las personas implicadas por su función en la gestión de los productos afectados deben conocer y aplicar esta Política, así como sus posibles actualizaciones futuras y los criterios de trabajo más pormenorizado que se derivan de ella.

## I. Glosario

### **APPCC (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control)**

APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico) es el sistema preventivo de gestión de la inocuidad alimentaria de aplicación a toda la cadena alimentaria, desde la producción primaria a la distribución minorista.

A pesar de que el nacimiento de este sistema fue en los años 60, en 1993 la Comisión del Codex Alimentarius aprobó las Directrices para la Aplicación del Sistema de Análisis de Peligros y de Puntos De Control Crítico (APPCC) lo cual supuso el establecimiento a nivel mundial de un único referente para la gestión de la seguridad de los alimentos.

Los principios del APPCC establecidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura para un mundo sin hambre, en inglés *Food and Agriculture Organization* (FAO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) son los siguientes:

- Principio 1. Realizar un análisis de peligros.
- Principio 2. Determinar los puntos críticos de control (PCC).
- Principio 3. Establecer límites críticos.
- Principio 4. Establecer un sistema de vigilancia.
- Principio 5. Establecer medidas correctoras.
- Principio 6. Establecer procedimientos de verificación.
- Principio 7. Establecer un sistema de documentación sobre los procedimientos y registros asociados al APPCC.

[http://www.aecosan.msssi.gob.es/AECOSAN/web/seguridad\\_alimentaria/detalle/guias\\_practicas.htm](http://www.aecosan.msssi.gob.es/AECOSAN/web/seguridad_alimentaria/detalle/guias_practicas.htm)

### **ASC (Aquaculture Stewardship Council)**

El Consejo de Administración de Acuicultura, en inglés *Aquaculture Stewardship Council*, es una organización mundial independiente sin ánimo de lucro que establece un estándar para la pesca sostenible, gestionando un programa de certificación y ecoetiquetado para la pesca de acuicultura.

Fue creada en 2010 por WWF (World Wildlife Fund) y IDH (Dutch Sustainable Trade Initiative).

<http://www.asc-aqua.org/index.cfm?lng=3>

## AZTI

Es un centro tecnológico especializado y excelente que realiza investigación estratégica y aplicada para generar nuevo conocimiento que le permite aportar soluciones integrales e innovadoras a los clientes, base para dinamizar nuevos negocios innovadores para aportarles valor y mejorar su competitividad, contribuyendo con ello al desarrollo económico y social. En concreto, la investigación y la innovación que genera, además de su inversión en tecnología, están orientadas a dotar de mayor competitividad al sector marino y pesquero, sin olvidar que el reto es alcanzar un desarrollo sostenible del entorno, desde una perspectiva integrada.

Elabora patentes en investigación aplicada como por ejemplo el sistema de modelización y simulación de la evolución de la dispersión del flujo de contaminantes vertidos al mar.

<http://www.azti.es/es/sobre-azti/>

## FAD

Dispositivo de concentración de pescado DCP, en inglés *Fish Agregating Device* (FAD)

Los dispositivos de concentración de peces (DCP-FAD en inglés) consisten en una boya flotante y una "alfombra" de unos determinados metros de ancho. La vida vegetal crece rápidamente bajo este dispositivo, que atrae a un gran número de peces: en esencia, se trata de crear nuevas zonas de alta densidad de pesca donde antes no existían.

Si bien los DCP pueden tener impactos ambientales negativos cuando se utilizan de forma imprudente, la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura para un mundo sin hambre) ha estado a la vanguardia del desarrollo de directrices para su uso sostenible, basándose en la experiencia adquirida en todo el mundo.

La FAO se ha dedicado activamente a involucrar a la población -así como las autoridades competentes- para desarrollar mejores prácticas de gestión local y reglas que reduzcan la posibilidad de conflictos y garanticen el uso sostenible de todos los DCP. Estas reglas están refrendadas en acuerdos locales impulsados por los ministerios gubernamentales.

[http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/newsroom/docs/FAD-infographic.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/newsroom/docs/FAD-infographic.pdf)

### **Global Sustainable Seafood Initiative (GSSI)**

La Iniciativa Mundial de Productos Marinos Sostenibles es una asociación público-privada que reúne a cientos de organizaciones diversas de todo el mundo, unidas por el propósito común: de impulsar productos de mar más sostenibles para todos y preservar los recursos acuáticos para el futuro.

GSSI ha desarrollado una herramienta, basada en las directrices de la FAO, creada para impulsar la mejora de la gestión ambiental y la buena gobernanza tanto en los sectores silvestres como en los de cultivo, con la finalidad de reducir la confusión con la proliferación de estándares y brindar confianza, claridad y opciones en productos del mar certificados.

<https://ourgssi.org/>

### **IMO**

Sistema de asignación a los buques para su identificación de un número de matrícula universal por parte de la Organización Marítima Internacional (OMI), en inglés *International Maritime Organisation* (IMO)

El sistema de asignación de un número de la OMI a los buques para su identificación fue introducido en 1987 mediante la adopción de la resolución A.600(15), como una medida destinada a acrecentar la "seguridad marítima y la prevención de la contaminación, así como facilitar la prevención del fraude marítimo". Tenía como finalidad asignar un número permanente a cada buque para su identificación. El número no cambiaría cuando el buque cambiara a otro pabellón o pabellones y se incluiría en los certificados del buque. La implantación de este sistema pasó a ser obligatoria a partir del 1 de enero de 1996.

El número IMO de identificación del buque consiste en las tres letras "IMO", seguidas de un número de siete dígitos asignado por IHS Maritime (anteriormente denominada Lloyd's Register Fairplay) cuando se construye el buque.

IHS Maritime (Information Handling Services) ofrece información y análisis para fundamentar las decisiones en gestión empresarial en sectores muy diversos, entre ellos el de comercio marítimo.

Los números existentes pueden consultarse en el Sistema mundial integrado de información marítima, en la siguiente dirección:

<https://gisis.imo.org/Public/SHIPS/Default.aspx>

### ***International Seafood Sustainability Foundation (ISSF)***

ISSF es una fundación transnacional formada en 2009 por científicos, la industria del atún y la comunidad ambiental no gubernamental cuya misión es fomentar las iniciativas basadas en la ciencia para la conservación a largo plazo y el uso sostenible de las poblaciones de atún, la reducción de la captura incidental y la promoción de la salud del ecosistema.

Desde su creación, la ISSF ha adoptado las medidas de conservación y compromisos para facilitar esta misión con la intención de que los procesadores, comerciantes, importadores, transportistas y otros agentes involucrados consigan una gestión sostenible de las poblaciones de atún a nivel mundial.

<http://iss-foundation.org/who-we-are/governance/strategic-plan/>

### **IUU**

Lista de buques involucrados en actividades de pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR), en inglés *Illegal, Unreported and Unregulated Fishing* (IUU).

La pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (pesca INDNR) agota las poblaciones de peces, destruye los hábitats marinos, distorsiona la competencia, perjudica injustamente a los pescadores legales y fragiliza a las comunidades costeras, especialmente en los países en desarrollo.

La Unión Europea (UE) trabaja para cerrar los resquicios que permiten a los ilegales obtener beneficio de sus actividades.

<http://www.mapama.gob.es/es/pesca/temas/control-e-inspeccion-pesquera/lista-buques-involucrados-pesca-ilegal/>

### **MRAG**

Grupo de evaluación de los recursos marinos, en inglés *Marine Resources Assessment Group* (MRAG). Es una empresa de consultoría dedicada a la promoción del uso sostenible de los recursos naturales.

Ofrece asesoramiento y acciones prácticas para todos los aspectos relacionados con la gestión sostenible y gobernanza de los recursos acuáticos vivos, además de con la protección del medio ambiente y la biodiversidad de todos los sistemas marinos y de agua dulce mundiales.

<http://www.mrag.co.uk/>

## MSC (Marine Stewardship Council)

El Consejo de Administración Marina, en inglés *Marine Stewardship Council*, es una organización mundial independiente sin ánimo de lucro fundada en 1997 que establece un estándar para la pesca sostenible, gestionando un programa de certificación y ecoetiquetado para la pesca salvaje.

<https://www.msc.org/acerca-del-msc/vision-y-mision>

## Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El 25 de septiembre de 2015, se adoptaron por los gobiernos y líderes mundiales, un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años.

Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro.

Los ODS conllevan un espíritu de colaboración y pragmatismo para elegir las mejores opciones con el fin de mejorar la vida, de manera sostenible, para las generaciones futuras. Proporcionan orientaciones y metas claras para su adopción por todos los países en conformidad con sus propias prioridades y los desafíos ambientales del mundo en general.

Para alcanzar estas metas, todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil.

- Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
- Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

- Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
- Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15: Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
- Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

### **Organizaciones Regionales de Pesca (ORP)**

Las organizaciones regionales de pesca son organizaciones internacionales de países que tienen intereses pesqueros en una zona determinada. Algunas gestionan todas las poblaciones de peces que se encuentran en una zona concreta y otras tienen por objeto especies altamente migratorias, especialmente túnidos, en extensiones geográficas más amplias.

Las organizaciones están abiertas tanto a los países de la región de que se ocupan ("estados ribereños") como a los que tienen intereses en sus caladeros. Algunas ORP son puramente consultivas, pero la mayoría están facultadas para establecer límites de capturas y esfuerzo pesquero, medidas técnicas y obligaciones de control de conformidad con el Código de Conducta para la pesca responsable y de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura para un mundo sin hambre).

Por especies:

- Comisión Internacional para la conservación del atún Atlántico (ICCAT) <http://www.iccat.int/es>
- Comisión Interamericana del atún tropical (CIAT) <http://www.iattc.org>
- Comité de túnidos del Océano Índico (CTOI) <http://www.iotc.org>
- Comisión ballenera Internacional (CBI) <http://iwc.int>
- Comisión para la conservación del atún rojo del Sur (CCSBT) <http://www.ccsbt.org>

Por ámbito geográfico:

- Organización de pesquerías del Atlántico Noroccidental (NAFO) <http://nafo.int>
- Organización de pesquerías del Atlántico Nororiental (NEAFC) <http://neafc.org>
- Comisión General de Pesca del Mediterráneo (CGPM)
- Comisión para la conservación de los recursos vivos marinos de la Antártida (CCAMLR) <http://ccamlr.org>
- Comité de pesquerías del Atlántico Centro Oriental (CECAF)
- Comisión de Pesca del Atlántico Centro Occidental (COPAGO)
- Organización de las Pesquerías del Sudeste Atlántico (*South East Atlantic Fisheries Organization*, SEAFO) <http://seafo.org>
- Convención de pesca de especies migratorias del Pacífico Oeste y Central (WCPFC)
- Organización de pesquerías de mersales en el Océano Índico del Sur (SIOFA)
- Organización regional de Pesca del Pacífico Sur (SRFMO) <http://southpacificrfmo.org>
- <http://www.fao.org/fishery/rfb/search/es>

### ***ProActive Vessel Register (PVR)***

Registro de autocontrol de atuneros sobre cumplimiento de los principios ISSF, en inglés *ProActive Vessel Register (PVR)*

ISSF impulsa una aplicación innovadora y efectiva para que los propietarios de los atuneros se registren en una lista exclusiva una vez acrediten que cumplen con los principios ISSF.

El proceso de registro se compone de 5 pasos y todos ellos sujetos a una auditoría.

<http://iss-foundation.org/download-monitor-demo/download-info/proactive-vessel-register-pvr-application-process/>

### **Fondo Mundial para la Naturaleza, en inglés WWF (*World Wildlife Fund*)**

Fue creada en 1961. Su misión es detener la degradación ambiental de la Tierra y construir un futuro en el que el ser humano viva en armonía con la naturaleza. Para ello pone en marcha programas para conservar la diversidad biológica mundial, asegurar que el uso de los recursos naturales renovables sea sostenible y promover la reducción de la contaminación y el consumo desmedido.

La sección española se crea en 1968 con el nombre WWF/Adena y posteriormente pasó a ser WWF/España.

<http://www.worldwildlife.org/about>  
<http://www.wwf.es/>

