



Estado de Información No Financiera 2025

CORPORACIÓN HIJOS DE RIVERA S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



KPMG Auditores, S.L.
P.º de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Corporación Hijos de Rivera, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2025

A los Socios de Corporación Hijos de Rivera, S.L.:

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

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

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado EINF.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de doble materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.


Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Corporación Hijos de Rivera, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos de la Ley 11/2018" del citado EINF

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Auditores, S.L.



Silvana Alfaya Bas

17 de abril de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

KPMG AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/00455

SELLO CORPORATIVO 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRINCIPALES CIFRAS EN MATERIA ESG DE 2025	1
2. INFORMACIÓN GENERAL	2
2.1. MODELO DE NEGOCIO	2
2.2. DIVERSIFICACIÓN DEL NEGOCIO	7
2.3. PRINCIPALES MAGNITUDES	8
2.4. VISIÓN ESTRATÉGICA	9
2.5. NUESTRA ESTRATEGIA DE IMPACTO POSITIVO	10
2.6. CONEXIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	13
3. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD	14
4. MEDIOAMBIENTE	17
4.1. RESPONDEMOS AL CAMBIO CLIMÁTICO	20
4.2. CONSUMO Y EXTRACCIÓN DE AGUA	26
4.3. NUESTRO COMPROMISO CIRCULAR	30
5. SOCIAL	35
5.1. COMPROMETIDOS CON NUESTRAS PERSONAS	35
5.2. IMPLICADOS CON NUESTROS CLIENTES, CONSUMIDORES Y PROVEEDORES	60
5.3. CONECTADOS CON LA SOCIEDAD	78
6. GOBERNANZA ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE	90
6.1. UNA ESTRUCTURA SÓLIDA	90
6.2. NUESTRO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	95
6.3. GESTIÓN DE RIESGOS	98
6.4. CRITERIO ÉTICO E ÍNTEGRO	100
7. ANEXOS	106
7.1. PERFIL DEL EINF	106
7.2. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018	108

1. PRINCIPALES CIFRAS EN MATERIA ESG DE 2025

Nuestro impacto ...

...en la economía

945,39 M€
Cifra de negocio

31,69 M€
Total impuesto sobre sociedades

...en la sociedad

2.168
profesionales en plantilla

4,34%
brecha salarial

98,06%
reclamaciones resueltas a 11/03/2026

87,56%
compras a proveedores locales (Península Ibérica)

1.734.430€
inversión en proyectos de contribución social

...en el planeta

63%¹
del total de la energía térmica consumida procede de fuentes renovables (biogás y biomasa)

524
establecimientos con el sello Cervecería Circular

1.977
establecimientos con cerveza de bodega

¹ Cifra correspondiente a las fábricas de cerveza de A Grela y Morás.

2. INFORMACIÓN GENERAL

2.1. MODELO DE NEGOCIO

La fórmula de nuestro éxito se basa en una combinación de tradición artesanal, un ADN creativo e innovador y una constancia inquebrantable. Estos tres ingredientes, poco comunes en un mundo cada vez más estandarizado, nos permiten ofrecer un valor diferencial en toda nuestra cadena de valor.

Fieles a nuestros orígenes, hemos llevado nuestro negocio más allá de las fronteras, manteniendo nuestra esencia independiente e inconformista.

16

Centros de
producción

1.977

Centros de
bodega

23

Centros logísticos

34

Áreas
comerciales

Además, para llegar a todos los clientes y usuarios de forma rápida y eficaz, disponemos de 34 áreas comerciales y 23 centros logísticos en España y Portugal.

El detalle de los principales centros productivos es el siguiente:

FÁBRICAS DE CERVEZA

FÁBRICA DE CERVEZA A GRELA

UBICACIÓN: Polígono Industrial A Grela (A Coruña)
SUPERFICIE: 83.866 m²,
Superficie total ocupada 47.584 m²
Superficie total edificada 73.880 m²
PRODUCCIÓN 2025: 487,2 millones de litros
CAPACIDAD PRODUCTIVA 2025: 509,2 millones de litros

FÁBRICA DE CERVEZA MORÁS

UBICACIÓN: Polígono Industrial Morás (A Coruña)
SUPERFICIE: 466.132 m²
Superficie total ocupada: 76.000 m²
Superficie total edificada: 327.586 m²
PRODUCCIÓN 2025: 76,4 millones de litros
CAPACIDAD PRODUCTIVA 2025: 110 millones de litros

MANANTIALES DE AGUA

CABREIROÁ

UBICACIÓN: Verín (Ourense)
SUPERFICIE: 248.237 m²
PRODUCCIÓN 2025: 135,8 millones de litros
CAUDAL CABREIROÁ: 17,4 litros/segundo
CAUDAL MAGMA DE CABREIROÁ: 13,9 litros/segundo

FONTAREL

UBICACIÓN: Loja (Granada)
SUPERFICIE: 9.648 m²
PRODUCCIÓN 2025: 47,1 millones de litros
CAUDAL: 10 litros/segundo

AGUA DE CUEVAS

UBICACIÓN: Felechosa (Asturias)

SUPERFICIE: 9.157 m²

PRODUCCIÓN 2025: 67,3 millones de litros

CAUDAL: 3,5 litros /segundo

BODEGAS DE VINO

PONTE DA BOGA

UBICACIÓN: Lg. de O Couto, San Paio Castro Caldelas (Ourense) y Lg. de San Adrián, Sacardebois, Parada de Sil (Ourense)

SUPERFICIE: 340.000 m²

PRODUCCIÓN 2025: 325.000 litros

CAPACIDAD PRODUCTIVA 2025: 670.000 litros

QUINTA DO COUSELO

UBICACIÓN: O Rosal (Pontevedra)

SUPERFICIE: 80.000 m²

PRODUCCIÓN 2025: 300.000 litros

CAPACIDAD PRODUCTIVA 2025: 450.000 litros

FRAGAS DO LECER

UBICACIÓN: Monterrei (Ourense)

SUPERFICIE: 280.000 m²

PRODUCCIÓN 2025: 150.000 litros

CAPACIDAD PRODUCTIVA 2025: 200.000 litros

PAZO CASANOVA

UBICACIÓN: Ourense (Ourense)

SUPERFICIE: 200.000 m²

PRODUCCIÓN 2025: 70.000 litros

CAPACIDAD PRODUCTIVA 2025: 200.000 litros

OTRAS BEBIDAS

CUSTOMDRINKS

UBICACIÓN: Chantada (Lugo)

SUPERFICIE: 35.000 m²

PRODUCCIÓN 2025: 9,7 millones de litros

CAPACIDAD PRODUCTIVA 2025: 15 millones de litros

MÁS ESTRELLA GALICIA

En 2025 se inauguró oficialmente la fábrica de Morás, con una capacidad anual en una primera fase de 110 millones de litros y con 118 puestos de trabajo directos.

UNA ESTRUCTURA SÓLIDA

Actualmente, en Corporación Hijos de Rivera (en adelante la Corporación o el Grupo) contamos con un total de 50 empresas, todas ellas con un denominador común: prestar el mejor servicio a nuestros clientes, apostando por la mejora continua y la generación de un impacto positivo en toda nuestra cadena de valor.

Entidades pertenecientes a Corporación Hijos de Rivera

CORPORACIÓN HIJOS DE RIVERA, S.L.		
HIJOS DE RIVERA, S.A.U. <i>Negocio cerveza</i> <i>Negocio agua</i> <i>Negocio sidra y bebidas funcionales</i> <i>Distribución</i>	GRUPO MANANTIALES CON ORIGEN ÚNICO, S.L.U. AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.U. AGUAS DE CUEVAS, S.A.U. AGUAS EL PILAR, S.L.U. AGUAS ENVASADAS EN FORMATOS ESPECIALES, S.L.U.	
	AUARA EMPRESA SOCIAL, S.L.	
	CERVINTER, S.L.U.	
	JUSTDRINKS, LDA.	
	CUSTOMDRINKS, S.L.U. FORMENTERA MEDITERRANEAN SPIRITS, S.L. VANAGANDR DESTILERÍAS, S.L.U.	
	ESTRELLA DE GALICIA IMPORTAÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE BEBIDAS E ALIMENTOS, LTDA. <i>Internacionalización</i>	
	ESTRELLA GALICIA INTERNACIONAL, S.L.U. <i>Internacionalización</i>	CERVEZAS ESTRELLA GALICIA MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V.
BALEARIC BEVERAGE DISTRIBUTORS, INC.		
RIVERA BUSINESS TRADE SHANGHAI CO., LTD.		
ESTRELLA GALICIA UK, LTD.		
ESTRELLA GALICIA ITALIA, SRL		

CORPORACIÓN HIJOS DE RIVERA, S.L.				
CRAFT STARS OF THE WORLD, S.L.U. <i>Craft, cerveza, cultura, marcas</i>	FABRICA DE CERVEJAS PORTUENSE PRHM TPRT, S.A.			
	CARLOW CRAFT BREWERY, LTD.	URBAN BREWING, LTD.		
	CERVEZA TYRIS, S.L.	TYRIS ON TAP, S.L.U.		
	BASQUELAND BREWING COMPANY, S.L.	TAULAVAR, S.L.		
MUNDO ESTRELLA GALICIA, S.L.U. <i>Craft, cerveza, cultura, marcas</i>				
MOVE ESTRELLA GALICIA DIGITAL, S.L.U. <i>Innovación digital y modelos digitales</i>	ONEKEG, S.L.			
	EDUCATION SERVICES VALHALLA, S.L.			
HIJOS DE RIVERA INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.U. <i>Diversificación</i>	DESYMO GESTIÓN Y DESARROLLO DE INMUEBLES, S.L.U.			
	BARES AND ESTRELLAS WINE AND FOOD SERVICES CORPORATION			
	GISTE CERVECERA, S.L.U.			
	RIVERA EUROPE TRADING COMPANY, S.L.U.			
	COSECHA DE GALICIA, S.L.U.	ACHIPÁMPANOS, S.L.		
		PROPLANTAE SANIDAD VEGETAL, S.L.		
		GRANDES PAGOS GALLEGOS DE VITICULTURA TRADICIONAL, S.L.U.	BODEGA Y VIÑEDOS PAZO DE CASANOVA, S.L.U.	
			QUINTA COUSELO, S.L.U.	
			FRAGAS DO LECER, S.L.U.	
			ADEGA PONTE DA BOGA, S.L.	TEMPO SACRO, S.L.U.
PAGOS DE MANDÍN, S.L.U.				
BARES Y ESTRELLAS FOOD SERVICES, S.L.U.	WE SUSTAINABILITY, S.L.			
VOI CHR, S.A.U. <i>Innovación</i>				

EXPANSIÓN INTERNACIONAL

Sentimos pasión por lo que hacemos y por ello queremos compartirlo con el mundo. Hemos expandido nuestro espíritu artesano a lo largo de los cinco continentes, contando con filiales internacionales que nos permiten distribuir nuestros productos a 82 países:



FILIALES INTERNACIONALES

- Estrella de Galicia Importação e Comercialização de Bebidas e Alimentos, Ltda. (São Paulo, Brasil)
- Balearic Beverage Distributors Inc. (Washington, USA)
- Carlow Craft Brewery Limited (Carlow, Irlanda)
- Urban Brewing Ltd. (Dublín, Irlanda)
- Justdrinks Limitada (Loulé, Portugal)
- Fábrica de Cervejas Portuense, PRHM TPRT, S.A. (Oporto, Portugal)
- Rivera Business Trade Shanghai Co. Ltd. (Shanghai, China)
- Bares & Estrellas – Wine & Food Services Corporation (Mandaluyong City, Filipinas)
- Cervezas Estrella Galicia México, S. de R.L., de C.V. (México DF, México)
- Estrella Galicia UK, LTD. (Londres, UK)
- Estrella Galicia Italia, SRL (Milán, Italia)

2.2. DIVERSIFICACIÓN DEL NEGOCIO

Además de nuestro principal negocio –la producción, comercialización y distribución de bebidas– apostamos por otros servicios y productos que nos ayudan a seguir creciendo.

DISTRIBUCIÓN

Distribuimos nuestros propios productos, pero también los de otras marcas como las cervezas Budvar, Brewdog, O'hara's, Nortada, Erdinger y Asahi y productos de bodegas como Cillar de Silos, Dominio del Pidio, Vallobera Barcolobo, Enate, Pingus, Val de Vid, Delgado Zuleta, Álvarez Durán, Marqués de Griñon y Sierra Cantabria.

EXPERIENCIAS

MEGA, Mundo Estrella Galicia, se ha convertido, con más de 58.000 visitantes de todo el mundo en el último año, en un museo emblemático, gracias a su carácter experiencial y divulgativo. En este espacio se puede ver, oler, tocar, probar y sentir la cerveza, su historia y estilos desde diferentes puntos de vista y disciplinas. El Museo celebró su sexto aniversario en un evento con degustación, maridajes de cerveza y productos locales y rock alternativo.

HOSTELERÍA

Compartimos momentos de ocio también a través de nuestros propios locales: La Tita Rivera en Madrid, Vigo y A Coruña y la Cervecería de Cuatro Caminos en A Coruña.

MERCHANDISING

La tienda oficial de MEGA está ligada a nuestras marcas de cerveza más icónicas. En ella se pueden encontrar piezas exclusivas, detalles de coleccionista, kits cerveceros, packs especiales y ediciones limitadas.

DISEÑO

Trasladamos nuestra experiencia en el sector al diseño de interiores, de la mano de Desymo. Su ámbito de trabajo son locales comerciales propios y asociados, mantenimiento y evolución de edificios propios, gestión patrimonial de suelo e inmuebles, ferias y residencial.

2.3. PRINCIPALES MAGNITUDES

Continuamos nuestro recorrido con el propósito de ser la Big Craft Global más amada generando impacto positivo. Un camino marcado por la búsqueda constante de la excelencia, con un fuerte arraigo en nuestro origen.

En el año 2025 iniciamos un nuevo Plan estratégico alcanzando una cifra de negocio récord en la historia de la Corporación.

MAGNITUDES NEGOCIO	2025	2024
Cifra de negocio (M€)	945,39	886,3
Inversiones en inmovilizado (M€)	131	170
Volumen de ventas (Millones de litros)	836	798
Saldo subvenciones de capital (M€)	4,1	2,6
Subvenciones de explotación (M€)	0,26	0,22

INFORMACIÓN FISCAL	2025	2024
Total beneficios consolidados antes de impuesto sobre Sociedades (M€)	145,1	127,7
<i>España</i>	150,4	134,5
<i>Resto de países (Brasil, China, Estados Unidos, Filipinas, México, Portugal, Reino Unido e Italia)</i>	-5,4	-6,8
Total impuesto sobre Sociedades (M€)	31,7	29,4
<i>España</i>	31,3	29,1
<i>Resto de países (Brasil, China, Estados Unidos, Filipinas, México, Portugal, Reino Unido e Italia)</i>	0,4	0,3
Impuesto sobre Sociedades corriente año en curso (M€)	34,1	37,3
<i>España</i>	33,7	37,2
<i>Resto de países (Brasil, China, Estados Unidos, Filipinas, México, Portugal, Reino Unido e Italia)</i>	0,4	0,12

2.4. VISIÓN ESTRATÉGICA

A través de nuestros negocios, aspiramos a generar un impacto positivo en todos los ámbitos y mercados, nacionales e internacionales, en los que desarrollamos nuestra labor. Además, la innovación y digitalización nos ayudan a proporcionar un valor añadido tanto en la elaboración y diseño de nuestros productos como en la relación que establecemos con nuestros grupos de interés y el entorno.

Esta forma de entender el negocio se complementa, además, con el compromiso que tenemos con nuestras propias tradiciones, esas que nos hacen diferenciarnos dentro del mercado y evitan que caigamos en la estandarización.

PLAN ESTRATÉGICO 2025-2027

Para impulsar nuestro modelo de negocio hemos desarrollado el Plan Estratégico 2025–2027, que nos va a guiar en este periodo para seguir cumpliendo nuestro Propósito: ***Ser la Big Craft global más amada, generando impacto+.***

En este plan vertebramos nuestra estrategia a través de cuatro pilares:

- 1. CRECIMIENTO GLOBAL.** Apoyándonos en la internacionalización, alianzas y el crecimiento inorgánico como palancas para desmarcarse de la competencia además de impulsar nuestro portfolio.
- 2. DIFERENCIACIÓN.** Potenciamos la innovación y nuestra marca global centrándonos en los momentos de consumo.
- 3. ORGANIZACIÓN EFICAZ.** Impulsamos nuestro talento, agilidad y la incorporación de herramientas que nos permitan diferenciarnos y eficientar las tareas del día a día a través de la IA/Digitalización.
- 4. IMPACTO POSITIVO.** Trabajamos por ejercer un impacto positivo 360° en nuestro entorno: planeta, origen, personas, aliados y gobernanza. Un impacto positivo diferencial y competitivo.

Nuestra esencia artesana y firme determinación a responder a las preocupaciones e intereses de nuestros empleados, consumidores, proveedores, distribuidores, aliados y sociedad, sitúan el **impacto de nuestra actividad en el núcleo de nuestra estrategia.**

2.5. NUESTRA ESTRATEGIA DE IMPACTO POSITIVO

Contamos con una Estrategia de Impacto Positivo que establece compromisos claros y ambiciosos a nivel social, medioambiental y económico, en torno a cinco ejes: origen, planeta, personas, aliados y gobernanza.

Los pilares de nuestra estrategia de impacto positivo y sus principales componentes son los siguientes:

ORGULLO DE ORIGEN	PLANETA RESISTENTE	PERSONAS TRANSCENDENTES	ALIADOS RESPONSABLES	GOBERNANZA ESENCIAL
<ul style="list-style-type: none"> Economía y Comunidades locales Cultura y Patrimonio gallego 	<ul style="list-style-type: none"> Acción climática Economía circular Cuidado de los ecosistemas Cuidado del agua 	<ul style="list-style-type: none"> Prosperidad laboral y Clima Diversidad, Equidad e Inclusión Consumo y Salud 	<ul style="list-style-type: none"> Agentes de impacto (Empleados) Proveedores responsables y de proximidad Clientes sostenibles Consumidor responsable Inversión y Alianzas de impacto 	<ul style="list-style-type: none"> Gobernanza y Propósito de impacto Asuntos gubernamentales y acción colectiva Ética y Valores Gestión de riesgos Stakeholders y Asuntos materiales
Palancas transversales				
Comunicación, marcas e innovación				

En 2025 el Comité de Impacto, compuesto por nuestro Presidente y los principales directivos del Grupo, ha seguido trabajando en el seguimiento y la toma de decisiones estratégicas para impulsar las diferentes iniciativas que integran el proyecto de impacto positivo.

En 2023, establecimos una serie de compromisos aspiracionales para cada uno de los ejes de la Estrategia de Impacto Positivo que hemos actualizado y alineado en el marco del Plan estratégico 2025-2027:

1. NOS COMPROMETEMOS CON PRODUCTOS DE IMPACTO

Nuestro compromiso se centra en impulsar un crecimiento económico consciente, donde el incremento de la facturación sea el resultado de una oferta de productos con atributos de impacto positivo. No buscamos solo vender más, sino vender mejor, priorizando productos que sean motor de progreso social y regeneración ambiental.

2. AYUDAMOS A NUESTROS CLIENTES EN SU CAMINO HACIA EL IMPACTO POSITIVO

Queremos acompañar a nuestros clientes en su camino hacia el impacto positivo, convencidos de que multiplica el valor que compartimos. Al sumar cada vez más establecimientos a programas con beneficios sociales y ambientales, fortalecemos conjuntamente nuestras prácticas y generamos impacto en toda la cadena de valor.

Nuestro propósito es estar a su lado y seguir desarrollando iniciativas que impulsen comportamientos responsables y sostenibles. Nos proponemos alcanzar el 10% de establecimientos adheridos a programas de impacto en 2027 y llegar al 25% en 2030. Esta meta se enmarca en el eje de Aliados y refleja nuestra apuesta por construir alianzas que logren cambios reales, medibles y duraderos a lo largo de todo el ecosistema.

3. DIRIGIMOS LA INNOVACIÓN HACIA EL IMPACTO POSITIVO

Con rumbo claro y propósito, nuestra innovación es una fuerza de impacto real y medible, y vamos a seguir impulsándola. Lo hacemos desde cuatro ejes que guían nuestra acción: Origen, para impulsar prácticas responsables desde nuestras raíces; Personas, para promover la salud de quienes nos eligen; Aliados, para construir colaboraciones que amplifiquen el bien común; y Planeta, para proteger los recursos y acelerar la transición sostenible

Nuestro compromiso es claro: que el 70% de toda la inversión en innovación en 2030 se destine a iniciativas de impacto. Así, cada euro invertido acelera cambios positivos y extiende sus beneficios a lo largo de toda la cadena de valor.

4. ASEGURAMOS ALINEACIÓN CON MARCOS Y LEGISLACIONES

Aseguramos una gobernanza alineada con los principales marcos y legislaciones. Este compromiso se enmarca en el eje de Gobernanza de nuestra estrategia de impacto positivo: consolidar reglas claras, transparentes y trazables que orienten cada decisión.

SOMOS EMPRESA B CORP

Nuestro camino de esfuerzo y constancia para impulsar el impacto positivo de la Corporación nos ha llevado a incorporarnos en la comunidad B Corp.

Más allá de ser una certificación de referencia, ser B Corp nos vincula a un movimiento internacional de empresas que creemos en el poder transformador de nuestros negocios a la hora de responder a los principales retos globales.

En definitiva, buscamos ser mejores empresas para el mundo, esforzándonos por ejercer un impacto positivo en las personas y el planeta, cumpliendo con los más altos estándares de desempeño ambiental y social, transparencia y responsabilidad.

Seguiremos siendo empresa B Corp: renovaremos nuestra certificación y reforzaremos las prácticas que la sustentan.



5. REDUCIMOS LA INTENSIDAD DE EMISIONES

Nuestro compromiso con el planeta se traduce en una estrategia firme para reducir la intensidad de carbono. Buscamos optimizar nuestros procesos energéticos asegurando que cada etapa contribuya de manera coherente a minimizar nuestro impacto ambiental global.

6. PROMOVEMOS MUJERES EN PUESTOS DE LIDERAZGO

Impulsamos el liderazgo femenino como eje de nuestra transformación, porque la diversidad en la toma de decisiones genera impacto real y medible. Este compromiso se enmarca en el eje Personas de nuestra estrategia de impacto: promover un entorno donde el talento femenino avance, inspire y lidere.

Nos fijamos metas claras: alcanzar un 20% de mujeres en puestos de liderazgo en 2027 y llegar al 40% en 2040. Actualmente estamos redefiniendo los criterios para la consecución de estas metas. Para lograrlo, reforzamos el acceso a oportunidades, la formación y el patrocinio interno, y revisamos procesos para reforzar los criterios justos y transparentes de nuestra selección, desarrollo y promoción. Así, construimos equipos más representativos y tomas de decisión más sólidas, con beneficios que se extienden a todo el Grupo y su cadena de valor.

2.6. CONEXIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Conscientes de la importancia de generar valor compartido, en Corporación Hijos de Rivera impulsamos y promovemos una interacción continua con todos nuestros grupos de interés. Gracias a la escucha activa de sus necesidades, somos capaces de responder a estas, desarrollando vínculos fuertes basados en la transparencia y la confianza.

Contamos con diversas vías de comunicación directa con nuestros grupos de interés:

PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

CONSUMIDORES	Servicio Atención al Cliente Campañas publicitarias Redes sociales Aplicaciones móviles Encuestas de satisfacción	Páginas web de las marcas Locales de hostelería propios Notas de prensa
EMPLEADOS	Encuesta de clima laboral Hub del empleado, App Sedes Blog de noticias corporativas Newsletter Tablones de anuncios Reuniones internas, Teams Plataforma WellWo	EINF Canal Ético Comités de empresa y representación legal Memoria de Impacto Positivo Figura del Human Resource Business Partner (HRBP)
SOCIOS	Consejos de Administración Junta General de Socios Cuentas anuales.EINF Memoria de Impacto Positivo	Canal del Socio Oficina Familiar Consejo de Familia Asamblea Familiar
DISTRIBUIDORES Y PUNTOS DE VENTA	Servicio de Atención al Cliente Servicio de asistencia técnica Aplicaciones móviles Eventos con distribuidores Encuestas de calidad	Catálogos comerciales Participación en ferias sectoriales Locales de hostelería propios
PROVEEDORES	Procedimiento de homologación Evaluación de proveedores Contratos de suministro Calidalia Eventos de patrocinio Workshops Participación en ferias sectoriales Plataforma Jagger	EINF. Memoria de Impacto Positivo Cuestionarios Reuniones Emails y llamadas telefónicas Redes sociales (especialmente LinkedIn) Web corporativa Portal de proveedores
ALIADOS Y SOCIEDAD	EINF. Pacto Mundial Comunidad B Corp Memoria de Impacto Positivo Pertenencia a asociaciones locales Voluntariado corporativo Patrocinios deportivos y culturales Colaboración con ONG y fundaciones	Presencia en eventos y en ferias sectoriales nacionales e internacionales Colaboraciones con universidades y centros de investigación Relaciones con las autoridades fiscales, medioambientales, sanitarias y laborales

3. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Desde Corporación Hijos de Rivera consideramos fundamental entender cómo nuestras actividades influyen en el entorno y las personas que nos rodean. Este conocimiento nos permite potenciar el Impacto Positivo que generamos en el planeta y en las personas y comprender como estos elementos afectan al desarrollo de nuestras actividades.

En relación a las obligaciones de reporte de la Ley 11/2018, el presente Estado de Información no Financiera considera los temas materiales, resultantes del análisis de doble materialidad realizado en 2024 detallando toda la información requerida como símbolo de transparencia alineado con nuestra estrategia de Impacto Positivo.

Por otra parte, dado que el Grupo Corporación Hijos de Rivera es sujeto obligado de los requerimientos de información contemplados en la Directiva (UE) 2022/2464, sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) y del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión por el que se publicaron las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS), con el objetivo de prepararnos para las obligaciones de divulgación futuras en esta materia, durante 2024 y 2025, hemos estado trabajando en el análisis de doble materialidad que las NEIS establecen. A continuación, explicamos en que ha consistido este análisis:

METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS

Para la realización del análisis de doble materialidad, se han tenido en cuenta las directrices estipuladas en la NEIS 1 Requisitos Generales.

El análisis de doble materialidad permite determinar si una cuestión de sostenibilidad es material, considerando dos dimensiones:

- **Materialidad de impacto:** cuando la empresa genera impactos significativos (positivos o negativos, reales o potenciales) sobre las personas o el medio ambiente.
- **Materialidad financiera:** cuando una cuestión puede tener, o se espera razonablemente que tenga, efectos financieros materiales sobre la empresa.

El análisis de doble materialidad de Corporación Hijos de Rivera ha consistido en las siguientes fases:

- **Entendimiento** de las actividades de Corporación Hijos de Rivera así como de los principales actores de la cadena de valor (fases anteriores y posteriores a las operaciones propias). También se ha profundizado en el conocimiento de los sectores donde opera el Grupo a partir del análisis de los principales competidores y del entorno regulatorio aplicable.

- **Identificación de IROs (Impactos, Riesgos y Oportunidades)** y su vinculación con los temas establecidos por la CSRD. En esta fase se ha tenido en cuenta la experiencia de las diferentes áreas del Grupo, que son las que tienen información sobre las prioridades de los principales grupos de interés.
- **Evaluación** por parte de las diferentes áreas del Grupo de los IROs identificados. Esta evaluación se ha realizado teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:
 1. Para la materialidad de impacto, dependiendo del tipo de impacto, se utilizan las variables:
 - Incidencia positiva real: Severidad $[(Magnitud \times Alcance)/2]$
 - Incidencia positiva potencial: Severidad $[(Magnitud \times Alcance)/2] \times Probabilidad$
 - Incidencia negativa real: Severidad $[(Magnitud \times Alcance \times Carácter Irremediable)/3]$
 - Incidencia negativa potencial: Severidad $[(Magnitud \times Alcance \times Carácter Irremediable)/3] \times Probabilidad$

Cada una de las variables se valora con una escala que toma valores del 1 al 6.

En el caso de las incidencias negativas potenciales relacionados con los derechos humanos, se ha garantizado que la gravedad prevalezca sobre la probabilidad.

2. Para la materialidad financiera, los riesgos y oportunidades se evalúan multiplicando la magnitud financiera, definida como la capacidad de un asunto de sostenibilidad de influir significativamente en el rendimiento económico presente o futuro de la empresa, por la probabilidad. Ambas variables se valoran con una escala con valores del 1 al 6.

Los diferentes IROs han sido valorados en el corto plazo (de 0 a 1 años), medio plazo (de 2 a 5 años) y largo plazo (más de 5 años). Para los IROs relacionados con el cambio climático, el corto, medio y largo plazo abarca 20-40 años, 60-80 años y 80-100 años respectivamente, debido a la naturaleza de los mismos.

Umbral de materialidad

Se ha fijado un umbral de materialidad de 15, tanto para la materialidad de impacto como para la materialidad financiera. Por tanto, aquellos IROs con una valoración igual o superior a 15, se consideran materiales para el Grupo.

Definición y resultados. Análisis de los resultados obtenidos y su vinculación con la cadena de valor de Corporación Hijos de Rivera y consolidación de los temas, subtemas y sub-subtemas materiales identificados.

RESULTADO

El resultado del análisis se presenta a continuación:

Componente ESG	Tema Material	Subtema o Sub-subtema
Medioambiente	Cambio climático	Adaptación al cambio climático.
		Mitigación del cambio climático.
	Energía.	
Medioambiente	Recursos hídricos y marinos	Agua. Consumo de agua.
		Agua. Extracciones de agua.
Medioambiente	Economía circular	Salidas de recursos relacionados con productos y servicios.
		Entradas de recursos, incluido el uso de recursos.
		Residuos.
Social	Personal propio	Empleo seguro.
		Conciliación laboral.
		Formación y desarrollo (propio).
		Igualdad de género/remuneración.
Social	Personal propio y trabajadores de la cadena de valor	Salud y seguridad (propio y personal en la cadena de valor).
	Colectivos afectados	Derechos económicos sociales y culturales de las comunidades. Derechos culturales.
		Derechos económicos sociales y culturales de las comunidades. Agua y sanitización.
Social	Consumidores y usuarios finales	Seguridad personal de los consumidores y/o usuarios finales. Salud y seguridad.
		Inclusión social de consumidores y/o usuarios finales. Prácticas de marketing responsables.
Gobernanza	Conducta empresarial	Gestión de relaciones con proveedores incluyendo prácticas de pago.
		Corrupción y soborno. Prevención y detección, incluida la formación.
		Cultura corporativa.

Este análisis de materialidad será actualizado una vez se aprueben las normas definitivas de elaboración del Informe de Sostenibilidad por el Parlamento Europeo.

4. MEDIOAMBIENTE

Como Grupo orientado al Impacto positivo, nuestra misión va más allá de la mera conservación del entorno y del planeta; nos dedicamos también a su regeneración activa. Nuestro compromiso ambiental se concreta en iniciativas específicas que buscan reducir tanto el consumo de recursos como la producción de residuos.

Reconociendo nuestra responsabilidad en la protección del medio ambiente, nos posicionamos como catalizadores del cambio y hacemos frente al cambio climático. Además, trabajamos en conjunto con administraciones y la sociedad civil para garantizar que las generaciones presentes y futuras disfruten de un entorno saludable.

Nuestro compromiso con la protección ambiental y el respeto por la naturaleza está plasmado en nuestra Política de Medioambiente y en nuestro Código de Valores. Estas directrices nos guían para minimizar y prevenir impactos negativos, mientras que, a través de proyectos de investigación, diseño e innovación, optimizamos procesos y garantizamos la formación adecuada de nuestros profesionales y colaboradores en la gestión ambiental, la preservación del patrimonio natural y la mitigación de riesgos asociados.

POLÍTICA CORPORATIVA DE MEDIO AMBIENTE

La Política Corporativa de Medio Ambiente fue aprobada por el Consejo de Administración de la Corporación en 2019, estableciendo el marco de referencia y los principios fundamentales para proteger el entorno de todas las actividades que desarrollan nuestras empresas.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Evaluamos los riesgos asociados a nuestros aspectos ambientales, como residuos, emisiones, vertidos, consumos y entorno, considerando los requisitos legales y demás requisitos de aplicación a nuestro Grupo, así como el contexto de la organización y las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas.

A este respecto, y en consonancia con nuestro espíritu de transparencia, comunicamos nuestro desempeño ambiental de manera pública en la Declaración Ambiental de Hijos de Rivera, S.A.U., divulgada en nuestra página web. De este modo, esta información es accesible tanto para la comunidad, como para los agentes sociales. Además, informamos a nuestros trabajadores sobre esta temática a través de formación y cartelería.

Respecto a nuestras instalaciones, por un lado, la fábrica de cerveza de A Grela y las plantas embotelladoras Cabreiroá y Cuevas disponen de un Sistema de Gestión Ambiental certificado, encontrándose actualmente la nueva fábrica de cerveza de Morás en proceso de certificación. Por otro lado, Aguas El Pilar (Fontarel) aplica sistemas propios de prevención y control.

Certificación ISO

14001

Sistema de gestión ambiental

SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL	
HIJOS DE RIVERA, S.A.U.	ISO 14001:2015 REGLAMENTO (CE) 1221/2009 EMAS, MODIFICADO POR EL REGLAMENTO (UE) 2017/1505 Y EL REGLAMENTO (UE) 2018/2026, CON NÚMERO DE REGISTRO ES-GA-000121 DISEÑO Y PRODUCCIÓN DE CERVEZA FÁBRICA DE A GRELA
AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.U.	ISO 14001:2015 ENVASADO DE AGUA MINERAL NATURAL, AGUA MINERAL NATURAL REFORZADA CON GAS DEL PROPIO MANANTIAL Y AGUA MINERAL NATURAL CON CARBÓNICO AÑADIDO
AGUAS DE CUEVAS, S.A.U.	ISO 14001:2015 ENVASADO DE AGUA MINERAL NATURAL

OBJETIVOS TRANSVERSALES

Para asegurar la efectividad del cumplimiento de nuestra política ambiental contamos con objetivos y directrices de trabajo transversales a todo el Grupo. El objetivo principal se basa en prevenir o, en su caso, limitar los impactos negativos en el entorno identificando y evaluando los aspectos ambientales que surgen durante el diseño y la elaboración de los productos.

De igual forma, contamos con un procedimiento específico para la identificación y actualización de los requisitos legales de aplicación.

INVERTIMOS EN EL ENTORNO

Siguiendo con nuestro compromiso por el planeta, contamos con un registro de las inversiones realizadas con repercusión positiva en el medio ambiente. De esta forma, podemos monitorizar el impacto generado en materias tan importantes como la protección ambiental o la gestión de residuos.



No se han tenido que registrar en 2025 y 2024 provisiones contables para garantías y riesgos ambientales ya que no se ha incurrido en responsabilidades derivadas del incumplimiento de la normativa vigente.

4.1. RESPONDEMOS AL CAMBIO CLIMÁTICO

4.1.1. CONSUMOS ENERGÉTICOS Y HUELLA DE CARBONO

Respondemos al cambio climático mediante una serie de acciones estratégicas y de impacto positivo. En primer lugar, realizamos un diagnóstico exhaustivo de nuestra situación actual en términos de emisiones y consumo energético. Para ello, calculamos la huella de carbono del Grupo conforme a la norma UNE-EN ISO 14064, lo que nos proporciona una visión clara y detallada de nuestro impacto ambiental.

Además, implementamos un riguroso control sobre nuestros consumos energéticos, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y eficiencia. Con esta información, establecemos metas ambiciosas y medidas concretas para reducir nuestras emisiones de carbono. Estas acciones abarcan no sólo nuestras propias operaciones, sino también nuestra cadena de valor, tanto aguas arriba como aguas abajo.

En el caso de nuestra fábrica de cerveza de A Grela (Morás inició su actividad en el verano de 2024), la cual presenta los índices de consumo más significativos de nuestras infraestructuras debido a su capacidad de producción y las características inherentes de su actividad, hemos logrado reducir los consumos en ratio gracias a las mejoras implementadas. Desde el año 2009 hasta 2025 se han conseguido los siguientes resultados de reducción en electricidad y gas:

- Electricidad: 28%
- Gas natural: 77%

En 2025 la nueva nave de Cabreiroá obtuvo la certificación LEED Oro, sello que reconoce la apuesta de Hijos de Rivera por la construcción de edificios respetuosos con el medio ambiente y que brinden las mejores condiciones para las personas que trabajan en ellos; teniendo en cuenta criterios como la ubicación y el transporte, el emplazamiento, la energía y la atmósfera, el uso eficiente del agua, la calidad ambiental de su interior, así como la innovación en el diseño, entre otros.

A través de este enfoque integral, buscamos no solo mitigar nuestro impacto ambiental, sino también liderar con el ejemplo y promover prácticas sostenibles en toda la industria.

Nuestros consumos energéticos son los siguientes:

CONSUMO DE ENERGÍA – PLANTAS DE CERVEZA

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)
Total energía eléctrica fábrica (kWh) *	A Grela	35.668.522	7,32	37.234.301	7,31
	Morás	8.266.950	10,82	–	–
Gas natural (MJ)	A Grela	139.964.037	28,73	148.499.495	29,17
	Morás	53.329.568	69,81	–	–
Biogás (MJ) *	A Grela	134.143.914	27,53	142.637.121	28,01
	Morás	–	–	–	–
Biomasa (MJ) *	A Grela	201.731.400	41,40	207.189.840	40,69
	Morás	–	–	–	–

(*) Energía de origen renovable

CONSUMO DE ENERGÍA – MANANTIALES

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI agua envasada)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI agua envasada)
Total energía eléctrica (KWh) *	Cabreiroá	5.307.942	3,91	5.066.221	3,82
	Aguas de Cuevas	1.489.632	2,21	1.413.029	2,29
	Fontarel	1.571.278	3,33	1.738.677	3,98
Gas propano (MJ)	Cabreiroá ²	15.782.307	11,62	10.588.342	7,98

(*) Energía de origen renovable.

² La variación interanual de este indicador se debe a la puesta en marcha de la nueva línea de envasado de vidrio retornable del Manantial Cabreiroá.

HUELLA DE CARBONO – PLANTAS DE CERVEZA ^{3,4}

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)
Huella de carbono alcance 1 (t CO ₂ e)	A Grela	8.255	0,0017	8.730	0,0017
	Morás	3.001	0,0039	0	0
Huella de carbono alcance 2 (t CO ₂ e)	A Grela	0	0	0	0
	Morás	0	0	0	0

HUELLA DE CARBONO – MANANTIALES ^{3,4}

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)
Huella de carbono alcance 1 (t CO ₂ e)	Cabreiroá ⁵	992	0,00073	678	0,00051
	Aguas de Cuevas	4	0,00001	5	0,00001
	Fontarel ⁶	0	0	21	0,00005
Huella de carbono alcance 2 (t CO ₂ e)	Cabreiroá	0	0	0	0
	Aguas de Cuevas	0	0	0	0
	Fontarel	0	0	0	0

³ En el cálculo de las emisiones de alcance 1 se incluyen algunos consumos adicionales a los reportados en las tablas de Consumo de Energía divulgadas anteriormente, que no están directamente asociados al proceso productivo de las plantas, y que no son significativos.

⁴ Las emisiones de alcance 2 han sido calculadas conforme al método del mercado. Toda la electricidad adquirida cuenta con GdOs (Garantías de Origen Renovable).

⁵ La variación interanual de este indicador se debe a la puesta en marcha de la nueva línea de envasado de vidrio retornable del Manantial Cabreiroá.

⁶ La única fuente de emisión de alcance 1 en la planta de Fontarel son las emisiones fugitivas de gases refrigerantes, y en 2025 no se realizó ninguna recarga.

4.1.2. PLAN DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

Con base en el compromiso medioambiental de Hijos de Rivera, y en cumplimiento del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, considerando las emisiones de las fábricas de cervezas de A Grela y Morás y sus manantiales de Cabreiroá, Fontarel y Cuevas, ha llevado a cabo una revisión de su plan de reducción de las emisiones de alcance 1 y 2, con el objetivo de asegurar su alineamiento con el Acuerdo de París, cuyo propósito es limitar el incremento de la temperatura media global y alcanzar la neutralidad climática en el año 2050.

La revisión del plan contempla el establecimiento de un objetivo de descarbonización con horizonte temporal 2030. En dicho año se procederá a una nueva revisión del plan, definiendo hitos intermedios cuantificados cada cinco años y garantizando en todo momento el mantenimiento del alineamiento con el Acuerdo de París.

Uno de los aspectos más relevantes del proceso de revisión ha sido la adecuada integración del plan estratégico y de crecimiento de la entidad, permitiendo establecer objetivos de descarbonización representativos y trazables, que faciliten el seguimiento del compromiso ambiental y de las medidas ya implementadas, así como de aquellas previstas para los próximos años. En este contexto, destaca la puesta en marcha de la fábrica de cerveza ubicada en el polígono de Morás (A Coruña). Esta instalación supone un incremento sustancial de la actividad productiva de la Corporación. En consecuencia, se ha optado por definir un objetivo de reducción de emisiones en términos de intensidad física, utilizando como indicador las toneladas de CO₂ equivalente por millón de litros producidos (tCO₂e/millón de litros), con el fin de reflejar adecuadamente el desempeño en materia de descarbonización en un escenario de crecimiento productivo.

Para la modelización del objetivo de descarbonización por intensidad física, la entidad se ha apoyado en la metodología desarrollada por la iniciativa Science Based Targets. Esta iniciativa internacional proporciona metodologías y criterios técnicos para que las empresas establezcan objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero alineados con la ciencia climática y con las trayectorias compatibles con el Acuerdo de París. La metodología aplicada se basa en una reducción anual del 7 % del indicador de intensidad de emisiones respecto al año anterior, partiendo de un año base representativo de la actividad. En el caso de la entidad, se ha seleccionado el año 2018 como año base y se ha fijado 2030 como año objetivo, estableciendo como meta una reducción acumulada del **58,14% del indicador tCO₂e/millón de litros producidos en 2030 respecto a 2018**.

Para la consecución del objetivo de descarbonización, la entidad está centrando sus esfuerzos en la reducción de las emisiones de alcance 1 asociadas a la combustión estacionaria en las calderas de las plantas de A Grela y Morás, mediante la sustitución progresiva del gas natural por combustibles de origen renovable, incluyendo la

utilización directa de biogás en las plantas de A Grela y Morás, la adquisición de créditos de biometano para ambas instalaciones, y el funcionamiento de una caldera de biomasa en A Grela, actuaciones que permitirán incrementar de forma significativa la proporción de energía térmica procedente de fuentes renovables y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del consumo de combustibles fósiles.

En relación con las emisiones de alcance 2, desde el año 2019 la entidad adquiere garantías de origen (GdO) de electricidad 100 % renovable para el suministro eléctrico de las fábricas de cerveza, así como para las instalaciones vinculadas a los manantiales de Cabreiroá, Fontarel y Cuevas. Esta medida constituye una de las principales palancas de descarbonización y se mantendrá como eje estratégico para asegurar el cumplimiento del objetivo establecido para el horizonte 2030.

4.1.3. ANÁLISIS DE RIESGOS CLIMÁTICOS

Durante este ejercicio, el Grupo está realizando un análisis de riesgos y oportunidades climáticos.

El análisis contempla tanto los riesgos físicos, como los riesgos y oportunidades de transición, permitiendo determinar cómo los principales activos y actividades del grupo encabezado por Corporación Hijos de Rivera, S.L., así como los principales elementos de su cadena de valor, podrán verse afectados por el cambio climático.

En la identificación de los riesgos físicos se ha partido de los 28 peligros climáticos físicos, indicados en el listado del Apéndice A del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, y se han valorado considerando su aplicabilidad, a los activos y actividades de la Compañía, y la integración de criterios de valoración (magnitud, exposición, vulnerabilidad y capacidad adaptativa), en los diferentes escenarios climáticos (SSP2-4.5 y SSP5-8.5) y horizontes temporales (corto, medio y largo plazo).

En cuanto a los riesgos y oportunidades de transición se ha realizado una revisión de los 13 riesgos de transición que se indican en la Guía de implementación del TCFD (Task Force Climate-related Financial Disclosures), analizándose y valorándose mediante una metodología basada en criterios de valoración (magnitud, probabilidad y capacidad de mitigación), en los diferentes escenarios de transición (Net Zero Emissions – Cero emisiones netas y STEPS – Políticas Declaradas) y horizontes temporales (a 2030, 2040 y 2050).

Este trabajo tendrá continuación en siguientes ejercicios con dos objetivos: ser una herramienta de gestión interna que nos permita priorizar aquellos elementos de nuestra estrategia en función de los riesgos y oportunidades y dar respuesta a los futuros requerimientos de divulgación.

4.2. CONSUMO Y EXTRACCIÓN DE AGUA

AGUA, FUENTE DE VIDA

El agua juega un papel crucial en nuestro proceso productivo y a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Es un recurso esencial desde el cultivo de las materias primas hasta el lavado de los envases reutilizables y, como no podía ser de otra manera, también para las comunidades locales. El cambio climático, la contaminación, las malas prácticas agrarias y los procesos industriales pueden tener consecuencias fatales sobre el agua, derivando en contaminación y períodos de escasez. Es por ello, que en Corporación Hijos de Rivera consideramos el uso de agua como un pilar fundamental para la sostenibilidad del desarrollo de nuestra actividad.

Como parte de nuestro sólido compromiso con este pilar, hemos establecido objetivos ambiciosos para reducir su consumo, los cuales logramos mediante mecanismos de eficiencia e innovación. Nuestra meta principal es garantizar a largo plazo la disponibilidad de agua de calidad y saludable en todas las comunidades en las que operamos.

Llevamos un control exhaustivo de los diferentes consumos de agua de nuestra producción. Al igual que en el caso de la energía, este indicador nos ayuda a realizar un diagnóstico detallado de nuestros consumos e identificar acciones de mejora. Nuestro compromiso con la reducción y la mejora de la eficiencia del uso de recursos hídricos, y las acciones tomadas, nos ha llevado a reducir el consumo de agua de nuestra fábrica de cerveza de A Grela en un 38% desde 2009. Los logros obtenidos en los últimos años han sido reconocidos por los Solenis Sustainability Awards a la fábrica de A Grela en 2025.

EXTRACCIÓN Y CONSUMO DE AGUA – PLANTAS DE CERVEZA

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)
Total agua extraída del suministro municipal (m ³)	A Grela	1.830.841	0,38	1.879.302	0,37
	Morás	359.764	0,47	—	—

EXTRACCIÓN Y CONSUMO DE AGUA – MANANTIALES

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI agua envasada)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI agua envasada)
Total agua extraída del suministro municipal (m ³)	Cabreiroá⁷	5.830	0,004	3.550	0,003
	Cabreiroá	190.528	0,14	165.639	0,12
Total agua extraída de aguas subterráneas (m ³)	Aguas de Cuevas	70.527	0,10	64.814	0,11
	Fontarel	68.971	0,15	59.984	0,14

Además, y con el objetivo de fomentar una gestión responsable a lo largo de toda nuestra cadena de valor, en 2022 calculamos la huella hídrica de la fábrica de cerveza de A Grela y los manantiales correspondiente al ejercicio de 2021. Este cálculo fue realizado siguiendo la metodología Water Footprint Network y fue verificado por la entidad independiente DNV.

La huella hídrica es un indicador que aporta información sobre el uso global de recursos de agua dulce, y se compone de tres tipos de indicadores en función de su procedencia: huella hídrica azul o agua de los ríos, lagos y acuíferos; huella hídrica verde o agua procedente de las precipitaciones retenida en el suelo; y huella hídrica gris o agua necesaria para que el medio receptor asimile los contaminantes vertidos por la actividad. Asimismo, la huella hídrica puede dividirse en directa e indirecta, dependiendo de si el uso y/o contaminación del agua sucede durante el proceso productivo o si se produce en la cadena de suministro.

Los resultados obtenidos en el cálculo de la huella hídrica de la fábrica de cerveza de A Grela indican que el 99% corresponde a huella hídrica indirecta, y tan solo el 1% a la huella hídrica directa. Es por ello por lo que se considera relevante fomentar actuaciones de mejora más allá de nuestro ámbito directo de actuación. Así, en 2024 Hijos de Rivera ha firmado un acuerdo de colaboración con el Concello de Betanzos, Viaqua, y Act4Water para el desarrollo de soluciones basadas en la naturaleza que favorezcan la mejora de la calidad del agua y la biodiversidad del embalse de Cecebre, origen del agua empleada para la fabricación de nuestras cervezas.

⁷ La variación interanual de este indicador se debe a la puesta en marcha de la nueva línea de envasado de vidrio retornable del Manantial Cabreiroá.

HUELLA HÍDRICA 2021

PLANTA DE CERVEZA	
Distribución por tipo	
Indirecta	98,6%
Directa	1,4%
Distribución por origen	
Verde	67,7%
Azul	14,6%
Gris	17,7%
CABREIROÁ	
Distribución por tipo	
Indirecta	51,5%
Directa	48,5%
Distribución por origen	
Verde	0%
Azul	99,4%
Gris	0,6%
AGUAS DE CUEVAS	
Distribución por tipo	
Indirecta	38,4%
Directa	61,7%
Distribución por origen	
Verde	0%
Azul	98,2%
Gris	1,8%
FONTAREL	
Distribución por tipo	
Indirecta	35,1%
Directa	64,9%
Distribución por origen	
Verde	0%
Azul	95,7%
Gris	4,3%

En 2025 hemos realizado un análisis de estrés hídrico que nos ha permitido identificar y analizar los impactos y dependencias de los recursos hídricos en nuestras actividades productivas propias y de nuestra cadena de suministro, y evaluar los riesgos y oportunidades asociados al acceso, uso y calidad del agua.

VERTIDOS

Las aguas residuales que se originan en las fábricas de cerveza y en los manantiales provienen del efluente generado durante la elaboración de la cerveza y el envasado del agua, así como también de los sistemas de limpieza y desinfección de las plantas, y de las aguas sanitarias de las diversas instalaciones de las fábricas.

Las aguas residuales son tratadas o gestionadas para cumplir con los parámetros legalmente establecidos y se vierten de acuerdo con las autorizaciones correspondientes. Además, para evaluar la eficacia del sistema de depuración y asegurar el cumplimiento de los requisitos legales, llevamos a cabo controles periódicos, tanto internos como a través de organismos acreditados.

4.3. NUESTRO COMPROMISO CIRCULAR

Año a año ponemos foco en el consumo responsable de materias primas y la reducción y buena gestión de los residuos generados en nuestros procesos. Durante este ejercicio, el consumo total de materias primas de nuestras fábricas de cerveza ha sido el siguiente:

CONSUMO DE RECURSOS – PLANTAS DE CERVEZA

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)
Total materias primas (Kg)	A Grela	91.553.510	18,79	95.662.990	18,79
	Morás	14.997.710	19,63	—	—

CERVECERÍA CIRCULAR

CERVECERÍA CIRCULAR

Una de las claves de nuestra apuesta por la economía circular es la distribución de la cerveza de bodega, recién elaborada y sin pasteurizar, mediante una red de cisternas refrigeradas, directamente hasta el lugar de consumo. A cierre de 2025 tenemos 1.977 establecimientos con cerveza de bodega.

Cervecerías Circulares es un proyecto para todos los establecimientos pertenecientes a nuestra red de Cervecerías de Bodega. Mediante un programa de asesoramiento integral, acompañado de otras acciones para generar mayor impacto, ayudamos a aquellos locales que quieran unirse, a estar a la vanguardia en eficiencia energética, circularidad y excelencia ambiental.

Hemos creado el Sello Cervecería Circularmente Sostenible (CCS) para premiar a aquellos establecimientos por su desempeño en siete ámbitos: envases retornables, envoltente, energía, agua, materiales, mobiliario y buenas prácticas.

Este proyecto nos ha permitido trabajar con nuestras cervecerías de bodega en:

- La reducción del consumo de materias primas vírgenes, de agua y de emisiones de CO₂.
- El fomento de una cultura sostenible con el impulso de la economía circular.
- La aplicación de la eco-innovación.
- El alcance de una gestión óptima de los residuos.

Actualmente contamos con 801 locales adheridos al proyecto, de los cuales 524 ya han logrado su CCS.

RESIDUOS

En Corporación Hijos de Rivera damos prioridad a la prevención de generación de residuos como herramienta principal de reducción. No obstante, si esta no fuese posible, enfocamos nuestros esfuerzos en su reutilización, reciclado y valorización, evitando su eliminación siempre que sea factible. Un ejemplo de ello es la filtración de nuestra cerveza mediante membranas. Este tipo de tecnología evita el consumo de tierras de filtración y la generación de residuos asociados.

Los residuos generados tanto en las fábricas de cerveza como en los manantiales son entregados a gestores autorizados. Seleccionamos a estos gestores priorizando las operaciones de valorización y su proximidad a los puntos de recogida.

Cabe destacar que, durante 2025, la fábrica de cerveza de A Grela renovó el sello "De Residuos a Recursos: Zero a Vertedero", distintivo que garantiza el cumplimiento de los más altos estándares de calidad en la valorización de residuos y la implantación de un modelo exigente de gestión para evitar el depósito en vertedero de los residuos.

RESIDUOS – PLANTAS DE CERVEZA

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI cerveza)
Residuos no peligrosos (Kg)	A Grela	5.213.936	1,07	6.040.942	1,19
	Morás	723.463	0,95	–	–
Residuos peligrosos (Kg)	A Grela ⁸	12.081	0,002	7.058	0,001
	Morás	7.607	0,010	–	–
Subproductos: bagazo (Kg)	A Grela	82.104.250	16,85	88.954.710	17,47
	Morás	14.881.076	19,48	–	–
Subproductos: levadura (Kg)	A Grela	8.632.120	1,77	9.791.760	1,92
	Morás	1.361.180	1,78	–	–
Vertidos (m ³)	A Grela	1.319.838	0,27	1.326.522	0,26
	Morás	264.978	0,35	–	–

RESIDUOS – MANANTIALES

		2025		2024	
		Absoluto	Absoluto/ Producción (HI agua envasada)	Absoluto	Absoluto/ Producción (HI agua envasada)
Residuos no peligrosos (Kg)	Cabreiroá	917.956	0,680	762.327	0,575
	Aguas de Cuevas	61.335	0,091	54.275	0,088
	Fontarel ⁹	92.155	0,195	45.135	0,103
Residuos peligrosos (Kg) ¹⁰	Cabreiroá	4.080	0,0030	3.555	0,0027
	Aguas de Cuevas	636	0,0009	291	0,0005
	Fontarel	2.035	0,0043	1.039	0,0024
Vertidos (m ³)	Cabreiroá ¹¹	103.569	0,076	36.568	0,030
	Aguas de Cuevas	3.186	0,005	3.135	0,010
	Fontarel	8.215	0,020	10.395	0,020

⁸ La variación interanual se debe a la retirada puntual de productos químicos fuera de uso.

⁹ La variación interanual se debe a la puesta en marcha de la nueva etiquetadora y sopladora del Manantial Fontarel.

¹⁰ La variación interanual en Aguas de Cuevas y Fontarel se debe a la retirada puntual de productos químicos fuera de uso.

¹¹ La variación interanual de este indicador se debe a la puesta en marcha de la nueva línea de envasado de vidrio retornable del Manantial Cabreiroá.

PACKAGING

Con el fin de disminuir el consumo de recursos y minimizar la generación de residuos, implementamos principios de ecodiseño en los envases de nuestros productos, contemplando desde su diseño inicial hasta su uso final:

- Disminución del peso o gramaje de los envases para reducir el residuo originado tras el consumo.
- Diseño de los envases y empleo de materiales que facilitan la valorización y el reciclado.
- Incorporación de materiales reciclados en la fabricación de los envases: desde el 100% en botellas PET y cajas de cartón ondulado, pasando por diferentes porcentajes en envases de vidrio, aluminio y otros tipos de plástico como films de agrupación o cajas de HDPE.
- Impulso de formatos de gran tamaño, como las garrafas de agua mineral, que permiten reducir la cantidad de envase por producto (ratio Kr/Kp).
- Diseño del formato 'No Pack' para agrupar latas por puntos de cola. Con ello logramos disminuir al mínimo el embalaje.
- Fomento de la reutilización de envases a través de formatos retornables de cerveza y agua.
- Extensión del modelo de cerveza de bodega que nos permite ofrecer a nuestros consumidores la experiencia de disfrutar de nuestra cerveza suministrada a granel directamente desde la fábrica a los puntos de consumo de hostelería.
- Diagnóstico de la reciclabilidad real de las diferentes familias de nuestros envases de un solo uso, considerando su diseño, producción, utilización, recogida/clasificación y reciclado.

En 2025 hemos puesto en marcha una nueva línea de vidrio retornable en la planta de Cabreiroá que incrementa muy significativamente nuestra capacidad de envasado de agua mineral en formatos reutilizables, reforzando así nuestro compromiso con la circularidad de nuestros envases.

Asimismo, estamos adheridos a diversos SCRAPs (Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada del Productor): Ecovidrio para la cerveza y Ecoembes en el caso del agua.

SUBPRODUCTOS

En el proceso de producción de cerveza, se generan subproductos como el bagazo y la levadura, que se destinan a la alimentación animal, evitando así que se conviertan en residuos.

5. SOCIAL

5.1. COMPROMETIDOS CON NUESTRAS PERSONAS

Las personas son un factor fundamental de nuestros proyectos y del éxito del Grupo.

5.1.1. LAS PERSONAS EN EL EJE DE NUESTRA ESTRATEGIA

En alineación con el Plan estratégico 2025-2027, nuestra estrategia de personas se organiza en un modelo de gestión que sigue 4 ejes de trabajo:

<p>1.</p> <p>INTEGRAR A LAS PERSONAS COMO UN EJE CLAVE DE LA ESTRATEGIA DEL GRUPO</p> <p>La función de Personas, a través de sus equipos, forma parte de los órganos de gestión de las distintas unidades de negocio, garantizando así que las decisiones que afectan al negocio se tomen siempre contando con la dimensión humana de la empresa.</p>	<p>2.</p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO: ATRACCIÓN, DESARROLLO, TRANSFORMACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO</p> <p>En un grupo en crecimiento constante, no solo garantizamos la incorporación del mejor talento, sino que también velamos por su desarrollo y acompañamos a las personas a través de la gestión del cambio en los diversos procesos que impactan a los equipos de Corporación Hijos de Rivera.</p>
<p>3.</p> <p>FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y LA CONTRIBUCIÓN DE NUESTROS COLABORADORES</p> <p>La función del "HRBP" (Human Resources Business Partner) es clave para la escucha constante de las necesidades de los equipos. En contacto directo con su cliente interno, el equipo de HRBPs detecta y responde de forma directa a los retos planteados, teniendo todos nuestros empleados un HRBP asignado como primer punto de contacto. Completamos esta cercanía con nuestros canales de comunicación interna, reuniones presenciales y nuestras encuestas de clima laboral.</p>	<p>4.</p> <p>MEJORAR NUESTRA PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO</p> <p>Año tras año, vamos consolidando y mejorando la propuesta de valor al empleado, integrando distintos elementos como la mejora constante de las condiciones salariales, el tiempo de descanso anual, la conciliación, el trabajo híbrido en remoto o la desconexión digital, entre otras muchas medidas. También estamos digitalizando la función ampliando el perímetro de empresas integradas en la plataforma de Recursos Humanos y ofreciendo cada vez más servicios en línea.</p>

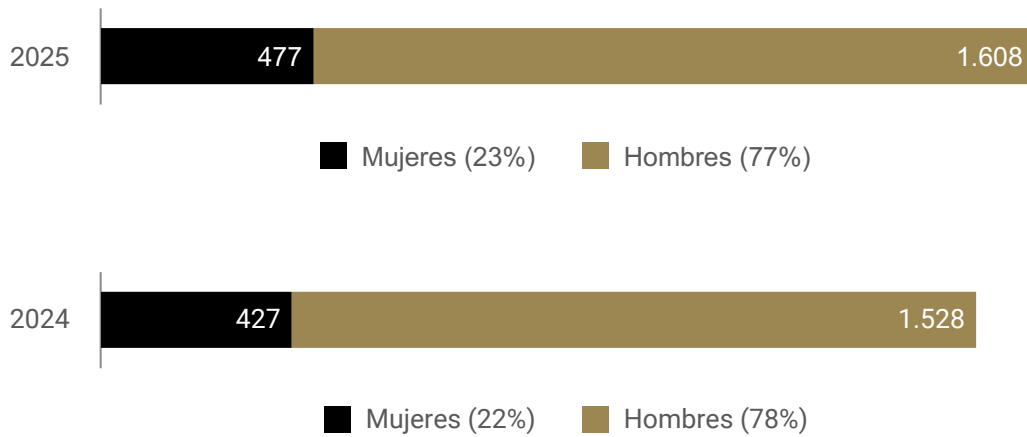
CIFRAS CLAVE DE LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA EN 2025

A cierre de 2025 el número de personas en plantilla ha crecido en 124 personas, finalizando el año con 2.168 profesionales de la Corporación. Se informa de 2.085 profesionales, lo que representa un 96,17% del total de la plantilla.

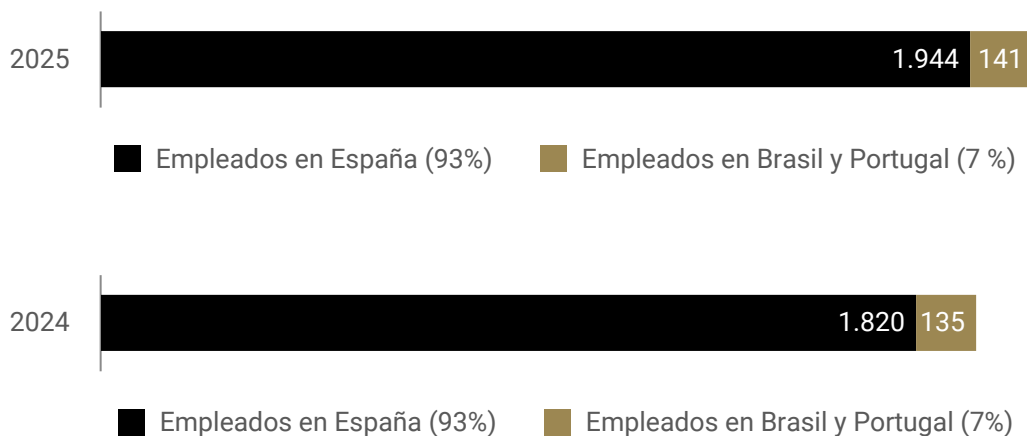
El número promedio y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional del año 2025 no difiere más de un 5% del número al cierre del ejercicio, por lo que no se detalla la información sobre datos promedios.

Al igual que en 2024, durante 2025 todos los empleados del Grupo se encuentran cubiertos por convenios colectivos.¹²

DESGLOSE POR GÉNERO

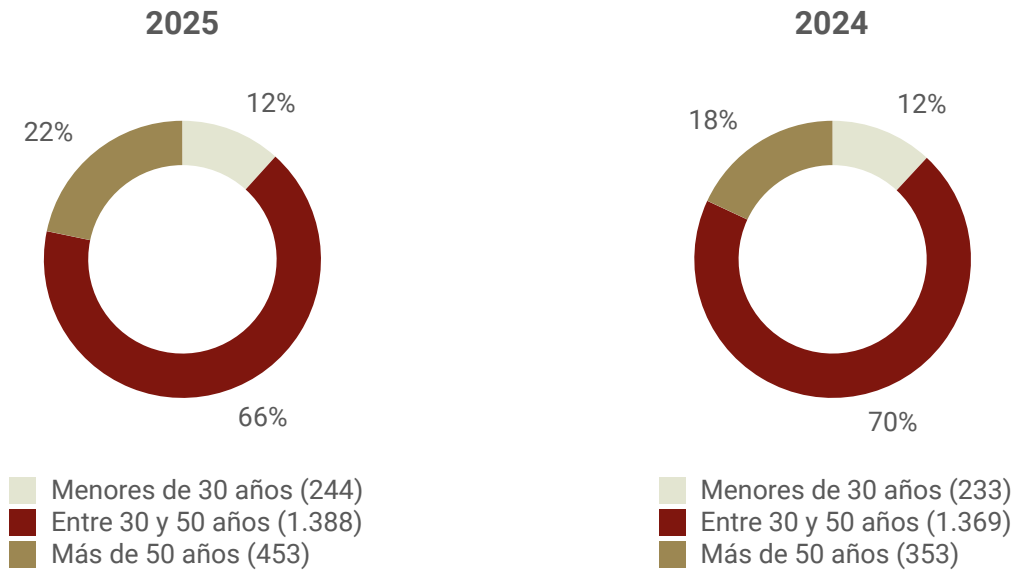


DESGLOSE POR PAÍS



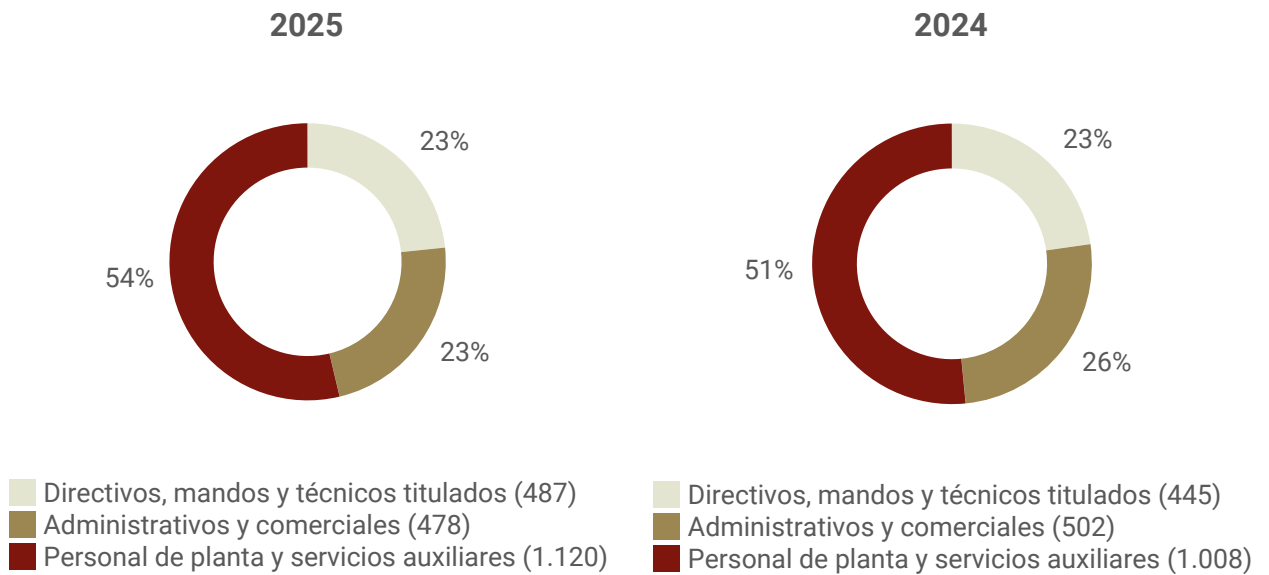
¹² Se incluyen los empleados de España, Brasil y Portugal.

DESGLOSE POR TRAMOS DE EDAD



La variación interanual en el tramo de "Más de 50 años" es debido a un cambio de criterio. En el 2025 se tienen en cuenta en este tramo a los empleados que tienen 50 años, mientras que en años anteriores estaban incluidos en el tramo "Entre 30 y 50 años".

DESGLOSE POR CATEGORÍA PROFESIONAL



MODALIDAD DE CONTRATOS POR GÉNERO

	2025			2024		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Indefinido	445	1.526	1.971	414	1.434	1.848
Completa	408	1.501	1.909	391	1.414	1.805
Parcial	37	25	62	23	20	43
Temporal	32	82	114	13	94	107
Completa	29	62	91	13	69	82
Parcial	3	20	23	—	25	25
Total	477	1.608	2.085	427	1.528	1.955

MODALIDAD DE CONTRATOS POR EDAD

	2025				2024			
	<30	30- 50	>50	Total	<30	30- 50	>50	Total
Indefinido	213	1.330	428	1.971	202	1.323	323	1.848
Completa	190	1.293	426	1.909	189	1.294	322	1.805
Parcial	23	37	2	62	13	29	1	43
Temporal	31	58	25	114	31	46	30	107
Completa	29	58	4	91	31	46	5	82
Parcial	2	—	21	23	—	—	25	25
Total	244	1.388	453	2.085	233	1.369	353	1.955

MODALIDAD DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	DIRECTIVOS Y MANDOS TÉCNICOS TITULADOS		ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES		PERSONAL DE PLANTA Y SERVICIOS AUXILIARES		TOTALES	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Indefinido	481	438	451	473	1.039	937	1.971	1.848
Completa	475	435	438	463	996	907	1.909	1.805
Parcial	6	3	13	10	43	30	62	43
Temporal	6	7	27	29	81	71	114	107
Completa	5	6	25	29	61	47	91	82
Parcial	1	1	2	—	20	24	23	25
Total	487	445	478	502	1.120	1.008	2.085	1.955

DESVINCULACIONES POR EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

DESVINCULACIONES POR GÉNERO	2025	2024
Mujeres	25	15
Hombres	85	77
DESVINCULACIONES POR EDAD	2025	2024
Menores de 30 años	17	22
Entre 30 y 50 años	72	60
Más de 50 años	21	10
DESVINCULACIONES POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2025	2024
Directivos, mandos y técnicos titulados	21	12
Administrativos y comerciales	27	19
Personal de planta y servicios auxiliares	62	61
TOTAL DE EMPLEADOS QUE HAN ABANDONADO EL GRUPO	110	92

5.1.2. SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL

En este primer año del nuevo Plan Estratégico, hemos continuado reforzando nuestro compromiso con las personas, consolidando las acciones orientadas a mejorar la satisfacción y el clima laboral en todas las empresas de Corporación Hijos de Rivera.

Durante este periodo, hemos impulsado una iniciativa global en las distintas sociedades del Grupo para que cada unidad de negocio desarrolle planes de acción específicos destinados a potenciar el bienestar y la experiencia de las personas. Asimismo, en enero llevamos a cabo una nueva encuesta de clima laboral bajo la metodología Great Place to Work, complementada con reuniones presenciales en las que se compartieron los pilares y objetivos del nuevo Plan Estratégico.

Como resultado de este esfuerzo conjunto, en marzo de 2025 obtuvimos la certificación “Best Workplaces España +1.000 empleados/as” otorgada por Great Place to Work, un reconocimiento que refuerza nuestra posición como una de las mejores empresas para trabajar en el país y pone en valor la cultura, el compromiso y la confianza que caracterizan a nuestra Corporación.

Además, este año hemos sido reconocidos por cuarto año consecutivo como Top Employer España por el Top Employers Institute, distinción que avala la excelencia de nuestras prácticas en gestión de personas. Este reconocimiento reafirma que Hijos de Rivera continúa evolucionando y mejorando para ofrecer a cada colaborador un entorno de trabajo que fomente el bienestar integral, el desarrollo profesional y la conexión con nuestros valores corporativos.

En esta última edición, hemos logrado mejorar en las seis dimensiones evaluadas por la auditoría, incrementando nuestra puntuación media de 71 a 78 sobre 100 respecto al año anterior. Ser reconocidos nuevamente como Top Employer España es un reflejo tangible de nuestra convicción y del compromiso continuo por generar un impacto positivo.

Un año más, hemos continuado mejorando nuestra posición en el ranking Merco Talento, consolidando una subida acumulada de 64 posiciones en los últimos cinco años, reflejo del avance sostenido en nuestra propuesta de valor como empleador.

En materia de comunicación interna, seguimos fortaleciendo nuestros canales y herramientas para fomentar la conexión y la participación de todos los equipos. A través de la plataforma integrada en Microsoft Teams, nuestros profesionales pueden acceder desde cualquier dispositivo a contenidos sobre la actividad del Grupo — patrocinios, lanzamientos de producto, campañas, sorteos o iniciativas de bienestar—, así como a información de interés corporativo, como nuevas incorporaciones o vacantes internas.

En el ámbito de la atracción de talento, uno de los hitos más destacados del ejercicio ha sido el lanzamiento del nuevo Talent Site de Hijos de Rivera, una plataforma renovada que refuerza nuestra marca empleadora y mejora significativamente la experiencia de los candidatos. Este nuevo espacio digital ofrece una navegación más intuitiva, contenidos actualizados sobre nuestra cultura, proyectos e impacto, además de facilitar el acceso a las oportunidades profesionales en todos los mercados en los que operamos. Su puesta en marcha supone un paso adelante en la digitalización de nuestros procesos de selección, impulsando la conexión con el talento global y reforzando nuestro propósito de atraer a personas que compartan nuestros valores y espíritu inconformista.

Además, 2025 ha sido un año especialmente relevante, no solo por el despliegue del nuevo Plan Estratégico, sino también por la inauguración y traslado a nuestras nuevas Oficinas Centrales, un espacio diseñado para potenciar la colaboración y el bienestar. Este cambio ha venido acompañado de la implementación del nuevo canal digital "Sedes" que facilitará la gestión diaria —reserva de salas, comunicación de incidencias y acceso a información relevante—, mejorando la visibilidad y eficiencia en nuestro día a día.

En el marco de las relaciones laborales, seguimos trabajando día a día con las distintas Representaciones Legales de las Personas Trabajadoras para fomentar relaciones cercanas, fluidas y de mejora continua con los distintos colaboradores incluidos en los convenios de las empresas de Corporación Hijos de Rivera.

PRINCIPALES AVANCES 2025

Cierre de la negociación del nuevo convenio de Aguas de Cabreioá, con un importante cambio tanto en clasificación profesional como en materia retributiva.

Se está negociando en Convenio de Hijos de Rivera con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de incluir mejoras en conciliación laboral.

Se encuentra también en proceso la negociación de un acuerdo de empresa en materias como retribución y organización del trabajo en Customdrinks.

Consolidación del modelo de trabajo híbrido flexible en aquellos colectivos donde organizativamente sea posible

5.1.3. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En línea con nuestra estrategia de Impacto Positivo, en Corporación Hijos de Rivera hemos establecido prioridades junto a nuestros profesionales para mejorar continuamente el bienestar integral de nuestros equipos. En Corporación Hijos de Rivera creemos firmemente en que nuestro empleados son lo primero.

Por eso en el ámbito de la seguridad, la salud y el bienestar, nos comprometemos a seguir invirtiendo en la prevención de riesgos y a reducir el número de accidentes, además de fomentar hábitos de vida saludables entre todos los empleados.

En el nuevo Plan Estratégico 2025-2027, seguimos enfocando nuestros esfuerzos en avanzar y desarrollar diversos proyectos destinados a mejorar el bienestar global de nuestros colaboradores.

2025-2027 - LA SEGURIDAD ES NUESTRA FORMA DE TRABAJAR

OBJETIVO: Mejorar la cultura preventiva del Grupo.

PROCESO IMPLANTADO EN: Hijos de Rivera, S.A.U. (A Grela, Morás, Delegaciones comerciales con almacén y centros CIP), Aguas de Cabreiroá, Aguas de Cuevas, Aguas El Pilar y Customdrinks.

01 DIAGNÓSTICO

Realizado un diagnóstico entre 2022-2024 en cada uno de los centros de trabajo y unidades de negocio indicados anteriormente con el fin de conocer las características de la cultura preventiva en la Corporación.

02 PLAN DE MEJORA

Se han definido y puesto en marcha diferentes planes de mejora según las características y necesidades de cada uno de los centros con el fin de:

- Mejorar el liderazgo de la cadena de mando.
- Mejorar el equilibrio seguridad/productividad.
- Incrementar la participación en seguridad y salud.
- Identificar situaciones en las que se pueda trabajar de una forma más segura.
- Apoyar a nuestros colaboradores para que entre todos podamos trabajar de una forma más segura.

03 ACCIONES

Talleres formativos y de comunicación. Puesta en marcha de diferentes prácticas para la mejora de la cultura de la seguridad en el Grupo (Formaciones operativas de seguridad, Paseos de seguridad, Observaciones y Conversaciones de seguridad).

04 GARANTIZAR

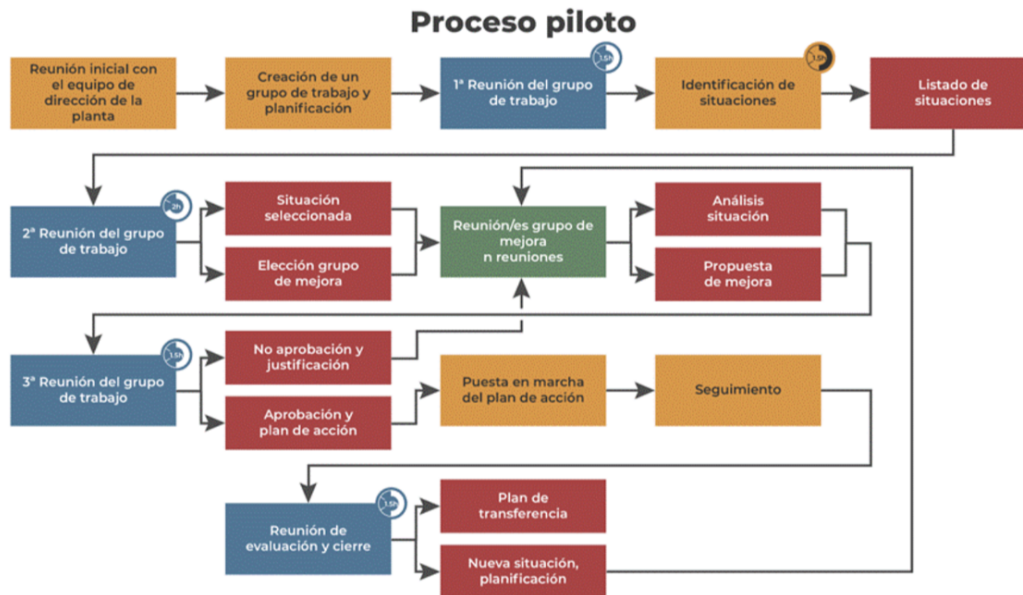
Disminuir la siniestralidad y el absentismo y asegurar el cumplimiento legal.

CULTURA PREVENTIVA

La marcada naturaleza industrial de nuestras operaciones hace que una de nuestras máximas prioridades sea garantizar un entorno seguro en nuestros centros de producción. Es por ello que continuamos fomentando la evolución de la cultura preventiva en las empresas de la Corporación, con el objetivo de que esta se consolide como un valor fundamental.

Este año 2025 hemos continuado con procesos iniciados el año anterior y hemos implantado nuevas prácticas que permitan integrar la seguridad en las operaciones del día a día. A continuación se explican algunas de ellas:

- **FORMACIONES OPERATIVAS EN SEGURIDAD:** se trata de dinámicas formativas en seguridad, lideradas por los mandos intermedios, que tienen como objetivo mejorar la conciencia de riesgo sobre aspectos operativos habituales en las principales máquinas y tareas de la sección. Se ha implantado en la fábrica de A Grela, en los nueve grupos de la sección de envasado, y se ha comenzado a implantar en la sección de fabricación.
- **OBSERVACIONES DE SEGURIDAD:** son observaciones planificadas y sistemáticas sobre la forma en que una persona concreta desempeña una tarea determinada, para evaluar su adecuación a las pautas de seguridad establecidas. No son inspecciones de seguridad ni auditorías. Sirven para promover los comportamientos seguros, reforzar el compromiso de las personas para trabajar con seguridad y promover los cambios necesarios para lograrlo. Las observaciones están enfocadas a identificar y cambiar los comportamientos inseguros. Su objetivo es sobre todo de aprendizaje: conocer cuáles son los resortes para que el trabajo seguro se convierta en un hábito. Se han implantado con la dirección y responsables de la fábrica de Morás.
- **CONVERSACIONES DE SEGURIDAD:** son conversaciones cortas, concretas, centradas en la seguridad y lideradas por los mandos intermedios. La frecuencia es semanal. Se han implantado en Aguas de Cabreiroá y Aguas el Pilar.
- **PILOTO SOBRE POSIBLES DESEQUILIBRIOS ENTRE SEGURIDAD Y PRODUCTIVIDAD:** se ha iniciado un piloto en la sección de envasado, en los grupos 2 y 8, creando un grupo de trabajo entre dirección, responsable de la sección y mandos intermedios, con el fin de identificar posibles desequilibrios entre la producción y la seguridad y poder corregirlos.



Nuestros equipos de cultura preventiva

Seguimos respaldando a los Equipos de Cultura Preventiva para apoyar la gestión, mejorar la cultura preventiva, y fomentar la consulta y participación de las personas. Este año hemos incorporado el equipo de cultura preventiva de logística de cerveza de bodega. Estos equipos, establecidos en diversas unidades de negocio, tienen varios objetivos:

- Informar y analizar los accidentes e incidentes ocurridos.
- Analizar riesgos presentes que se quieran comunicar o derivados de las Inspecciones de seguridad: cuáles son las causas y la propuesta de medidas preventivas.
- Fomentar los comunicados de riesgos.
- Información e implantación de procedimientos e instrucciones.
- Participar y gestionar la formación de Seguridad y Salud Laboral.
- Alinear la comunicación.
- Participar y proponer objetivos de mejora.

DIGITALIZACIÓN

En 2025 continuamos con la implantación de una herramienta destinada a la gestión de la seguridad y salud entre nuestros empleados. SmartOHS se enfoca principalmente al seguimiento de planes de medidas de control, investigación de accidentes, comunicados de riesgos y cuestionarios para inspecciones de seguridad.

ACCIONES CERTIFICADAS

Comprometidos con las mejores prácticas, apostamos por la certificación de nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral. Esto nos permite garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados, reduciendo riesgos y mejorando la eficiencia operativa, a la vez que generamos confianza en todos nuestros grupos de interés.

Así, en 2025, continuamos con la certificación ISO 45001 de los Sistemas de Gestión Hijos de Rivera, S.A.U.; Aguas de Cabreiroá, S.A.U. y Aguas de Cuevas, S.A.U. además de trabajar en la implementación del sistema en Aguas El Pilar, S.L.U., Customdrinks, S.L.U. y Cervinter, S.L.U. Para el año 2026 vamos a certificar la planta de Morás habiendo realizado ya en 2025 la auditoría interna.

Certificación ISO

45001

Sistema de gestión
seguridad y salud

MEJORA DE LA EFICIENCIA EN GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS

Este año, con el fin de mejorar la eficacia y eficiencia en la gestión de las emergencias, hemos incorporado una nueva figura preventiva en la planta de A Grela 24h/7días. Dicha figura es el auxiliar de emergencia cuyas funciones principales son las siguientes:

- Supervisar las instalaciones mediante rondas.
- Intervenir en casos de urgencia (incendios, inundaciones, fugas, derrames...).
- Supervisión de las zonas de riesgos y los trabajos en dichas zonas (atmósferas explosivas, espacios confinados, trabajos en altura, almacenamiento de productos químicos, etc).
- Señalizar y balizar vías.
- Dar apoyo a nuestro equipo de intervención y evacuación.

- Actuar como recurso preventivo en determinados trabajos especialmente peligrosos.
- Supervisar que visitantes y contratistas cumplen con las medidas de seguridad.

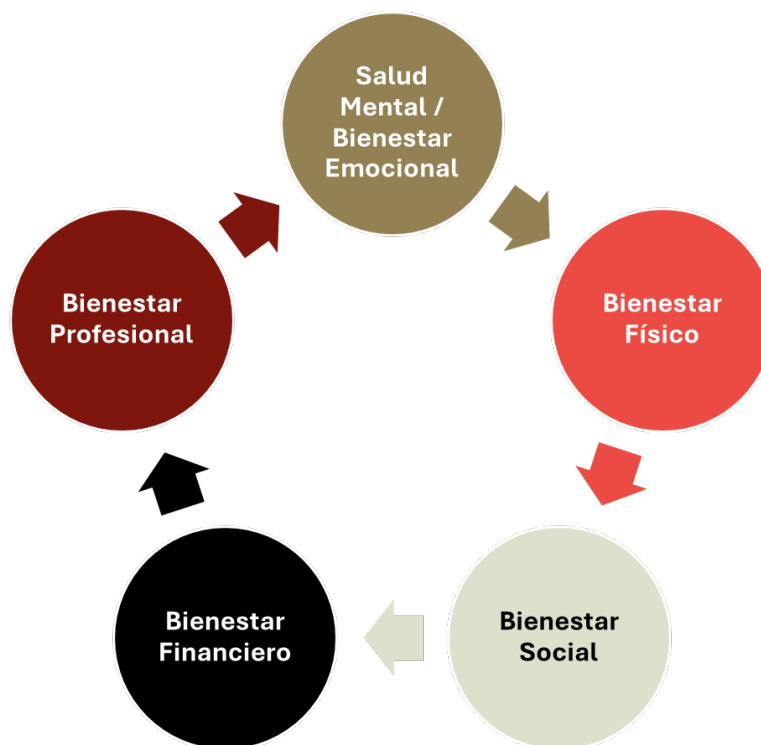
Se amplían los espacios cardioprotegidos a 20 centros de trabajo, incluyendo un DESA más en la fábrica de A Grela, otro más en la sede central, y se instalan dos nuevos en la fabrica de Morás.

Se incorpora la figura de un asesor externo de seguridad enfocado a la mejora de la seguridad de las personas, de los sistemas de intrusismo y protección contra incendios dentro del Grupo.

MEDIDAS DESTACADAS SALUD Y BIENESTAR

En la Corporación creemos que la salud de las personas trabajadoras no sólo consiste en tener un entorno de trabajo seguro, sino que además valoramos enormemente el bienestar físico y emocional.

De las diversas acciones que realizamos en bienestar hemos evolucionado a un Programa Global de Bienestar con sus objetivos, metas e indicadores, centrado en 5 pilares principales:



1.- Bienestar Emocional y Salud Mental

Objetivo: Aportar la formación/información necesaria para conseguir que las personas del Grupo obtengan conocimientos y herramientas suficientes que les permitan alcanzar un equilibrio emocional, para afrontar las tensiones de la vida y trabajar de forma productiva.

Acciones principales:

- Se dispone de la plataforma global de bienestar WellWo en la que se dispone distintos programas para mejorar el bienestar emocional y la salud mental, antiestrés, mindfulness, descanso reparador e higiene del sueño.
- Se dispone del Programa de apoyo psicológico y social al empleado. Con servicio 24/7 de atención psicológica y apoyo individual one to one para todos los empleados.
- Diseño y realización de Webinars psicoeducativos dentro del calendario anual con diferentes temáticas relacionadas con ansiedad, estrés, emociones, cerebro, resiliencia, autoestima o higiene del sueño.
- Diseñar materiales divulgativos sobre salud mental y emocional para comunicar a todo el Grupo.
- Difusión de buenas prácticas en Igualdad, Prevención del Acoso y/o Código de Valores del Grupo a través del área de Relaciones Laborales.
- Realización del Diagnóstico de Bienestar Emocional en las diferentes unidades de negocio. En 2025 se ha llevado a cabo en las 3 plantas de agua, Aguas de Cabreiroá, Aguas de Cuevas y Aguas El Pilar, y en Customdrinks.

2.- Bienestar Físico

Objetivo: Aportar la formación/información necesaria para conseguir que las personas del Grupo entiendan la importancia del ejercicio físico para la mejora de la salud física y mental.

Acciones principales:

- Se dispone de la plataforma global de bienestar en la que se dispone numerosos programas para mejorar el bienestar físico de las personas, así como programas nutricionales.
- Programa de Actividad Física a través de un club deportivo.
- Programa "frutalízate", con fruta semanal, en los centros de trabajo de A Grela, Morás y en la Sede central.
- En los centros de A Grela y Morás, se pone a disposición desayunos saludables durante las analíticas de los exámenes de salud.

- Las actividades deportivas que se mantienen a lo largo del año son las siguientes:
 - Ranking de Pádel corporativo
 - Rutas de senderismo
 - Actividad de Voleiplaya (incorporado en 2025)
 - "El partidazo"
- Programa de formación preventivo y de reincorporación por dolencias o tras una baja, con formaciones individuales en patrones motores de movimiento/ para evitar Trastornos músculo esqueléticos, tanto en la fábrica de A Grela como en Morás, y en los almacenes de las delegaciones comerciales.
- Puesta a disposición de todos lo empleados de agua fresca en los centros de trabajo.

3.- Bienestar Social

Objetivo: mejorar las relaciones de las personas tanto en el ámbito laboral como fuera del mismo, con el fin de que aporten a la organización y la comunidad.

Acciones principales:

- Programa anual de actividades de bienestar y voluntariado (rutas, el partidazo, ranking de pádel, voleibol) en el que participan personas trabajadoras y familiares de las diferentes áreas del Grupo.

4.- Bienestar financiero

Objetivo: Fomentar una buena educación financiera: conocimientos y habilidades para tomar decisiones informadas sobre el dinero, ser capaz de manejar las emociones relacionadas con el mismo de manera saludable, con el fin de alcanzar las metas financieras y vivir sin estrés económico.

Acciones principales:

- Se dispone de la plataforma global de bienestar en la que se incorporan numerosos webinars sobre salud financiera.
- Webinars educativos sobre salud financiera (plan de pensiones) organizados por el área de compensación y beneficios.

5.- Bienestar profesional

Objetivo: Satisfacción de la persona en el ejercicio de sus funciones con las que se siente conectada, segura y conforme con las condiciones en las que lleva a cabo su trabajo, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social.

En este pilar se encuentran todas las acciones relacionadas con el propósito y valores del Grupo, así como políticas de RRHH relacionadas con:

- Cultura Corporativa/ Código de valores/ Impacto positivo/ Mejora Continua
- Diversidad, Equidad, Igualdad/ Inclusión/ Conciliación/ Prevención Acoso
- Desconexión digital/ Flexibilidad horaria/ Trabajo a distancia/ Gestión de turnos
- Organización del trabajo/ Comunicación/ Participación y control
- Liderazgo
- On Boarding/ Plan de formación/ Plan de carrera
- Gestión del cambio/ Gestión del talento/ Evaluación de desempeño/ Feedback/ Reconocimiento
- Espacios de trabajo/ Cultura Preventiva en seguridad y salud, calidad y seguridad alimentaria y medioambiente.

ACCIDENTABILIDAD¹³

	Accidentes con baja (nº)	Días de baja (nº)	Índice de incidencia ¹⁴	Índice de frecuencia ¹⁵	Índice de gravedad ¹⁶
2025	81	1.752	38,85	22,21	0,49
Mujeres	11	146	23,06	13,42	0,18
Hombres	70	1.631	43,53	24,76	0,58
2024	87	2.047	44,50	26,18	0,62
Mujeres	9	262	21,12	12,30	0,36
Hombres	78	1.785	51,11	30,15	0,69

En 2025 no se ha producido ninguna enfermedad profesional ni ningún fallecimiento. El índice de incidencia específico de Hijos de Rivera, S.A.U. es de 29,19.

Por otro lado, el absentismo en el ejercicio 2025 ha sido de 214.335 horas. Se incluyen como absentismo todas las horas de ausencia del puesto de trabajo por todos los conceptos excepto las horas de maternidad o paternidad y lactancia.

¹³ No incluye *in itinere*.

¹⁴ Índice de incidencia: (nº accidentes en jornada de trabajo con baja/ nº de trabajadores) x 1.000.

¹⁵ Índice de frecuencia: (nº accidentes en jornada de trabajo con baja/(nº de trabajadores x horas trabajadas en el período)) x 1.000.000

¹⁶ Índice de gravedad: (Días de accidente en jornada, iniciados en período/(nº de trabajadores x horas trabajadas en el período)) x 1.000

5.1.4. TALENTO Y LIDERAZGO

En Corporación Hijos de Rivera creemos que cuando nuestras personas crecen, nuestra Corporación crece, por ello en 2025 seguimos apostando con fuerza por el desarrollo personal y profesional de nuestras personas.

A lo largo del año, hemos consolidado iniciativas clave que comenzaron durante los ejercicios precedentes (2023 y 2024), e iniciado proyectos nuevos para impulsar nuestro Plan Estratégico en una clara apuesta por el desarrollo de las personas, reforzando nuestro modelo de gestión del talento con una visión cada vez más estratégica y compartida.

Entre los principales avances de este año destacan la confirmación de nuestro modelo de Evaluación del Desempeño “70:20:10”, la continuidad con el desarrollo de planes específicos para roles críticos, la implementación de nuestro segundo programa para el desarrollo del potencial interno y la consolidación de un programa transversal de Welcome Experience que mejora la acogida de nuevas incorporaciones.

Igualmente, destacar que hemos incrementado nuestro programa de FP Dual favoreciendo el acceso al empleo de perfiles jóvenes, afianzado un programa de “polivalencia y policompetencia” en el área de envasado industrial, realizado programas específicos para fortalecer los conocimientos en materia fiscal, de producto y del mercado en nuestro equipo de Negocios/Comercial y acompañado a nuestros managers a través de un Programa de Desarrollo enfocado en el estilo de Dirección de Personas que nos define y que se traduce en nuestros principios de liderazgo.

Estos esfuerzos se reflejan en las 38.114 horas de formación que nuestras personas han recibido a lo largo del año.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO EJE DEL DESARROLLO INDIVIDUAL Y GUÍA 70:20:10

Nuestro modelo de Evaluación del Desempeño trata de una conversación de desarrollo entre cada persona y su responsable, que busca identificar oportunidades de crecimiento y orientar acciones formativas que impulsen tanto las fortalezas como las áreas de mejora. A lo largo del año, hemos acompañado este proceso con distintas acciones dirigidas a nuestros managers, reforzando su papel clave en la gestión del talento. Además, hemos actualizado nuestra guía/catálogo formativo basado en la metodología “70:20:10”, el 70% del aprendizaje sucede en el puesto de trabajo, el 20% consiste en aprender de otros y el 10% es formación reglada, esto incluye 78 actividades formativas alineadas con las competencias más demandadas en el Grupo.

Esta herramienta se ha convertido en un recurso fundamental para enriquecer las conversaciones anuales de desarrollo y construir planes individuales de formación más ajustados a cada persona. En 2025, hemos consolidado su alcance a los equipos del área Internacional e incorporado a todas las sociedades participantes en nuestra herramienta interna Success Factors, fortaleciendo así una visión compartida del desarrollo en toda la Corporación, alcanzando el mayor porcentaje de participación y número de solicitudes de desarrollo de nuestra Corporación hasta ahora.

EMPLEABILIDAD Y TALENTO JOVEN

Creemos en el valor de acompañar a las nuevas generaciones en sus primeros pasos profesionales, ofreciéndoles un entorno de aprendizaje real, retador y enriquecedor. Por eso, apoyamos el talento joven y trabajamos para garantizar su inclusión y empleabilidad, al tiempo que impulsamos el emprendimiento y la innovación a través de diferentes programas formativos y colaboraciones.

Formamos parte de los principales espacios de referencia en atracción de talento joven. Desde 2017 somos Global Partner de "Taleñt" y "Sondersland", dos eventos de alto impacto dedicados al mundo del talento en España, que nos permiten estar cerca de los jóvenes, inspirarlos y compartir con ellos nuestra manera de entender la empresa, el compromiso y la innovación.

Programa "Estrellas del Futuro" y FP Dual

Uno de nuestros proyectos clave en este ámbito es el programa "Estrellas del futuro", dirigido a las personas que se incorporan al Grupo a través de la Formación Profesional Dual, programas de prácticas y becas. Queremos que encuentren en Corporación Hijos de Rivera un entorno en el que poner en práctica lo aprendido en las aulas, desarrollar sus habilidades y construir una base sólida para su futuro profesional, ya sea dentro o fuera del Grupo.

En 2025, esta apuesta se ha traducido en la participación de 57 personas en prácticas y becas (27.830 horas) y 66 alumnos en programas de FP Dual (64.098 horas), acumulando entre todos 91.928 horas de formación.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE POTENCIAL INTERNO

Una de las iniciativas más relevantes ha sido la realización por segundo año consecutivo del Programa de Desarrollo de Personas Corporación Hijos de Rivera, dirigido a un grupo de 25 personas identificadas como potencial interno dentro del Grupo. Los participantes de este año se han unido a los 31 que ya lo hicieron en la

primera edición y ha contado con la participación de expertos del sector y miembros del Comité de Dirección, generando un espacio de aprendizaje e inspiración muy valorado.

Tras su buena acogida, ya estamos trabajando en la evolución del programa para 2026 y 2027.

ON BOARDING WELCOME EXPERIENCE

En 2025 hemos ampliado nuestra apuesta por las Welcome Experience, nuestro programa de On Boarding transversal diseñado para asegurar una inmersión cultural plena en Corporación Hijos de Rivera. Durante este año, 66 personas de distintas funciones y localizaciones han participado ya en este itinerario de acogida. Durante dos días y medio, las nuevas incorporaciones conocen de cerca nuestro Plan Estratégico, los valores y la cultura del Grupo, el modelo de Impacto Positivo, la Cultura Lean, la estructura de la Corporación, así como aspectos clave como riesgos digitales, normativa, certificaciones o autoconocimiento personal a través de Insights.

La valoración tan positiva por parte de nuestras personas nos impulsa a seguir implementando esta experiencia de bienvenida para todas las personas que se incorporen en el Grupo durante 2026, independientemente de su nivel, ubicación o área de incorporación.

PLAN DE APRENDIZAJE CONTINUO

El Plan de Aprendizaje Continuo refleja nuestro compromiso con la formación de nuestras personas. A través de esta iniciativa, impulsamos la formación técnica para el desempeño diario, el desarrollo de habilidades y aprendizaje de idiomas.

El plan también cuenta con más de 16.000 cursos online en siete idiomas a través de LinkedIn Learning.

Además, hemos avanzado con los planes de formación asociados a dos de los ejes transversales de nuestro plan estratégico:

- Cultura Artesana: Más de 1.200 personas certificadas como CICERONES nivel anfitrión
- Agilidad y Flexibilidad: Impulso del proyecto de Cultura Lean, que ha sumado ya más de 938 horas de formación.

Y reforzado nuestra apuesta por el desarrollo de nuestras personas en:

- Idiomas: Hemos invertido un total de 4.432 horas en formatos individual y en grupo, alcanzando 5 idiomas con los que acompañar el proceso de internacionalización del Grupo.
- Ciberseguridad, que ha sumado 1.250 horas de formación.
- Prevención del acoso y diversidad, que ha sumado 707 horas de formación.

Todas ellas incluidas en el total de horas realizadas durante este año.

PROGRAMA DE DESARROLLO DEL LIDERAZGO

Queremos crecer junto a nuestras personas, por eso, realizamos un acompañamiento en su proceso de crecimiento dentro de la Corporación. A través del Programa de Desarrollo del Liderazgo, 315 managers que ya forman parte de Corporación Hijos de Rivera participan en una experiencia de desarrollo sobre los principios de Liderazgo la Compañía, con el objetivo de consolidar un estilo de liderazgo único en toda la Corporación.

Para ello, dividimos el programa en 3 momentos fundamentales: una primera sesión en la que se presenta a los managers el ADN y principios de liderazgo Corporación Hijos de Rivera, una segunda en la que, a través de la metodología Insights, cada manager podrá conocer sus fortalezas y áreas de desarrollo sobre los mencionados 6 principios de liderazgo, y finalmente, junto con una sesión de coaching individual, cada manager selecciona entre 1 y 6 píldoras de desarrollo en las que potenciar sus habilidades en comunicación, feedback, autoconocimiento, dar ejemplo, desarrollar personas y empoderar equipos.

En 2025 hemos realizado 2.449 horas de formación en nuestro Programa de Desarrollo de Liderazgo y recibido más de 1.100 solicitudes para la participación en el programa, además ya han participado los nuevos Managers incorporados o recién promocionados a posiciones de Manager en el Grupo, en un programa que permanecerá para todos aquellos que se unan a Corporación Hijos de Rivera en el futuro.

PROGRAMA DE POLIVALENCIA Y POLICOMPETENCIA EN ENVASADO

El proyecto de polivalencia tiene como objetivo incrementar la flexibilidad de nuestras personas de fábrica en los diferentes puestos de la misma, aumentando por una parte su propia empleabilidad y como no, nuestra respuesta a los movimientos de la demanda. Iniciamos el proyecto a finales de 2024 con el reto de lograr en un periodo

de 3 años que cada una de las personas del área de envasado sea capaz de ser autónomo en el manejo de al menos 3 máquinas de su línea de fabricación.

Durante este año se han realizado 12.996 horas de formación en formato shadowing, involucrando a 99 personas de las cuales el 48% ya han alcanzado el nivel de polivalencia exigido.

Durante 2026 y 2027 seguiremos avanzando en la gestión de la polivalencia de nuestros empleados conforme la planificación prevista.

SUCCESSION PLANS PARA ROLES CRÍTICOS

Asegurar el relevo adecuado en aquellos puestos considerados clave para el futuro de la Corporación es una de nuestras prioridades. Por eso, durante 2025 hemos continuado trabajando para analizar el estado de salud de cada unidad de negocio, definir el nivel de riesgo asociado a cada rol crítico y diseñar planes de desarrollo personalizados para las personas identificadas como talento interno. Hasta la fecha, contamos con 55 planes de desarrollo activos.

FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2025	2024
	Horas recibidas	Horas recibidas
Directivos, mandos y técnicos titulados	16.779	12.852
Administrativos y comerciales	2.794	2.541
Personal de planta y servicios auxiliares	18.540	17.781
TOTAL	38.114	33.174

5.1.5. EQUIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Estamos comprometidos en establecer mecanismos que garanticen la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades de liderazgo.

EQUIDAD

Como parte importante de los objetivos de equidad se puede comprobar que nuestra política retributiva no permite la diferenciación salarial por razón de género. La brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos propios de los sectores de actividad a los que pertenecen las empresas de Corporación Hijos de Rivera y los países en los que se encuentran localizadas, entre otros.

La brecha salarial de la Corporación es del 4,34% (4,72% en el ejercicio anterior). Se ha obtenido por diferencia entre la remuneración media de hombres y la de las mujeres, expresado como un porcentaje sobre la remuneración media de los hombres.

En la Corporación no existen empleados con la categoría de alta dirección. El Consejo de Administración de la Corporación está constituido por diez miembros, nueve hombres y una mujer, por lo que la remuneración no se reporta desagregada por sexo. Las remuneraciones percibidas por el Consejo de Administración de Corporación Hijos de Rivera, S.L. en el ejercicio 2025 ascienden a 8.644 miles €.

REMUNERACIONES MEDIAS POR GÉNERO (€) ¹⁷

	2025	2024
MUJERES	39.133	38.302
HOMBRES	40.909	40.198

REMUNERACIONES MEDIAS POR RANGO DE EDAD (€) ¹⁷

	2025	2024
Menores de 30 años	26.698	26.237
Entre 30 y 50 años	38.421	38.589
Más de 50 años	54.315	53.408

¹⁷ En el cálculo de los datos no se tiene en cuenta la información relativa a los cuatro consejeros que mantienen una relación laboral con Corporación Hijos de Rivera, S.L.

REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL(€) ¹⁸

	2025	2024
DIRECTIVOS, MANDOS Y TÉCNICOS TITULADOS	69.929	68.602
ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES	33.241	33.617
PERSONAL DE PLANTA Y SERVICIOS AUXILIARES	30.806	30.162

PLANES DE IGUALDAD

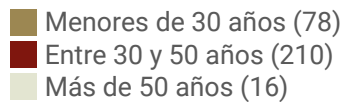
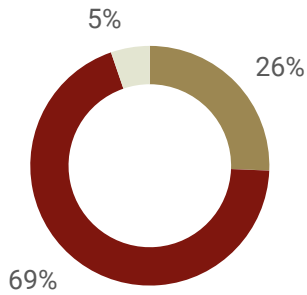
A lo largo de los últimos dos años se han firmado los Planes de Igualdad de cuatro de las empresas del grupo, las que superaban los 50 trabajadores; concretamente Hijos de Rivera S.A.U., Bares y Estrellas, Cervinter y Aguas de Cabreiroá. En todos ellos se ha realizado un diagnóstico y auditoría retributiva, adoptando con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una serie de medidas como:

- Mejoras en los procesos de selección y contratación
- Mejora en los permisos y medidas de conciliación
- Nuevos contenidos de formación
- Ampliación de plazos de conciliación (hasta cumplir 15 años los menores)
- Disfrute de permisos de acompañamiento a familiares a consultas médicas

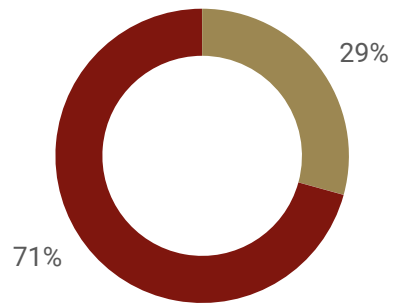
Somos conscientes de que tenemos que mejorar en algunos aspectos y estamos trabajando para conseguirlo, aunque nuestro perfil industrial y nuestra ubicación son un reto en la modificación de estas tendencias. Por ello, continuamos avanzando en el desarrollo de los planes de igualdad y la incorporación progresiva de sociedades a este proceso de búsqueda de equidad. Dentro de este proceso, durante el 2026 se realizará el Plan de Igualdad de Customdrinks.

¹⁸ En el cálculo de los datos no se tiene en cuenta la información relativa a los cuatro consejeros que mantienen una relación laboral con Corporación Hijos de Rivera, S.L.

CONTRATACIONES POR EDAD 2025



CONTRATACIONES POR GÉNERO 2025



DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN

En el 2025 hemos comenzado a impartir formación en materia de Diversidad y Prevención de violencias en el trabajo a todas las empresas del grupo.

Igualmente seguimos colaborando con el Programa INSERTA de la Fundación ONCE, un convenio de colaboración que tiene como objetivo la contratación, por parte de nuestra Corporación, de personas con discapacidad. Una iniciativa que nos permite avanzar en la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes y que implica también la inserción indirecta, a través de la adquisición de bienes y contratación de servicios a centros especiales de empleo.

Hemos lanzado una campaña de orientación y asesoramiento sobre discapacidad y dependencia para empleados y sus familiares con los objetivos de promover un entorno más inclusivo y accesible, asegurar el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, así como optimizar el acceso a beneficios y prestaciones económicas específicas para personas con discapacidad.

Asimismo, estamos comprometidos con la adaptación de las instalaciones necesarias para la inclusión de personas con discapacidad a los diferentes centros de trabajo de la Compañía. El porcentaje actual de empleados con discapacidad supone un 0,7% de la plantilla.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD POR EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

	2025									
	Menores de 30 años			Entre 30 y 50 años			Más de 50 años			TOTAL
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
Directivos, mandos y técnicos titulados	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Administrativos y comerciales	–	–	–	3	–	3	–	–	–	3
Personal de planta y servicios auxiliares	–	–	–	5	–	5	6	–	6	11
TOTAL	–	–	–	8	–	8	6	–	6	14

	2024									
	Menores de 30 años			Entre 30 y 50 años			Más de 50 años			TOTAL
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
Directivos, mandos y técnicos titulados	–	–	–	1	–	1	–	–	–	1
Administrativos y comerciales	–	–	–	2	–	2	–	–	–	2
Personal de planta y servicios auxiliares	–	–	–	5	–	5	5	–	5	10
TOTAL	–	–	–	8	–	8	5	–	5	13

5.2. IMPLICADOS CON NUESTROS CLIENTES, CONSUMIDORES Y PROVEEDORES

Como uno de los ejes de nuestra estrategia de Impacto Positivo, trabajamos continuamente en reforzar las relaciones con nuestros consumidores, clientes y aliados.

5.2.1. JUNTO A NUESTROS CLIENTES Y CONSUMIDORES

Clave de nuestro éxito es el trabajo realizado por nuestra red comercial, 34 áreas distribuidas por toda la geografía española y Portugal. Nuestra capacidad para proporcionar los canales adecuados y atender sus necesidades de forma ágil se traducen en la confianza que los clientes han depositado en nosotros.

Somos conscientes de los riesgos que puede generar una mala relación con nuestros clientes: no cumplir con las expectativas de calidad de nuestros productos, cuestiones relacionadas con la salubridad de estos o una inadecuada atención proporcionada a través de nuestra red comercial, el servicio de asistencia técnica y el departamento de atención al cliente. La prevención de estos riesgos es una prioridad para la Corporación, por lo que disponemos de procedimientos que aseguran que la responsabilidad está presente a lo largo de toda la cadena de valor.

Nuestro departamento de Servicio de Atención al Cliente (SAC), atiende a la red de distribuidores nacionales e internacionales, a los canales de alimentación, hostelería y *ecommerce*, las comunicaciones de consumidores y las recibidas desde los puntos de venta, además de hacerse cargo de la resolución y cierre de incidencias.

RECLAMACIONES DE PRODUCTOS

Dado que una de las funciones del SAC es la atención y resolución de las posibles reclamaciones de calidad de producto que puedan llegar de nuestros consumidores y clientes, contamos con un protocolo de actuación que se resume a continuación:



VÍAS DE CONTACTO

Los clientes y consumidores cuentan con varias vías para contactar con nosotros: a través de correo electrónico, formularios de contacto web, redes sociales, chatbot y teléfono. El SAC canaliza todas las comunicaciones recibidas, gestionando directamente las tareas derivadas del contacto (si está dentro del alcance de las tareas del departamento) o derivándolo al departamento correspondiente, si el contacto está fuera del alcance del proceso "order to cash".

A continuación, se presenta el marco de actuación y los principales indicadores de desempeño del SAC HdR, así como del canal específico de la tienda online, Consumidor Ecommerce.

SAC HIJOS DE RIVERA

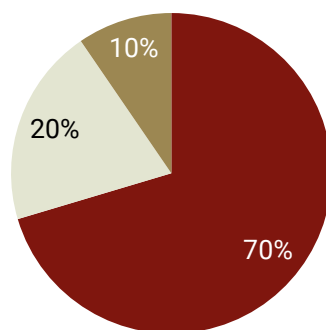
El Servicio de Atención al Cliente de Hijos de Rivera (SAC HdR) gestiona las comunicaciones de los canales de Alimentación, HORECA tradicional, HORECA moderna e Impulso, en el ámbito B2B (*Business to Business*), así como las comunicaciones de consumidores y hosteleros en el ámbito B2C (*Business to Consumer*).

COMUNICACIÓN - SAC	2025	2024
Nº comunicaciones B2B	221.982	185.031
Nº comunicaciones B2C	9.087	11.936
Solicitudes de información (B2C)	7.519	7.669
Reclamaciones (B2C)	1.568	4.267

El mayor número de reclamaciones en 2024 está relacionado con una campaña promocional específica, que no se ha repetido en 2025.

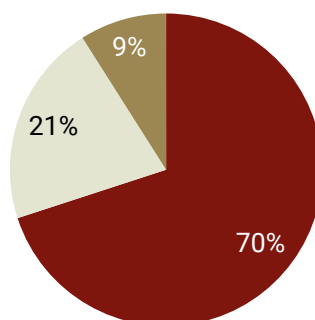
Dentro del canal consumidor (B2C), la tipología de grupos de consumidores y hosteleros de los que hemos recibido comunicaciones es la siguiente:

COMUNICACIONES RECIBIDAS EN CANAL B2C (CONSUMIDORES FINALES Y DETALLISTAS) 2025



- Porcentaje de comunicaciones de locales de hostelería y consumidores (%)
- Porcentaje de comunicaciones de clientes potenciales (%)
- Porcentaje de comunicaciones de otros perfiles (colaboraciones y patrocinios) (...)

COMUNICACIONES RECIBIDAS EN CANAL B2C (CONSUMIDORES FINALES Y DETALLISTAS) 2024



- Porcentaje de comunicaciones de locales de hostelería y consumidores (%)
- Porcentaje de comunicaciones de clientes potenciales (%)
- Porcentaje de comunicaciones de otros perfiles (colaboraciones y patrocinios) (%)

AGILIDAD DIGITAL

Como sabemos que el tiempo es un recurso valioso tanto para nuestros clientes como para nosotros, nuestra prioridad es la agilidad digital, es decir, nos enfocamos en optimizar todos nuestros procesos para ofrecer respuestas rápidas y soluciones eficientes, motivo por el que seguimos apostando por la digitalización.

Para ello, en SAC HdR contamos con un sistema de recolección de datos en nuestro canal Horeca que nos permite conocer la opinión de los consumidores a través de encuestas digitales que se pueden consultar en tiempo real en los terminales móviles SPV (Servicio post-venta).

Las principales herramientas de las que disponemos son:

- SAP CX Service Cloud: Una herramienta de ticketing disponible para la atención personalizada de cualquier tipo de cliente (distribuidor, Horeca, consumidor, etc.) y también para encuestas de satisfacción.
- Portal Digital del Cliente: A través del cual los clientes pueden crear sus pedidos digitales B2B y hacer seguimiento de su actividad.
- Automatización para las ventas de los distribuidores.
- Facturación electrónica.
- Mensajería electrónica.

CONSUMIDOR ECOMMERCE

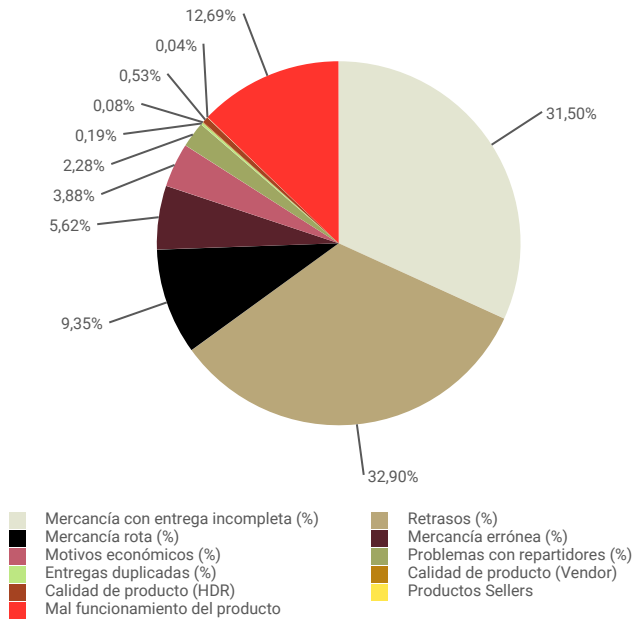
CANALES - Ecommerce	2025	2024
Nº contactos recibidos por correo electrónico	7.055	6.074
Nº contactos recibidos vía chatbot	5.818	4.685
Nº contactos recibidos vía telefónica	2.517	2.341
Nº contactos totales recibidos	15.390	13.100

QUEJAS Y RECLAMACIONES	2025	2024
Nº total de pedidos	42.284	44.230
Nº total de reclamaciones	2.632	2.218

La tipología de comunicaciones de consumidor que hemos recibido sobre reclamaciones es la siguiente:

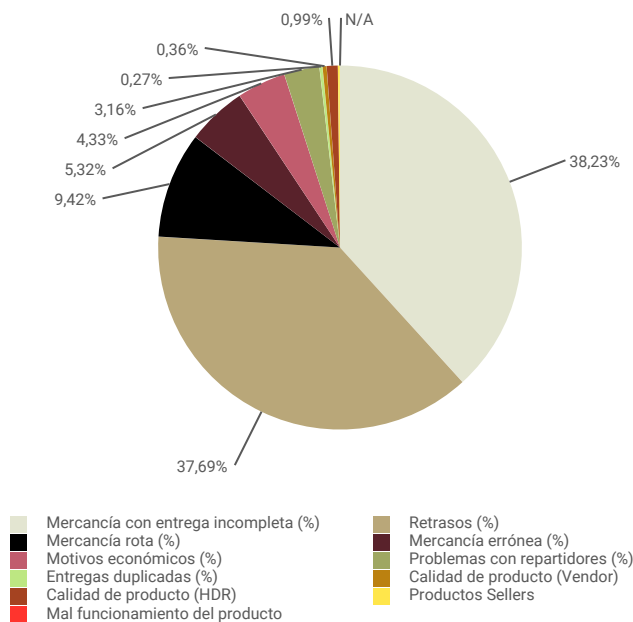
TIPO DE RECLAMACIONES RECIBIDAS EN CANAL B2C (CLIENTE FINAL E-COMMERCE) 2025

2025



TIPO DE RECLAMACIONES RECIBIDAS EN CANAL B2C (CLIENTE FINAL E-COMMERCE) 2024

2024



SATISFACCIÓN CONSUMIDOR ECOMMERCE

En 2025 se ha llevado a cabo una encuesta de satisfacción sobre la venta de productos y servicios a través del canal ecommerce con una tasa de participación del 11% sobre el total de pedidos, siendo el número de pedidos realizados de 42.284. De las 4.635 respuestas recibidas hasta esta fecha, el 64% valora la experiencia de compra en la tienda online como excelente y el 22% como buena. Además, en esta misma encuesta se ha preguntado sobre el grado de satisfacción de los clientes con los productos y el resultado hasta esta fecha ha sido de un 60% muy alta y un 34% alta. Asimismo, basado en la disposición de nuestros clientes a recomendar Big Crafters, hemos alcanzado un índice NPS¹⁹ de 66.

Los resultados obtenidos reflejan un elevado nivel de satisfacción, tanto con la experiencia de compra en el canal ecommerce, como con la calidad de los productos, consolidando este canal como una palanca estratégica clave en la relación con el cliente y evidenciando una percepción global ampliamente positiva, por parte de los consumidores.

INNOVACIÓN DE ECOMMERCE EN EL SERVICIO AL CONSUMIDOR

En el caso de Consumidor ecommerce, la experiencia de nuestros clientes en el canal ecommerce es una prioridad estratégica. Por ello, centramos nuestros esfuerzos en simplificar y agilizar los procesos de compra y atención al cliente, impulsando soluciones digitales innovadoras que nos permiten ofrecer una navegación más intuitiva, respuestas más rápidas y un servicio eficaz.

Continuamos avanzando en la optimización de nuestras operaciones para garantizar una experiencia de compra satisfactoria, inmediata y alineada con las expectativas de nuestros consumidores.

Para nuestros clientes B2C en ecommerce, ofrecemos:

- Automatización de descarga de albaranes de pedidos.
- Generación automática de facturas para aquellos clientes que lo soliciten.
- Nueva plataforma Shopify implementada en 2025, que ofrece una experiencia de compra más ágil, intuitiva y personalizada para el usuario.

¹⁹ Índice NPS (Net Promoter Score). Se calcula restando el porcentaje de Promotores (clientes satisfechos que califican su probabilidad de recomendación entre el 9 y 10) al porcentaje de Detractores (clientes descontentos que califican su probabilidad de recomendación entre el 0 y 6), sin tener en cuenta el porcentaje de Neutros (clientes que califican su probabilidad de recomendación entre el 7 y 8).

- Implementación de mejoras en la gestión de suscripciones recurrentes que permiten una mayor autonomía y satisfacción del cliente.
- Evolución del Chatbot mediante la incorporación de Inteligencia Artificial.

5.2.2. PROVEEDORES RESPONSABLES

Considerando que son un componente crucial de nuestro producto, nos esforzamos por establecer una relación cercana y duradera con nuestros proveedores. Colaboramos con ellos basándonos en la confianza y la honestidad, conforme a nuestro Código de Valores, enfrentando juntos cualquier eventualidad y, principalmente, compartiendo una visión colaborativa de co-creación en la que unimos esfuerzos.

El año 2025 ha mantenido la inestabilidad de los años precedentes debido a la persistencia de los conflictos geopolíticos, lo que ha generado una volatilidad continua en los mercados, así como tensiones en los flujos de la cadena de suministro y una inflación todavía moderada. Aunque hay una cierta tendencia descendente en algunas categorías, los precios de suministro se mantienen en general altos. Estos factores, junto con las necesidades derivadas del crecimiento y diversificación del Grupo, nos han llevado a seguir trabajando en distintas iniciativas:

- Garantizar la continuidad de la cadena de suministro.
- Adaptar los acuerdos a las nuevas necesidades y la coyuntura económica.
- Implementar medidas que permitan la optimización operativa y de costes.
- Revisar el conjunto de proveedores como consecuencia de las medidas anteriores.

La creciente complejidad y dinamismo del entorno nos exige una monitorización y revisión más exhaustiva y continua de nuestros planes de acción, permitiendo corregir desviaciones y adaptarnos de manera ágil a los cambios en las prioridades.

Estas situaciones de incertidumbre nos impulsan a seguir apoyando y colocando a nuestros proveedores en el centro de nuestra estrategia de impacto positivo.

LA FUERZA DE LO NUESTRO

El secreto del éxito de nuestros productos reside en las materias primas con las que los elaboramos. Conscientes de esta realidad y de los beneficios de la economía local, colaboramos estrechamente con productores locales, fomentando el impacto positivo a lo largo de toda la cadena de valor. Además, apoyamos a la región al colaborar con agricultores locales en proyectos de investigación para la producción de lúpulo, cebada, manzana y uva, cultivados en terrenos de la comunidad autónoma gallega.

Proveedores Locales

87,56% 2025

84,32% 2024

El 87,56%²⁰ de las adquisiciones de bienes y servicios de la Corporación se ha realizado a proveedores ubicados en la Península Ibérica (84,32% en 2024). Esta cifra aumenta al 99,83% si consideramos el ámbito europeo (99,76% en 2024).

En esta misma línea, nuestro compromiso con Galicia, una región con la que mantenemos un vínculo muy especial, es firme. Prueba de ello es que los bienes y servicios suministrados por empresas gallegas alcanzan el 19,16% (22,05% en el año 2024).

RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Nos esforzamos por que el compromiso con las personas y la sostenibilidad se refleje también en la forma de trabajar de nuestros aliados, asegurando los más altos niveles de integridad y responsabilidad. Por ello, nuestro Código de Valores incluye una serie de directrices relacionadas con los procesos de compra que compartimos y son aceptadas por nuestros proveedores en el proceso de contratación:

- Cumplimiento de las normativas y legislaciones vigentes en cada país.
- Objetividad en los procesos de selección de proveedores y contratistas.
- No influencia sobre la voluntad de terceros, directa o indirectamente, a través de favores, para obtener beneficios o ventajas en su propio interés o en el de la Corporación.
- Diligente actuación y debidas prácticas comerciales.

Tanto la Corporación como nuestro personal deben guardar especial diligencia y cuidado en las relaciones comerciales mantenidas con proveedores, contratistas o terceros que resulten especialmente vulnerables bien por su propia naturaleza y estructura, como productores primarios, bien por su dependencia económica o de cualquier otra índole, respecto de la Corporación, evitando, en todo caso, cualquier acto o conducta que pudiera resultar abusiva, desleal o contraria a la buena fe para con estos.

²⁰ Estos datos excluyen la información relativa a las empresas de Estrella de Galicia Importação e Comercialização de Bebidas e Alimentos, Ltda.; Cerveza Tyrís, S.L. y sociedades dependientes; Basqueland Brewing Company, S.L. y sociedades dependientes; Balearic Beverage Distributors, Inc. e Hijos de Rivera Inversiones Corporativas, S.L.U. y sociedades dependientes.

En este contexto, todos nuestros proveedores cuentan con canales de comunicación, como el Canal Ético, para trasladar cualquier conducta anómala que pueda significar el incumplimiento del Código de Valores (más información en el apartado 6.4. CRITERIO ÉTICO E ÍNTEGRO).

POLÍTICA DE PROVEEDORES

Además de las disposiciones establecidas en el Código de Valores, contamos con una Política Corporativa de Proveedores, aprobada por el Consejo de Administración de Corporación Hijos de Rivera el 27 de enero de 2023.

Esta política contempla los requisitos que deben cumplir los nuevos proveedores:

- Respeto por los valores humanos, el medio ambiente y aspectos legales.
- Calidad del producto.
- Nivel del servicio: plazo de entrega, compromiso a largo plazo, alcance del acuerdo.
- Solidez financiera.
- Sostenibilidad social y medioambiental.

Esta Política, al igual que el Código de Valores, está accesible a nuestros proveedores a través de la web corporativa de la Corporación. Asimismo, incluimos un enlace a estos documentos en las condiciones generales de compra que acompañan a todos nuestros pedidos, de manera que puedan ser consultados en cualquier momento.

MANUAL DE COMPRAS

De nuestra política se deriva el Manual de Compras donde se definen y desarrollan los principios generales de colaboración y el entorno ético en el que deben realizarse, así como la constitución de un Comité de Compras, la gestión de contratos y el establecimiento de un modelo de evaluación y homologación. Dicho Manual fue revisado por última vez en 2023 para alinearse a los pilares detallados en la Política de Proveedores.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES

El departamento de Compras es el encargado de gestionar el proceso de búsqueda y selección de proveedores, siguiendo las siguientes etapas:

01

Identificación
de la necesidad

Las áreas que detectan una carencia trabajan conjuntamente con el departamento de Compras. Juntos definen las especificaciones técnicas, de servicio, de calidad, de seguridad laboral y medioambientales, así como las fechas, presupuesto y posibles proveedores. Este proceso de selección de proveedores puede implicar la necesidad de homologar tanto a los proveedores como los productos a suministrar.

02

Negociación

El departamento de Compras, con las aportaciones de las demás áreas, evalúa las ofertas, selecciona y negocia las mejores condiciones económicas y de nivel de servicio con los proveedores.

03

Adjudicación

La adjudicación se realiza a uno o varios proveedores en el Comité de Compras, mediante un consenso entre los implicados.

04

Cierre de
acuerdos

El departamento de Compras comunicará el resultado de la adjudicación, realizará el pedido y se asegurará de la firma del contrato y de la comunicación de las condiciones acordadas.

05

Seguimiento

El departamento de Compras velará por el cumplimiento de las condiciones pactadas en el acuerdo, tomando acciones correctivas si fuera necesario. Además, de forma periódica, se llevará a cabo una evaluación de los proveedores según su grado de cumplimiento.

GESTIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES

A la hora de gestionar las relaciones con nuestros proveedores, tenemos en gran consideración criterios de sostenibilidad social y ambiental. En este sentido cabe destacar:

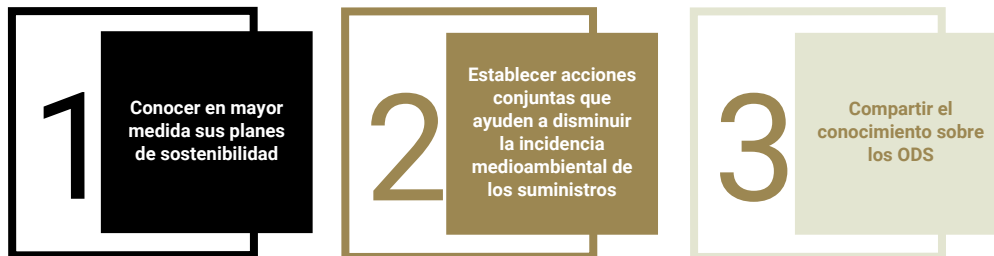
- Inclusión de criterios de sostenibilidad social y ambiental en la toma de decisiones.
- Respeto de los derechos humanos (cumplimiento normativo, acuerdos de la OIT, etc.) y del medioambiente (emisión de gases de efecto invernadero, gestión de residuos, huella hídrica, etc.).
- Cercanía geográfica al lugar de suministro o la especial consideración hacia proveedores vulnerables (productores primarios, empresas pequeñas y/o locales, bien por su dependencia económica o de cualquier otra índole).
- Promoción del conocimiento del Pacto Mundial de las Naciones Unidas mediante la realización de mesas de sostenibilidad con nuestros proveedores principales.
- Establecimiento de alianzas que promuevan el carácter familiar y de tradición de la Corporación. Los acuerdos con proveedores no solo tienen en cuenta aspectos económicos y de servicio, sino también elementos que encajen con la

estrategia del Grupo. De igual forma, potenciamos los acuerdos con compañías con las que compartamos valores y/o trayectoria, como empresas familiares.

- Fomento del desarrollo socioeconómico en las comunidades donde desarrollamos nuestra actividad.
- Potenciación de las relaciones de larga duración con proveedores mediante contratos a varios años.

SEGUIMIENTO DE LOS PROVEEDORES

Nos preocupamos por reducir la incidencia medioambiental de nuestras operaciones con proveedores. Es por ello por lo que hemos mantenido 219 reuniones para hacer revisiones regulares con nuestros principales proveedores enfocadas a:







Conocer de manera más directa a nuestros proveedores nos ha ayudado a entender y a reevaluar los riesgos de nuestra cadena de suministro, siguiendo las directrices de la Guía para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro, publicada por la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que analiza el origen, concentración y exposición para los diferentes suministros, especialmente, aquellos que forman parte del producto final ofertado al cliente.

Esta evaluación nos ha permitido extraer unas primeras conclusiones sobre el nivel de riesgo de nuestra cadena de suministro:

- Solo un 0,62% del volumen total de compras ha sido realizado a proveedores ubicados en países considerados de riesgo (frente al 0,43% del año anterior), porcentaje que se reduce al 0,44% si tenemos en cuenta las compras realizadas a países fuera de la OCDE (0,15% en 2024).
- Este incremento va ligado a la mayor actividad comercial en otros países, correspondiendo esta cifra, mayoritariamente, a servicios relacionados con el establecimiento y potenciación de la actividad en esos mercados sin afectar,

por tanto, a nuestro ciclo productivo. De hecho, han sido tan solo 3 los proveedores relacionados con la puesta de producto en el mercado nacional ubicados en países de riesgo. Estos proveedores son analizados de forma especial para identificar cualquier variable que pudiera ser relevante.

En base a lo anterior, podemos concluir que el nivel de riesgo de nuestra cadena de suministro en base a los tres parámetros anteriormente mencionados es bajo. Adicionalmente, a partir de esta evaluación hemos podido identificar los ámbitos prioritarios en los que trabajar con nuestros proveedores:

-  Políticas y Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo.
-  Planes de reducción de consumo de agua.
-  Planes de reducción de impacto en la biodiversidad
-  Gestión eficiente de la energía

Además, con el fin de garantizar una cadena de suministro lo más robusta posible desde la perspectiva del aseguramiento de suministro, en 2024 desarrollamos e implementamos una metodología que nos permite sistematizar la evaluación del riesgo de desabastecimiento. Esta metodología identifica las categorías de suministro críticas y las posibles tipologías de riesgo asociadas a cada una, además de evaluar su estado actual y establecer la tolerancia máxima aceptable. Gracias a esta metodología, mantenemos un nivel de riesgo bajo.

En todas las categorías de compras asociadas a la producción de cerveza, embotellado de agua, sidra y otras bebidas existen planes de acción para minimizar los riesgos de rotura en la cadena de suministro y para disminuir su incidencia en el medioambiente.

Por otro lado, anualmente realizamos auditorías internas y externas de verificación de procesos, en concreto, en el ámbito de la certificación UNE-EN ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad (Hijos de Rivera, S.A.U.; Aguas de Cabreiroá, S.A.U.; Aguas de Cuevas, S.A.U.; Customdrinks, S.L.U. y Aguas El Pilar, S.L.U.).



Asimismo, desde 2013 formamos parte de Calidalia, compuesta por las principales compañías del sector de alimentación en España y que nos permite optimizar la gestión de proveedores.

En 2025 continuamos con el programa iniciado en 2024 de evaluación en términos de ESG orientado a obtener un conocimiento más profundo y detallado de nuestros proveedores en los ámbitos medioambiental, social y de gobernanza. El objetivo principal de este programa es identificar áreas críticas de mejora y desarrollar planes de acción conjuntos que permitan mitigar las deficiencias y/o incumplimientos en aquellos requerimientos considerados críticos por nuestro Grupo en estos tres ámbitos.

El programa se estructura en cuatro fases:

1. Cuestionario cumplimentado por los proveedores con preguntas enfocadas a conocer su actividad, planes y concienciación en materia de diversidad, ética y medioambiente, entre ellos, emisión de gases de efecto invernadero, huella hídrica, impacto en biodiversidad, generación y gestión de residuos, utilización de sustancias restringidas según REACH, políticas de igualdad y diversidad, registro horario, acciones formativas, código y canal ético, e identificar líneas de acción para progresar en dichos ámbitos.
2. Reuniones con los proveedores para aclarar cuestiones relativas a las respuestas proporcionadas, compartir nuestra hoja de ruta en el ámbito del desarrollo sostenible, verificar su alineamiento con nuestras prioridades e identificar posibles deficiencias en cuanto a conocimiento en las que podamos ayudarles.
3. Visitas presenciales a las instalaciones de los proveedores para completar la verificación de la información proporcionada, el conocimiento tanto del ciclo productivo, como del bienestar de sus empleados/as y con ello, identificación de sus puntos fuertes y áreas de mejora.
4. Definición de planes de acción con el objetivo de conseguir avances en aquellos ámbitos donde se haya identificado un mayor desalineamiento con nuestras prioridades y/o oportunidades de mejora. Estos planes de acción se revisarán conjuntamente con el proveedor de forma periódica, para comprobar los avances o posibles dificultades que pudieran haber acontecido.

Este protocolo nos ha permitido conseguir una visión global del grado de madurez de los proveedores en materia ESG. En 2025, hemos evaluado a 218 proveedores, que representan un 72,75% de las compras del grupo (186 proveedores y 74,1% en 2024).

La selección de los proveedores analizados se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Representatividad en las compras del Grupo: hemos seleccionado aquellos proveedores que han tenido un peso significativo en el volumen de compras del año anterior.
- Tipología de suministro: hemos buscado una representatividad equilibrada entre compras de bienes y servicios. Asimismo, hemos contemplado también la diversidad de las áreas del Grupo representadas.
- Impacto en la huella de CO₂ de alcance 3: los criterios anteriores se han completado considerando su impacto en la huella de carbono.
- Proveedores que, teniendo en cuenta las variables anteriores, no hayan sido previamente evaluados.

Sobre el conjunto de proveedores evaluados con el cuestionario, hemos priorizado a cuáles visitar presencialmente en función de las siguientes variables:

- Peso en las compras: sobre la totalidad de los proveedores analizados, seleccionados en función de su representatividad en las compras, hemos dado más prioridad a los más destacados en este concepto.
- Tipología de suministro: se han priorizado aquellos proveedores que realizan suministros relativos al ámbito productivo, es decir, que suministran materiales que forman parte del producto manufacturado o están en contacto con él.
- Peso en huella de CO₂: se ha identificado a los proveedores que constituyen el 85% de la huella de alcance 3 aguas arriba.
- Tendencia de suministro: se ha priorizado a proveedores recurrentes y/o con potencial de crecimiento en el suministro.
- Compromiso aún no manifestado: proveedores que tras enviarle las acciones de mejora identificadas no se han comprometido a corto, medio ni a largo plazo a subsanarlas, lo que nos invita a seguir fomentando el diálogo y el acompañamiento en el camino hacia una mejora continua.

Los principales ámbitos evaluados, por cada uno de los ejes, son:

Medioambiente:

- Medición y gestión de la generación de residuos
- Cálculo y acciones de reducción de la huella de CO₂
- Gestión eficiente de la energía y medidas para el consumo de energía renovable
- Gestión eficiente del agua y cálculo de huella hídrica
- Gestión de la biodiversidad
- Responsabilidad ampliada de envases comerciales e industriales
- Riesgos climáticos

Social:

- Disponibilidad de convenio laboral
- Disponibilidad de plan de igualdad y equidad
- Disponibilidad de plan de formación y desarrollo profesional
- Disponibilidad de una política de diversidad e inclusión
- Disponibilidad de sistemas de gestión en seguridad y salud laboral, complementados por políticas específicas para la actuación ante siniestros
- Colaboración con la comunidad

Gobierno:

- Disponibilidad de políticas y mecanismos de protección de datos
- Disponibilidad de código ético y canales de denuncia ante incumplimiento
- Disponibilidad de política contra la corrupción y tráfico de influencias
- Elaboración de memorias de sostenibilidad de acuerdo con el GRI
- Verificación de la existencia de procesos legales activos relacionados con prácticas de corrupción u otras conductas ilícitas que puedan afectar al Grupo

Tras su puesta en marcha en 2024, en 2025 hemos acometido ciertas evoluciones del modelo, con el objetivo de profundizar en temas de interés adicionales, y reformular las visitas de modo que nos permita incrementar su efectividad. Esto nos ha generado retrasos que nos han llevado a realizar una parte de las visitas en el mes de enero de 2026. El total de visitas programadas para el ejercicio 2025 fue de 33 (49 en 2024), de las cuales, 13 fueron en 2025 y las otras 20, en el comienzo de 2026. Estas visitas, al igual que en el ejercicio anterior, han sido muy positivas al permitir confirmar las respuestas recibidas al cuestionario, mejorar la puntuación de los proveedores, descubrir avances respecto al ejercicio anterior, e incluso conseguir respuestas de proveedores reticentes a hacerlo de forma digital.

Las principales conclusiones que hemos podido extraer de la evaluación de los proveedores son:

- Un porcentaje mayoritario de los proveedores evaluados han realizado avances en el ámbito medioambiental, con iniciativas, en particular, en:
 - Energía: realizando inversiones en proyectos de generación de energía renovable y/o adquiriéndola.
 - Emisiones CO₂: llevando a cabo planes para la reducción de sus emisiones.
 - Agua: estableciendo indicadores de medición del consumo.

- A nivel general, podemos indicar que:
 - El incremento en la base analizada, nos ha llevado a que el porcentaje de proveedores que han demostrado un elevado nivel de compromiso en su desempeño, pioneros y proactivos con acciones que generan impacto positivo tanto medioambiental, como social y de buen gobierno, haya disminuido al 5% (7% en 2024). Esto es razonable en la medida en que hemos incorporado proveedores de una talla más pequeña.
 - Un 71% (63% en 2024) de los proveedores han evidenciado su cumplimiento de los aspectos regulatorios y la mejora continua en los tres ejes (medioambiental, social y de buen gobierno).
 - El 24% (30% en 2024) se ha centrado en el cumplimiento de las regulaciones de carácter obligatorio, estando todavía en un estado más inicial en cuanto a la implementación de medidas.
 - Hemos podido constatar, además, que los proveedores más intensivos en emisiones de CO₂ son los más avanzados y comprometidos en la reducción de su impacto sobre el medioambiente.

A partir de los compromisos adquiridos, en 2026 se pondrá en marcha un plan de seguimiento para evaluar el grado de implementación de las acciones de mejora por parte de los proveedores. Este proceso incluirá también la revisión de aquellos casos con menor progreso, con el objetivo de identificar barreras, ofrecer soporte y avanzar hacia una cadena de suministro más ética, eficiente y sostenible.

FOMENTAMOS EL CONOCIMIENTO Y LA TRANSPARENCIA

En el año 2025 hemos puesto en marcha una nueva plataforma digital que nos facilitará la comunicación con los proveedores, tanto existentes, como potenciales.

- Nos permitirá conocerlos y valorarlos mejor, al poder obtener información no solo de los bienes o servicios que pueda proporcionar, sino también de su desempeño como compañía.
- Nos facilitará divulgar información sobre el Grupo, nuestros planes o cualquier otra información que pueda ser de interés.
- Nos facilitará gestionar procesos de licitación de forma transparente y trazable, al poder acceder todos los proveedores participantes a la misma información en igualdad de condiciones.

De este modo, daremos un paso más en nuestro compromiso con la integridad y la mejora continua.

A cierre del ejercicio 2025, se han registrado un total de 850 proveedores, habiéndose puesto en marcha 345 procesos de homologación, lo que supone un 40,59% del total. Este avance refleja un esfuerzo significativo por reforzar la trazabilidad, el control y la calidad de nuestra base de suministro.

De cara al ejercicio 2026, se prevé la activación del resto de los procesos de homologación con el objetivo de completar la recopilación de información y documentación requerida para garantizar que todos los proveedores cumplen los estándares establecidos por Corporación Hijos de Rivera. Este despliegue permitirá consolidar un modelo de relación más robusto, transparente y alineado con las exigencias operativas y de cumplimiento del Grupo.

Todo este proceso, desde el registro inicial hasta la validación documental y la homologación final, se gestiona de manera centralizada y totalmente trazable a través de nuestra plataforma de compras, que actúa como eje vertebrador del modelo de gobernanza en la relación con proveedores. Esta herramienta no solo facilita la interacción y el intercambio seguro de información, sino que también asegura una visión integral del estado de cada proveedor y del avance de los procesos, reforzando la toma de decisiones y la gestión estratégica de nuestra cadena de suministro.

5.3. CONECTADOS CON LA SOCIEDAD

Firmes en nuestro compromiso con el impacto positivo, trabajamos en diferentes acciones y colaboraciones que nos permitan dejar huella también en las personas que nos rodean y mejorar las condiciones de vida de la sociedad.

Si bien nuestras marcas nos permiten llegar a la ciudadanía, no queremos quedarnos ahí. Impulsamos y participamos en actividades de sensibilización, acompañamiento e inclusión para permanecer junto a quienes más nos necesitan, cuando más falta hacemos.

CÁTEDRA HIJOS DE RIVERA-UDC DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Durante este año se ha desarrollado la fase final del proyecto experimental de regeneración de suelos en plantaciones intensivas de eucalipto, impulsado junto con la Universidad de La Coruña y de la mano de la Fundación Galicia Sustentable. En esta etapa se ha profundizado en la identificación de cultivos compatibles con el eucalipto que permitan mejorar la salud del suelo y diversificar los modelos productivos.

Además, siguiendo con sus actividades, la Cátedra Hijos de Rivera-UDC de Desarrollo Sostenible ha participado en este 2025 con algunos proyectos:

- Patrocinio de la séptima edición del curso sobre economía circular en el marco de la Agenda 2030.
- Difusión del libro 'Climas de cambio. Las nuevas sociedades del calentamiento global'.
- Patrocinio del 29º Congreso Internacional de Dirección e Ingeniería de Proyectos (CIDIP/ICPME 2025).
- Patrocinio en su categoría de Sostenibilidad de los IV Premios a Proyectos de Innovación Docente en Aprendizaje-Servicio de la UDC.

CÁTEDRA ESTRELLA GALICIA DESARROLLO RURAL

La Cátedra Estrella Galicia Desarrollo Rural de Next Educación nace con el objetivo de hacer frente y combatir el reto demográfico al que se enfrenta la sociedad española, y en general la europea, en la actualidad, fomentando el intercambio de experiencias en los campos de la docencia, investigación y comunicación.

Algunas de las actividades de 2025 relacionadas con la Cátedra Estrella Galicia Desarrollo Rural son las siguientes:

- Celebración de la cuarta edición del Congreso de Empuéblate 2025, evento de referencia sobre desarrollo rural, emprendimiento y sostenibilidad celebrado el 21 de febrero de 2025.
- Presentación en el Senado del V Estudio “Percepción de los Avances en la España Rural” (2024/2025) que tuvo lugar el 31 de marzo de 2025 en un acto institucional donde participaron representantes políticos, sociales y del ámbito rural. En él, se recogen las opiniones de más de 600 personas vinculadas al medio rural entre plataformas ciudadanas, ayuntamientos, diputaciones, periodistas y empresarios, sobre temas como conectividad, brecha digital, sostenibilidad, políticas públicas, y retos demográficos del campo español. Además, el acto de presentación en el Senado sirvió también como Foro de Debate sobre soluciones al desafío demográfico y la despoblación rural, con la participación de Instituciones como la Secretaría General para el Reto Demográfico y de representantes territoriales.
- Entrega del II Premio de Periodismo Rural otorgado por la Red de Periodistas Rurales el 3 de julio de 2025 en Madrid.
- Congreso de Soluciones Inteligentes en el Medio Rural celebrado en Córdoba el 5 de noviembre de 2025 que reunió a expertos, representantes institucionales, empresas tecnológicas y medios de comunicación para abordar los retos y oportunidades del desarrollo rural a través de la innovación, la digitalización y la sostenibilidad.
- II Jornada “El Desafío del Reto Demográfico en la Provincia de Sevilla” celebrada el 16 de diciembre de 2025 cuyo encuentro reunió a representantes institucionales, responsables municipales y expertos para analizar la situación demográfica del territorio y avanzar en soluciones frente a la despoblación en los municipios rurales.

MERCADO DE LA COSECHA

De forma permanente, con el equipo del Mercado de la Cosecha y de la Fundación Galicia Sustentable mantenemos un trabajo activo de identificación y acompañamiento de nuevas iniciativas que están transformando el rural. Proyectos que apuestan por la innovación desde la autenticidad, la sostenibilidad y el valor del territorio, y que se incorporan progresivamente a nuestra red de inspiración.

El año comenzó con la segunda parte de la campaña en redes “Consumo de proximidad”, una iniciativa para promover opciones de consumo local durante el período navideño. Un año más recorrimos los mercados de A Estrada, Chantada, A Coruña, Lalín, Ourense, Pontevedra y Santiago de Compostela, realizando entrevistas con productores y pequeños comerciantes para fomentar la compra de producto de proximidad y apoyar las economías locales.

En FITUR, la mayor feria turística de Europa, el Mercado de la Cosecha volvió a contar con un espacio propio desde el que se presentó la propuesta de un rural próspero y sostenible, determinante en la conservación de los recursos naturales y del paisaje. Una oportunidad para situar el rural gallego como referente de sostenibilidad y de futuro.

El Festival Noroeste fue uno de los escenarios más relevantes del año para el Mercado de la Cosecha, reafirmando su papel como puente entre el rural y la ciudad. Durante tres días, naturaleza, creatividad y sostenibilidad se dieron la mano en un espacio donde miles de personas pudieron conocer e interactuar con iniciativas ejemplares que están transformando el rural gallego. Charlas, talleres, experiencias gastronómicas y actividades divulgativas acercaron al público urbano una nueva forma de mirar el campo: como un lugar de innovación, bienestar y oportunidades.

El año finalizó en Navidad con una campaña en redes de promoción del comercio de proximidad, visitando establecimientos históricos y tratando temas relacionados con su situación actual y las opciones de trabajo.

FORO RURAL SUSTENTABLE

De la mano de Corporación Hijos de Rivera, impulsamos la tercera edición del Foro Rural Sustentable, organizado por la Fundación Galicia Sustentable.

Este encuentro se celebró en Chantada y se articuló en dos jornadas: una primera, técnica, con la participación de expertos, académicos e iniciativas rurales y una segunda jornada abierta a la participación de más de cien personas que trabajaron colectivamente sobre las claves para un rural próspero.

COMUNICACIÓN RURAL SUSTENTABLE

Más de cien profesionales de la comunicación, creadoras de contenido, iniciativas rurales y agentes del cambio se reunieron en MEGA con un objetivo común: impulsar una narrativa del rural gallego más justa, realista y en positivo.

Uno de los momentos más destacados del evento fue el reconocimiento a dos creadoras por su labor comunicando un rural moderno y atractivo: Laura Vallejo (@lauritavallejo) y Elia Lugilde (@huertelia).

5.3.1. ALIANZAS COLABORATIVAS

Colaboramos con organizaciones profesionales con las que compartimos objetivos, intereses y retos comunes, tanto a nivel nacional como local.

ASOCIACIONES DE LAS QUE FORMAMOS PARTE ²¹	
CERVECEROS DE ESPAÑA	ANEABE - ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE AGUA ENVASADA
ECOVIDRIO	ECOEMBES
IEF - INSTITUTO DE EMPRESA FAMILIAR	FUNDACIÓN REAL INSTITUTO ELCANO
FIAB - FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	AECOC - ASOCIACIÓN DE FABRICANTES Y DISTRIBUIDORES
FUNDACIÓN FORO DE MARCAS RENOMBRADAS ESPAÑOLAS	APD - ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN
AESI - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SIDRAS	FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BEBIDAS ESPIRITUOSAS (ESPIRITUOSOS DE ESPAÑA)
AGEF - ASOCIACIÓN GALLEGA DE LA EMPRESA FAMILIAR	ANDEMA - ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DE LA MARCA
AEA - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ANUNCIANTES	AUTOCONTROL - ORGANISMO INDEPENDIENTE DE AUTORREGULACIÓN DE LA INDUSTRIA PUBLICITARIA DE ESPAÑA
DIRCOM - ASOCIACIÓN DE DIRECTIVOS DE COMUNICACIÓN	AEPAS - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESIONALES DE ANÁLISIS SENSORIAL
CÁMARA DE COMERCIO DE A CORUÑA	PACTO MUNDIAL
ASOCIACIÓN DE MUSEOS Y CENTROS DE CIENCIA Y TÉCNICA DE ESPAÑA	FUNDACIÓN BENÉFICO DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE CERVEZA Y MALTA
CLÚSTER DE LA FUNDACIÓN LOGÍSTICA DE GALICIA	AGAMIN - Asociación Gallega de Aguas Minerales
ACE - ASOCIACIÓN DE CARGADORES DE ESPAÑA	AED - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS
CÍRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA	PLATAFORMA TECNOLÓGICA DEL VINO
ASOCIACIÓN FORO ECONÓMICO DE GALICIA	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS AGRELA
CEC - CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE A CORUÑA	CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA
BIOGA - CLÚSTER DE BIOTECNOLOGÍA DE GALICIA	CLUSAGA - CLÚSTER ALIMENTARIO DE GALICIA
CIBERGAL - NODO GALLEGO DE CIBERSEGURIDAD	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CHANTADA
MARKEA - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MARKETING	CONSELLO REGULADOR DE AGUARDIENTES Y LICORES TRADICIONALES DE GALICIA
VLB - INSTITUTO CERVECERO DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA DE BERLÍN	AINIA
CRECEMOS	ALL4ZERO
ITENE - INSTITUTO TÉCNICO DEL EMBALAJE, TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	CRAEGA - CONSELLO REGULADOR DE AGRICULTURA ECOLÓGICA DE GALICIA

²¹ La pertenencia a estas asociaciones no implica compromisos económicos más allá de la cuota de membresía.

ASOCIACIONES DE LAS QUE FORMAMOS PARTE ²¹	
CONSELLO REGULADOR DE LAS DENOMINACIONES DE ORIGEN DE VINOS DE GALICIA: RIBEIRA SACRA, RIBEIRO, RÍAS BAIXAS Y MONTERREI	AEGAMA - ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS GALLEGOS DE MADRID
CALIDALIA	WATER SOMMELIER UNION
CEAPI - CONSEJO EMPRESARIAL ALIANZA POR IBEROAMÉRICA	LANDALUZ - CLÚSTER AGROALIMENTARIO DE ANDALUCÍA
KBI - KOMBUCHA BREWERS INTERNATIONAL	AUSAPE - ASOCIACIÓN DE USUARIOS DE SAP EN ESPAÑA
INSTITUTO DE AUDITORES DE ESPAÑA	

En negrita, las nuevas adhesiones del 2025.

5.3.2. VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En 2025, desde el equipo de voluntariado de Corporación Hijos de Rivera hemos vuelto a poner rumbo hacia uno de los compromisos que nos mueven: generar impacto positivo también en las personas, impulsando en este caso la inclusión social de los más vulnerables de nuestra comunidad.

Utilizando el marco LBG España -que nos permite medir, gestionar, evaluar y comunicar las contribuciones, logros e impactos de nuestro Grupo en la sociedad y en el planeta-, hemos podido estimar el impacto económico de las colaboraciones puestas en marcha junto a diversas fundaciones.

A partir de este análisis, podemos concluir que en 2025 el importe vinculado a la inversión corporativa en la comunidad ha sido de 1.734.430 euros (1.548.047 euros en 2024) y el número de horas de los empleados involucrados en estas iniciativas ha ascendido a 2.108 (3.855 horas en 2024).

APORTACIONES POR TIPOLOGÍA 2024- 2025

	2025	2024
Iniciativa alineada con el negocio (%)	59 %	80 %
Inversión social (%)	8 %	8 %
Aportación puntual (%)	32 %	12 %

DISTRIBUCIÓN DE CONTRIBUCIONES POR TEMÁTICA 2024-2025

	2025		2024	
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total
Inversión en medioambiente (€)	181.795	10 %	418.513	27 %
Inversión en arte y cultura (€)	586.588	34 %	276.854	18 %
Inversión en salud (€)	278.987	16 %	134.779	9 %
Inversión en desarrollo socioeconómico (€)	379.454	22 %	311.407	20 %
Inversión en bienestar social (€)	159.932	9 %	66.951	4 %
Inversión en educación (€)	76.490	4 %	194.681	13 %
Inversión en ayuda humanitaria (€)	9.852	1 %	71.382	5 %
Inversión en otros (€)	61.333	4 %	73.480	5 %

En este año 2025, hemos llevado a cabo las acciones de voluntariado junto a las siguientes entidades:

- Centro de Menores San José de Calasanz
- Centro Hogar María Inmaculada Bañobre

Durante los meses de julio y agosto, nuestros compañeros han surcado la Ría de Sada en velero para ofrecer una experiencia inolvidable con más de 60 niños y niñas de centros de menores de A Coruña en situación de vulnerabilidad.

Una oportunidad genuina para descubrir, disfrutar y, sobre todo, compartir vivencias reales. Un pequeño gesto que suma dentro de nuestra visión de impacto positivo: poner a las personas en el centro y crear valor social desde lo cotidiano, desde el contacto humano y desde nuestro compromiso con nuestro entorno local.

- ONG ASDEGAL (Acción Solidaria de Galicia)
- Residencia de Ancianos La Obra de la Señora (A Coruña)

En colaboración con la ONG ASDEGAL (Acción Solidaria de Galicia), organizamos un “guateque” con las personas usuarias de la Residencia de Ancianos La Obra de la Señora. Más allá de una celebración con pinchos y baile, la iniciativa se centró en compartir tiempo de calidad, conversación y compañía, contribuyendo a combatir la soledad no deseada y reforzando los vínculos comunitarios.

- Asociación Participa por la Inclusión Social

Junto con la Asociación Participa, organizamos una actividad de ocio dirigida a familias con niños y niñas en situación de vulnerabilidad por motivos socioeconómicos, de enfermedad o discapacidad. La jornada les permitió disfrutar de una tarde lúdica en un entorno seguro (incluido un parque de bolas), generando un espacio de descanso y disfrute para las familias. Para su desarrollo contamos con personas voluntarias que acompañaron a los menores y facilitaron una experiencia cercana y cuidada.

- Centro Municipal de Inclusión Social (EMIS)

Colaboramos con el proyecto solidario “Reyes Magos de Verdad”, una iniciativa de voluntariado activa en todas las provincias de España, que hace posible que niños, personas mayores y personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad reciban regalos personalizados en Navidad. Nuestra participación ayudó a que más personas pudieran vivir estas fechas con ilusión y cercanía, a través de un gesto adaptado a sus deseos y necesidades.

- ONG Cooperación Internacional

Desde el programa de voluntariado, este año volvimos a impulsar la participación en la campaña de la ONG Cooperación Internacional “Una Sonrisa por Navidad”, orientada a llevar ilusión y regalos a niños y niñas en riesgo de exclusión social. Para facilitar la colaboración, habilitamos expositores con tarjetas regalo en nuestros principales centros de trabajo y mantuvimos la modalidad virtual, ampliando la participación. Además de las donaciones, el equipo de voluntariado apoyó la preparación, organización y carga de los regalos para su envío a los destinatarios.

5.3.3. CONSUMO RESPONSABLE

En Corporación Hijos de Rivera somos conscientes de la gran importancia que tiene mostrar nuestro apoyo incondicional del consumo responsable de las bebidas alcohólicas que producimos. Por ello, este punto es un pilar fundamental de nuestro impacto social y, a parte de cumplir con la normativa legal y administrativa vigente en la materia, nos encontramos adheridos, voluntariamente, a Códigos de Autorregulación que integran principios deontológicos que orientan la publicidad de nuestras bebidas alcohólicas, siendo miembros activos de la Asociación de Cerveceros de España, a través de la cual se realizan también, acciones concretas para impulsar una concienciación de consumo responsable. Estas acciones se encuentran enfocadas a evitar el consumo de alcohol en menores, buenas prácticas de promoción y el fomento del consumo moderado.

En la misma línea, nos esforzamos en que no solo nuestras cervezas, sino también nuestra producción vinícola, siga las líneas corporativas a favor de un consumo responsable, moderado y de bajo riesgo. A través de la membresía de los Consejos Reguladores gallegos de las denominaciones de origen, a los que están asociadas nuestras bodegas, a WiM (vino con moderación), un programa de responsabilidad social puesto en marcha por el sector del vino en Europa, se promueve la moderación y la responsabilidad en el consumo del vino. Gracias a este canal, aseguramos también nuestra contribución a la prevención del consumo excesivo e inadecuado.

5.3.4. SEGURIDAD ALIMENTARIA Y CALIDAD: UN COMPROMISO GLOBAL

En Corporación Hijos de Rivera, la seguridad alimentaria y la calidad no son negociables. Son parte estructural de nuestro modelo de negocio responsable y sostienen la confianza de nuestros consumidores y clientes. Trabajamos para que cada producto cumpla los más altos estándares, mejorando de forma continua la experiencia de quienes nos eligen.

Nuestro modelo global garantiza la calidad e inocuidad a lo largo de toda la cadena de valor -desde el origen de las materias primas hasta el consumo de nuestros productos-, integrando operaciones, negocios y mercados a nivel nacional e internacional. Se apoya en estándares internacionales y el cumplimiento estricto de la normativa y certificaciones de referencia. Estos requisitos se extienden a nuestros colaboradores en la cadena de valor.

Para asegurar su eficacia, ejecutamos un plan anual de verificación que combina auditorías internas en el 100% de nuestras actividades y auditorías externas bajo esquemas GFSI en los sitios priorizados. La transparencia y la trazabilidad *end-to-end* vertebran el modelo y permiten un seguimiento riguroso de los controles a lo largo de toda la cadena.

Nuestra gestión de la Seguridad Alimentaria y Calidad se orienta a la prevención: anticipamos cambios regulatorios y operativos, activamos medidas en cada etapa del proceso y mantenemos la agilidad para adaptarnos a nuevas expectativas del mercado. En la práctica, aplicamos requisitos estrictos, que se extienden a nuestros partners en la cadena de valor, y controles en todas las etapas productivas. Contamos con un sistema de control de calidad robusto que aplica las técnicas analíticas de referencia y cuenta con un panel de cata interno de más de 60 catadores entrenados que verifica las propiedades organolépticas de nuestros productos.

Todo ello descansa en una cultura de seguridad alimentaria y calidad compartida, que medimos periódicamente mediante encuestas de cultura y reforzamos con programas de formación y sensibilización que se traducen en planes de acción por centro y área de negocio. Esta cultura, presente en la operación diaria, impulsa la mejora continua y la consistencia de nuestros productos en todos los mercados.

En Corporación Hijos de Rivera aspiramos a ser un referente en seguridad alimentaria y calidad. Nuestro modelo evoluciona con agilidad para garantizar la satisfacción de quienes confían en nuestros productos y servicios.

5.3.5. INVERSIÓN DE IMPACTO

A través de nuestras iniciativas comunitarias respaldamos nuestra firme convicción en la colaboración y el trabajo conjunto como medios esenciales para la potenciación de nuestro impacto positivo. Dos claros ejemplos de iniciativas de impacto positivo son nuestra marca social AUARA y la comunidad Bigcrafters.

AUARA

Durante el ejercicio 2025, AUARA ha consolidado su modelo de empresa social logrando hitos significativos en su misión de facilitar el acceso a agua potable, alcanzando ya a un total de 170.741 beneficiarios directos a través de 264 proyectos activos en 29 países. Mediante el desarrollo de 45 nuevas infraestructuras en el último año, que incluyen pozos y sistemas de saneamiento en regiones de África, Asia y recientemente en países como Senegal, Colombia, Nicaragua, Perú y México, la organización ha generado un impacto acumulado de 374 millones de litros de agua potable.

Este esfuerzo no solo tiene una vertiente sanitaria, sino que ha permitido ahorrar más de 15,5 millones de horas que mujeres y niños antes dedicaban a la recogida de agua, transformando radicalmente la calidad de vida en estas comunidades bajo el compromiso de destinar el 100% de los beneficios a estos proyectos.

Esta coherencia con su propósito fundacional se ha visto impulsada además por el lanzamiento de nuevos productos como la gama Good Good y sus mostos, así como por alianzas de alto perfil como la colaboración con Sebastián Yatra, quien como embajador de la marca ha contribuido a dar voz a la crisis del agua y a movilizar a nuevas generaciones hacia el consumo consciente. Esta visibilidad, sumada al fortalecimiento de acuerdos estratégicos con socios como Alimerka o Lupa para proyectos específicos en Camboya y Benín, demuestra que la rentabilidad comercial y la influencia cultural son, hoy más que nunca, los motores de una transformación social sostenible y medible a nivel global.

BIGCRAFTERS

Impulsada por Estrella Galicia, Bigcrafters es una plataforma de comercio electrónico que actúa como un puente entre productores locales y consumidores que valoran la autenticidad y el impacto social. Más que un canal de ventas, se define como un movimiento que revitaliza la economía rural —con más de la mitad de sus artesanos en poblaciones de menos de 30.000 habitantes— y reinvierte el 5% de sus ingresos en

mejorar la visibilidad digital de estos creadores. Este compromiso con la innovación y la experiencia del cliente ha culminado en lanzamientos exclusivos como Huebox, el primer tirador de cerveza doméstico de la marca, diseñado para trasladar la perfección del servicio profesional al hogar de forma sostenible y tecnológica. A través de una comunidad descentralizada que participa en la toma de decisiones, Bigcrafters consolida un modelo que combina la escala de una gran empresa con el respeto por los valores y las historias del mundo "craft".

6. GOBERNANZA ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE

6.1. UNA ESTRUCTURA SÓLIDA

Los órganos de gobierno son los siguientes:

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CORPORACIÓN HIJOS DE RIVERA, S.L.

Presidente ejecutivo - Ignacio Rivera Quintana

Vicepresidente - Fernando José Hernández Rivera

Vocales:

Santiago Ojea Rivera

Fernando Wirz Rodríguez

José María Rivera Trallero

Juan Rodríguez Rivera

Ramón Blanco-Rajoy Rivera

Lorenzo Otero Martínez

Rebeca Gómez Ojea

Carlos Blanco-Rajoy
Rivera

Asesores independientes:

María Teresa Aranzábal
Harreguy

Jorge Lucaya Forcada

Secretario: Pedro Regojo Balboa

Vicesecretaria: Loreto García-Garabal Sánchez-Harguindey

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE HIJOS DE RIVERA, S.A.U.

Presidente ejecutivo: Ignacio Rivera Quintana

Vicepresidente: Carlos Blanco-Rajoy Rivera

Vocales:

María Romero Rivera

Pedro Ojea Duarte

Luis Rey Rey

Consejeros independientes:

Pilar Zulueta de Oya

María Fanjul Suárez

Secretario: Pedro Regojo Balboa

Vicesecretaria: Loreto García-Garabal Sánchez-Harguindey

En el resto de las sociedades españolas participadas directa o indirectamente en el 100% del capital social, el órgano de administración se corresponde con administradores únicos. Asimismo, existen comités asesores vinculados a diferentes negocios como es el caso del Comité Asesor de Hijos de Rivera Inversiones Corporativas, S.L.U. o el del Comité Asesor de Estrella de Galicia Importação e Comercialização de Bebidas e Alimentos, LTDA.

NUEVO CICLO ESTRATÉGICO

Con el objetivo de empezar de manera exitosa este nuevo ciclo estratégico 2025-2027 y seguir construyendo un futuro donde nuestros negocios crezcan, creemos fundamental robustecer nuestro gobierno corporativo, tal como se detalla a continuación con los principales hitos logrados:

- **Estatuto de la función de auditoría Interna y Plan anual de auditoría**

En este año 2025, por parte del Consejo de Administración de Corporación Hijos de Rivera, S.L., se ha aprobado el Estatuto de la Auditoría Interna, donde se regula la función y se establece el marco normativo que regula la misión, las responsabilidades y la posición de la misma dentro de la Corporación.

Por otro lado, es importante destacar que, por parte de la Comisión de Auditoría y Control, se aprobó el Plan de Auditoría Interna, alineado con los objetivos estratégicos del grupo empresarial.

- **Actualización de la Política Corporativa de Control y Gestión de Riesgos**

El 25 de septiembre de 2025, se aprobó, por parte del Consejo de Administración de Corporación Hijos de Rivera, S.L., la actualización de la nueva Política Corporativa de Control y Gestión de Riesgos, como nuevo modelo de gestión de riesgos basado en la metodología COSO y en el modelo de las tres líneas, donde se establecen las competencias, funciones y responsabilidades de los distintos niveles del Grupo dentro del Marco Global de la Gobernanza del modelo.

- **Actualización de la Política Corporativa Fiscal**

Con motivo de implantar en el grupo empresarial las mejores prácticas corporativas y la conveniencia de establecer un marco interno para cuestiones fiscales que resulte claro para todos los integrantes del grupo, se consideró relevante actualizar la Política Corporativa Fiscal, el 30 de octubre de 2025, sustituyendo a la anterior Política Fiscal de fecha 5 de febrero de 2019.

- **Aprobación de la Política Corporativa en el ámbito de la toma de decisiones relacionadas con el Crecimiento Inorgánico y la Diversificación del Grupo**

En el proceso del desarrollo del gobierno corporativo de Corporación Hijos de Rivera, S.L. y de su grupo empresarial, el Consejo de Administración de dicha sociedad matriz aprobó, el pasado 30 de octubre de 2025, la Política Corporativa de Crecimiento Inorgánico y Diversificación para establecer los principios, elementos esenciales y procedimientos que se deben observar y hacer observar a todas las sociedades del grupo empresarial, en el marco de la toma de decisiones relativas al crecimiento inorgánico y/o a la diversificación, así como, cuando corresponda, el régimen de autorizaciones aplicables para la adopción de las referidas decisiones.

- **Modelo de Cumplimiento Integral, constitución y nombramiento del Comité de Cumplimiento como Responsable del SII (Sistema Interno de Información)**

Una de las principales novedades que se ha producido en el seno de la Corporación Hijos de Rivera, S.L., en el año 2025, es la aprobación por parte del Consejo de Administración de dicha sociedad, en el marco del modelo de gestión de riesgos mencionado en el punto anterior, de un modelo de cumplimiento integral. Asimismo, se ha aprobado la constitución del Comité de Cumplimiento, como Responsable del SII, que tiene atribuidas amplias competencias, autonomía presupuestaria e independencia de actuación.

- **Modificación del Código de Valores, la Política del Sistema Interno de Información y su Canal Ético, y el Procedimiento para la gestión de las informaciones recibidas en el Sistema Interno de Información.**

En este año 2025 se aprobaron las modificaciones de dichos documentos, en lo estrictamente necesario para adaptar su contenido a la constitución del Comité

de Cumplimiento y a la redistribución de competencias en relación con el SII que constan en el Reglamento del Comité de Cumplimiento.

COMISIONES

Dentro del Consejo de Administración de Corporación Hijos de Rivera se han establecido las siguientes comisiones de trabajo, que actúan como órganos de apoyo, información y control. Estas comisiones no tienen poder de decisión y poseen una competencia transversal que abarca todas las unidades de negocio y sus sociedades filiales. Los presidentes de estas comisiones son profesionales independientes:

➤ COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CONTROL DE GESTIÓN

Integrada por seis miembros:

Presidente: Andrés Lucendo Monedero

Secretario: Pedro Regojo Balboa

- Fernando José Hernández Rivera
- Ramón Blanco–Rajoy Rivera
- Ramón Rodríguez Rubiños
- Antonio Castelo Ares
- Rebeca Gómez Ojea

Entre sus principales funciones se incluyen la supervisión y el control del proceso de formulación de las cuentas anuales de las sociedades de la Corporación, así como de la información no financiera consolidada del Grupo. Además, supervisa el sistema de control interno y la gestión de riesgos. También se encarga de supervisar tanto el proceso de auditoría de las cuentas anuales de las empresas del Grupo como la independencia del Auditor de Cuentas.

Asimismo, es responsable de presentar al Consejo de Administración las propuestas para la selección, nombramiento, reelección y sustitución del Auditor de Cuentas, asumiendo la responsabilidad del proceso de selección.

➤ COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Está integrada por cuatro miembros:

Presidenta: María Teresa Aranzábal Harreguy

Secretario: Pedro Regojo Balboa

- Fernando José Hernández Rivera
- Pilar Zulueta de Oya
- Cristina Romero Rivera

Entre sus principales funciones se destaca el apoyo y el análisis que proporciona al Consejo de Administración respecto al nombramiento, reelección y destitución de los cargos internos del Consejo de Administración tanto de Hijos de Rivera, S.A.U. como de Corporación Hijos de Rivera, S.L., como el Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vicesecretario, si corresponde. También se encarga de las propuestas de nombramiento y separación de directivos, así como de las condiciones básicas de sus contratos.

Además, tiene la responsabilidad de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones para los Consejeros y los directores generales, o para aquellos que desempeñan funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de la Comisión Delegada o de Consejeros delegados. También se ocupa de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, asegurándose de su cumplimiento.

➤ COMISIÓN DE ESTRATEGIA FINANCIERA CORPORATIVA

Está integrada por siete miembros:

Presidente: Jorge Lucaya Forcada

Secretario: Pedro Regojo Balboa

- Ignacio Rivera Quintana
- José María Rivera Trallero
- Jorge Montero Escuder
- Pedro García-Bernal Lence
- Ramón Wirz Rivera

Entre sus principales funciones se encuentra la elaboración de informes para presentar al Consejo relacionados con operaciones significativas de inversión o desinversión en negocios o sociedades. Estas acciones se realizan de acuerdo con los criterios y procedimientos previamente establecidos por el Consejo de Administración. Además, se encargan de abordar todos los aspectos financieros y estratégicos que el Consejo o su Presidencia Ejecutiva consideren oportuno remitir a la Comisión.

Asimismo, proponen al Consejo de Administración y a su Presidencia Ejecutiva las decisiones sobre endeudamiento que correspondan, teniendo en cuenta las políticas de endeudamiento establecidas para tal fin.

6.2. NUESTRO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

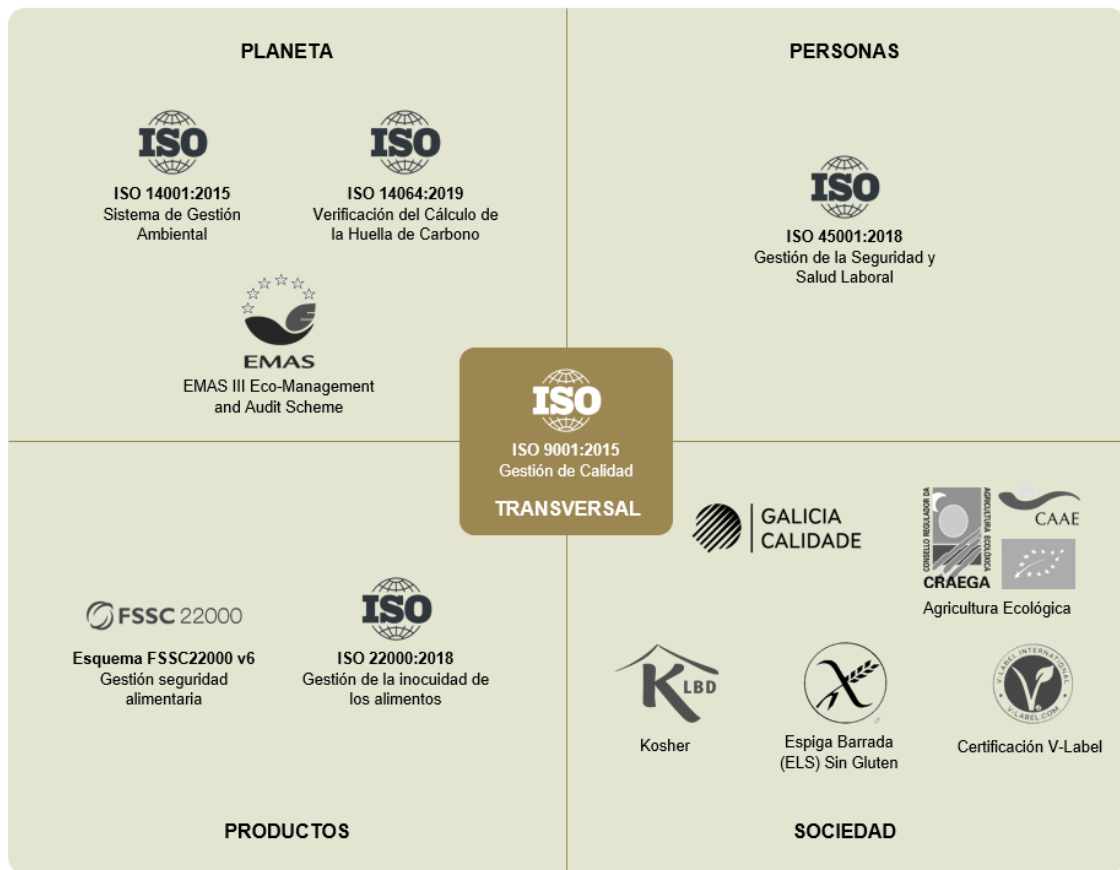
El sistema integrado de gestión está estructurado en torno al propósito y los valores del Grupo, actuando como su columna vertebral, e incluye los temas de mayor relevancia para Corporación Hijos de Rivera, S.L. y nuestros grupos de interés. Se sustenta en la estandarización de procesos, el fortalecimiento del control interno y el cumplimiento de las normativas de aplicación. Este sistema:



SISTEMAS DE GESTIÓN CERTIFICADOS

Contamos con certificaciones que demuestran la implementación y solidez de nuestro sistema, construido sobre áreas de gestión esenciales para nuestro desempeño: la seguridad alimentaria y la calidad de nuestros productos, el bienestar y la seguridad de las personas, y la protección del medioambiente, minimizando el impacto ambiental de todas nuestras actividades.

Nuestro enfoque en la mejora continua del negocio y en la fortaleza de nuestro sistema de calidad y seguridad alimentaria, el bienestar y la seguridad de las personas, y la protección del medioambiente, nos ha permitido obtener numerosas certificaciones que respaldan nuestro compromiso.



Seguimos esforzándonos por conseguir lograr nuestro objetivo de obtener certificaciones en el 100% de nuestras actividades.

	HIJOS DE RIVERA, S.A.U.			AGUAS DE CABREIROÁ	AGUAS DE CUEVAS	FONTAREL	CUSTOM DRINKS
	FÁBRICA DE CERVEZA A GRELA	FÁBRICA DE CERVEZA MORÁS	DELEGACIONES COMERCIALES, CENTROS CIP Y ALMACÉN DE SPV				
UNE-EN ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de Calidad	•			•	•	•	•
UNE-EN ISO 22000:2018 Sistemas de Gestión de Seguridad Alimentaria	•			•	•	•	•
FSC 22000 v6.0	•	•			•	•	
45001:2018 Sistemas de Gestión de Seguridad	•		•	•	•		
UNE-EN ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental	•			•	•		
EMAS III Validación de la Declaración Ambiental	•						

	HIJOS DE RIVERA, S.A.U.			AGUAS DE CABREIROÁ	AGUAS DE CUEVAS	FONTAREL	CUSTOM DRINKS
	FÁBRICA DE CERVEZA A GRELA	FÁBRICA DE CERVEZA MORÁS	DELEGACIONES COMERCIALES, CENTROS CIP Y ALMACÉN DE SPV				
UNE-EN ISO 14064-1:2019 Verificación del Cálculo de la Huella de Carbono	•		•	•	•	•	
Galicia Calidade	•	•		•			•
Certificado de producción ecológica emitido CRAEGA y CAAE							•
Espiga Barrada (Sistema de Licencia Europeo - ELS), Estándar AOECs Sin Gluten Rev. 03/22	•	•					
Certificado Kosher	•						
Certificado V-label							•
Indicación Geográfica Protegida: Aguardientes e Licores Tradicionais de Galicia							•

En 2025 hemos mantenido nuestras certificaciones vigentes, renovado el certificado UNE-EN ISO 9001 de Customdrinks, e incluido nuestras kombuchas en el certificado V-Label.

Con la puesta en marcha de la nueva Fábrica de Cerveza ubicada en el Polígono Industrial de Morás (Arteixo), hemos superado satisfactoriamente la auditoría inicial según el estándar FSSC 22000, obteniendo la correspondiente certificación. Asimismo, esta instalación cuenta con la certificación ELS Espiga Barrada para la producción de cerveza sin gluten.

En paralelo, continuamos avanzando en la implantación de los Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, basados en las normas UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001, y UNE-EN ISO 45001, con el objetivo de obtener estas certificaciones el próximo año en la nueva Fábrica de Cerveza.

6.3. GESTIÓN DE RIESGOS

En el desarrollo de nuestra actividad, el Grupo está expuesto a diferentes riesgos que pueden afectar a la consecución de nuestros objetivos y propósitos empresariales.

Para gestionarlos de forma eficaz, contamos con un Modelo de Riesgos que tiene como finalidad proteger a la Corporación frente a los riesgos más relevantes, reduciendo su impacto y probabilidad de ocurrencia.

Este modelo se apoya en la identificación, clasificación y seguimiento de los riesgos según su tipología y nivel de relevancia, lo que nos permite definir estrategias de respuesta adecuadas y coordinar su gestión de manera coherente en toda la organización.



A lo largo de este año 2025, se ha llevado a cabo una revisión y actualización del Mapa de Riesgos del Grupo, con el objetivo de asegurar su alineación con el nuevo Plan Estratégico 2025-27 y garantizar la integración de los cuatro pilares que lo sustentan:



ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE RIESGOS

Como en años anteriores, se han diseñado estrategias para abordar los nuevos riesgos identificados, centradas en tres grandes bloques:

- Modelo de gestión: políticas, normativa interna y seguimiento.
- Seguimiento de KRIs (Key Risk Indicators): exposición de la información y materialización.
- Respuesta al riesgo y continuidad de la actividad.

En 2025 hemos seguido trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Implementación de nuestro modelo de Reporte de riesgos, KRIs y planes de acción.
- Diseño de nuestro Modelo de Resiliencia Corporativa, cuyas fases hemos empezado a desarrollar y continuaremos haciéndolo a lo largo del año 2026.

6.4. CRITERIO ÉTICO E ÍNTEGRO

El secreto del éxito de nuestro grupo empresarial reside en la búsqueda incansable de la excelencia, priorizando el mantenimiento de nuestro proyecto a medio y largo plazo, por encima del afán de enriquecimiento inmediato. Para la Corporación no solo es importante lo que hace, sino la forma en la que lo hace.

Estamos comprometidos con una forma de hacer las cosas bajo criterios de integridad, respeto, responsabilidad, sostenibilidad y comportamiento ético exigentes. Estos sólidos valores nos han acompañado a lo largo de nuestra historia, transmitiéndose de generación en generación y siendo compartidos con socios, administradores, directivos, trabajadores y todos aquellos que contribuyen a consolidar nuestra Corporación como un referente de calidad humana y empresarial.

Estos valores se reflejan en un Modelo de Gestión Ético que asegura la integridad y honorabilidad de todas nuestras acciones y que se compone de cuatro elementos clave:

- Código de Valores
- Comité Ético
- Canal Ético
- Comité de Cumplimiento

Además, disponemos de políticas corporativas que complementan estos elementos con pautas de conducta para aplicar los valores y principios establecidos en el Código de Valores.

Este modelo está alineado con el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Cada una de las empresas que integra la Corporación respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de las personas trabajadoras y se compromete a ofrecer un lugar de trabajo libre de discriminación o acoso verbal o físico, con un nivel de tolerancia cero ante estas actitudes. En esta misma línea, nos comprometemos a la integración de todas las personas, con su complejidad y diversidad, en la cultura corporativa.

Para asegurarnos que nuestro personal está alineado con nuestros valores, incluimos la ética en dos programas de formación: Dirección de personas y *Welcome Experience* (para más información, acudir a la sección 5.1.4. Talento y Liderazgo).

Se fomenta un ambiente de trabajo digno y respetuoso, rechazando cualquier forma de acoso y discriminación por razón de género, edad, raza, creencia religiosa o política, orientación sexual, discapacidad o nacionalidad. La selección, contratación, retribución

y promoción profesional del personal de la Corporación se evaluará conforme a la cualificación y funciones profesionales del puesto correspondiente, en base a criterios objetivos de cualificación, equidad, competencia, mérito y transparencia, fomentando, en todo caso, la igualdad de trato y oportunidades.

La Corporación es consciente de la importancia de fomentar un entorno laboral comunicativo y deliberativo, promoviendo el diálogo social entre las sociedades del Grupo, su personal y sus representantes. Este diálogo se concibe como fuente de consulta y resolución conjunta de los problemas sociales, fundado en el consenso. En todo momento se fomentará la colaboración, transparencia, comunicación y consenso, facilitando a los representantes de los trabajadores las mejores condiciones para su representatividad, y una plena disposición de la Corporación para colaborar con ellos. No obstante, el Código de Valores, en su versión vigente, no contempla disposiciones específicas relativas al trabajo infantil, trabajo forzoso ni trata de personas.

CÓDIGO DE VALORES

El Código de Valores constituye una declaración expresa de los principios, valores y pautas de conducta que deben guiar y promover el comportamiento ético de las sociedades que conforman la Corporación, en general, y de todas las personas que integran la misma, en particular. Si bien no aspira a abarcar todas las situaciones que puedan darse, sí establece un marco de referencia al que acudir ante cualquier circunstancia susceptible de conflicto.

Resulta de aplicación a todas las personas que mantengan una relación laboral con cualquiera de las sociedades que integran el Grupo, en cualquier lugar que opere, entendiéndose por estos, los directivos y empleados de esta,

incluyendo los becarios, así como aquellas otras personas cuya actividad se someta expresamente el Código. Este Código establece, asimismo, los principios éticos en los que se han de basar las relaciones con los clientes, proveedores, competidores, los empleados, la sociedad civil y las administraciones públicas.

El Código de Valores garantiza la aplicación colectiva de los compromisos de toda la Corporación, con el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales, y la integración de todo el colectivo de personas, con su complejidad y diversidad, en la cultura corporativa.

En 2023, el Código fue modificado por el Consejo de Administración a la luz de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen

CONSULTA Y ACCESIBILIDAD AL CÓDIGO DE VALORES

- DISPONIBLE EN WEB CORPORATIVA E INTRANET.
- TALLERES FORMATIVOS A EMPLEADOS Y DIRECTIVOS DEL GRUPO.

sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; y se ha modificado en el año 2025, a fin de adaptar su contenido a la constitución del Comité de Cumplimiento y a la redistribución de competencias en relación con el SII, tal como constan en el Reglamento del Comité de Cumplimiento. Dicho Código de Valores se revisa anualmente a propuesta del Comité Ético Corporativo.

El Código de Valores puede ser consultado a través de la [página web corporativa](#).

COMITÉ ÉTICO

Para garantizar que en la Corporación se cumple siempre el Código de Valores, se constituyó el Comité Ético, como órgano de gobierno fundamental. Es un órgano colegiado que depende directamente del Consejo de Administración de la Corporación, y es el elemento clave en el adecuado funcionamiento, implementación, difusión, actualización, interpretación, supervisión y seguimiento del sistema ético, en general, y del Código de Valores, en particular, estableciendo, asimismo, las medidas necesarias a fin de prevenir su vulneración.

Sus competencias son las siguientes:

- **Consultiva:** encargado de interpretar los términos y sentido del Código de Valores de la Corporación, así como de resolver cualesquiera dudas en relación con el mismo, en general, y con su cumplimiento y contenido en particular.
- **Resolutiva:** Encargado de conocer y seguir los expedientes sobre incumplimiento del Código de Valores, resolviendo los mismos y proponiendo la adopción de las medidas oportunas, en coordinación con el Comité de Cumplimiento en la medida que este último es el órgano responsable del SII en los términos previstos en la Ley 2/2023.
- **Preventiva y de vigilancia:** Debe velar por el cumplimiento del Código de Valores de la Corporación y su normativa interna, además de establecer, coordinar y supervisar las medidas preventivas necesarias para evitar incumplimientos.
- **De promoción e información:** Encargado de difundir y fomentar los valores y comportamientos estipulados en el Código de Valores de la Corporación, así como de informar sobre este y su cumplimiento.
- **De publicidad:** El Comité Ético, en coordinación con el Comité de Cumplimiento en cuanto a órgano encargado del SII y el Responsable Delegado del SII, se asegurará de que se proporcione de manera clara y fácilmente accesible la

información necesaria para que los informantes puedan utilizar el Canal Ético, así como conocer los principios esenciales de su procedimiento de gestión.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (SII) Y CANAL ÉTICO

Con el doble objetivo de proteger a las personas que informen sobre acciones u omisiones que constituyen incumplimientos y fomentar la cultura de información como mecanismo para prevenir y detectar conductas irregulares y reaccionar frente a ellas, la Corporación cuenta con un Sistema Interno de Información (o SII). Los principios que rigen este SII están recogidos en nuestra Política del Sistema Interno de Información y su Canal Ético, aprobada por el Consejo de Administración en 2023, y modificada en el 2025 y disponible en [nuestra web corporativa](#).

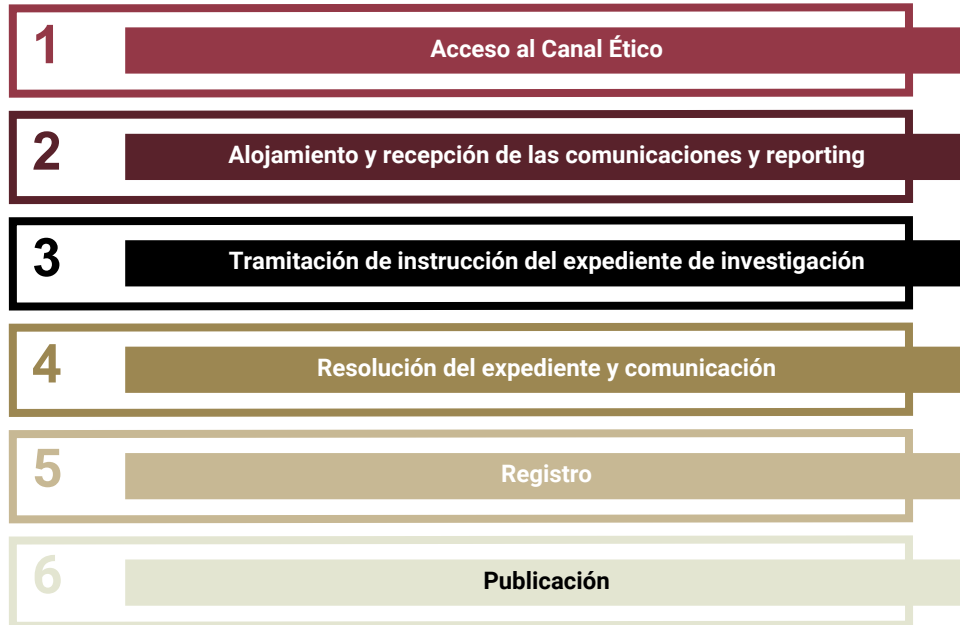
El Canal Ético es el cauce preferente habilitado para la recepción de las comunicaciones relativas a incumplimientos, a través del cual se pueden comunicar:

- Acciones u omisiones que puedan constituir infracciones en los términos previstos por la normativa europea en materia de contratos, medioambiente, privacidad de los datos personales y seguridad de las redes y los sistemas de información que afecten al mercado interior y, en general, a los intereses financieros de la Unión Europea.
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de delito o infracción administrativa.
- Cualquier conducta contraria al Código de Valores de la Corporación y de sus sociedades.

El acceso al Canal Ético puede realizarse a través de:

- Formulario en la página web de la Corporación, accesible también desde otras páginas web de las sociedades integrantes de la Corporación.
- Comunicación escrita por correo electrónico o correo postal.
- Comunicación verbal por teléfono.
- Reunión presencial.

PROCEDIMIENTO DEL CANAL ÉTICO



El Comité de Cumplimiento es el responsable del SII. Como su Responsable Delegado ha sido designado en este año 2025, Jon Alberdi Páramo, en su condición de miembro del Comité de Cumplimiento, en los términos del artículo 8.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En 2025, no ha habido denuncias a través de los canales disponibles relacionadas con la vulneración de los derechos humanos de las sociedades de nuestro Grupo.

COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

Como resultado lógico del desarrollo del nuevo Modelo de Gestión y Control de Riesgos y Resiliencia aprobado por el Consejo de Administración de Corporación Hijos de Rivera, S.L., en su sesión del pasado 25 de septiembre de 2025, así como de la voluntad del mencionado Consejo de establecer un adecuado entorno de control del cumplimiento de las normas que aplican al Grupo, y de aquellos compromisos voluntariamente asumidos, en el marco de los valores que orientan la actividad del Grupo plasmados en el Código de Valores y con el fin último de fortalecer la cultura ética y de cumplimiento que rige nuestra forma de actuar, se han implementado los mecanismos idóneos para el control y supervisión de los riesgos normativos o de cumplimiento concretados en el desarrollo de un Modelo de Cumplimiento Integral y específicamente en un Programa de Prevención de Delitos, y que se plasma con la

aprobación de los siguientes acuerdos del Consejo de Administración de la Corporación el pasado 18 de diciembre de 2025:

- Aprobación de la Política Corporativa de Cumplimiento Integral.
- Constitución del Comité de Cumplimiento, nombramiento de sus miembros y cargos y aprobación de su reglamento de funcionamiento.
- A consecuencia de lo anterior, modificación del Código de Valores, la Política del Sistema Interno de Información y su Canal Ético, y el Procedimiento para la gestión de las informaciones recibidas en el Sistema Interno de Información.

PREVENCIÓN DE DELITOS Y FRAUDE

A fin de evitar actividades fraudulentas, la Corporación y su personal se comprometen a velar por la transparencia de toda la información que las sociedades del Grupo transmitan a los mercados, a la sociedad, a sus auditores y a las instituciones públicas, prestando especial atención a la información financiera y no financiera. Por su parte, la Corporación ha elaborado un Plan de Prevención de Delitos, que implementará próximamente, con cuyos términos, formación, puesta en marcha, gestión y procedimientos, el personal del Grupo estará plenamente comprometido.

7. ANEXOS

7.1. PERFIL DEL EINF

El Estado de Información No Financiera consolidado de Corporación Hijos de Rivera, S.L. y Sociedades dependientes, se ha elaborado en base a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para su elaboración, la Corporación se ha basado en los estándares de Global Reporting Initiative (en adelante GRI), marco internacional de reporting que se contempla en la Ley 11/2018, siguiendo los Principios para la elaboración de informes recogidos en los mismos, y utilizando una selección de Estándares GRI que reflejan adecuadamente su desempeño en las diferentes cuestiones recogidas en la Ley, y que están señalados en la tabla incluida en el apartado 7.2. Índice de contenidos de la Ley 11/2018.

Todas las cuestiones recogidas en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, con excepción de Contaminación y Biodiversidad en las cuestiones Medioambientales, han sido identificados por el Grupo como materiales.

La información incluida en el Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado y que acompañará a las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2025, ha sido verificada por KPMG Auditores, S.L.

PERÍMETRO DE LA INFORMACIÓN

La información financiera que se incluye en el presente Estado de Información No Financiera procede de las Cuentas Anuales Consolidadas de Corporación Hijos de Rivera, S.L. y Sociedades dependientes correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025, que estaba integrado a dicha fecha por las sociedades que se detallan en el apartado 2.1. Modelo de Negocio.

La información relativa a Personas del año 2025 no incluye al personal de las siguientes empresas del Grupo: Balearic Beverage Distributors, Inc. (EE.UU.), Bares & Estrellas Wine & Food Services Corporation (Filipinas), Rivera Business Trade Shanghai Co. Ltd. (China), Cervezas Estrella Galicia México, S. de R.L., de C.V. (México), Estrella Galicia UK, Limited (UK), Vangandr Destilerías, S.L.U. y Proplantae Sanidad Vegetal, S.L., que representan un 3,83% de la plantilla total.

La información relativa a medioambiente se refiere a los principales centros de producción de las fábricas de Cerveza de A Grela y Morás y los tres manantiales que representan el 98,6% de la producción total de la Corporación. Quedan excluidas de la información de medioambiente el resto de las instalaciones del Grupo.

7.2. ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Ubicación	Contenidos GRI seleccionados
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	1-8	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	2-7	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	9-12	GRI 2-1
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	95-99	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	Material	106	GRI 1
Principio de materialidad	Material	14-16	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	17-18; 25; 95-99	GRI 3-3
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	17-18; 95-97	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	17-18; 95-97	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	19	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	Material	17-18; 25; 95-97	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	19	GRI 3-3
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	No Material	N/A	N/A
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	29-34	GRI 306-2 (2020) GRI 306-3 (2020) GRI 3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	34	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	26-28	GRI 303-3 (2018) GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	30; 33	GRI 301-1 (2021) en lo que respecta al peso total por el material GRI 3-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	20-21	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	20-24	GRI 3-3
Uso de energías renovables	Material	1; 21	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	22	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	23-25	GRI 3-3
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	23-24	GRI 3-3 GRI 305-5

Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No Material	N/A	N/A
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No Material	N/A	N/A
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	35; 95-99	GRI 3-3
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	1; 36-37	GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	38-39	GRI 2-7 en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo y edad
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	39	GRI 3-3
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	56-57	GRI 3-3
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	1; 56	GRI 3-3 GRI 405-2 en lo que respecta a remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	56	GRI 3-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	35; 49	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	Material	58-59	GRI 3-3 GRI 405-1 en lo que respecta al número de empleados con discapacidad
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	35; 49	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	Material	50	GRI 3-3 GRI 403-9 en lo que respecta al número de horas de absentismo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	35; 47-49; 57	GRI 3-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	42-49	GRI 3-3; GRI 403-1; GRI 403-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	50	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 en lo que respecta a enfermedades profesionales
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	35; 41	GRI 3-3
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Material	35; 40-41	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	36	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	36; 41	GRI 3-3

Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	35; 51	GRI 404-2 (2016)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	55	GRI 3-3 GRI 404-1 en lo que respecta a horas de formación por categoría profesional
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	58	GRI 3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	57	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	57	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	57	GRI 3-3
Respeto de los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	90-105	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	91-92; 100-105	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	104	GRI 3-3 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	100	GRI 3-3
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	90-105	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	91-92; 101-105	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	91-92; 101-105	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	81-84	GRI 2-28 GRI 201-1 en lo que respecta a aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	78-82; 95-99	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	78-80; 84-85	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	78-80; 84-85	GRI 3-3
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	13; 78-80; 84-85	GRI 2-29
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	81-82	GRI 3-3

Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	67-69	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	68; 70-77	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	75-76	GRI 2-6 GRI 414-2 en lo que respecta al número de proveedores evaluados
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	60; 86-87; 95-97	GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	1; 62-64	GRI 3-3
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	8	GRI 3-3
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	1; 8	GRI 3-3
Las subvenciones públicas recibidas	Material	8	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones públicas recibidas