

INFORME 2025 ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CONSOLIDADO



El sabor de la calidad

Taste of the quality

好品质带来好味道



952 43 30 50



famadesa.es



Camino Santa Inés, 71, 29590 Campanillas (Málaga)

INFORME 2025
ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO







ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
Presentación del Informe	9
Criterios de aplicación	10
2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	10
Grupo Galibel en la actualidad	10
Áreas y Líneas de Negocio	11
Evolución	11
Perímetro de consolidación	13
Presencia Internacional	14
Órganos de gobierno	16
Valor diferencial	16
Compromiso con la gestión	17
Información fiscal	17
3. GRUPOS DE INTERÉS	18
Definición	18
Canales de comunicación	18
Análisis de materialidad	18
4. PERSONAS Y SOCIEDAD	21
Organización del trabajo	21
Índice de Absentismo	22
Relaciones Sociales	22
Formación	22
Accesibilidad universal personas con discapacidad	22
Políticas en materia de Igualdad de Oportunidades	23
Indicadores en materia de empleo	25
Acciones de Team Building	28
Impacto positivo en la sociedad	28
05. MEDIO AMBIENTE	29
Enfoque al Desarrollo Sostenible	29
Uso sostenible y prevención de residuos	31
Medidas para mejorar la eficiencia energética	31
Cambio climático y emisión de Gases de Efecto Invernadero	32
Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	32
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	32
6. SEGURIDAD Y SALUD	33
7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	36
8. ANEXO:	37
Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	

01. INTRODUCCIÓN DEL INFORME

1.1. Presentación del informe

El presente Estado de Información No Financiera publicado por Grupo Empresarial Galibel, S.L. (Grupo Galibel) se refiere al ejercicio 2025.

La información aquí aportada da estricto cumplimiento a la Ley 11/18 de Estados de Información No Financiera y Diversidad y ha sido verificada por tercera parte independiente conforme a lo establecido en la citada disposición.

Esta publicación en materia no financiera toma como base tanto los resultados cualitativos como cuantitativos de los sistemas de gestión de la organización, así como otros informes de naturaleza financiera y no financiera realizados de forma previa a la entrada en vigor de dicha disposición.

En este informe, de carácter anual, se ofrece una visión global sobre el desempeño del Grupo Galibel durante el ejercicio, en línea con sus objetivos, su modelo de gestión y líneas estratégicas.

La información que contiene puede ampliarse en la página web www.famadesa.es, así como en el informe de gestión adjunto a la memoria de las cuentas anuales 2025.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha tenido en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, a través de varios canales que son analizados en el contenido del mismo.

Asimismo, se ha partido de análisis de materialidad y evaluación de riesgos que son incorporados en apartados posteriores del presente informe. A modo esquemático se presenta la siguiente infografía descriptiva de la metodología de definición de información a incorporar en el presente Informe.



Para su redacción y priorización de contenidos se han tenido en cuenta las orientaciones proporcionadas por el "Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad 2016". Asimismo, se han tenido en consideración los criterios de materialidad y exhaustividad en línea con el citado estándar.

Más adelante, en el presente informe, se detallarán, conforme a los requerimientos del mismo, los estándares utilizados en cada caso y su grado de cumplimiento.

1.2. Criterios de aplicación

MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, Grupo Galibel ha identificado sus grupos de interés y ha definido canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por esas fuentes y a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que el Grupo debe informar.

EXHAUSTIVIDAD

La práctica totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en nuestro perímetro de consolidación en las que se dan las siguientes circunstancias: han contado con actividad y personal durante el ejercicio 2025.

En los casos en que esta información no se presenta a nivel consolidado se justifica la ausencia de la totalidad de la información conforme a lo requerido por la Ley 11/18.

02. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

2.1. Grupo Galibel en la actualidad

Grupo Galibel cuenta con sociedades cuyas actividades abarcan todo el ciclo en el proceso de comercialización de productos derivados de la carne. En este sentido, el Grupo cuenta con entidades encargadas de la cría, engorde, explotación, venta y comercialización de ganado, entidades encargadas de la matanza, sacrificio y despiece de dicho ganado, elaboración de jamones y de productos derivados del mismo, entidades encargadas del procesado y la conservación de alimentos y entidades encargadas de su distribución y transporte hasta el consumidor final. De esta forma controla todo el proceso y puede ofrecer un servicio de calidad, obteniendo una solidez técnica y económica.

En general, la mayor parte de las entidades que forman parte del Grupo se dedican al sector de la alimentación, y dentro de éste, a la industria cárnica y su transporte.

FAMADESA es la organización más representativa del Grupo Galibel. Sus inicios se remontan 56 años atrás, en un pequeño matadero de Campanillas, Málaga. Actualmente se trata de una empresa referente en el sector cárnico español e internacional. Hay que reseñar el hito alcanzado en el presente ejercicio, culminándose con éxito la puesta en marcha de una nueva planta de producción, a la vanguardia de cuantas existen a nivel mundial, con la implementación de los mejores sistemas de I+D+i.

Actualmente, FAMADESA se ha consolidado como una empresa internacional, teniendo el 40% de su productividad enfocada en la labor exportadora. Trabajando en los cinco continentes y siendo elemento clave en los mercados europeos y asiáticos. Una empresa de origen familiar, con alma malaqueña y con presencia internacional.

2.2. Áreas y Líneas de Negocio

El Grupo Galibel se encuentra organizado en 4 grandes áreas de actividad:

- 1. Cría, engorde, explotación, venta y comercialización de ganado.
- 2. Fabricación y transformación de artículos derivados de la carne y otros productos alimenticios.
- 3. Procesado y conservación de alimentos.
- 4. Comercialización, distribución y transporte de productos elaborados hasta el consumidor final.

El esquema siguiente describe la estructura operativa del Grupo:



2.3. Evolución

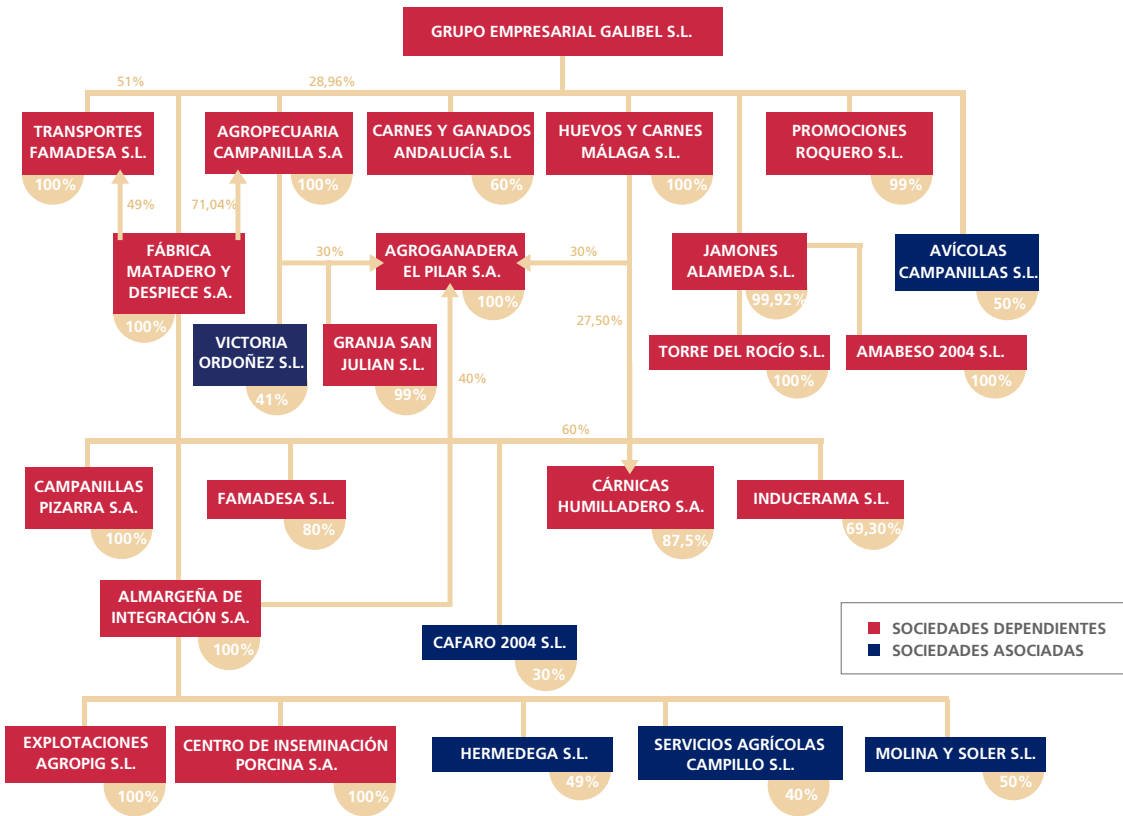
Uno de los secretos del éxito del Grupo es que siempre se trabaja para ser mañana mejores de lo que se es a día de hoy. Realizando continuas inversiones destinadas a aumentar la calidad y cantidad de la producción, entre las que se pueden destacar renovaciones periódicas de la flota y sus servicios, construcción de cámara frigorífica (que garantiza un servicio de calidad a nuestros clientes más lejanos) y renovación de los trenes de carga. Inversiones y renovaciones enfocadas a mejorar los ya de por sí eficaces servicios.





2.4. Perímetro de consolidación

En el presente informe presentamos los resultados cualitativos y cuantitativos de las siguientes sociedades incluidas en el perímetro de consolidación de las cuentas anuales para el ejercicio 2025:



Del perímetro de consolidación anteriormente indicado, en base al principio de exhaustividad que rige la definición del contenido del presente informe, se aporta información de las siguientes organizaciones:

- Agrogranadera El Pilar, S.A.
- Agropecuaria Campanillas, S.A.
- Almargeña de Integración, S.A.
- Amabeso 2.004, S.L.
- Campanillas Pizarra, S.A.
- Carnes y Ganados Andalucía, S.L.U
- Cárnicas Humilladero, S.A.
- Centro de Inseminación Porcina, S.A.
- Explotaciones Agropig, S.L.
- Fábrica, Matadero y Despiece, S.A.
- Famadesa, S.L.
- Granja San Julián, S.L.
- Grupo Empresarial Galibel, S.L.
- Huevos y Carnes Málaga, S.L.
- Inducerama, S.L.
- Jamones Alameda, S.L.
- Molina y Soler, S.L.
- Promociones Roquero, S.L.
- Torre del Rocío, S.L.
- Transportes Famadesa, S.L.
- Victoria Ordoñez, S.L.

2.5. Presencia Internacional

La internacionalización y la apertura a nuevos mercados son, probablemente, los cambios más importantes experimentados por Grupo Galibel en los últimos años. Este proceso ha tenido su reflejo en la creciente proyección exterior de sus productos, de forma que la vertiente internacional ha pasado a formar parte relevante de la estrategia del Grupo, por lo que es una prioridad en los próximos años continuar con los esfuerzos que amplíen y consoliden la perspectiva internacional en la estrategia y la gestión.

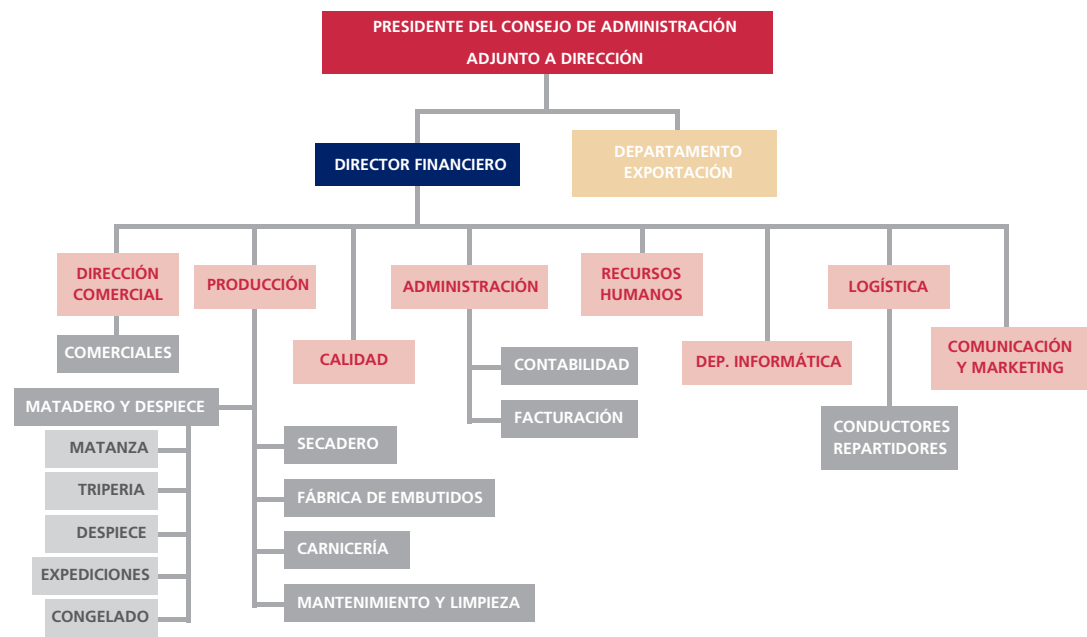
Actualmente, Grupo Galibel se encuentra consolidando su presencia internacional y trabajando activamente para la apertura de nuevos mercados exteriores.



VENTAS INTERNACIONAL

2.6. Órganos de gobierno

La organización del Grupo se encuentra estructurada a partir de un consejo de administración, dirigido por el presidente y que se apoya en la figura de un adjunto a dirección. Se presenta a continuación un diagrama con la estructura corporativa de Famadesa, como representación de la organización funcional de Grupo Galibel:



2.7. Valor diferencial

El principal valor diferencial de Grupo Galibel radica en el control de toda la cadena de valor. Desde el abastecimiento de materias primas hasta el transporte al cliente final.

Esto tiene importantes ventajas, tales como:

- Menor dependencia del mercado de materias primas.
- Homogeneidad del producto final.
- Cercanía (ahorro de costes, emisiones, menor tiempo de transporte, disminución de bajas y descenso pérdida de peso).

Además, es el principal productor de Andalucía con más de 600.000 cerdos al año y más de 28.000 madres en sus instalaciones, lo que les coloca en una posición privilegiada en cuanto al mercado interior y exterior.

Otro de sus claros valores diferenciales, consiste en el aseguramiento del bienestar animal a través de la tecnología. Hoy día pueden controlar los animales incluso en remoto, desde un dispositivo móvil. Controlando condiciones de temperatura, calefacción, humedad, renovación del aire, bebederos, tolvas, etc. lo que permite asegurar su bienestar y mejorar los resultados de productividad.

Por último, el Grupo dispone de servicio de transporte propio, con más de 120 camiones, en los que transporta: pienso, ganado y refrigerados. El hecho de contar con su propio servicio de transporte les permite una mejor eficiencia en el servicio y asegurar su compromiso de entrega con el cliente, así como la calidad del producto en destino sin la dependencia de terceros.

2.8. Compromiso con la gestión

El origen del éxito del Grupo yace en el exhaustivo control del proceso productivo, un elemento de singularidad que les hace diferentes a cualquier compañía del sector. Desde que el grano entra en la tierra, hasta la entrega final del producto envasado al cliente, haciéndose cargo de todos los eslabones de la cadena productiva. El resultado es una calidad sin igual, que hace que los productos sean demandados por empresas de cuatro continentes.

En el ejercicio 2010 y con el ánimo de mejorar y asegurar la calidad de los productos y constituirse como referente de compañía exportadora en el mercado porcino nacional, se comenzó el proceso de implementación y certificación de los siguientes sistemas de gestión bajo estándares internacionales y centrados en la calidad de los productos y las instalaciones donde opera:

- Desde 2016: Certificado de Conformidad Sistema de Autocontrol Específico para la Exportación: Protocolo para la certificación de sistemas de autocontrol específicos para la exportación a países terceros con requisitos diferentes a los intracomunitarios en el ámbito del real decreto 993/2014 por el que se establece el procedimiento y los requisitos de la certificación veterinaria oficial para la exportación. PR-EXP REV2.3 CCVE (07/06/2016)
- Desde 2010: IFS-2010/0014: Sacrificio y despiece de ganado porcino. El envasado al vacío y retractorizado de carne de porcino fresca y congelada. El curado y deshuese y envasado al vacío de jamones y paletas para la organización FAMADESA. En 2011 se obtiene este mismo certificado para Carnes y Ganados Andalucía, S.L.
- Desde 2010: BRC-2010/0011 Sacrificio y despiece de ganado porcino. El envasado al vacío y retractorizado de carne de porcino fresca y congelada. El curado y deshuese y envasado al vacío de jamones y paletas para la organización FAMADESA. En 2011 se obtiene este mismo certificado para Carnes y Ganados Andalucía, S.L.

2.9. Información fiscal

En cumplimiento de la transparencia que exige la Ley 11/18 se aporta la siguiente información de ámbito fiscal:

- Los impuestos sobre beneficios pagados en el ejercicio 2025 ascendieron a 3.493.326,71 euros. El ejercicio anterior fueron 8.459.357,42 euros.
- Durante el ejercicio 2025 no se recibieron subvenciones públicas al capital. En el ejercicio anterior se recibió 891.331,37 euros.
- Respecto a las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro, en 2025 las sociedades que conforman el consolidado aportaron a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 118.899,99 euros. El ejercicio anterior fueron 19.650,00 euros.

Las principales organizaciones beneficiadas por nuestro patrocinio en 2025 han sido: Fundación Citac, Cofradía Humildad y Paciencia y Cruz Roja.



03.GRUPOS DE INTERÉS PARA GRUPO GALIBEL

3.1. Definición

Los principales Grupos de Interés identificados de forma general para Grupo Galibel son los siguientes:



3.2 Canales de comunicación

La organización cuenta con canales de comunicación generales y específicos para sus partes interesadas, en función de si éstas son internas o externas a la organización.

A modo esquemático se representan los canales de comunicación con cada una de ellas:

CANALES DE COMUNICACIÓN	WEB/RSS	MAIL	REGISTROS OFICIALES	REUNIONES ORDINARIAS/ EXTRAORD.
Cientes				
Empleados				
Accionistas				
Sociedad				
Medio Ambiente				
Proveedores				

3.3. Análisis de materialidad

PLANTEAMIENTO DEL ANÁLISIS

Grupo Galibel realiza un estudio de materialidad propio para la identificación de los temas relevantes, considerando asuntos materiales aquellos que son, a su vez, de relevancia para sus grupos de interés y los que lo son para la propia compañía y su estrategia corporativa.

En una primera fase, se han determinado por parte de la organización corporativa los asuntos materiales generales a través de diferentes fuentes documentales de organismos de reconocido prestigio

prescriptor en RSC: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (ODS 2030), etc.

De forma coordinada con el análisis de asuntos materiales, la organización identifica sus riesgos en materia no financiera.

DESARROLLO DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

A partir de los asuntos identificados como materiales, Grupo Galibel analiza si éstos se corresponden con actividades/acciones de las que la organización es responsable, corresponsable o se encuentran fuera de su margen de actuación. En este análisis (cadena de valor) se hace referencia a los aspectos internos/mixtos/externos a la organización ya se traten de procesos propios/contratados-subcontratados/ajenos.

En el presente informe se analiza la totalidad de los asuntos materiales si bien, únicamente se informa del desempeño de aquellos valorados como significativos en virtud de las variables anteriormente mencionadas.

Importancia relativa de los asuntos materiales para los grupos de interés afectados:

	Asuntos/Riesgos que afectan a la toma de decisiones de los GI afectados y pueden suponer cambios en el modelo organizativo/de negocio de la organización debido al impacto derivado de su materialización.
	Asuntos/Riesgos que podrían afectar a la toma de decisiones de los GI afectados, si bien, es poco probable. No son relevantes para la estrategia corporativa o el modelo de negocio ya que su materialización no supondría impactos significativos en el negocio.
	Asuntos/Riesgos que no afectan a la toma de decisiones de GI internos/externos ni cuentan con un impacto relevante en las operaciones.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS

BLOQUES INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS RIESGOS NO FINANCIEROS	CADENA DE VALOR	CLIENTES	EMPLEADOS	ACCIONISTAS	SOCIEDAD	MEDIOAMBIENTE	PROVEEDORES
INFORMACIÓN CORPORATIVA	Nuevos requisitos de calidad relacionados con la internacionalización de la organización	Interno						
PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN	Medidas de igualdad de oportunidades	Interno						
	Capacitación continua y especialización de nuestro personal	Interno						
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Minimización del impacto ambiental y mejora de la eficiencia energética de nuestras instalaciones	Interno						
IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS	Alto nivel de antibióticos en la carne ante regulaciones internacionales	Interno						
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Definición de código ético para personal y proveedores	Mixto						

Del análisis anterior se desprende la priorización de nuestros riesgos y asuntos materiales significativos por orden de relevancia:

ORD	ASUNTO MATERIAL	OBJETIVOS	ODS
1	Nuevos requisitos de calidad relacionados con la internacionalización de la organización	No se han identificado nuevos requisitos en este sentido. En caso de producirse, se establecerán los objetivos oportunos.	
2	Medidas de igualdad de oportunidades	Continuación en la implementación de las medidas definidas en nuestro Plan de Igualdad vigente.	
3	Capacitación continua y especialización de nuestro personal	Definición y seguimiento de un Plan de Formación anual orientado a la mejora en la capacitación y actualización de nuestro equipo humano.	
4	Minimización del impacto ambiental y mejora de la eficiencia energética de nuestras instalaciones	Búsqueda de nuevas soluciones para la mejora en la eficiencia energética de nuestras instalaciones.	
5	Alto nivel de antibióticos en la carne ante regulaciones internacionales	Incorporación de nuevas metodologías de producción y control para la reducción del nivel de antibióticos en nuestros animales.	
6	Definición de código ético para personal y proveedores	Identificación de riesgos corporativos y documentación de Código Ético para empleados y principales colaboradores. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa.	

En 2021 Famadesa, sociedad del Grupo Galibel, pasó a formar parte de la junta directiva del Centro Internacional de Formación de Autoridades y Líderes (CIFAL) en Málaga, lo que supone un paso más en su firme compromiso por contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030, de Naciones Unidas con especial atención estos objetivos marcados. Famadesa, sociedad del Grupo Galibel, está adherida al FORO RSE Málaga y su Código de Conducta: <http://www.fororsemalaga.es/portfolio/famadesa/>

Nuestra compañía quedó integrada, por tanto, dentro del grupo de empresas que forman parte del Foro Provincial de Empresas Socialmente Responsables de Málaga (FPESRM) de la provincia de Málaga, en un firme compromiso por trabajar por la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Con esta adhesión se compromete a defender, apoyar e implementar los 10 retos del Foro, en el marco de su esfera de influencia. Además, informará puntualmente de este compromiso a sus grupos de interés y al público en general.

De otra parte, esta responsabilidad se extiende con una involucración mayor con el FPESRM, liderando iniciativas que promuevan el estudio y los valores de los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Apoya también la transparencia y la rendición de cuentas y, por lo tanto, queda comprometida a reportar el documento de progreso anual que se recoge en este Informe de Actividades No Financieras, donde se plasma la evaluación anual en materia de Sostenibilidad, Respeto de los derechos de los trabajadores y Compromiso social.

04. PERSONAS Y SOCIEDAD

Grupo Galibel mantiene un compromiso firme con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, la diversidad conceptual y la erradicación de cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, la Sociedad dependiente Fábrica, Matadero y Despiece, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad vigente y debidamente formalizado con la Comisión Negociadora. Este plan fue inscrito formalmente en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) con fecha 21 de enero de 2026, bajo el número de expediente 29/11/0009/2026 y el código de trámite 29105262112026, emitido por la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de Málaga. El Plan contempla una vigencia establecida desde el 15 de enero de 2026 hasta el 14 de enero de 2030.

A través de este marco regulador, se instrumentan de forma transversal medidas concretas enfocadas en:

- Garantizar la equidad en los procesos de selección y contratación.
- Promover la formación continua y el desarrollo profesional equilibrado.
- Velar por la transparencia retributiva y la eliminación de la brecha de género.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla.

Asimismo, e integrado de forma conjunta en dicha resolución, la Sociedad dispone de un Protocolo para la Prevención frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. Este protocolo establece los canales específicos de denuncia, pautas rigurosas de actuación interna y las garantías necesarias de confidencialidad, celeridad y protección de las partes afectadas frente a conductas que atenten contra la dignidad y los derechos fundamentales en el trabajo.

4.1. Organización del trabajo

En Grupo Galibel, la organización de las jornadas laborales y los descansos correspondientes se realiza conforme al convenio colectivo de aplicación. La duración de las jornadas viene definida en el contrato y se ajusta a la normativa laboral vigente. La planificación de los descansos se rige por principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Con el fin de proporcionar trabajo estable y de calidad, se prioriza la realización de contrataciones a jornada completa. Asimismo, cuenta con diversos casos de adaptación de jornada por guarda legal u otras necesidades especiales de conciliación de la vida personal y laboral en virtud de la normativa vigente.

Para el aseguramiento de las políticas internas de gestión de horarios y descansos, la organización cuenta con registro de entrada y salida. En el caso de la fábrica, para facilitar el registro a los operarios, cuenta con identificación por reconocimiento facial.

El número de horas extraordinarias anuales se encuentra regulado en función de la normativa laboral de cada país y en todos los casos es respetada por el Grupo.

Grupo Galibel reconoce el derecho a la desconexión digital como un pilar fundamental para garantizar la salud laboral, el descanso efectivo y la conciliación de la vida familiar y personal de su plantilla, en línea con la normativa vigente. Aunque la compañía se encuentra actualmente en fase de formalización y protocolización de una política escrita específica y adaptada a la naturaleza industrial y de producción continua de sus centros, el Grupo promueve activamente un entorno que respeta los tiempos de descanso y las jornadas laborales pactadas colectivamente. En este sentido, se fomenta de manera generalizada la ausencia de comunicaciones e instrucciones de trabajo por vías digitales o telefónicas fuera de la jornada laboral establecida para cada puesto, salvo en situaciones excepcionales de urgencia justificada o de fuerza mayor. La totalidad de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo de aplicación y operan en territorio nacional.

4.2. Índice de Absentismo

Grupo Galibel se esfuerza por mejorar el entorno de trabajo de los empleados y reducir los índices de absentismo. A continuación, se presenta los resultados del ejercicio 2025:

DÍAS DE ABSENTISMO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Total Grupo	1.213	243	1.456
TOTAL	1.213	243	1.456

4.3. Relaciones sociales

En Grupo Galibel se apoya el derecho a la libertad de asociación, conforme a la normativa vigente, si bien, sus empleados no han ejercido este derecho hasta la fecha, por lo que no se ha constituido ninguna figura de representación de los trabajadores.

Esto puede ser debido a que todos los centros de trabajo cuentan con canales de comunicación formal e informal para garantizar el diálogo abierto entre los empleados y los responsables de departamento, en cuanto a sus intereses y/o preocupaciones o las de sus equipos.

4.4. Formación

La capacitación y formación continuas de su plantilla es un elemento clave para el éxito de la compañía. Grupo Galibel identifica de forma continuada las necesidades formativas de su plantilla a través de los responsables de equipo y en coordinación con el departamento de RRHH. En este sentido se desarrollan la las acciones formativas necesarias para la mejora continua del personal atendiendo a los puestos de trabajo cubiertos y las nuevas necesidades del mercado, tecnología, clientes, etc.

En 2025 se registraron un total de 3.230 horas de formación orientada a la mejora de las competencias del personal de las organizaciones miembro del Grupo Galibel, desglosadas de la siguiente manera:

FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Titulado Superior	300	-	300
Titulado Medio	516	96	612
Administrativo	146	-	146
Oficiales/conductores	1.172	300	1.472
Ayudante no titulado	-	-	-
Operario	500	200	700
TOTAL	2.634	596	3.230

4.5. Accesibilidad universal personas con discapacidad

Grupo Galibel realiza sus procesos de contratación de forma independiente y sin atender a discriminaciones. Los procesos de selección se realizan de forma interna y los responsables de su realización tienen en cuenta directrices como las que siguen:

1. No discriminación en el proceso de selección.
2. Evaluación del candidato en cuanto a sus aptitudes y actitudes para el puesto ofertado.
3. No se atenderá a cuestiones de sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares en el proceso de selección.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Total Grupo	8	0	8
PORCENTAJE DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD SOBRE TOTAL PLANTILLA	0,60%		

4.6. Políticas en materia de Igualdad de Oportunidades

Grupo Galibel declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral , la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres , atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “la situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adoptan a este respecto y se proyecta una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Grupo Galibel, través de su sociedad dependiente Fábrica, Matadero y Despiece, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad vigente y debidamente formalizado con la Comisión Negociadora.

MARCO ESTRATÉGICO Y REGISTRO OFICIAL

En consonancia con su cultura corporativa y en estricto cumplimiento del marco legal aplicable (Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020), FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE, S.A. (FAMADESA) articula de forma transversal sus políticas sociolaborales bajo el principio general de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Durante el presente ejercicio se ha consolidado un hito normativo clave mediante la formalización y registro del **I Plan de Igualdad de FAMADESA**. El documento ha sido negociado, consensuado y suscrito paritariamente por la Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras a través de las organizaciones sindicales sectoriales implicadas. La autoridad laboral competente ha ratificado su inscripción definitiva en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), fijando un marco de vigencia plurianual estructurado para guiar la estrategia de la compañía en el medio plazo.

La gestión operativa, el seguimiento periódico y la evaluación continua del grado de consecución de las medidas han sido asignados al departamento de Responsabilidad Social Corporativa y Recursos Humanos, en estrecha colaboración con la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** paritaria creada a tal efecto.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DEMOGRÁFICO

La aprobación de este Plan estuvo fundamentada en un exhaustivo diagnóstico de situación previo, que permitió analizar cuantitativa y cualitativamente la realidad interna de la organización en todas sus áreas de actividad. Las principales conclusiones cualitativas derivadas de dicho análisis establecen las siguientes realidades:

- **Perfil Sectorial:** La distribución del personal de la compañía refleja las características sociodemográficas habituales de una actividad industrial históricamente masculinizada, concentrándose la mayor parte del equipo en los centros de producción.
- **Estabilidad en el Empleo:** El diagnóstico constata una política firmemente arraigada de fomento del empleo estable y de calidad, caracterizada por un porcentaje excepcionalmente elevado de contratos de carácter indefinido a tiempo completo de forma equitativa entre hombres y mujeres.
- **Estructura Jerárquica y Representación:** Mientras que en los mandos intermedios y de responsabilidad técnica se observa una distribución equilibrada en la presencia de ambos sexos, se detecta un margen de optimización en la segregación horizontal y vertical (órganos directivos), lo cual constituye uno de los focos prioritarios de actuación del nuevo plan.

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y AUDITORÍA SALARIAL

Bajo la premisa de "igual retribución por trabajos de igual valor", la sociedad mantiene implementado un sistema formalizado de valoración de puestos de trabajo que atiende de forma objetiva a la naturaleza de las funciones, los esfuerzos requeridos y las condiciones de desempeño. Los resultados de la auditoría salarial anual concluyen que:

- **Conceptos Fijos:** El salario base se encuentra alineado y sin desviaciones discriminatorias, situando las asignaciones de partida en niveles de equidad efectiva.
- **Complementos Salariales:** Las brechas globales identificadas tienen un carácter fundamentalmente estructural e indirecto. Responden de forma exclusiva al devengo de pluses específicos o incentivos vinculados a puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres, sin responder en ningún caso a una intención discriminatoria. El plan de acción recoge medidas transparentes para velar por la equidad en el acceso a dichos puestos y complementos.

EJES DE ACTUACIÓN TRANSVERSALES

El plan de acción vigente se despliega a través de diversos ejes estratégicos dotados de indicadores de impacto tanto internos como externos:

Selección y Contratación: Formalización de un procedimiento de selección con perspectiva de género que promueve el uso de un lenguaje e imágenes neutras en las ofertas. Se establece el criterio de preferencia para la incorporación del sexo menos representado ante igualdad de méritos, capacidades y condiciones. Asimismo, se actualizan los canales de reclutamiento y el manual de bienvenida a la organización.

Promoción Profesional y Formación: Desarrollo de herramientas de trazabilidad para el potencial interno de la plantilla. Las acciones formativas priorizan los horarios laborales para mitigar barreras logísticas, incorporando la sensibilización en igualdad en los planes anuales de capacitación.

Conciliación y Corresponsabilidad: Fomento del uso de medidas y permisos de conciliación, impulsando de forma activa la corresponsabilidad familiar de los hombres de la plantilla. Se valoran medidas específicas de flexibilidad temporal o de trabajo a distancia en los puestos aptos para ello en situaciones de protección a la maternidad.

Salud y Prevención: Integración de la perspectiva de género en la gestión del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, prestando especial atención a la adaptación ergonómica de los equipos de protección individual y la vigilancia específica de la salud.

PROTOCOLOS DE ACOSO Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La compañía dispone de un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo aplicable a todo su personal y cadena de suministro. Este procedimiento corporativo dota a la empresa de un canal confidencial, ágil y riguroso de denuncia, garantizando la activación inmediata de medidas preventivas y disciplinarias frente a conductas que atenten contra la dignidad en el entorno de trabajo.

Adicionalmente, se promueve una cultura de tolerancia cero y de responsabilidad social ante situaciones de Violencia de Género. A pesar de no requerir un protocolo de negociación colectiva específico, se aplican de forma ágil medidas personalizadas y urgentes de protección para las empleadas afectadas, coordinando la reorganización de turnos, el acompañamiento laboral para el cumplimiento de medidas de alejamiento y la derivación prioritaria hacia entidades expertas de intervención social.

4.7. Indicadores en materia de empleo

NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS, SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
18 - 40	441,76	134,16	575,92
> 40	590,96	170,55	761,51
TOTAL	1.032,72	304,71	1.337,43

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No directivos	1.026,72	302,71	1.329,43
Directivos	6	2	8
TOTAL	1.032,72	304,71	1.337,43

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Titulado Superior	13,91	14,03	27,94
Titulado Medio	4,50	2,00	6,50
Jefes de sección/departamento	10,00	5,00	15,00
Administrativo	16,49	24,87	41,36
Encargado	27,40	3,00	30,40
Vendedor/Comerciales	35,33	11,00	46,33
Oficiales/Conductores	499,08	69,62	568,70
Ayudante no titulado	122,66	54,94	177,60
Operario	303,35	120,25	423,60
TOTAL	1.032,72	304,71	1.337,43

DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO Y PROMEDIO ANUAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

TIPO CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Fijo	1.024,83	297,14	1.321,97
Temporal	7,89	7,57	15,46
TOTAL GENERAL	1.032,72	304,71	1.337,43

TIPO CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INDEFINIDO			
A tiempo completo	1.005,11	286,35	1.291,46
18 - 40	433,98	124,99	558,97
> 40	571,13	161,36	732,49
A tiempo parcial	19,72	10,79	30,51
18 - 40	3,00	4,61	7,61
> 40	16,72	6,18	22,90
TEMPORAL			
A tiempo completo	5,64	3,36	9,00
18 - 40	3,53	2,92	6,45
> 40	2,11	0,44	2,55
A tiempo parcial	2,25	4,21	6,46
18 - 40	1,25	1,64	2,89
> 40	1,00	2,57	3,57

PAÍS DE PROCEDENCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
España	935,72	282,71	1.218,43
Senegal	23,00	1,00	24,00
Colombia	10,00	6,00	16,00
Paraguay	12,00	-	12,00
Rumanía	9,00	-	9,00
Ghana	6,00	2,00	8,00
Nigeria	3,00	3,00	6,00
Polonia	3,00	2,00	5,00
Otros	31,00	8,00	39,00
TOTAL	1.032,72	304,71	1.337,43

TIPO CONTRATO	NO DIRECTIVOS	DIRECTIVOS	TOTAL
Tiempo Completo	1.292,46	8,00	1.300,46
Tiempo Parcial	36,97	-	36,97
TOTAL	1.329,43	8,00	1.337,43

CATEGORÍAS	FIJO	TEMPORAL	TOTAL
Titulado Superior	27,69	0,25	27,94
Titulado Medio	6,00	0,50	6,50
Jefes de sección /departamento	15,00	-	15,00
Administrativo	39,20	2,49	41,69
Encargado	30,40	-	30,40
Vendedores/Comerciales	46,33	-	46,33
Oficiales/conductores	566,92	1,78	568,70
Ayudante no titulado	174,52	3,08	177,60
Operario	415,41	7,86	423,27
Total	1.321,47	15,96	1.337,43

BAJAS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD Y TASA DE REINCORPORACIÓN:

BAJAS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número de empleados que tuvieron derecho a baja	26	8	34
Número de empleados que ejercieron derecho a baja	26	8	34
Número de empleados que se reincorporaron tras la baja y mantuvieron su empleo 12 meses después de la reincorporación	26	8	34
Tasa de reincorporación al trabajo tras la baja	100%	100%	100%



NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Titulado Superior	-	2	2
18-40	-	2	2
>40	-	-	-
Titulado Medio	-	-	-
18-40	-	-	-
>40	-	-	-
Jefes de sección /departamento	-	-	-
18-40	-	-	-
>40	-	-	-
Administrativo	-	1	1
18-40	-	-	-
>40	-	1	1
Encargado	-	-	-
18-40	-	-	-
>40	-	-	-
Vendedores/Comerciales	-	-	-
18-40	-	-	-
>40	-	-	-
Oficiales/conductores	28	4	32
18-40	17	-	17
>40	11	4	15
Ayudante no titulado	15	1	16
18-40	12	-	12
>40	3	1	4
Operario	54	23	77
18-40	43	12	55
>40	11	11	22
Total	97	31	128

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EDAD

RETRIBUCIÓN HOMBRES	RANGOS DE EDAD	
CATEGORÍAS	18 - 40	> 40
Titulado Superior	42.819,33	77.058,54
Titulado Medio	-	39.296,84
Jefes de sección /departamento	-	58.448,59
Administrativo	29.104,56	29.479,47
Encargado	24.626,95	40.858,61
Vendedores/Comerciales	38.601,82	29.420,65
Oficiales/conductores	25.470,46	28.796,16
Ayudante no titulado	20.815,77	24.476,56
Operario	20.337,91	21.802,45

RETRIBUCIÓN MUJERES	RANGOS DE EDAD	
CATEGORÍAS	18 - 40	> 40
Titulado Superior	45.795,42	41.750,22
Titulado Medio	22.792,00	38.968,86
Jefes de sección /departamento	56.043,12	45.830,39
Administrativo	27.580,93	24.801,21
Encargado	-	30.671,22
Vendedores/Comerciales	38.723,52	27.889,96
Oficiales/conductores	23.732,35	26.129,13
Ayudante no titulado	21.136,28	22.398,66
Operario	20.699,92	21.788,84

BRECHA SALARIAL

El dato de nuestra brecha salarial es del 8,39% en el ejercicio 2025 atendiendo a los salarios medios del personal actual. El cálculo responde a una metodología de análisis agregado sobre los salarios promedios del personal actual del Grupo. De acuerdo con las conclusiones cualitativas de la valoración de puestos de trabajo realizada, la compañía constata la plena aplicación del principio de igual retribución para trabajos de igual valor, no existiendo desviaciones por razón de sexo en los conceptos salariales fijos. Debido a la alta concentración de personal en puestos de producción industrial históricamente masculinizados que devengan pluses de actividad específicos y horas extraordinarias, el análisis sectorial agregado muestra esta desviación técnica y coyuntural.

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Remuneración media incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones.

RETRIBUCIÓN MEDIA 2025	HOMBRES	MUJERES
Retribución Alta Dirección	127.502,83	56.043,12



05. MEDIO AMBIENTE

4.8. Acciones de Team Building

Grupo Galibel, en una de sus empresas, Famadesa, ha seguido potenciando sus dos programas de construcción y fidelización de las personas que integran su plantilla, cuyo objetivo es favorecer las relaciones sociales entre la misma y la retención del talento, merced a la ofertad de valores intangibles, con iniciativas que fomenten el compañerismo y el bienestar entre los equipos. Este año se han seguido reforzando los acuerdos dentro del Programa Fidelity, con promociones especiales para los empleados, llegándose a firmar alianzas con más de 30 empresas, desde la puesta en marcha del programa hace unos años. Con la firme intención de seguir cuidando la relación directa con los trabajadores, desde el Grupo se ha creado el Portal del Empleado online. La idea es potenciar la relación directa a través de una comunicación interna más directa y eficaz, en la que cualquier miembro de la plantilla pueda tener un canal abierto y permanente con el departamento de RRHH, así como poder gestionar sus sus nóminas, permisos laborales, etc.

4.9. Impacto positivo en la sociedad

Grupo Galibel tiene un compromiso con su entorno más cercano, por ello, tiene una participación en la sociedad a través de la cooperación con distintas organizaciones de ayuda, sean entes públicos o privados.

A continuación, se muestran los ejemplos más representativos de las acciones de patrocinio y mecenazgo durante el ejercicio 2025:

- Cruz Roja
- INPAVI.
- Fundación Olivares
- Cáritas Diocesana
- Fundación CITAC
- Venerable Hermandad Carmelita y Cofradía de Nazarenos del Santísimo Cristo de Humildad y Paciencia, María Santísima de Dolores y Esperanza y Nuestra Señora de la Aurora.

Este año, la empresa en su campaña de Navidad, Por una Navidad Especial, ha vuelto a batir su propio récord de donación de juguetes superando los 1200, que van destinados a la infancia malagueña en situación de vulnerabilidad.

Proyectarse hacia el futuro para que éste sea más sostenible, más humano y más próspero, es una de las prioridades empresariales. Cuidar del presente para mirar hacia el futuro es garantía de éxito, no sólo a nivel empresarial, sino también generacional. Y hacerlo de manera inclusiva, aún más. Por este motivo, la campaña de Navidad ha sido protagonizada por una decena de trabajadores con 10 nacionalidades diferentes.

En el presente ejercicio, la empresa matriz del grupo, Famadesa, ha culminado en la ampliación y mejora tecnológica en I+D+i de sus instalaciones, cuya primera fase comenzó en 2020, que la va a posicionar en la casilla de salida de la vanguardia tecnológica nacional, poniendo la innovación al servicio de la tradición. Un total de más de 27 mil metros cuadrados que, merced a su nueva sala de despiece, va a permitir una mejora en la optimización del proceso productivo, así como un mejor control del rendimiento.

El sector ganadero en general y el porcino en particular, lleva años trabajando en la mejora de la protección del medio ambiente, así como en reducir el impacto que esta actividad tiene en el mismo, apostando por la reducción del consumo de agua, de energía y especialmente, reduciendo la emisión de gases efectos invernadero. Comprometida con el bienestar animal, Famadesa, también ha puesto la tecnología al servicio de este concepto, introduciendo mejoras importantes, que permitan controlar en remoto, por ejemplo, las condiciones de temperatura, calefacción, humedad, renovación del aire, bebederos, tolvas, etc. lo que asegura el bienestar de los animales y mejora los resultados de productividad.

Cumpliendo con el concepto “de la granja a su mesa” y comprometido con la producción de alimentos respetando los principios éticos, de sostenibilidad, bioseguridad y de seguridad alimentaria, tomamos también como obligación, tanto a nivel ganadero, como industrial, el proporcionar a los animales en todas sus fases de producción los cuidados e instalaciones necesarios para su correcto desarrollo físico y psicológico. Por ello, y tras diversas inversiones y operaciones de adaptación, se ha procedido a obtener los certificados de bienestar animal bajo los protocolos B+ y Bienestar Animal Welfair en los diferentes eslabones de la cadena de producción.

5.1. Enfoque al Desarrollo Sostenible

Grupo Galibel pretende mejorar y minimizar su impacto medioambiental a través de la identificación y mejora continua de sus variables ambientales. Centrándose en los siguientes aspectos fundamentales para el desarrollo sostenible:

- **Minimización de residuos cárnicos:** se minimiza la generación de residuos de naturaleza cárnica, comercializándolos bien como subproductos en otros mercados donde tienen mayor aceptación bien como base para la alimentación de animales.
- **Minimización de residuos accesorios:** se cuenta con políticas internas para la identificación y búsqueda de soluciones de eliminación de residuos de otra naturaleza.
- **Reducción de emisiones:** se reducen las emisiones atmosféricas a través de programas de sustitución de equipos consumidores de energía en los centros de trabajo, así como la adquisición de camiones con criterios de eficiencia energética. Se han instalado paneles fotovoltaicos para reducir el consumo energético.
- **Reducción de vertidos:** se analizan de forma continuada y periódica la naturaleza de los vertidos y se establecen acciones encaminadas a la mejora de los parámetros establecidos.

En general, todas las medidas orientadas a la minimización del impacto medioambiental se basan en un exhaustivo cumplimiento de la regulación normativa asociada y la búsqueda continua de la mejora para la conservación del medio ambiente local y global, de forma que éste pueda ser disfrutado por generaciones venideras en las mismas o mejores condiciones.

En este sentido, se puede asegurar:

- Todos los residuos peligrosos y no peligrosos son transportados y gestionados a través de gestor especializado.
- En la medida de lo posible, se procura su recuperación y reciclaje a través de gestores autorizados y centros especiales de recuperación.
- Se realizan controles periódicos sobre los consumos de los centros de trabajo, ya sea consumo energético, de agua, etc.
- Asimismo, se realiza un control exhaustivo sobre los desperdicios generados en los centros de trabajo y se establecen políticas de reducción.
- La organización no ha recibido ninguna sanción de índole medioambiental en el periodo recogido en el presente informe.

A continuación, se presentan las principales magnitudes cuantitativas en materia de impacto medioambiental de las instalaciones a nivel consolidado:

Consumo materias primas (porcinos)	122.347 T
Consumo Agua	75.248 m3
- Pozo	19.890 m3
- Red	55.358 m3
Consumo Energía Eléctrica	29.686 MWh
Consumo combustibles fósiles	
- Gas Natural	1.363.532 m3
- Gasoil	4.045.989 L
Residuos No Peligrosos generados	2.793,18 T
- Plásticos	81,26 T
- Papel y Cartón	84,32 T
- Madera	38,44 T
- Residuos voluminosos	9,56 T
- Lodos del tratamiento in situ de efluentes	2.483,90 T
- Hierro y acero	80,40 T
- Serrín, virutas, recortes, madera, tableros de partículas y chapas	14,24 T
- Otros residuos de equipos eléctricos y electrónicos	0,02 T
- Cobre, bronce, latón	0,07 T
- Otros cables metálicos	0,71 T
- Residuos biodegradables	0,26 T
Residuos Peligrosos Generados	14,36 T
- Otros aceites de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	4,57 T
- Filtros de aceite	0,88 T
- Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	0,25 T
- Tubos fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	0,01 T
- Absorbentes y materiales de filtración	0,07 T
- Otros disolventes y mezclas de disolventes	0,66 T
- Líquidos acuosos de limpieza	1,60 T
- Baterías de plomo	4,14 T
- Equipos eléctrico desechados que contienen componentes peligrosos	2,18 T

Los datos de generación de residuos presentados se circunscriben al principal centro de trabajo del Grupo Galibel (Camino de Santa Inés, 71 29590 Campanillas (Málaga), en el que se encuentran ubicadas varias de las sociedades del Grupo. A pesar de que la actividad se desarrolla en otros centros de trabajo, en base a los principios de materialidad y exhaustividad que rigen el presente documento, la información aportada se considera suficiente y adecuada a los fines de la normativa aplicable.

5.2. Uso sostenible y prevención de residuos

MEDIDAS PARA PREVENIR LA CONTAMINACIÓN

Grupo Galibel realiza medidas encaminadas a la prevención continua de la contaminación. A continuación, se muestran los principales ejemplos:

- El tratamiento otorgado a los residuos varía en función de su naturaleza, si bien, comprometiéndose a favorecer la valorización de los residuos a través del reciclado o recuperación de los mismos, para lo cual se utilizan transportistas y gestores autorizados de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.
- Se comprometen asimismo a evitar, en la medida de lo posible, el depósito final en vertedero o cualquier forma de depósito como método de eliminación de los residuos.
- Se dispone de una EDAR con tratamiento físico y químico antes de realizar vertido.
- La organización se encuentra actualmente valorando posibilidades para la modificación del proceso de envasado de forma que éste se adapte al máximo a cada tipo de producto. Esta medida, una vez implantada, permitirá reducir el consumo total de plásticos destinados al embalaje, tanto por la reducción del espesor de las capas que conforman estos materiales, como por la minimización de los metros lineales de plásticos utilizados.
- Se han sustituido productos de limpieza en las instalaciones con el objetivo de disminuir el uso de contaminantes y reducir niveles de aguas residuales.

CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA

En el presente informe Grupo Galibel aporta el dato de consumo directo de energía en el apartado anterior del presente informe. Los consumos indirectos, en tanto que corresponden a la energía primaria que se utiliza en las centrales externas de generación de energía eléctrica, no se consideran materiales y por tanto no se incluyen en el presente documento.

5.3. Medidas para mejorar la eficiencia energética

Grupo Galibel ha desarrollado en el último ejercicio diferentes iniciativas con el enfoque de la mejora de su rendimiento energético y la búsqueda de la minimización de su impacto medioambiental por consumo de combustibles. En concreto, se ha instalado un sistema de osmosis inversa asociado a las calderas de generación de vapor, que permite un mejor aprovechamiento del agua, consiguiendo una mayor eficiencia y menor desgaste de las mismas. El agua remanente de este sistema se almacena en un depósito y es aprovechada para la limpieza de vehículos de ganado, reduciendo asimismo su consumo. Recientemente, se han instalado nuevas calderas de vapor, con una mayor capacidad y rendimiento, lo que disminuirá las pérdidas caloríficas por radiación y posibles defectos de aislamiento. Se han sustituido camiones por otros modelos nuevos más eficientes y menos contaminantes. Se han instalados paneles fotovoltaicos para reducir el consumo energético. Por último, se han realizado inversiones en maquinaria de tipo pirotubular para funcionar a partir de gas natural. Se prevé un aumento del 30% en el rendimiento del equipo sobre la solución anterior.

5.4. Cambio climático y emisión de Gases de Efecto Invernadero

Para el cálculo de la generación de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se ha utilizado la calculadora facilitada por el Ministerio de Transición Ecológica y actualizada para los datos cuantitativos referentes al ejercicio 2025.

La organización acometió con anterioridad al ejercicio 2025 importantes inversiones para la sustitución de calderas de gasoil por otras más eficientes que utilizan como combustible gas natural, reduciendo de esta forma las emisiones atmosféricas generadas.

Tanto estas, como las emisiones de las calderas son controladas regularmente, estando dentro de los límites establecidos. En caso de que se detectaran desviaciones, se emprenderían las medidas oportunas para corregirlas.

Cálculo Huella de Carbono	21.842,00 T CO2 eq
Huella de Carbono por ud. superficie	0,794 T CO2 eq/m2

Como se aprecia en los datos obtenidos, la emisión de Gases de Efecto Invernadero (Toneladas de CO2 equivalentes) es reducido en cuanto a la superficie total de nuestros centros de trabajo. Grupo Galibel continúa trabajando en este sentido y procura su reducción paulatina a través de diferentes iniciativas, reflejadas en el presente documento.

5.5. Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

La afección a la biodiversidad en la actividad del Grupo viene marcada por las modificaciones realizadas en los territorios para la construcción e instalación de sus centros y, por tanto, sobre sus condiciones naturales que suponen la alteración de los ecosistemas existentes.

En este sentido, Grupo Galibel opera en escrupuloso cumplimiento de las directrices existentes en materia medioambiental y atiende a las posibles restricciones medioambientales de las zonas en las que implanta sus centros de trabajo.

A continuación, se muestran los principales indicadores en materia de afección a la biodiversidad en 2025:

Tamaño del centro de operaciones	27.500 m2
Operaciones realizadas en áreas protegidas	-

5.6. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

La organización ha desarrollado en los últimos años importantes y fructíferas labores comerciales orientadas a convertir los desperdicios de su proceso en subproductos. Actualmente, gran parte de ellos se utilizan en elaboración de alimentos para animales.

En los últimos meses/años, gracias a la apertura de nuevos mercados internacionales, se ha podido aumentar las referencias de artículos destinados a consumo humano.



06. SEGURIDAD Y SALUD

Grupo Galibel se encuentra especialmente sensibilizado con la seguridad y salud de sus empleados y colaboradores. En este sentido, establecemos las acciones necesarias para proporcionar condiciones laborales seguras.

Cuenta con la figura de un servicio de prevención ajeno autorizado que se encarga de realizar los exámenes periódicos a los centros de trabajo, así como de proponer las medidas preventivas necesarias para garantizar su seguridad.

Los empleados se encuentran sometidos a valoraciones periódicas de salud, conforme a los protocolos médicos aplicables y establecidos en cada caso.

Asimismo, se proporcionan los equipos de protección individual (EPIs) necesarios para cada puesto, que son renovados periódicamente y/o bajo demanda.

A continuación, se las principales ratios de siniestralidad para el ejercicio 2025:

ACCIDENTES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Accidentes con baja	156	34	190
Accidentes sin baja	41	6	47
Recaídas	9	-	9
Enfermedades Profesionales	6	2	8
Total	212	42	254

Todos los incidentes registrados son analizados por personal especializado, que se encarga del análisis de las causas y el establecimipresentan ento de las acciones preventivas pertinentes.

En línea con la búsqueda de la excelencia en la salud laboral, el Grupo ha priorizado durante el ejercicio la integración de criterios de seguridad y ergonomía avanzada en el diseño operativo de sus centros. Con la culminación con éxito de la puesta en marcha de la nueva planta de producción y la ampliación de la sala de despiece, se han implementado sistemas de automatización industrial a la vanguardia tecnológica. Estas inversiones en I+D+i están específicamente orientadas a mitigar de forma proactiva los riesgos biomecánicos y los sobreesfuerzos físicos de los operarios del sector cárnico. La introducción de maquinaria automatizada y la optimización de los flujos de carga permiten una notable mejora en las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo. Adicionalmente, el Servicio de Prevención Ajeno ha actualizado las evaluaciones de riesgos específicas del nuevo entorno industrial, asegurando que las medidas organizativas, el rediseño de las líneas de producción y la renovación de los Equipos de Protección Individual (EPIs) se adapten rigurosamente a las necesidades actuales de protección de la salud de toda la plantilla.



07. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Grupo Galibel responde a un conjunto de organizaciones con carácter familiar y amplia trayectoria. En todas sus operaciones se valoran y respetan los valores corporativos, que continúan vigentes desde sus comienzos y, por tanto, se rechaza cualquier forma de corrupción o soborno tanto dentro como fuera de sus instalaciones u operaciones directas.

En julio de este año, se ha puesto en marcha también el Canal de Información Interno del GRUPO GALIBEL, a través del cual, cualquier persona física autorizada podrá transmitir información directamente al responsable del mismo.

Es un cauce de comunicación adecuado para la recepción de información sobre acciones u omisiones dentro del ámbito de aplicación material 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 y que guarden relación con la actividad y funcionamiento de la empresa.

Con su entrada en funcionamiento, se persigue incrementar la confianza de empleados, terceros relacionados y grupos de interés en el grado de cumplimiento del Grupo, fomentando así su uso preferente respecto a canales externos. Y garantizar el exclusivo tratamiento de las comunicaciones por el órgano competente y en su caso, los órganos asesores creados o autorizados al efecto.

En el periodo 2025 no se han recibido quejas/reclamaciones en este sentido.



08. ANEXO

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Índice de contenidos requeridos por 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.

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción de Modelo de Negocio	2) Presentación de la entidad	2.1) Quiénes somos 2.2) Áreas y Líneas de Negocio 2.3) Nuestra evolución 2.5) Nuestros órganos de gobierno 2.7) Nuestro valor diferencial 2.8) Nuestro compromiso con la gestión	N/A	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-5 GRI 102-16 GRI 102-18
Presencia Geográfica	2) Presentación de la entidad	2.4) Perímetro de consolidación 2.5) Presencia Internacional	N/A	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y Estrategias	3) Grupos de interés	3.3) Análisis de Materialidad	N/A	GRI 102-15
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	2) Presentación de la entidad 3) Grupos de interés	2.3) Nuestra evolución 3.3) Análisis de Materialidad	N/A	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	1) Introducción	1.1) Presentación del Informe 1.2) Criterios de aplicación	N/A	GRI 102-54 GRI 102-56
Análisis de materialidad	3) Grupos de interés	3.3) Análisis de Materialidad	N/A	GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-44 GRI 102-46 GRI 102-47
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	4) Personas y Sociedad	4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 102-7 GRI 102-8
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 401-1

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	4) Personas y Sociedad	4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 3 y 6	GRI 405-1
Brecha salarial		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 405-2
Remuneración media de consejeros y directivos		4.7) Indicadores en materia de Empleo	Principio 3 y 6	GRI 405-1
Implantación políticas de desconexión laboral		4.1) Organización del trabajo	N/A	N/A
Porcentaje de empleados con discapacidad		4.5) Accesibilidad universal personas con discapacidad	Principio 6	GRI 405-1
Organización del tiempo de trabajo		4.1) Organización del trabajo	Principios 3 y 6	GRI 401-3
Absentismo		4.2) Índice de Absentismo	Principio 1	GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación		4.1) Organización del trabajo	Principio 6	GRI 401-3
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	6) Seguridad y salud	N/A	Principio 1	GRI 403-2
Indicadores de siniestralidad		N/A	Principio 1	GRI 403-2
Enfermedades profesionales		N/A	Principio 1	GRI 403-2
Organización del diálogo social	4) Personas y Sociedad	4.3) Relaciones sociales	Principio 3	GRI 403-1 GRI 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país		4.3) Relaciones sociales	Principio 3	GRI 102- 41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	6) Seguridad y salud	N/A	Principio 3	GRI 403-4
Políticas implementadas en el campo de la formación	4) Personas y Sociedad	4.4) Políticas de formación	Principio 1	GRI 404-2
Indicadores de formación		4.4) Políticas de formación	Principios 3 y 6	GRI 404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad		4.5) Accesibilidad universal personas con discapacidad	Principios 3 y 6	GRI 405-1
Igualdad		4.6) Políticas en materia de igualdad de oportunidades	Principio 6	GRI 405-1 GRI 405-2
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Gestión ambiental	5) Medio ambiente	5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7 Principio 8	GRI 102-11 GRI 307-1

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Medidas para prevenir la contaminación	5) Medio ambiente	5.1) Enfoque al desarrollo sostenible 5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética 5.4) Cambio climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principios 7,8 y 9	GRI 305-1 GRI 305-6
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos		5.2) Uso sostenible y prevención de residuos	Principios 7,8 y 9	GRI 306-2
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		5.2) Uso sostenible y prevención de residuos		GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		5.5) Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Principios 1 y 2	N/A
Consumo de materias primas		5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7	GRI-301-1
Consumo directo e indirecto de energía		5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7	GRI 302-1
Consumo de agua		5.1) Enfoque al desarrollo sostenible	Principio 7	GRI 303-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética		5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principios 8 y 9	GRI 302-4
Uso de energías renovables		5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principio 9	GRI 302-1
Emisiones de gases de efecto invernadero		5.4) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principio 7	GRI 305-1
Medidas para adaptarse al cambio climático	3) Grupos de interés 5) Medio ambiente	3.3) Análisis de materialidad 5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética 5.4) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principio 7	GRI 201-2
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero		3.3) Análisis de materialidad 5.3) Medidas para mejorar la eficiencia energética 5.4) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principios 8 y 9	GRI 305-5 GRI 305-6
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	5) Medio ambiente	5.5) Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Principio 8	GRI 304-3
Impactos causados por la actividad		N/A	Principio 7	GRI 304-2

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	7) Corrupción y soborno	N/A	Principios 1 y 2	GRI 102- 16 GRI 102- 17 GRI 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos				GRI 102- 16 GRI 102- 17 GRI 406-1 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos				GRI 102- 17 GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT				GRI 102- 16 GRI 408-1 GRI 409-1
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	7) Corrupción y soborno	N/A	Principio 10	GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7) Corrupción y soborno	N/A		GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2) Presentación de la entidad	2.9) Información Fiscal		GRI 201-4
COMPROMISO SOCIAL				
Compromisos de las empresas con el desarrollo sostenible	4) PERSONAS Y SOCIEDAD	4.8) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	4) PERSONAS Y SOCIEDAD	4.8) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	4) Personas y sociedad	4.8) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos				
Las acciones de asociación o patrocinio				

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	PRINCIPIO PACTO MUNDIAL	CRITERIO REPORTING GRI
COMPROMISO SOCIAL				
Gestión responsable de la cadena de suministro	NOTA: Grupo Galibel fundamenta la relación con sus proveedores y subcontratistas en los principios de legalidad, ética y confianza mutua. Si bien el Grupo no dispone en la actualidad de un procedimiento formal de homologación y auditoría de segunda parte con criterios de puntuación puramente ambientales o sociales, se exige de manera contractual e indispensable a todos los colaboradores del perímetro el estricto cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad y salud, y medioambiental vigente en su sector.		Principios 1,2,4,5,6 y 8	GRI 408-1 GRI 409-1
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	Ver NOTA	N/A	Principios 1,2,4,5,6 y 8	GRI 308-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Ver NOTA	N/A	Principio 8	GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 408-1 GRI 409-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Ver NOTA	N/A	N/A	GRI 308-1
Gestión de la relación con los consumidores	3) Grupos de interés	3.1) Definición.	Principio 1	GRI 416-2
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6) Seguridad y salud	N/A	Principio 1	GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3) Grupos de interés	3.2) Canales de comunicación.	N/A	GRI 416-1 GRI 418-1
Información fiscal y transparencia	2) Presentación de la entidad	2.9) Información Fiscal	Principio 10	GRI 201-1 GRI 201-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	2) Presentación de la entidad			GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas	2) Presentación de la entidad			GRI 201-1

NOTA: Los Indicadores de la Guía V2016 facilitada por Global Reporting Initiative, se utilizan como referencia en la medida en que guardan relación con la información aportada por Grupo Galibel en el presente informe. No se trata, por tanto, de cumplimientos absolutos de los indicadores de referencia, en la medida en que la organización no presenta un Informe GRI en modalidad esencial o exhaustiva.

En Málaga, a 31 de marzo de 2026

Federico Beltrán Galindo
D.N.I. 24.820.996-V

Manuel Gómez Elena
D.N.I. 25.055.040-J

Guillermo Beltrán Ros
D.N.I. 74.857.367-A





es sabor de la
Calidad