



**ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA**

2024



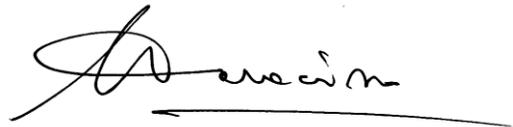
Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024

En cumplimiento de 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:

FECHA: 02-Jul-2025

D. Nicola Antonio Caracino
VP & Managing Director Iberia



ÍNDICE

ACERCA DE ESTE INFORME	4
ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO	7
CUESTIONES AMBIENTALES	22
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	49
INGREDIENTES SOSTENIBLES	90
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	105
SOCIEDAD	114
INFORMACIÓN FISCAL	138
ANEXO: ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018	139

ACERCA DE ESTE INFORME

El presente documento corresponde al séptimo informe sobre el estado de información no financiera del grupo MONDELÉZ en España, de acuerdo a 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.*

En este informe se incluye la información no financiera relativa a las siguientes sociedades:

ESPAÑA

- Mondelēz Iberia Snacking Holdings, S.L.
- Mondelēz España Commercial SL
- Mondelēz España Services SLU
- Mondelēz España Production SLU
- Mondelēz España Galletas Production SLU
- Mondelēz España Postres Production SAU
- Mondelēz Europe Procurement GmbH, Sucursal en España
- Kraft Foods España Intellectual Property, SLU
- Mondelēz Iberia Holdings SLU
- Chipita España, S.L.

PORTUGAL

- Mondelēz Portugal Unipessoal Lda.

Los datos recogidos en este informe relativos al **año 2024** permiten comprender la evolución de la organización a través de los resultados obtenidos a lo largo del año, pudiendo valorar el impacto de la actividad respecto de las principales cuestiones medioambientales y sociales, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal.

Hay que tener en cuenta que las actividades desarrolladas por la entidad legal portuguesa representan un 15,03% en términos de facturación y un 4,57%* en términos de plantilla.

Dado que estos porcentajes no son muy elevados, y teniendo en cuenta que en Portugal el Grupo Mondelēz no dispone de ninguna instalación fabril, en muchos de los contenidos tratados en el informe no se ha incluido la información correspondiente a la entidad portuguesa por no ser representativa.

**Dato incluyendo becarios en la contabilización*

ACERCA DE ESTE INFORME

Para dejar claro a lo largo de todas las explicaciones aportadas en los siguientes apartados a qué entidades se hace referencia, a partir de este momento, el informe se refiere a:

- **Grupo Mondelēz International**, para hacer referencia a la compañía a nivel global.
- **Grupo Mondelēz España**, para hacer referencia a las sociedades y sucursales de la compañía en el territorio español.
- **Grupo Mondelēz Iberia**, para hacer referencia a las sociedades y sucursales de la compañía en la península ibérica, España y Portugal.



Esta memoria de información no financiera se ha elaborado tomando como referencia, a modo orientativo, los **estándares GRI** que representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente de los impactos económicos, ambientales y sociales y del buen gobierno de una organización.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, se incorpora este informe sobre el Estado de Información no Financiera como **anexo en el Informe de Gestión** que acompaña las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2024.

ACERCA DE ESTE INFORME

La información que contiene este informe sobre el estado de información no financiera ha sido verificada por AENOR en cumplimiento de la obligación de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de certificación.

Mondelēz Iberia forma parte del grupo empresarial Mondelēz International, quien a su vez realiza anualmente su informe global ESG bajo el título “**Snacking Made Right Report**”, publicado en abril de 2024.

Este informe se utiliza como base para elaborar toda la información y datos corporativos que afectan a Mondelēz Internacional aportados en el presente documento. Desde Mondelēz Iberia están alineados y se comparten y respetan todas las estrategias, visiones, valores y misiones detalladas en el presente documento y provenientes del informe global, como no podía ser de otra forma.

Sin todas estas explicaciones, no sería posible entender las políticas, actividades y procedimientos seguidos a nivel local.



DESCARGAR AQUÍ EL SMR REPORT 2024

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO



Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

QUIÉNES SOMOS

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

UNO DE LOS LÍDERES DE SNACKING A NIVEL GLOBAL

MONDELÉZ INTERNATIONAL ES UNA DE LAS MAYORES EMPRESAS EN LA INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN A NIVEL MUNDIAL. CUENTA CON MARCAS QUE TIENEN MÁS DE UN SIGLO DE HISTORIA Y ES UNO DE LOS LÍDERES EN LA FABRICACIÓN GLOBAL DE CHOCOLATES, GALLETAS, QUESOS, CAMELOS Y CHICLES

Fuente: MDLZ Global Corporate Presentation 2025

EN RESUMEN

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

MONDELÉZ INTERNATIONAL, INC. (NASDAQ: MDLZ) EMPODERA A LAS PERSONAS A PRACTICAR EL SNACKING CORRECTAMENTE CON UNOS INGRESOS NETOS GLOBALES EN 2024 DE APROXIMADAMENTE \$36.400 MILLONES



CUENTA CON APROXIMADAMENTE 90.000 EMPLEADOS DIVERSOS Y CON TALENTO EN EL MUNDO



SU MISIÓN ES LA DE LIDERAR EL FUTURO DEL SNACKING OFRECIENDO EL SNACK CORRECTO, PARA EL MOMENTO CORRECTO Y ELABORADO DE LA MANERA CORRECTA PROPORCIONANDO SNACKS DELICIOSOS Y MÁS SOSTENIBLES



RICOS EN TRADICIÓN, SU AMPLIA GAMA DE PRODUCTOS DE CALIDAD SON DISFRUTADOS POR AMANTES DEL SNACKING EN MÁS DE 150 PAISES

RECONOCIMIENTOS

FORTUNE

Compañías más admiradas del mundo

BARRON'S

Compañías más sostenibles de Estados Unidos

DOW JONES S&P

Dow Jones Índice de sostenibilidad

Anuario de sostenibilidad Global de S&P

MORNINGSTAR SUSTAINALYTICS

Industria ESG mejor valoradas

Newsweek

Compañías más fiables

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

QUIÉNES SOMOS

ALGUNOS DATOS

Fuente: MDLZ Global Corporate Presentation 2025

~90K

Aproximadamente
90.000 EMPLEADOS
en el mundo

+150

Sus snacks se
disfrutaron en
más de
150 PAÍSES*

\$36.4K
MILLONES

Ingresos netos
en 2024 de
aproximadamente
\$36.400 MILLONES

39%

39% de los ingresos
netos en 2024 de
**MERCADOS
EMERGENTES**

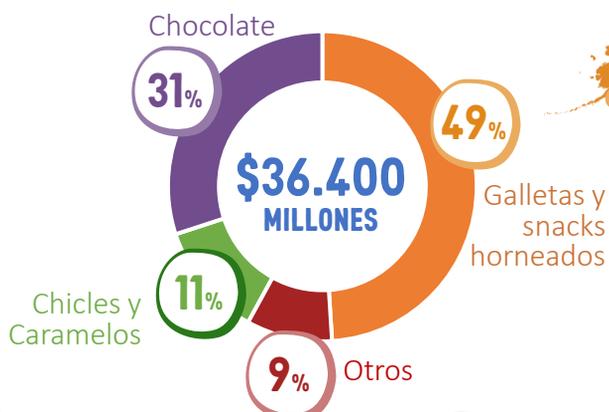
\$55M

**+ \$55 MILLONES EN
CONTRIBUCIONES**
a las comunidades
locales en 2024**

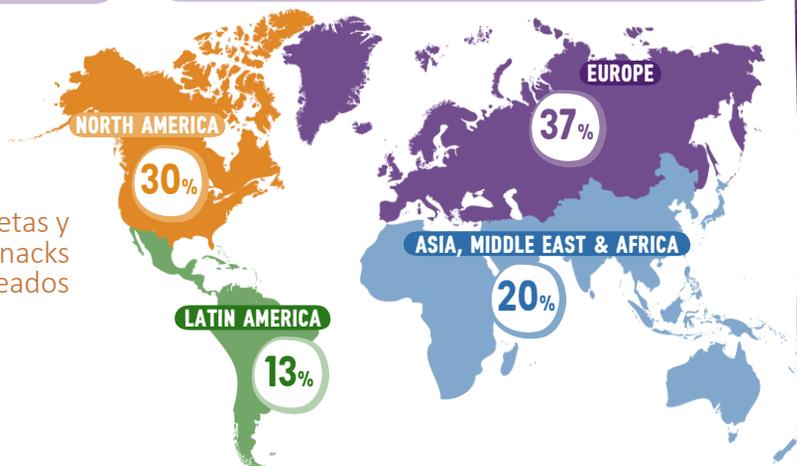
* Datos de Euromonitor

**Incluye donaciones de productos y aportaciones económicas

% INGRESOS NETOS POR CATEGORÍA 2024



% INGRESOS NETOS POR ÁREA GEOGRÁFICA 2024

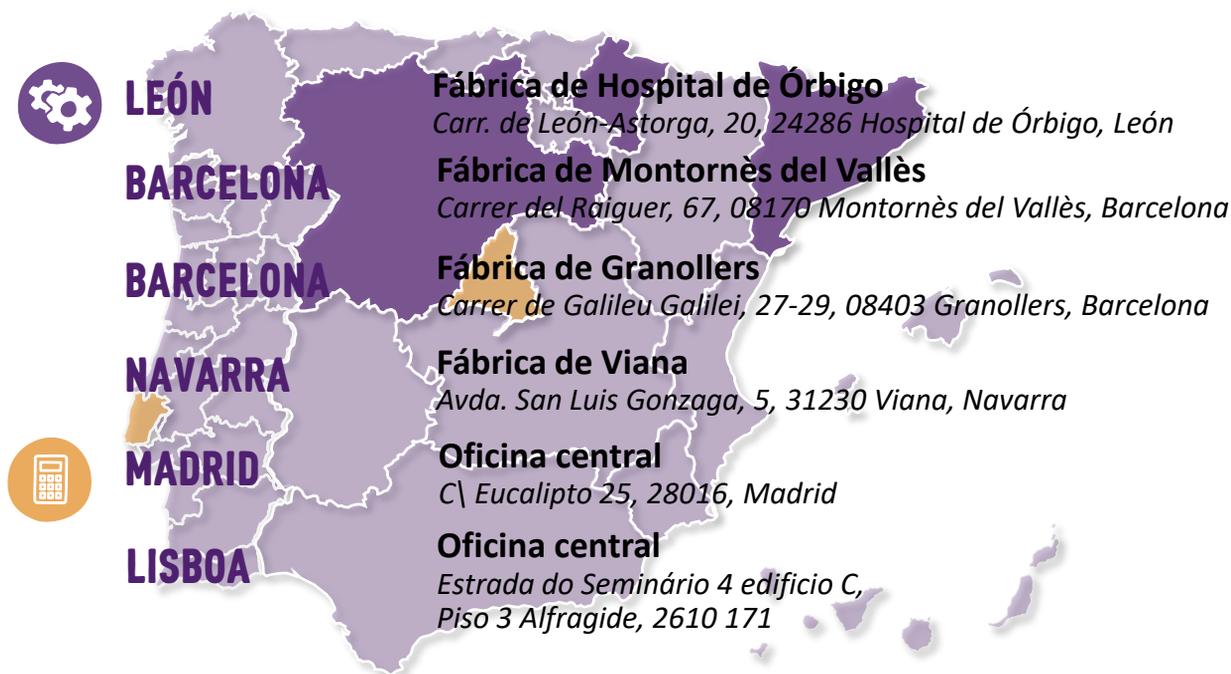


Mondelēz International está dividida en cuatro regiones geográficas que son el eje de sus operaciones en el mercado internacional. La compañía cuenta con operaciones en aproximadamente 80 países, si bien, sus productos se disfrutaron en más de 150.

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

DÓNDE OPERA EN ESPAÑA Y PORTUGAL

En España y Portugal (Mondelēz Iberia) se dispone de las siguientes fábricas y oficinas:



En las cuatro fábricas se producen los siguientes productos:

VIANA	MONTORNÈS	HOSPITAL DE ÓRBIGO	GRANOLLERS
<p>Con más de 60 años de historia, produce cerca de 45.000 toneladas de galletas al año, incluyendo Fontaneda, Chips Ahoy! y numerosas variedades de galletas Oreo, como Original, Remix, Mini, Bañadas Blanco o Golden, entre otras muchas.</p>	<p>Con 50 años de historia, desde aquí se producen más de 65 referencias de productos de la marca Royal, incluyendo postres en polvo y “ready-to-eat”. Asimismo, se producen 20 referencias de otras marcas, las cuales se destinan a distintos mercados europeos.</p>	<p>Una de las cinco fábricas de Mondelēz International a nivel mundial que elabora Philadelphia. Con más de 55 años de experiencia, en esta planta producen más de 34.000 toneladas de Philadelphia al año, además de unas 600 toneladas de algunas de las variedades de El Caserío.</p>	<p>Fundada en 1972 y localizada en Granollers (Barcelona), produce unas 30.000 toneladas de galletas al año, de las cuales aproximadamente el 60% se exporta a diferentes países de Europa. Entre sus principales marcas produce <i>Príncipe, Prince, Milka, Maxi Choc, Pepito, La Buena María, MarieLU</i> y <i>Yayitas</i>.</p>

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

SUS PRODUCTOS Y MERCADO

El portfolio global de productos de Mondelēz International incluye emblemáticas marcas internacionales y locales como, entre otras, las galletas *Oreo*, *Fontaneda* o *LU*, el chocolate *Suchard*, *Milka* o *Toblerone*, los caramelos *Halls*, los postres *Royal* o los quesos *Philadelphia* o *El Caserío*.

Mondelēz International ofrece una amplia gama de snacks deliciosos y de alta calidad para consumidores que buscan tanto nutrición como placer, consolidados en una sólida cartera de **marcas globales** y **joyas locales**, que representan el sabor de cada uno de sus mercados.

MARCAS MÁS APRECIADAS

MARCAS GLOBALES



JOYAS LOCALES



Los productos que fabrica Mondelēz International a nivel global se dividen en **cinco categorías**:

- Galletas y snacks horneados (galletas, crackers, snacks salados, barras, bizcochos y pastelitos)
- Chocolate
- Caramelos y chicles
- Bebidas
- Quesos y postres

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

SUS PRODUCTOS Y MERCADO

GALLETAS Y SNACKS HORNEADOS



INGRESOS NETOS
2024:
\$17.800 MILLONES

CHOCOLATE



INGRESOS NETOS
2024:
\$11.200 MILLONES

Mondelēz International apuesta por constituirse en un líder en el mercado global de Snacks, ocupando actualmente las primeras posiciones.

Destacan las ventas totales en sus principales categorías de producto: galletas y snacks horneados, y chocolates, que juntos representan el 80% de sus ventas.



Datos de Euromonitor, Total Global Categories

Fuente: Presentación Corporativa Global 2025 sobre datos 2024

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

PROPÓSITO, MISIÓN Y VALORES

Mondelēz International tiene el siguiente **PROPÓSITO**:

WE EMPOWER PEOPLE TO SNACK RIGHT



El concepto de "Snacks" está evolucionando en todo el mundo. El rol que desempeñan este tipo de productos está adquiriendo un significado totalmente nuevo en la vida de los consumidores:

- Cada vez más consumidores están sustituyendo comidas formales por snacks.
- El snack ha evolucionado para incluir un mayor número y variedad de alimentos y ocasiones para tomarlos, tanto en casa como fuera de ella.
- Los consumidores prefieren cada vez más los snacks a las comidas tradicionales.

Los consumidores recurren cada vez más a los snacks tanto para alimentarse como por indulgencia.

- Los consumidores ven los snacks como una fuente de bienestar física, mental, emocional y social.
- Estas tendencias brindan oportunidades únicas para que nuestras marcas conecten con los consumidores, ofreciéndoles conexiones sociales, inspiración y propósito.

Los consumidores están en el centro de todo lo que hacemos.

- A medida que el consumidor busca en los snacks un impulso de bienestar a lo largo de su día, estaremos allí para conocerlos: dónde, cuándo y cómo eligen comer snacks.



1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

PROPÓSITO, MISIÓN Y VALORES

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

La **MISIÓN** de Mondelēz International es liderar el futuro del snacking proporcionando el **snack correcto**, para el **momento correcto** y elaborado de la **manera correcta**:

SNACK CORRECTO

Amplio portfolio

Ofrecer una amplia gama de deliciosos *snacks* de alta calidad, desde los más indulgentes hasta los más saludables



Bienestar

Renovar e innovar su portfolio para satisfacer las necesidades de bienestar actuales y cambiantes de los consumidores

MOMENTO CORRECTO

Fácil acceso

Facilitar a los consumidores el acceso a snacks adecuados en formato y cantidad para su día a día



Snacking consciente

Ayudar a los consumidores a apreciar cada bocado y experimentar mayor satisfacción

ELABORADO DE LA MANERA CORRECTA

Snacking sostenible

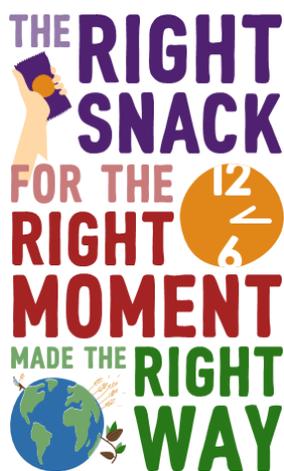
Crear un futuro en el que prosperen las personas y el planeta



Adoptamos una posición

(*Take a Stand*)

Defender aquello en lo que creemos y siempre hacer lo correcto



Fuente: MDLZ Global Corporate Presentation 2025

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

PROPÓSITO, MISIÓN Y VALORES

Los **VALORES** de Mondelēz International son los siguientes:

AMAR A NUESTROS CONSUMIDORES Y NUESTRAS MARCAS

- Conocemos a nuestros consumidores y clientes en profundidad.
- Lideramos el futuro.
- Ejecutamos con excelencia.

CRECER CADA DÍA

- Tenemos mentalidad de crecimiento en todo lo que hacemos.
- Elegimos agilidad sobre la perfección.
- Hacemos del desarrollo de nuestras personas una prioridad.

HACER LO CORRECTO

- Tratamos a todos con cuidado e integridad.
- Nuestra comunidad diversa, inclusiva y conectada nos hace más fuertes.
- Cumplimos nuestros compromisos.

VALUES & COMMITMENTS

LOVE



OUR CONSUMERS AND BRANDS

GROW

EVERY DAY



DO WHAT'S

RIGHT



Fuente: MDLZ Global Corporate Presentation 2025

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

La **ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO A LARGO PLAZO** de Mondelēz International, se sostiene sobre su propósito, misión y valores, y está basada en cuatro **prioridades estratégicas**:



CRECIMIENTO

Siguen registrando un fuerte crecimiento invirtiendo en sus marcas y capacidades, al tiempo que amplían su presencia en segmentos de alto crecimiento. Adoptando un enfoque más amplio hacia el snacking consciente, continúan innovando con nuevas asociaciones, mientras invierten en tecnologías digitales para personalizar sus ofertas.



EJECUCIÓN

Impulsan la excelencia operativa a través de su cadena de suministro de primera clase, una sólida ejecución de ventas y capacidades digitales en crecimiento. Su enfoque continuo en la gestión efectiva de costes y la mejora de la calidad les permite satisfacer las demandas del mercado que cambian rápidamente mientras avanzan en su Propósito y sus objetivos de Sostenibilidad.



CULTURA

A medida que los consumidores eligen sus marcas de confianza tanto en casa como sobre la marcha (*on-the-go*), invierten en un equipo comprometido que cuenta con talentos y capacidades excepcionales a todos los niveles. Esta cultura de crecimiento ganadora permite a la empresa adaptarse rápidamente y moverse con agilidad para satisfacer las cambiantes necesidades de los consumidores de snacks.



SOSTENIBILIDAD

Su objetivo es ser líderes en las áreas en las que pueden ejercer mayor influencia, como el abastecimiento de ingredientes clave y la ayuda en la protección de los derechos humanos en toda su cadena de valor, así como ayudar a impulsar el cambio allí donde el mundo más lo necesita, como en la reducción de las emisiones de carbono y los residuos de envases.

Fuente: MDLZ Global Corporate Presentation 2025

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Su **ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD** está intrínsecamente ligada a su Estrategia de Crecimiento. La compañía sigue centrando importantes esfuerzos en impulsar un **snacking más sostenible y consciente**. Sus áreas de enfoque estratégico, objetivos y ambiciones se corresponden con las áreas de su negocio en las que creen que están mejor posicionados para impulsar el progreso, y están alineadas con lo que creen que es significativo para su éxito empresarial a largo plazo. Las líneas de acción de la estrategia de sostenibilidad son las siguientes:

PLANETA

La compañía se centra en un abastecimiento más sostenible de los ingredientes clave, en reducir su impacto medioambiental de principio a fin y en innovar sus procesos y envases para reducir los residuos y fomentar el reciclaje



Clima

Ayudar a combatir el cambio climático mediante objetivos con base científica, utilizando los recursos naturales en toda la cadena de valor de forma más eficiente y renovable.



Ingredientes

Desarrollar programas emblemáticos de abastecimiento de materias primas clave, como el cacao, el trigo y el aceite de palma, para contribuir a aumentar la resiliencia en toda la cadena de suministro.



Packaging

Aspirar a reducir y evolucionar los envases y a mejorar sistemas para apoyar la visión de una economía de envases más circular.

PERSONAS

La solidez de su plantilla es un factor clave, así como promover los derechos humanos en toda su cadena de valor y la defensa del bienestar de los consumidores, empleados y la comunidad.



Impacto social

Promover los derechos humanos en toda su cadena de valor y contribuir al empoderamiento y la inclusión de las comunidades.



Consumidores / Mindful Snacking

Empoderar a los consumidores con opciones y elecciones contemporáneas de bienestar, hábitos de snacking consciente (*Mindful Snacking*) y equilibrio en las porciones.



Bienestar del empleado

Construir una cultura centrada en la seguridad y el bienestar físico y mental de los empleados.



Cultura de trabajo

Construir una cultura de crecimiento ganadora que promueve el *engagement* de los empleados y las comunidades en las que opera la compañía.

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Con estas acciones, entre otras, Mondelēz International apoya su Estrategia de Sostenibilidad para alcanzar sus objetivos:

- **Garantizar una gobernanza sólida:** tanto la Junta Directiva, como otros órganos de gestión, como el Comité de Personas, el Comité de Auditoría y los equipos de liderazgo, supervisan, según sus atribuciones, diferentes aspectos de las cuestiones relacionadas con ESG, como riesgos y oportunidades, estrategia, progreso, alineación con el propósito, intereses de los *stakeholders*, programas o prioridades.
- **Integrar la sostenibilidad en las operaciones comerciales:** Si bien los objetivos ESG se fijan a escala global, la transformación del negocio requiere un equilibrio entre la escala global y las operaciones locales para lograr avances en la consecución de estos objetivos, por lo que Mondelēz trabaja para integrar políticas y programas ESG a nivel de negocio local en todas las unidades de negocio de la organización.
- **Involucrar a su gente:** Integra la sostenibilidad en su forma de hacer negocios y capacita a sus empleados para que desempeñen su papel, proporcionándoles la información, motivación y formación necesaria para actuar.
- **Colaboración:** la colaboración es esencial para transformar su negocio y lograr avances en relación con sus objetivos a largo plazo. Por ello, participa y lidera muchas coaliciones industriales, incluido el Foro de Alimentos para el Consumidor y la Fundación Mundial del Cacao.
- **Comunicación con *stakeholders*:** busca un diálogo bidireccional con todos sus *stakeholders* externos e internos a través de diversas iniciativas como *reporting*, reuniones, colaboraciones, formaciones, etc. y está desarrollando la Evaluación de Doble Materialidad de acuerdo con la Directiva de Responsabilidad Social Corporativa (CSRD) de la UE.
- **Reporte ESG:** analiza sus objetivos y programas de ESG en detalle en su informe anual *Snacking Made Right* disponible en su web, donde incluye sus indicadores, que están alineados en muchos casos con los marcos de reporte más habituales, como SASB, TCFD o CDP, entre otros.

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

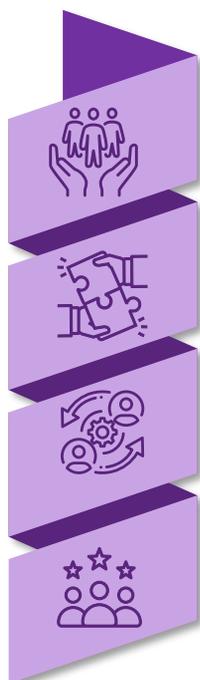
MATERIALIDAD Y RIESGOS

En 2024, Mondelēz International, inició los preparativos para realizar la **evaluación de la doble materialidad**, en línea con la normativa en vigor, con la finalidad de identificar y clasificar los temas de ESG que son más importantes desde el punto de vista financiero, así como para comprender qué aspectos de su actividad afectan a las **personas** y al **planeta**, y en qué medida.

Para definir y aplicar la **Estrategia de Sostenibilidad**, así como para elaborar el análisis de doble materialidad, se basan, entre otras, en las siguientes cuestiones:

- el **proceso de gestión de Riesgos Empresariales (ERM)** utilizado para identificar, evaluar, priorizar, mitigar y supervisar los **riesgos**; incluido el riesgo climático.
- el análisis externo de las partes interesadas y las cuestiones reglamentarias;
- la huella total de la organización en materia de GEI, tierra y agua;
- los datos de percepción de los consumidores;
- los datos disponibles públicamente sobre cuestiones sociales, incluyendo estadísticas e informes de autoridades gubernamentales, ONG y empresas homólogas.

Mientras se finaliza este proceso de análisis de los asuntos materiales, siguen centrando sus esfuerzos en los **TEMAS PRIORITARIOS** que ya tienen identificados desde hace varios años:



SEGURIDAD Promover la seguridad de sus empleados y sus productos.

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL Tratar de mejorar el impacto ambiental y social en todas sus operaciones, proveedores y comunidades, incluyendo el abastecimiento de sus ingredientes primarios, el envasado y la fabricación de productos.

SEGURIDAD DEL SUMINISTRO Foco en las materias primas clave y en los desafíos sociales de la cadena de suministro, incluida una agricultura más sostenible y la promoción de los derechos humanos dentro de sus programas clave, y enfoques para el cacao, el trigo y el aceite de palma.

BIENESTAR DEL CONSUMIDOR Y DEL EMPLEADO Apoyar mensajes de **Mindful Snacking** y asociaciones comunitarias. Fomentar una plantilla orientada al crecimiento y crear una cultura ganadora para los empleados.

1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

PRIORIDADES EN MATERIA DE ESG

Mondelēz International estableció unos **OBJETIVOS EN MATERIA DE ESG PARA 2025** que sitúan a la compañía en la senda de la consecución de ambiciones valientes a largo plazo. Estos son los más significativos:

Principales Objetivos de Sostenibilidad 2025

INGREDIENTES SOSTENIBLES



100%

Volumen de cacao empleado en sus marcas de chocolate procedente de Cocoa Life

100%

Mantener el 100% del volumen de aceite de palma empleado con Certificación RSPO

SOSTENIBILIDAD SOCIAL



100%

Cobertura con Sistemas de Seguimiento y Remediación del Trabajo Infantil (CLMRS) en las comunidades de Cocoa Life en África Occidental

IMPACTO CLIMÁTICO Y AMBIENTAL



NET ZERO
BY 2050

Reducción del 35% de las emisiones de CO₂e en toda la cadena de valor en 2030 (vs. 2018)

↓15%

Reducción del desperdicio de alimentos en los procesos internos de fabricación (vs. 2018)

↓10%

Reducción del uso absoluto de agua en lugares prioritarios (vs. 2018)

PACKAGING



98%

Envases diseñados para ser reciclables

*Las cifras expresadas en porcentajes son aproximadas.



1. ORGANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO

PROGRESOS EN MATERIA DE ESG

Mondelēz International muestra sus avances en materia de sostenibilidad con transparencia a través de la publicación de los resultados en el *Snacking Made Right Global Report ESG* que cada año publica en su web. A continuación, se muestran los **objetivos de sostenibilidad y sus progresos** a nivel global en 2024.

PRIORIDADES Y FOCOS		OBJETIVOS GLOBALES	2024
PLANETA	CLIMA	Para 2030, reducir un 35% de las emisiones de CO2 en toda la cadena de valor ("emisiones CO2e end-to-end") (vs. 2018)	-12%
		Para 2025, reducción de un 10% de las emisiones de CO2e en sus procesos de fabricación (vs. 2018)	-37%
		Para 2025, reducir un 10% el uso absoluto de agua en los centros prioritarios (vs. 2018)	-15%
		Para 2025, reducir un 15% los residuos alimentarios en los centros internos de producción. (vs. 2018)	-30%
		Para 2025, 50% de reducción de residuos alimentarios en distribución (vs. 2018)	-47%
	INGREDIENTES MÁS SOSTENIBLES	Para 2025, 100% del volumen de cacao empleado para marcas de chocolate procedente de Cocoa Life.	91%
		Mantener el 100% del volumen de aceite de palma certificado por la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO)	100%
		Para 2027, 100% de huevos libres de jaula a nivel global (excepto Rusia, Ucrania y Vietnam)	66%
		Productos lácteos adquiridos de proveedores con estándares oficiales de bienestar animal	67%
		Para 2022, 100% del volumen de trigo necesario para el negocio de producción de galletas en Europa cultivado bajo el Compromiso Harmony	100%
	PACKAGING MÁS SOSTENIBLE	Para 2025, aproximadamente el 98% o más del packaging diseñado para ser reciclable	96%
		Para 2025, 5% de reducción en plástico virgen (vs. 2020)	-4,6%
		En 2025, 25% de reducción en plástico rígido virgen (vs. 2020)	1,4%
		En 2025, 5% de contenido de plástico reciclado (vs. 2020)	1,6%
PERSONAS	IMPACTO SOCIAL	100% de los centros de producción completan una auditoría SMETA en los últimos tres años	96%
		100% de los proveedores prioritarios completan una auditoría SMETA en los últimos tres años	98%
		Para 2025, el 100% de las comunidades Cocoa Life de África Occidental cubiertas con sistemas de seguimiento y remediación del trabajo infantil (CLMRS)	89%
	CONSUMIDOR/MINDFUL SNACKING	Hasta el 100% de sus ingresos netos provenientes de snacks con control de porciones (Mindful Portion Snacks), con productos envasados individualmente en proporciones ajustadas para practicar el snacking de manera consciente o bien con información sobre el control de porciones en el etiquetado.	84%
	BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS	Foco continuo en la reducción a cero de los incidentes de seguridad de gravedad 1.	0.24
	CULTURA DE TRABAJO Y COLABORACIÓN DE LOS PROVEEDORES	Para finales de 2024, aumento de la representación en la dirección y el liderazgo ejecutivo.	LOGRADO
		Para finales de 2024, objetivo de gasto en Inclusión Económica y Diversidad de Proveedores (EISD) para toda la empresa	LOGRADO

NOTA: algunos indicadores tienen notas para su interpretación que no se han trasladado a este informe, debe acudir al *Snacking Made Right Report 2024* para su consulta (página 57 y página 58)

2. CUESTIONES AMBIENTALES



Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



2. CUESTIONES AMBIENTALES

INTRODUCCIÓN

La información incluida en el presente capítulo corresponde a Mondelēz International en su conjunto y a los 4 centros de producción del Grupo Mondelēz España.

Como mejora en la comunicación de su información, la compañía incluye en el presente capítulo los datos relativos a su sede central, ubicada en sus oficinas de Madrid (C/ Eucalipto 25, Madrid, España). No se incluye la información de medioambiente de su centro de Portugal (Estrada do Seminário 4 edificio C, Piso 3 Alfragide, 2610 171, Lisboa), por su baja repercusión en el conjunto de la información ofrecida en este capítulo.

La compañía dispone de un sistema de gestión ambiental que abarca todas las áreas clave de este tema que implica a toda la organización, incluidas las plantas de fabricación que tiene en España. Asimismo, cuenta con el enfoque de Integrated Lean Six Sigma (IL6S) en todas sus operaciones de fabricación en España, cuyo objetivo es eliminar las pérdidas y capacitar a su personal. Este programa de mejora continua tiene el objetivo de mejorar los resultados de las plantas a través de la eliminación de todas las pérdidas (cero pérdidas).

Mondelēz International, en base a las prioridades de su **estrategia de sostenibilidad**, define y aplica las **políticas, planes, programas y procedimientos de trabajo**, junto a una sólida **medición, seguimiento y evaluación** necesarios para todas las cuestiones relativas a la gestión ambiental de sus centros, entre los que se encuentran las plantas de fabricación que tiene en España. Gracias a ello, se puede conocer los avances y mejoras de su desempeño ambiental a lo largo de estos años, y cuyos resultados correspondientes al año 2024 se describen en los siguientes apartados de este documento.



2. CUESTIONES AMBIENTALES

POLÍTICAS AMBIENTALES

Mondelēz cuenta con una política ambiental global, por la que se rigen todos los países. No obstante, cada una de las plantas de Mondelēz en España cuenta también con su propia política ambiental adaptada, en la que se compromete a establecer como objetivo fundamental **la mejora continua de la sostenibilidad** a través de la **aplicación de la normativa vigente** en materia de medioambiente.

Con respecto a su política medioambiental global, la compañía asume el compromiso de ser respetuoso con el planeta y atender las aspiraciones de sus consumidores cada día. Tiene como objetivo **promover un impacto positivo en el mundo y en las comunidades en las que opera**, y eso es parte de lo que son como compañía.

Desde la compañía también están comprometidos con:

- El abastecimiento sostenible de los ingredientes de sus productos y marcas.
- El uso de los recursos de manera eficiente y sostenible a lo largo de toda la cadena de su operación.
- La mejora continua de su actuación en materia de medio ambiente, provocando cambios beneficiosos, objetivos y medibles.
- Alcanzar o superar los requerimientos de cualesquiera normativas, regulaciones y leyes aplicables en materia medio ambiental.



Mondelēz International tiene como expectativa que todos sus empleados cumplan con sus responsabilidades de acuerdo con esta política y reporten cualquier preocupación medioambiental en su ámbito de actuación.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

IMPACTOS AMBIENTALES

Dentro del sistema de gestión ambiental de las fábricas de Mondelēz en España, está definido un procedimiento que permite identificar cuáles son los mayores impactos ambientales de sus actividades. Cada una de las plantas realiza la **evaluación de aspectos ambientales** para determinar el **riesgo** (o significancia) en base a parámetros como la **frecuencia, severidad, sensibilidad** medioambiental, cumplimiento **legal** y la existencia de **medidas de control**.

Esta evaluación se realiza periódicamente. Todas las plantas aplican medidas de control para reducir o eliminar los riesgos derivados de estos aspectos ambientales lo que significa que Mondelēz España realiza diferentes inversiones que promueven la mejora continua y la minimización de los impactos ambientales de las operaciones.

Estos son los **aspectos ambientales significativos** identificados en las plantas en el año 2024:

	GRANOLLERS	VIANA	H. ÓRBIGO	MONTORNÉS
Consumo de agua		✓		✓
Consumo de agua de pozo			✓	
Consumo de electricidad		✓	✓	
Consumo de gas natural			✓	✓
Generación de ruido diurno y nocturno			✓	
Generación de residuos		✓		✓
Generación de residuos alimentarios	✓			

2. CUESTIONES AMBIENTALES

PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Mondelēz en España, con la finalidad de prevenir los riesgos ambientales, y en línea con su sistema de gestión ambiental y la estrategia de sostenibilidad de Mondelēz International, destina los recursos necesarios para su prevención.

Dispone de los **recursos humanos necesarios** para la gestión de las cuestiones relativas al medio ambiente en función de las necesidades de cada planta. Además, cada año se realizan inversiones en distintos **proyectos de mejora ambiental** en base a las necesidades específicas de cada planta y a los riesgos significativos identificados en cada momento.



En 2024 destaca el hito histórico para la compañía llevado a cabo en Viana, donde por primera vez, se ha logrado fabricar las galletas OREO con un horno **totalmente eléctrico**.

En **2024** destacan los siguientes proyectos:

- Continuación con el Proyecto **Zero Waste to Landfill** en las plantas.
- Continuación en el desarrollo de diferentes proyectos de **mejora de la eficiencia energética** a través de sustitución de equipos (hornos, motores, y otra maquinaria como compresores) por otros más eficientes, instalación de medidores y contadores en diferentes puntos de consumo, aplicación de cambios para la mejora y optimización de procesos productivos, etc.
- Optimización y reducción de los **consumos de agua** a través de la instalación de contadores y la monitorización continua de los consumos, mejora de los lavados, etc.
- Ampliación del parque fotovoltaico (Montornés)
- Medidas de **insonorización** (H. Órbigo)



PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Mondelēz España dispone de los seguros de responsabilidad civil necesarios para hacer frente a las **responsabilidades frente a daños ambientales**.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

CAMBIO CLIMÁTICO

Mondelēz International, tiene una estrategia marcada de **lucha contra el cambio climático con unos objetivos muy ambiciosos.**

Para lograr estos objetivos, centra sus esfuerzos en tres importantes fuentes de emisiones de carbono propias del sector de la alimentación: el cambio en el uso de la tierra, incluida la deforestación; las emisiones relacionadas con la agricultura; y el uso de combustibles fósiles. Por ello, para reducir las emisiones, consideran clave que los ingredientes que emplean provengan de zonas donde se aplique la agricultura regenerativa sin deforestación y evitar el uso de combustibles fósiles.

	CONVERSIÓN DE TIERRAS	EMISIONES RELACIONADAS CON LAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS	USO DE COMBUSTIBLES FÓSILES					
Fuentes de carbono	Conversión de tierras impulsada por la producción agrícola	Emisiones de la digestión del ganado, alimentación del ganado, consumibles agrícolas, agotamiento del suelo	Combustibles utilizados para la combustión (energía) y los materiales (envases)					
Objetivo	Libre de deforestación	Agricultura regenerativa	Reducir/sustituir los combustibles fósiles					
Áreas de interés	 COCOA	 DAIRY	 PALM OIL	 WHEAT	 OTHERS	 LOGISTICS	 MANUFACTURING	 PACKAGING
Alcance	3	3	3	3	3	1, 2, 3	2	3

Mondelēz International se apoya en la Science Based Targets initiative's (SBTi's), y en los estándares más reconocidos de reducción de emisiones (GHG Protocol).



En abril de 2024, la SBTi validó con éxito su objetivo de reducir las emisiones absolutas de CO₂e en toda la cadena de valor, de principio a fin, en aproximadamente **un 35% para 2030** y el objetivo de alcanzar el **cero neto en 2050**, tomando como año base 2018. Esto incluye la **reducción de los GEI brutos absolutos de alcance 1 y 2 un 50,4%** en el mismo periodo de tiempo.

Además, **informa anualmente de los resultados, así como de las acciones desarrolladas para alcanzarlos**, tanto en el *Snacking Made Right Report* como en el *CDP Climate Disclosure* (Carbon Disclosure Project).

2. CUESTIONES AMBIENTALES

HUELLA DE CARBONO

OBJETIVO CORTO PLAZO 2030:

-35%

Reducción de emisiones GEI en toda la cadena de valor



OBJETIVO LARGO PLAZO 2050:

CERO EMISIONES

Reducción de emisiones GEI en toda la cadena de valor

Resultados de la Huella de Carbono de Mondelēz International de 2024:

Fuente de los datos: Snacking Made Right Report 2024.

Unidades: Toneladas métricas de CO₂e

T.M. CO ₂	2018	2023	2024	% vs 2023	% vs 2018
Alcance 1 (emisiones directas)	873.000	826.000	875.000	2%	28%
Alcance 2 (emisiones indirectas)	848.000	447.000	372.000		
Alcance 3 (otras indirectas)	32.864.000	32.149.000	29.223.000	9%	11%
TOTAL	34.585.000	33.422.000	30.470.000	9%	12%

Alcance 1:

Combustibles fósiles empleados en sus instalaciones y operaciones móviles, y emisiones fugitivas.

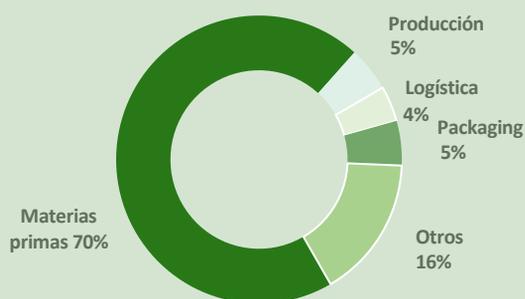
Alcance 2:

Emisiones indirectas asociadas con la electricidad, el calor y el vapor que adquieren para sus instalaciones.

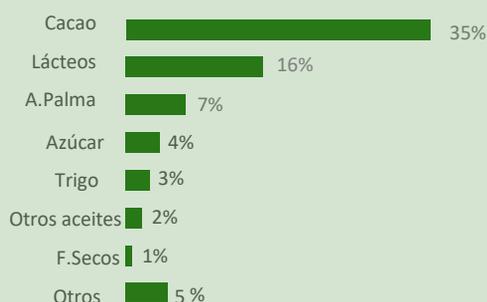
Alcance 3:

Emisiones indirectas generadas dentro de la cadena de valor, como las emisiones generadas por los materiales y servicios que se compran, las emisiones generadas por actividades asociadas con el combustible y la energía, las emisiones generadas por el almacenamiento y transporte de productos terminados, así como como viajes de negocios e inversiones.

En 2024 las **emisiones totales** se han reducido aproximadamente un **12%** respecto del 2018. El alcance 1 y 2 disminuyen fundamentalmente gracias a la adquisición de energías limpias y a la adopción de medidas de eficiencia energética.



Huella de Carbono por actividad 2024



Huella de Carbono por ingrediente 2024

Mondelēz International tiene definidas diferentes estrategias para reducir sus emisiones que pueden consultarse en su informe de ESG global (Snacking Made Right Report 2024)

2. CUESTIONES AMBIENTALES

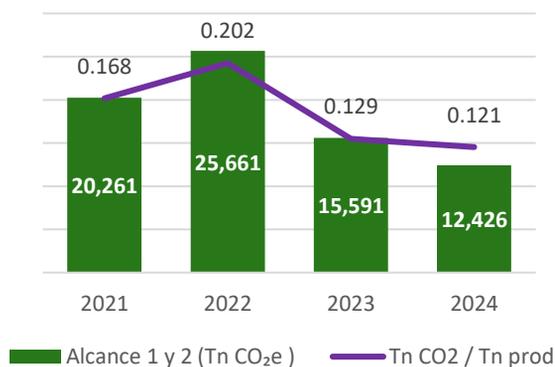
HUELLA DE CARBONO

Las acciones que implementa Mondelēz International para combatir el cambio climático tienen su reflejo en las instalaciones de Mondelēz España, que viene realizando desde hace años, un esfuerzo por reducir su huella de carbono. A continuación, se incluyen los datos de emisiones de gases de efecto invernadero de las plantas españolas.

Los datos del alcance 1 y 2 son obtenidos a través de la herramienta corporativa ENABLON. El alcance 3 se calcula a nivel global para el grupo, no disponiendo de los datos desagregados.

Evolución Emisiones GEI - España

	Alcance 1 y 2 (Tn CO ₂ e)	Tn CO ₂ / Tn prod
2021	20.261	0,168
2022	25.661	0,202
2023	15.591	0,129
2024	12.426	0,121



Como se puede ver en los datos, a pesar de un repunte en las emisiones de CO₂ del año 2022, la tendencia es positiva, habiendo reducido en 2024 las emisiones un 20% respecto del año 2023, y un 39% respecto del año 2021.

En cuanto al ratio de emisiones respecto de la producción, la tendencia es igualmente positiva, habiéndose reducido un 6% con respecto a 2023, y un 28% con respecto a 2021.

Esto es debido a las medidas implantadas cada año en las plantas, como la sustitución de equipos y maquinaria por otros más eficientes o que no utilicen combustibles fósiles para su funcionamiento, y a que, desde 2023, todas las plantas tienen contratado **el suministro de energía eléctrica 100% renovable** (y por tanto las emisiones por el consumo eléctrico son nulas).

FACTORES DE CONVERSIÓN: para el cálculo de las emisiones, la herramienta ENABLON aplica en 2024 los valores 0,2026 y 0,2027 kg CO₂e/kWh para el gas y el GNL respectivamente.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

CONSUMO ENERGÉTICO

Mondelēz International está consiguiendo importantes avances en materia de **consumo de energía** como parte de su camino hacia las cero emisiones netas en 2050. Por ello, centra sus esfuerzos en lograr procesos más eficientes desde el punto de vista energético y propiciar una transición a energías renovables.

LOGROS MONDELÉZ INTERNATIONAL A NIVEL GLOBAL

(Snacking Made Right Report, 2024)

≈ **54%** de la energía eléctrica empleada en 2024 ha sido renovable, frente al 45% de 2023.

≈ **-37%** emisiones GEI procedente de la cadena de producción, frente al 33% de 2023.

En 2024 destacan, a nivel global, las siguientes acciones y avances hacia la reducción de energía y la descarbonización de las operaciones:

- Electrificación de hornos en detrimento de los hornos de gas, como se ha hecho en la planta de Viana (España).
- Sustitución de calderas de gas por bombas de calor para suministrar agua caliente, como se ha hecho en Skarbimierz (Polonia) y Bludenz (Austria). En esta última se ha reducido hasta un 60% el consumo anual de gas.
- Avances en la contratación de energía eléctrica de origen renovable en las plantas, alcanzando en 2024 un 54% del total. Destacan los avances en América latina, donde aproximadamente el 89% de energía consumida es de origen renovable.
- Avances en la instalación de paneles solares en las instalaciones, incorporando en 2024 ocho emplazamientos más, lo que supone un total de 34 emplazamientos.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

CONSUMO ENERGÉTICO

LOGROS DE LAS PLANTAS DE MONDELÉZ EN ESPAÑA

En concreto, en las plantas de España, en 2024 destacan las siguientes medidas:



GRANOLLERS

- Sustitución luminarias por LED
- Sustitución de cinta de horno, que implicaría un menor consumo de gas.



VIANA

- Sustitución de equipos eléctricos como motores, bombas, ventiladores y extractores por otros de mayor eficiencia energética
- Proyecto Factory 2025 de mejora de la monitorización de consumos eléctricos.
- Instalación en 2024 de un horno eléctrico.
- A finales de 2025 está prevista la instalación de paneles fotovoltaicos.



H. DE ÓRBIGO

- Instalación de planta de biometanización y paneles solares (finaliza en 2024)
- Sustitución progresiva de equipos eléctricos motores, bombas, ventiladores y extractores por otros de mayor eficiencia energética



MONTORNÉS

- Ampliación de parque fotovoltaico de la planta
- Cambio de ventanales que mejoran el aislamiento térmico y potencian la eficiencia de las climatizadoras.



HORNO ELÉCTRICO DE VIANA

Otro paso importante hacia la sostenibilidad.

En su transición a la electrificación, la planta de Viana en España logró en septiembre de 2024 un hito emocionante e histórico al hornear por primera vez las queridas galletas *OREO* en un horno totalmente eléctrico con innovadoras ventajas: menor consumo de energía, pérdida mínima de energía debido a los gases de escape y ausencia de gases de combustión, reduciendo las emisiones de CO₂ y la huella de carbono.

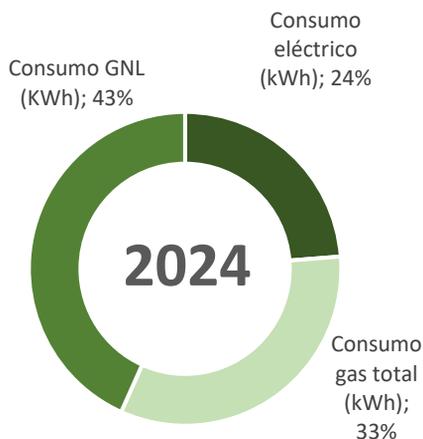
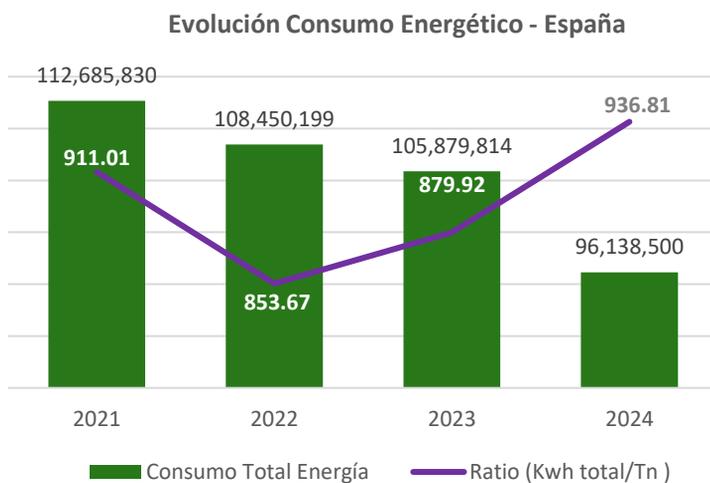
2. CUESTIONES AMBIENTALES

CONSUMO ENERGÉTICO

Estos son los datos de consumo energético de las plantas de Mondelēz en España:

	2021	2022	2023	2024
Consumo eléctrico (kWh)	32.319.212	35.035.008	27.767.205	22.832.733
Consumo gas total (kWh)	41.950.463	42.243.374	39.512.465	31.695.579
Consumo GNL (KWh)	38.416.155	31.171.817	38.600.144	41.610.188
Consumo Total Energía	112.685.830	108.450.199	105.879.814	96.138.500
Toneladas producidas	123.693	127.040	120.329	102.623
Ratio Consumo Energético (Kwh/Tn Producción)	911,01	853,67	879,92	936,81

Desde 2023, el 100% de la energía eléctrica consumida en las plantas de España es de origen renovable.*



El comportamiento del ratio depende de muchas variables, ya que muchos equipos consumidores no dependen de la producción, y en otros casos, depende de qué tipo de productos se fabrican, ya que algunos necesitan más energía que otros. No obstante, el resultado es positivo ya que han logrado **reducir su consumo energético un 9% respecto de 2023 y un 17% desde 2021.**

* Excepto el suministro de energía para el consumo de agua de río en Hospital de Órbigo (que supone menos del 6% del consumo de energía de la planta)

2. CUESTIONES AMBIENTALES

CONSUMO ENERGÉTICO

PRODUCCIÓN DE ENERGÍA PARA EL AUTOCONSUMO

Mondelēz International, en el marco de su estrategia de cambio climático y reducción de emisiones en 2050, está potenciando la producción de energía eléctrica para el autoconsumo, principalmente a través de la instalación de paneles solares para la generación de energía eléctrica. Con las inversiones de 2024, cerró el año con un total de 34 emplazamientos con generación de energía solar.

En las plantas de España se lleva varios invirtiendo en autoconsumo, con los siguientes resultados:

- Hospital de Órbigo finalizó en 2024 la instalación de placas solares, que complementa la obtención de energía eléctrica a través de su planta de metalización.
- Montornés continúa en 2024 con la ampliación de su planta fotovoltaica, donde, además, se realiza vertido a la red en periodos de baja demanda en planta.

DATOS DE PRODUCCIÓN DE ENERGÍA EN ESPAÑA (KWH)

En 2024 se ha incrementado la producción un 20% respecto de 2023 y un 47% respecto de 2021.

	2021	2022	2023	2024
H. Órbigo	6.535.018	3.374.818	7.710.103	9.409.519
Montornés	298.749	491.715	720.140	664.780
TOTAL	6.833.767	3.866.533	8.430.243	10.074.299

2. CUESTIONES AMBIENTALES

ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

GESTIÓN DE RESIDUOS EN MONDELÉZ INTERNATIONAL

OBJETIVOS A NIVEL GLOBAL PARA 2025

RESIDUO ALIMENTARIO - 2025

-15%

Reducción en los procesos de producción internos (vs. 2018)



RESIDUO ALIMENTARIO - 2025

-50%

Reducción en los procesos de distribución (vs. 2018)

Mondelēz International viene realizando a lo largo de los últimos años un gran esfuerzo en implementar medidas para la reducción de los **residuos alimentarios** en sus procesos de producción. Se aplican prácticas de Lean Six Sigma, se implementan soluciones digitales y de ingeniería avanzadas, se realiza una monitorización continua del rendimiento para poder detectar la necesidad de implementar acciones correctivas, y trabajan con sus equipos para la adopción de buenas prácticas y la detección de oportunidades de mejora.

Aunque el foco está puesto en los residuos alimentarios, también se están aplicando estrategias de mejora continua para evitar la generación del resto de residuos en sus procesos, así como para mejorar la **gestión, tratamiento y valorización** de los mismos (evitar su eliminación).

LOS RESULTADOS A NIVEL GLOBAL EN 2024 SUGIEREN UNA REDUCCIÓN APROXIMADA DEL 30% EN LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN INTERNOS RESPECTO DE 2018, Y DE APROXIMADAMENTE UN 47% EN LOS PROCESOS DE DISTRIBUCIÓN.

Destaca la puesta en marcha de algunas iniciativas novedosas como la que han llevado a cabo en algunos países a través de la colaboración entre la marca *Philadelphia* y la app **“Too Good To Go”**, para ayudar a evitar el desperdicio de alimentos. Asimismo, para evitar la incertidumbre que causa la fecha de caducidad, Se está avanzando en la impresión del logotipo **“Often Good After”** en los envases, invitando a los consumidores a mirar, oler y probar un producto antes de tirarlo a la basura cuando pasa la fecha de caducidad.



2. CUESTIONES AMBIENTALES

ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

GESTIÓN DE RESIDUOS EN ESPAÑA

En las fábricas de Mondelēz España también se están realizando grandes avances en la prevención y reducción de residuos. Entre las muchas medidas puestas en marcha, se destacan las siguientes:

"ZERO WASTE TO LANDFILL"



Actualmente, en las plantas de Montornés, Granollers, Viana y H. Órbigo no se destinan residuos a vertedero en línea con la política de la organización "Zero waste to landfill".

"INTEGRATED LEAN SIX SIGMA"



Identificación de puntos de generación de pérdidas en los procesos de solución y adopción de soluciones innovadoras gracias a la monitorización, optimización, coordinación y gestión de todos los procesos de las plantas.

GENERACIÓN SUBPRODUCTOS



Destino de los residuos a otros procesos de producción, como es la producción de pienso para animales. En 2023 y 2024 se han destinado un total de **12.216 Tn** y **10.781 Tn**, respectivamente, de residuos a este fin.

OTRAS MEDIDAS

- Implantación progresiva de innovaciones en el packaging de los productos con reducción de material y mejora de la reciclabilidad.
- Procesos de deshidratación de lodos de depuradora para reducir su volumen y peso.
- Implantación de medidas que evitan la aparición de productos no conformes y rechazos.
- Aplicación de mejoras en el uso de materias primas para la optimización y prevención de caducidades.
- Acciones de sensibilización y formación.
- Donación de excedentes.



En 2024, tres empleados de la planta de Hospital de Órbigo han recibido el premio interno ECO CHAMPION, otorgado por Mondelēz International, por sus propuestas de mejora en la reducción de residuos

2. CUESTIONES AMBIENTALES

ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

GESTIÓN DE RESIDUOS EN ESPAÑA

Todos los residuos, sean peligrosos o no peligrosos, se gestionan conforme a las opciones legalmente establecidas en la legislación nacional, autonómica y local, priorizando la utilización como subproducto siempre que es posible, en el caso de los residuos alimentarios, y entregándolos a un gestor autorizado, en el resto de los casos, que priorice la valorización de los residuos antes que la eliminación en vertedero.

Con los **residuos no peligrosos**, fundamentalmente papel y cartón, plásticos, madera, chatarra, etc., se realiza una separación en origen y posterior entrega al gestor para su reciclaje y valorización con aprovechamiento energético. Además, algunos de estos residuos son destinados a la fabricación de compost, como es el caso de los lodos de depuradora de la planta de Granollers.

Dentro de los **residuos peligrosos** encontramos, fundamentalmente, envases contaminados, equipos eléctricos y electrónicos, fluorescentes, pilas y baterías, etc. Todos son gestionados a través de gestor para su tratamiento, siguiendo igualmente, la premisa de evitar su eliminación final en vertedero.

Para evitar el **desperdicio alimentario**, los residuos de carácter orgánico (como, por ejemplo, el suero lácteo, restos de comida, etc.) que no son gestionados como un subproducto, se entregan a un gestor para su valorización.



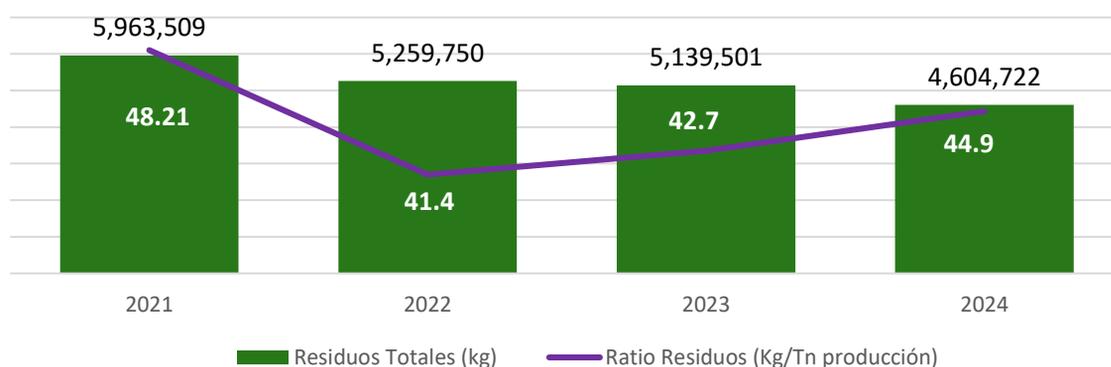
2. CUESTIONES AMBIENTALES

ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS

A continuación, se muestran los datos de residuos generados en las plantas:

	2021	2022	2023	2024
Residuos NO PELIGROSOS (kg)	5.932.236	5.111.545	5.106.081	4.541.788
Residuos Peligrosos (kg)	31.273	148.205	33.420	62.934
Residuos Totales (kg)	5.963.509	5.259.750	5.139.501	4.604.722
Toneladas producidas	123.693,37	127.040,30	120.329,21	102.623
Ratio Residuos (Kg/Tn producción)	48,21	41,4	42,7	44,9

Evolución generación de Residuos - España



Como se puede observar, la tendencia es positiva en los últimos años, habiendo reducido aproximadamente un 10% el total de residuos en las plantas de España con respecto al año anterior, y un 17% respecto de 2021. De todos estos residuos, casi todos han sido valorizados, en cumplimiento de la política de la organización “Zero waste to landfill”, excepto 722 kg de residuos (0,02 % del total de residuos generados en 2024).

Además, como resultado de las políticas de economía circular, en 2024 un total de **10.781.180 kg** de residuos fueron aprovechados como **subproducto**, en su mayoría residuos alimentarios u orgánicos que se entregan a otros agentes para su aprovechamiento como pienso animal.

Los datos de 2023 se han revisado respecto de los datos verificados en el informe correspondiente al ejercicio anterior, al detectar una clasificación incorrecta de algunos residuos: los residuos de categoría “Iodos” generados en H. Órbigo, Viana y Granollers estaban clasificados como **peligrosos**, siendo estos **no peligrosos**. No afecta a la cantidad total de residuos ni a los ratios.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

PACKAGING SOSTENIBLE

Mondelēz International sigue trabajando para mejorar sus envases, con el objetivo de avanzar hacia el objetivo a largo plazo de disponer de una **economía circular en el packaging**. El objetivo es eliminar los envases innecesarios y simplificar los materiales empleados. Su trabajo se enfoca en tres pilares fundamentales:



- REDUCIENDO EL PACKAGING:** procurando utilizar envases que sean ligeros, seguros y, cuando proceda, reutilizables o reciclables.
- EVOLUCIONANDO EL PACKAGING:** evolucionando sus envases para que sean reciclables y utilicen plástico reciclado, cuando proceda, para reducir los residuos de envases.
- MEJORANDO LOS SISTEMAS:** apoyando el desarrollo de infraestructuras y capacidades con el objetivo de poder recoger tanto plástico como el que vierten en el medio ambiente. En este sentido, apoyan el desarrollo de políticas y sistemas de Responsabilidad Ampliada del Productor (RAP).

Mondelēz International ha conseguido, entre otros, los siguientes **progresos globales en términos de packaging sostenible en 2024:**

2024 **OBJETIVO 2025**

Packaging diseñado para ser reciclable	≈ 96%	98%
Reducir el plástico virgen (vs. 2020).	≈ 4,6%	5%
Reducción del plástico rígido virgen (vs. 2020).	≈ 1,4%	25%
Contenido de plástico reciclado en 2025	≈ 1,6%	5%

2. CUESTIONES AMBIENTALES

PACKAGING SOSTENIBLE

COMPOSICIÓN DEL PACKAGING GLOBAL

En 2022 y en 2023 se emplearon 1.009.000 y 915.500 toneladas métricas de material para elaborar el packaging respectivamente.

En 2024 se aprecia una nueva reducción.

Año 2024	Tn métrica	% total
Plásticos rígidos	53.400	6,10%
Plásticos flexibles	124.500	14,22%
Corrugado	429.400	49,03%
Papel	237.000	27,06%
Vidrio	11.200	1,28%
Metales	10.000	1,14%
Otros flexibles	10.300	1,18%
Peso total	875.800	100%

AVANCES EN LA MEJORA DEL PACKAGING

Mondelēz International colabora con muchas empresas y otras partes interesadas en asuntos relacionados con los envases, tanto desde una perspectiva global, como a nivel local, apostando por proyectos de innovación en materiales alternativos más sostenibles hasta otros encaminados a la mejora de los sistemas de la Responsabilidad Ampliada del Productor (SRAP).

Por ejemplo, en 2024 continúan copresidiendo el **Grupo de Trabajo sobre Envases de Plástico Flexible de la Coalición de Acción de Residuos Plásticos (PWCoA) del Consumer Goods Forum (CGF)**, avanzando en la creación de unos principios y requisitos comunes para todas las empresas del sector para una responsabilidad ampliada del productor eficaz.

En las plantas de Mondelēz España se siguen poniendo en marcha numerosas acciones en relación con el packaging sostenible, destacando las siguientes:



- Desarrollo de nuevos proyectos de utilización de packaging 100% reciclable en algunos productos (Ej. Prueba de uso de film 100% reciclable en Montornés)
- En el 2024 el equipo de R&D de la planta de Hospital de Órbigo ideó varios proyectos que se llevarán a cabo a lo largo del 2025 que consisten en la implantación de mejoras en el packaging a través de la disminución del espesor de los envoltorios de plástico celofán, reducción del grosor de las tarrinas, reducción del uso del PET y eliminación del uso del compuesto químico PFAS.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

PACKAGING SOSTENIBLE

Asimismo, Mondelēz España continúa desarrollando sus materiales de punto de venta con un enfoque **360º sostenible**. De esta forma, a través de la reingeniería de sus materiales de punto de venta, en España están reduciendo tanto el CO2, como el uso del plástico.

Como resultado, por ejemplo, en aquellos materiales de punto de venta de cartón, se trabaja con materiales certificados FSC®(Forest Stewardship Council®), sin laminación de plástico, con un embalaje plano, lo que permite una mejor optimización logística y, por tanto, una reducción de CO2 asociado al transporte. Sus materiales de punto de venta están en constante proceso de optimización, con el fin de ser cada vez más sostenibles y reducir su impacto negativo en el medioambiente.



COLABORACIÓN CON DENDRON ESG Y FSC DESDE EL PUNTO DE VENTA

En 2024, el equipo de Punto de Venta de Mondelēz España patrocinó un proyecto de Dendron ESG, compañía especializada en gestión forestal, en colaboración con FSC España. El objetivo era contribuir a la **promoción de la gestión forestal sostenible** en el monte de Valdeavellano, en la Serranía de Cuenca – concretamente, en unas 1.847 hectáreas–, **a través del patrocinio de los Servicios Ecosistémicos certificados por FSC.**



Al patrocinar el proyecto, Mondelēz España facilitaba la realización de trabajos de prevención de incendios y mejora del bosque por parte de una empresa local, a través de diversas acciones, como la corta de pies de árboles enfermos y deformados, y la gestión de los restos provenientes de las cortas, podas y rozas, tratando de asegurar la conservación y sostenibilidad del área, y ayudando a mantener las reservas de carbono almacenadas en ella.



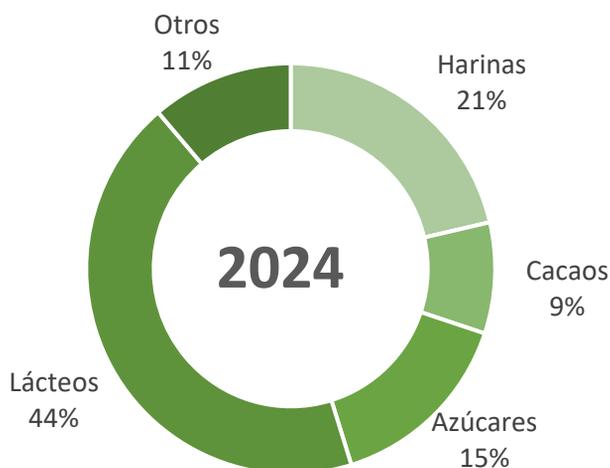
2. CUESTIONES AMBIENTALES

MATERIAS PRIMAS

Dentro de la estrategia de Mondelēz International se contempla **el uso racional de los recursos, incluyendo las materias primas**. En las plantas de España, para lograrlo, trabajan de forma continua en la implantación de **medidas operativas y tecnológicas** a su alcance para optimizar el consumo de materias primas en sus procesos de producción (como es la implantación de los sistemas de recuperación galleta en la planta de Granollers). Además, gracias a sus sistemas de gestión de la **seguridad alimentaria** se evitan los rechazos por fallos de calidad en la producción. Con los sistemas de **monitorización y análisis** se detecta cualquier problema en la producción y se solventa lo antes posible. Por último, las medidas que se implantan para obtener cada vez un **packaging más sostenible** y ligero, inciden también en una mayor optimización del uso de los recursos materiales y energéticos en las actividades de la compañía.

A continuación, se incluyen los datos de materias primas empleadas en España en el año 2024:

Materias primas (Tn)	2024
Harinas	28.121
Cacaos	11.506
Azúcares	19.887
Lácteos	57.357
Otros	14.778
TOTAL MATERIAS PRIMAS	131.648



En la categoría “otros” se consideran materias muy diversas como aceites y grasas, jarabes, bicarbonato, sales, aditivos, colorantes, etc.

En 2022 el consumo total de materias primas fue de **151.886 toneladas** y en 2023 **148.972 toneladas**

2. CUESTIONES AMBIENTALES

CONSUMO DE AGUA

OBJETIVO GLOBAL DE CONSUMO AGUA PARA 2025

-10%

Reducción del uso
absoluto en los centros
prioritarios (vs. 2018)



CONSUMO AGUA A NIVEL GLOBAL EN 2024

-15%

Reducción del uso
absoluto en los centros
prioritarios (vs. 2018)

El negocio de Mondelēz International depende del agua de múltiples maneras: desde el cultivo y la obtención de las materias primas hasta el funcionamiento de las instalaciones. En cada etapa, el agua limpia les ayuda a mantener a las personas a salvo, y los suministros y sus productos seguros. Para promover su uso más responsable, tratan de mirar más allá de sus propias instalaciones para ayudar tanto a regar las materias primas que utilizan, como a estar disponible para todos en las comunidades donde operan.

La estrategia de la compañía de gestión del agua está centrada en cumplir el objetivo **de reducir para 2025 un 10% el uso absoluto de agua en los centros prioritarios en zonas con escasez de agua**. Para lograrlo, han puesto en marcha un programa de eficiencia hídrica en sus centros prioritarios que incluye medidas como:

- Auditorías y evaluaciones del agua
- Instalación de equipos y tecnología eficientes en el uso del agua
- Inversión en sistemas mejorados de reutilización y reciclado
- Prevención de fugas y pérdidas de agua
- Formación de los trabajadores
- Seguimiento de los datos e informes sobre mejoras y ahorro de costes
- Comparación con las normas del sector

Todo ello, ha permitido a la compañía reducir aproximadamente un 15% del consumo absoluto de agua en los centros prioritarios en 2024 a nivel global (respecto a los datos de 2018).

En los próximos años, Mondelēz International continuará considerando **los riesgos e impactos futuros del agua** en la toma de decisiones estratégicas.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

CONSUMO DE AGUA

Consumo de agua en España

A continuación, se ofrecen los datos de consumo de agua de las plantas en España en los últimos años, donde se puede apreciar la evolución positiva de los datos:

Consumo (m3)	2021	2022	2023	2024
Agua de la red de abastecimiento	53.117	69.453	49.448	40.712
Agua de pozo	297.261	285.701	284.184	298.883
Agua de rio	618.968	596.011	494.743	483.215
Consumo Total Agua	969.346	951.165	828.375	822.810
Toneladas producidas	123.693,37	127.040,30	120.329,21	102.623,40
Ratio consumo de agua (m3/ Tn producción)	7,84	7,49	6,88	8,02

Evolución consumo de agua en España



En 2024, cuatro empleados de la planta de Montornès han recibido el premio interno ECO CHAMPION, otorgado por Mondelēz International, por sus propuestas implementadas en materia de ahorro de consumo de agua.



En Mondelēz España, en el año 2024, se ha continuado con las inversiones en materia de ahorro y eficiencia en el uso del agua en todas las **plantas**. Además de realizar mejoras en los sistemas de medición y seguimiento de consumos de agua en varias plantas. Por ejemplo: el proyecto Factory 2025, que incluye la instalación de 22 contadores de agua en Viana; la optimización de las limpiezas con agua que suponen importantes ahorros en Montornès, ahorrando una cantidad estimada de 50-150 m3 de agua al año; o las reducciones en la generación de agua de cogeneración que se han realizado en H. Órbigo, donde también se ha iniciado un proceso de auditoría hídrica que permitirá definir un mapa de pérdidas de agua para la toma de decisiones.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

DESEMPEÑO AMBIENTAL DE LA SEDE EN MADRID

En las oficinas de Mondelēz España, también son conscientes de la necesidad de proteger el medio ambiente, y de realizar sus actividades de un modo consciente, para minimizar su impacto. Las oficinas están ubicadas en Madrid, en un edificio en régimen de alquiler.

Con el ánimo de ser más transparentes han incluido los datos principales de consumo de sus oficinas centrales y una descripción de las medidas que aplican para mejorar su desempeño ambiental.

AGUA

1.973 m³
6,24 m³/trab



ELECTRICIDAD

518.066 kWh
3.084 kWh/trab



PAPEL Y CARTÓN

2.366 kg
14 kg/trab



DATOS: Trabajadores en la sede en 2024 (316 trabajadores). El consumo de agua se estima en base al consumo total de la oficina y el porcentaje de ocupación de sus oficinas 66%.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

DESEMPEÑO AMBIENTAL DE LA SEDE EN MADRID

Para un mejor control de los consumos se aplican buenas prácticas y medidas de sensibilización entre todos los empleados.

Por ejemplo, en las oficinas de la sede (así como en las plantas) se pueden ver mensajes como el siguiente:

10 REGLAS DE ORO PARA SER MÁS SOSTENIBLE EN EL LUGAR DE TRABAJO



PRIORIZA LA
LIMPIEZA EN
SECO FRENTE A
LA LIMPIEZA
EN HÚMEDO
(NO MALGASTES
AGUA)



APAGA LAS LUCES
CUANDO NO SEA
NECESARIO SU USO



NO ACEPTES UN MAYOR
CONSUMO ENERGÉTICO
DE NUEVOS EQUIPOS:
FOMENTA LA COMPRA
DE EQUIPOS EFICIENTES



EVITA Y COMUNICA
POSIBLES FUGAS
DE AIRE COMPRIMIDO.
TRATA DE DISMINUIR
LA PRESIÓN DE OPERACIÓN



APAGA TODOS TUS
EQUIPOS AL ACABAR
LA JORNADA: NO LOS
DEJES EN STAND-BY



MANTÉN CERRADAS
PUERTAS, VENTANAS,
Y AJUSTA EL TERMOSTATO
A UNA TEMPERATURA
ADECUADA



MANTÉN TU EQUIPO
EN BUENAS CONDICIONES
Y VERIFICA SU ESTADO
REGULARMENTE PARA
EVITAR PERDIDAS
ENERGÉTICAS



SÉ UN EJEMPLO
PARA TUS COMPAÑEROS
Y APLICA ESTAS REGLAS
EN TU DÍA DÍA



SINCRONIZA TUS TAREAS,
OPTIMIZA EL FUNCIONAMIENTO
DE LOS EQUIPOS Y MANTÉN
LAS PUERTAS DE CÁMARAS
CERRADAS

Además, las instalaciones disponen de medidas técnicas y tecnológicas que permiten el uso eficiente de los recursos energéticos, como consignas de uso de equipos de climatización, sensores de presencia para la iluminación de determinadas zonas, sistemas automáticos de apertura de puertas, etc.

En las instalaciones se dispone de diferentes contenedores para favorecer una correcta segregación y gestión de los residuos como envases, papel, orgánico y cápsulas de café.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

EMISIONES CONTAMINANTES Y VERTIDOS

Las plantas de Mondelēz España están en funcionamiento con las debidas autorizaciones en materia ambiental, estando para ello en continuo contacto con las administraciones competentes. Estas autorizaciones son una garantía de que las instalaciones cumplen con toda la legislación en materia ambiental, y concretamente aquella relacionada con la **contaminación atmosférica** (incluido ruido y contaminación lumínica) y **vertidos**.

Esto implica la realización controles y seguimientos periódicos de los focos de contaminación, que verifiquen el funcionamiento dentro de los límites de permitidos.

Según el Servicio Territorial de Medio Ambiente de León, el río Órbigo está actualmente considerado como el mejor río truchero de la provincia de León, con una muy importante población de esta especie, que genera una afluencia significativa de pescadores provinciales, autonómicos, nacionales y extranjeros, y, por consiguiente, un gran aporte económico para la economía local. Por este motivo, la Confederación Hidrográfica del Duero realiza controles a la planta de Mondelēz en Hospital de Órbigo para vigilar que sus aguas depuradas cumplen con los parámetros de vertido permitidos.

Todos los controles realizados en 2024 han resultado acordes con la legislación vigente.

ESPACIOS PROTEGIDOS EN ESPAÑA

Además de los controles de vertido implementados en la planta de Hospital de Órbigo dada la especial protección del área por su interés truchero, el resto de las plantas de la compañía en España no están ubicadas en zonas de especial protección de la biodiversidad, por lo que no se prevé ninguna medida concreta encaminada a la protección de la fauna y la flora en sus instalaciones. No obstante, sí se desarrollan proyectos dirigidos a la protección de la biodiversidad en otras zonas en las que puede influir, como son los campos de cultivo de trigo, a través del Programa Harmony, que se desarrollará más adelante en el presente informe.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS

Mondelēz Internacional, como empresa del sector alimentario, considera que su cadena de valor es altamente dependiente de la naturaleza, y que la pérdida de ésta supone un riesgo. Por tanto, para mantener a largo plazo una cadena de valor que les proporcione los ingredientes con los que elabora los diferentes productos, es vital proteger los ecosistemas y su biodiversidad.

Una de las líneas principales de actuación es la **lucha contra la deforestación**. La deforestación es un importante desafío ambiental y social que ha sido causado por varios factores, incluido el consumo mundial. La deforestación es un riesgo debido a su contribución al **cambio climático global**, así como a su impacto en los **pueblos indígenas** y las comunidades locales y los servicios ecosistémicos en las áreas afectadas. Por lo tanto, es importante tomar medidas para ayudar a reducir la deforestación y promover **prácticas de uso de la tierra más sostenibles** que respeten los **derechos humanos**, incluidos los derechos a la tierra, en línea con la política de Derechos Humanos de la compañía.

Por ello, han adoptado medidas, en línea con las distintas regulaciones, especialmente en la UE, que se basan en:

- Evitar la deforestación en sus productos primarios, que son el cacao, el aceite de palma, la soja y el papel.
- Solicitar a sus proveedores se esfuercen por poner fin a la deforestación en sus cadenas de suministro.

A través del programa Cocoa-Life, llevan más de una década abordando de manera integral las causas fundamentales de los desafíos sociales, económicos y ambientales que enfrenta el cultivo de **cacao**, incluida la deforestación.

En relación al **aceite de palma**, requieren que sus proveedores asuman la responsabilidad de eliminar la deforestación y respetar los derechos humanos en su propia operación y en la cadena de suministro ascendente, y aunque constituyen una pequeña parte de la demanda mundial de este producto (0,5% aprox.) forman parte de las principales organizaciones mundiales que buscan mejorar la cadena de suministro del aceite de palma.

Para otros ingredientes de menor influencia, como la **soja** y el sector **lácteo**, adoptan un enfoque de diligencia debida diseñado para lograr un abastecimiento más sostenible en su suministro.

Para la **celulosa y el papel**, como parte de su implementación de posición y alineados con la Coalición de Acción Forestal Positiva del Consumer Goods Forum (CGF FPC), su objetivo es aprovechar los programas de certificación de la cadena de custodia para confirmar que los envases a base de papel que utilizan están libres de deforestación.

Se amplía esta información en el apartado de este informe dedicado a los ingredientes sostenibles.

2. CUESTIONES AMBIENTALES

MOVILIDAD SOSTENIBLE

Desde Mondelēz International se promueve la movilidad sostenible mediante una serie de iniciativas diseñadas para tratar de **mitigar el impacto ambiental del transporte**, tanto en los desplazamientos de sus empleados como en sus operaciones.

Por este motivo, en 2024, Mondelēz España llevó a cabo la **renovación de su flota corporativa**, con el pedido de 82 vehículos híbridos (etiqueta ECO) y 3 totalmente eléctricos (etiqueta 0) – cuya incorporación total se hará a lo largo de 2025-, lo que representa actualmente un 35% del total. Esta decisión refleja el compromiso de la compañía con la innovación y el cuidado del medio ambiente, haciendo partícipes a sus empleados.

Este avance resulta positivo para la empresa puesto que:

- Los coches híbridos reducen significativamente las emisiones de CO₂, contribuyendo a un aire más limpio y a la lucha contra el cambio climático.
- Con una combinación de motor eléctrico y de combustión, sus nuevos vehículos ofrecen una mayor eficiencia de combustible y menores costos operativos.
- Equipados con las últimas innovaciones en tecnología híbrida, estos coches garantizan una experiencia de conducción suave, segura y confiable.

En cuanto a la formación y sensibilización de sus empleados con respecto a la movilidad sostenible, la compañía implementó en 2024 el programa **“Drive Security Program”** junto a su colaborador de renting, *Ayvens*, y su partner en común, *Ilunion*, que incluye cursos presenciales sobre conducción segura y eco-eficiente. Estas sesiones, desarrolladas en colaboración con los socios estratégicos de Mondelēz España, tienen como objetivo **mejorar las habilidades de conducción, incrementar el nivel de seguridad en las carreteras, reducir el desgaste del vehículo y fomentar prácticas de conducción más sostenibles**. Asimismo, en un futuro, se tiene previsto organizar talleres y *webinars* internos sobre los beneficios de los vehículos eléctricos y su impacto ambiental.



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO



Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

Las personas se encuentran en el corazón de todo lo que Mondelēz International hace, y poner a su gente en primer lugar es parte de su propósito, misión y valores.



Tener un impacto positivo en todas las comunidades con las que se relaciona su negocio es parte de su propósito como compañía. Esto incluye cuidar de sus trabajadores, que son una de sus prioridades.

En un mundo cada vez más complejo, tener a las personas como prioridad nunca ha sido tan crítico. En Mondelēz International están preparados para abordar con éxito este cometido. Además, quieren promover una fuerza laboral más **diversa**, **equitativa** e **inclusiva**, proteger los **derechos** de todas las personas a lo largo de su cadena de valor; y utilizar su tamaño, capacidad e inversión para elevar y desbloquear el potencial y la innovación de las poblaciones desfavorecidas.

En este capítulo se trasladan con transparencia los resultados de su desempeño en todas las cuestiones relacionadas con el empleo. Los datos facilitados están cerrados a fecha 31/12/2024.

Se reporta información de las sociedades del alcance de este informe que disponen de trabajadores:

- Mondelēz Europe Procurement GmbH, Sucursal en España
- Mondelēz España Commercial SL
- Mondelēz España Services SLU
- Mondelēz España Production SLU
- Mondelēz España Galletas Production SLU
- Mondelēz España Postres Production SAU
- Mondelēz Portugal Unipessoal Lda. *(sólo se reporta nº trabajadores)*

El grupo Mondelēz Iberia cuenta con un director general cuya principal responsabilidad es la implementación de las estrategias y decisiones corporativas y comerciales en los mercados de España y Portugal. Además, cada área funcional recibe sus instrucciones y requerimientos específicos directamente de la Oficina Central.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

Nº DE EMPLEADOS

A continuación, se incluyen los datos de nº de empleados en los años 2022, 2023 y 2024 a fecha de cierre del año de reporte del presente informe (31/12/2024).

Nota: los datos de 2022 incluyen a los trabajadores en prácticas o con becas de formación. Para los años 2023 y 2024 ya no se han considerado dentro de los datos.

Nº DE EMPLEADOS POR SOCIEDAD Y CENTRO DE TRABAJO:

	AÑO	MADRID	FUERZA DE VENTAS	GRANOLLERS	MONTORNÉS DEL VALLÉS	HOSPITAL DE ÓRBIGO	VIANA	TOTAL
M. España Comercial SLU	2022	98	244	0	0	0	0	342
	2023	132	155	0	0	0	0	287
	2024	125	154	0	0	0	0	279
M. Europe Procurement GMBH, sucursal en España	2022	28	0	0	0	3	0	31
	2023	23	0	0	0	3	0	26
	2024	23	0	0	0	3	0	26
M. España Services SLU	2022	185	0	5	19	16	3	228
	2023	156	0	6	22	15	6	205
	2024	168	0	5	21	16	11	221
M. España Production SLU	2022	0	0	0	0	214	0	214
	2023	0	0	0	0	206	0	206
	2024	0	0	0	0	198	0	198
M. España Galletas Production, SLU	2022	0	0	143	0	0	383	526
	2023	0	0	147	0	0	381	528
	2024	0	0	154	0	0	355	509
M. España Postres Production SAU	2022	0	0	0	91	0	0	91
	2023	0	0	0	97	0	0	97
	2024	0	0	0	98	0	0	98
TOTAL	2022	311	244	148	110	233	386	1.432
	2023	311	155	153	119	224	387	1.349
	2024	316	154	159	119	217	366	1.331

Nº DE EMPLEADOS EN PORTUGAL:

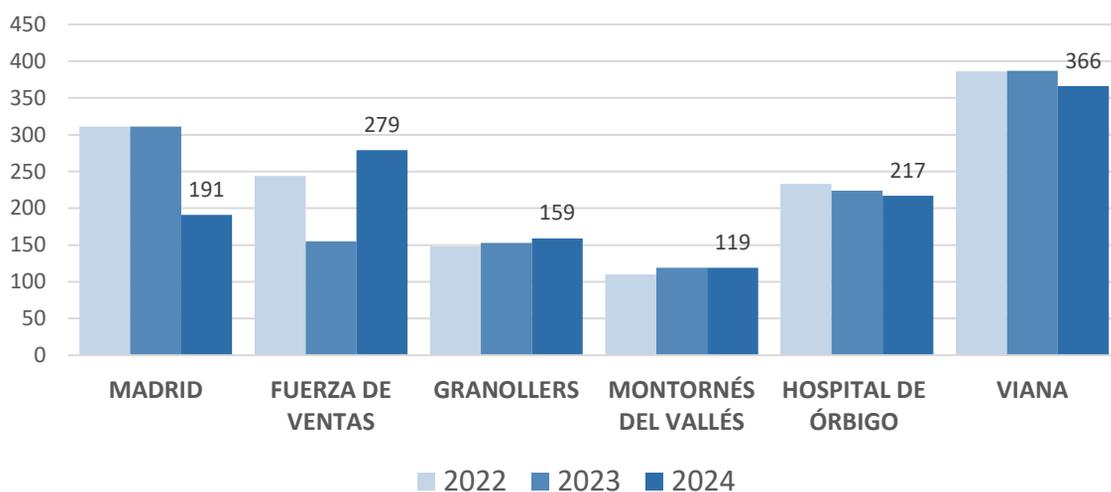
Nota: sólo se va a reportar esta información de la sociedad portuguesa por considerar la organización su baja representatividad respecto de las sociedades en España.

	AÑO	TOTAL
M. Portugal Unipessoal Lda.	2022	125
	2023	121
	2024	73

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

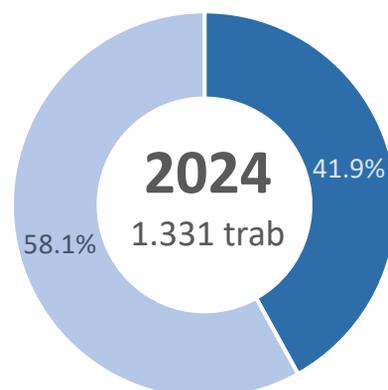
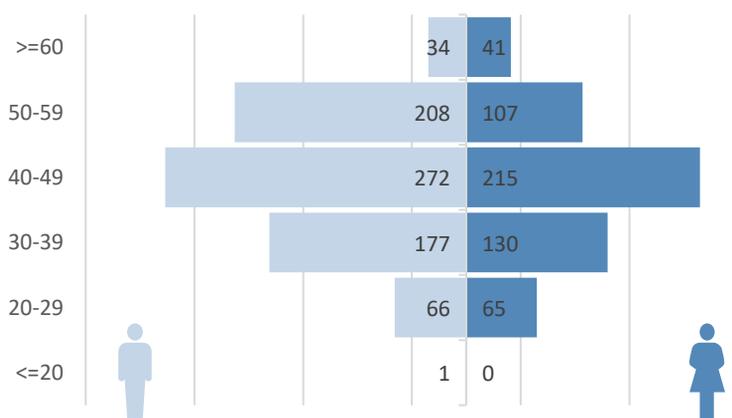
INDICADORES DE EMPLEO

Nº DE EMPLEADOS POR CENTRO DE TRABAJO



A continuación, se incluye el nº total de empleados en España por **edad y sexo**:

Edad	Mujeres			Hombres			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
<=20	0	0	0	0	1	1	0	1	1
20-29	93	67	65	85	76	66	178	143	131
30-39	138	131	130	203	185	181	341	316	311
40-49	202	209	215	304	282	277	506	491	492
50-59	118	106	107	215	211	213	333	317	320
>=60	36	40	41	38	41	35	74	81	76
TOTAL	587	553	558	845	796	773	1.432	1.349	1.331



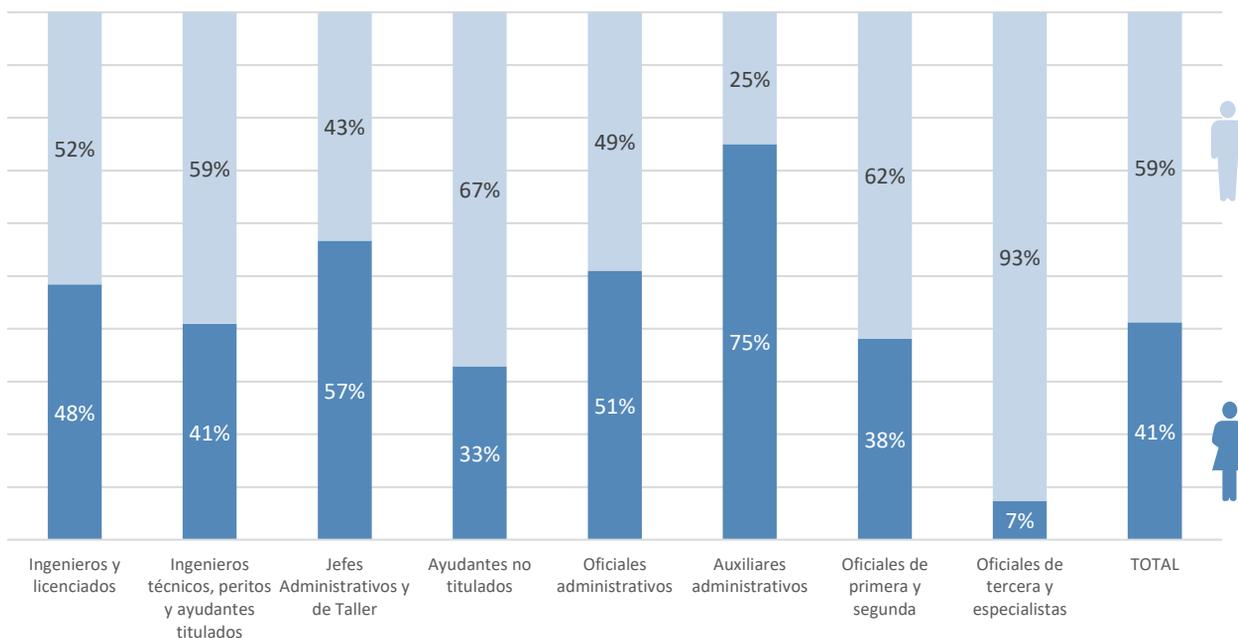
3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

Nº total de empleados en los años 2023 y 2024 en España por **categoría profesional y sexo**:

Grupo de cotización	Denominación	Mujeres		Hombres		TOTAL	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
1	Ingenieros y licenciados	26	30	30	32	56	62
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	17	18	26	26	43	44
3	Jefes Administrativos y de Taller	45	51	35	39	80	90
4	Ayudantes no titulados	27	25	53	51	80	76
5	Oficiales administrativos	233	229	228	220	461	449
6	Sub Alternos	0	0	0	0	0	0
7	Auxiliares administrativos	3	3	1	1	4	4
8	Oficiales de primera y segunda	196	195	334	316	530	511
9	Oficiales de tercera y especialistas	6	7	89	88	95	95
10	Peones	0	0	0	0	0	0
TOTAL		553	558	796	773	1.349	1.331

% EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO - 2024



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

MODALIDAD DE CONTRATO

Los empleados en España están contratados en diferentes modalidades de contrato, proporcionando a continuación su distribución en los años 2022, 2023 y 2024. Téngase en cuenta que se han producido mejoras en el reporte de la información, no disponiendo en algunos casos de los datos históricos en el modo en que se presentan en el año de reporte del presente informe.

Modalidad de contrato por **edad** y **sexo** calculados a fecha de cierre del año de reporte del presente informe (31/12/2024):

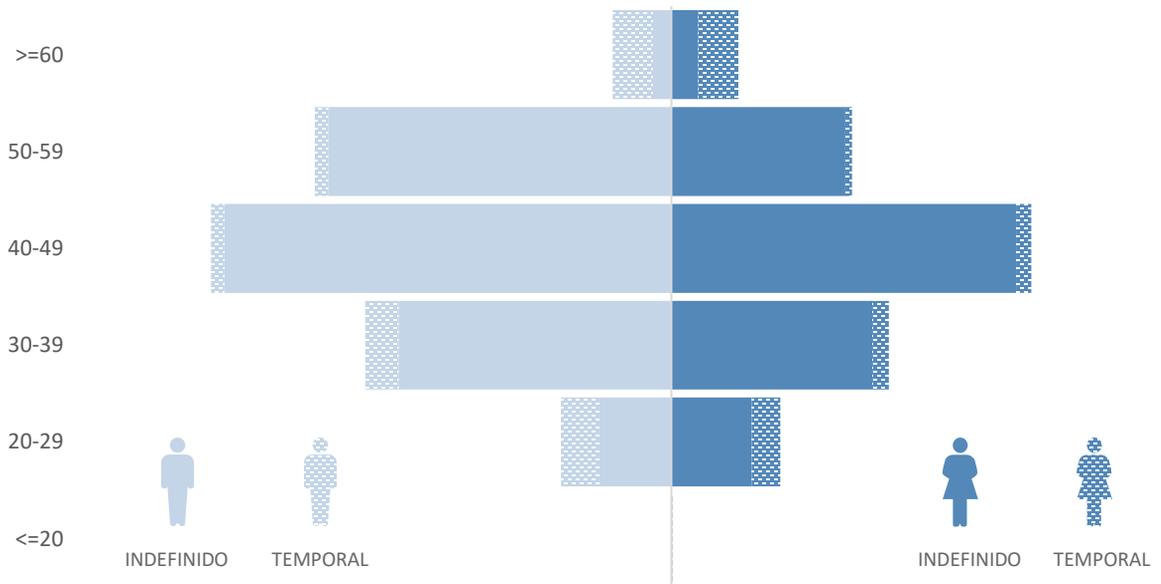
Edad	AÑO	Mujeres			Hombres		
		Indefinido	Temporal	Expatriado	Indefinido	Temporal	Expatriado
<=20	2022	0	0	0	0	0	0
	2023	0	0	0	0	1	0
	2024	0	0	0	0	1	0
20-29	2022	56	17	0	46	30	0
	2023	42	25	0	47	29	0
	2024	48	17	0	43	23	0
30-39	2022	123	11	0	181	20	0
	2023	115	16	0	161	24	0
	2024	120	10	0	163	20	0
40-49	2022	190	6	0	292	12	0
	2023	201	8	0	269	13	0
	2024	206	9	0	267	8	0
50-59	2022	116	2	0	202	19	2
	2023	105	1	0	204	7	0
	2024	104	4	0	205	8	0
>=60	2022	15	24	0	11	25	0
	2023	23	17	0	14	27	0
	2024	16	24	0	11	24	0
TOTAL	2022	500	60	0	732	106	2
	2023	486	67	0	695	101	0
	2024	494	64	0	689	84	0

*La referencia a contratos temporales incluye la totalidad de los contratos de relevo (y estos incluyen la totalidad de los contratos a tiempo parcial), a excepción de un contrato de relevo de Viana de 2024, que se ha contemplado como indefinido.

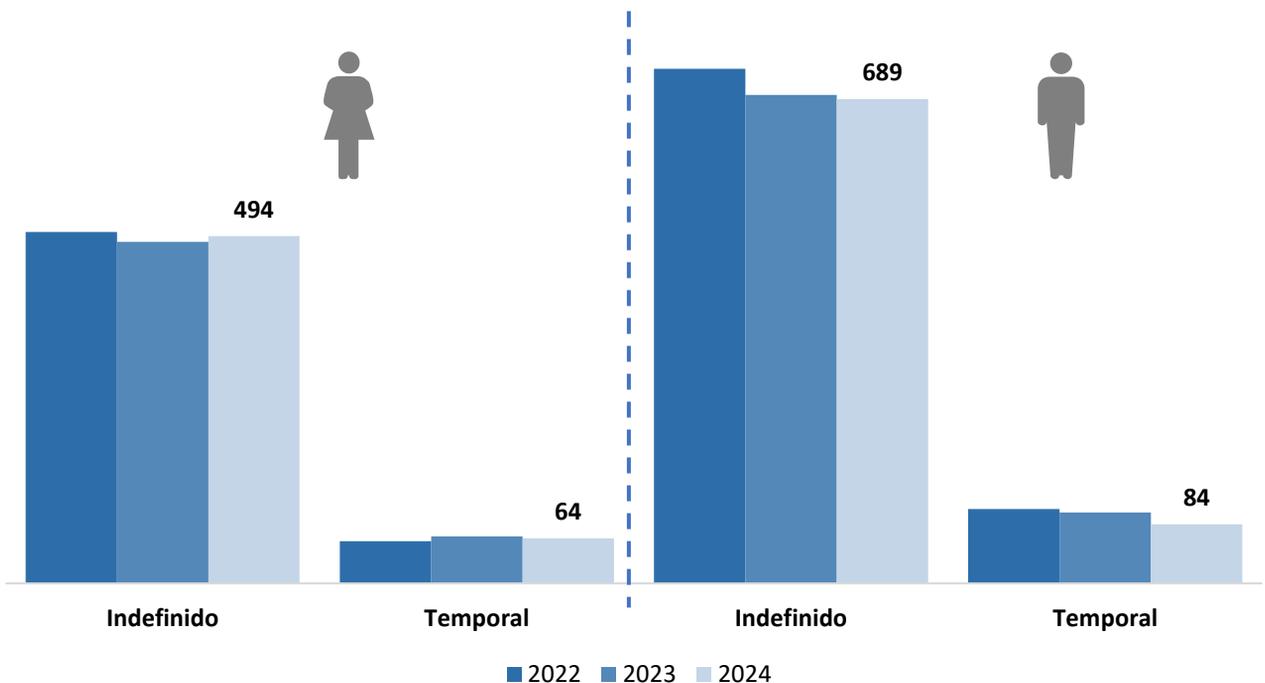
3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

DISTRIBUCIÓN POR EDADES Y SEXO DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES - 2024



EVOLUCIÓN DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL - 2022-2023-2024



Todos los datos están calculados a fecha de fin de cierre de ejercicio (31 de diciembre del año correspondiente)

* La referencia a contratos temporales incluye la totalidad de los contratos de relevo (y estos incluyen la totalidad de los contratos a tiempo parcial), a excepción de un contrato de relevo de Viana de 2024, que se ha contemplado como indefinido

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

Modalidad de contrato por **edad** y **sexo** calculados como **promedio** del año 2024:

Edad	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	
<=20	0	0	0	0,52	0,52
20-29	40,15	29,23	41,83	34,83	146,04
30-39	122,35	15	165,98	27,66	330,99
40-49	206,98	11,55	271,38	12,5	502,41
50-59	113,27	2,24	220,17	12,44	348,12
>=60	22	25,5	19,99	28,3	95,79
TOTAL	504,75	83,52	719,35	116,25	1423,87

Modalidad de contrato por **edad** y **sexo** calculados como **promedio** del año 2023:

Edad	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	
<=20	0	0	0	0,51	0,51
20-29	45,24	44,67	47,39	45,57	182,87
30-39	119,96	23,3	166,97	37,2	347,43
40-49	203,35	9	273,77	20,73	506,85
50-59	109,99	1,85	210,02	14,35	336,21
>=60	20,1	26	16,04	30,45	92,59
TOTAL	498,64	104,82	714,19	148,81	1.466,9

Los datos de 2022 están reportados en el informe de información no financiera del año 2023; no son compatibles con la forma de reportar los años 2023 y 2024, por lo que no se incluyen en este informe.

*La referencia a contratos temporales incluye la totalidad de los contratos de relevo (y estos incluyen la totalidad de los contratos a tiempo parcial), a excepción de un contrato de relevo de Viana de 2024, que se ha contemplado como indefinido

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

Modalidad de contrato por **categoría profesional** y **sexo** del año 2024, calculado a **fecha de cierre** del ejercicio (31/12/2024):

Grupo de cotización	Denominación	Mujeres		Hombres		TOTAL
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	
1	Ingenieros y licenciados	30	0	32	0	62
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	18	0	23	3	44
3	Jefes Administrativos y de Taller	50	1	39	0	90
4	Ayudantes no titulados	24	1	49	2	76
5	Oficiales administrativos	217	12	205	15	449
6	Sub Alternos	0	0	0	0	0
7	Auxiliares administrativos	3	0	0	1	4
8	Oficiales de primera y segunda	146	49	268	48	511
9	Oficiales de tercera y especialistas	6	1	73	15	95
10	Peones	0	0	0	0	0
	Total	494	64	689	84	1.331

Modalidad de contrato por **categoría profesional** y **sexo** del año 2024, calculado como **promedio** del ejercicio 2024:

Grupo de cotización	Denominación	Mujeres		Hombres		TOTAL
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	
1	Ingenieros y licenciados	31,4	0	35,1	0	66,5
2	Ing. técnicos, peritos y ayudantes titulados	18,9	0	24,69	2,5	46,09
3	Jefes Administrativos y de Taller	52,89	0,96	39,56	0,79	94,2
4	Ayudantes no titulados	27	1,4	49,6	2,6	80,6
5	Oficiales administrativos	217,49	24,9	218,75	20,32	481,46
6	Sub Alternos	0	0	0	0	0
7	Auxiliares administrativos	2,99	1,96	1	0,8	6,75
8	Oficiales de primera y segunda	148,12	53,26	275,46	61,24	538,08
9	Oficiales de tercera y especialistas	6	3	75	23	107
10	Peones	0	0	0	5	5
	Total	504,79	85,48	719,16	116,25	1.425,7

Los datos de 2022 están reportados en el informe de información no financiera del año 2023; no son compatibles con la forma de reportar los años 2023 y 2024, por lo que no se incluyen en este informe.

*La referencia a contratos temporales incluye la totalidad de los contratos de relevo (y estos incluyen la totalidad de los contratos a tiempo parcial), a excepción de un contrato de relevo de Viana de 2024, que se ha contemplado como indefinido

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

Modalidad de contrato por **categoría profesional** y **sexo** del año 2023, calculado a **fecha de cierre** del ejercicio (31/12/2023):

Grupo de cotización	Denominación	Mujeres		Hombres		TOTAL
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	
1	Ingenieros y licenciados	26	0	30	0	56
2	Ing. técnicos, peritos y ayudantes titulados	17	0	24	2	43
3	Jefes Administrativos y de Taller	44	1	34	1	80
4	Ayudantes no titulados	25	2	51	2	80
5	Oficiales administrativos	211	22	213	15	461
6	Sub Alternos	0	0	0	0	0
7	Auxiliares administrativos	3	0	0	1	4
8	Oficiales de primera y segunda	147	49	267	67	530
9	Oficiales de tercera y especialistas	5	1	76	13	95
10	Peones	0	0	0	0	0
	Total	478	75	695	101	1.349

Modalidad de contrato por **categoría profesional** y **sexo** del año 2023, calculado como **promedio** del ejercicio 2023:

Grupo de cotización	Denominación	Mujeres		Hombres		TOTAL
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	
1	Ingenieros y licenciados	28,23	0	32,23	0	60,46
2	Ing. técnicos, peritos y ayudantes titulados	16,25	0	23,57	2	41,82
3	Jefes Administrativos y de Taller	43,73	1	35,8	1	81,53
4	Ayudantes no titulados	27,14	1,1	52,24	3	83,48
5	Oficiales administrativos	219,93	47,72	220,46	32,5	520,61
6	Sub Alternos	0	0	0	1	1
7	Auxiliares administrativos	3,99	1	0	1	5,99
8	Oficiales de primera y segunda	152,8	53	273,78	71,41	550,99
9	Oficiales de tercera y especialistas	7	1	76	32	116
10	Peones	0	0	0	5	5
	Total	499,07	104,82	714,08	148,91	1.466,9

*Nota: En el año 2023 no se contabiliza ningún trabajador en la modalidad contractual **expatriado**. La referencia a contratos relevo incluyen la totalidad de los contratos a tiempo parcial.*

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

DESPIDOS

Despidos por **edad** y **sexo** calculados a fecha de cierre del año de reporte del presente informe (31/12/2024), del año analizado y el anterior:

Edad	AÑO	Mujeres	Hombres	TOTAL
<=20	2022	0	0	0
	2023	0	0	0
	2024	0	0	0
20-29	2022	2	1	3
	2023	1	0	1
	2024	0	0	0
30-39	2022	1	1	2
	2023	2	6	8
	2024	0	3	3
40-49	2022	1	2	3
	2023	3	13	16
	2024	1	3	4
50-59	2022	1	1	2
	2023	5	13	18
	2024	1	3	4
>=60	2022	2	0	2
	2023	2	5	7
	2024	0	0	0
TOTAL	2022	7	5	12
	2023	13	37	50
	2024	2	9	11



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

INDICADORES DE EMPLEO

DESPIDOS

Despidos por **categoría profesional** y **sexo** calculados a fecha de cierre del año de reporte del presente informe (31/12/2024):

Grupo de cotización	Denominación	AÑO	Mujeres	Hombres	TOTAL
1	Ingenieros y licenciados	2022	0	0	0
		2023	0	7	7
		2024	0	1	1
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	2022	0	0	0
		2023	0	0	0
		2024	0	1	1
3	Jefes Administrativos y de Taller	2022	0	0	0
		2023	3	7	10
		2024	1	0	1
4	Ayudantes no titulados	2022	0	0	0
		2023	0	2	2
		2024	1	1	2
5	Oficiales administrativos	2022	0	1	1
		2023	10	20	30
		2024	0	4	4
7	Auxiliares administrativos	2022	1	3	4
		2023	0	0	0
		2024	0	0	0
8	Oficiales de primera y segunda	2022	3	4	7
		2023	0	1	1
		2024	0	2	2
TOTAL		2022	4	8	12
		2023	13	37	50
		2024	2	9	11

Mondelēz incluye en la categoría de despido las extinciones unilaterales por parte de la compañía de la relación contractual por despido objetivo o disciplinario, ya fueran clasificados como procedentes o improcedentes y afectaran tanto a nivel individual como colectivo.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

REMUNERACIÓN MEDIA Y BRECHA SALARIAL

RETRIBUCIÓN MEDIA SALARIAL

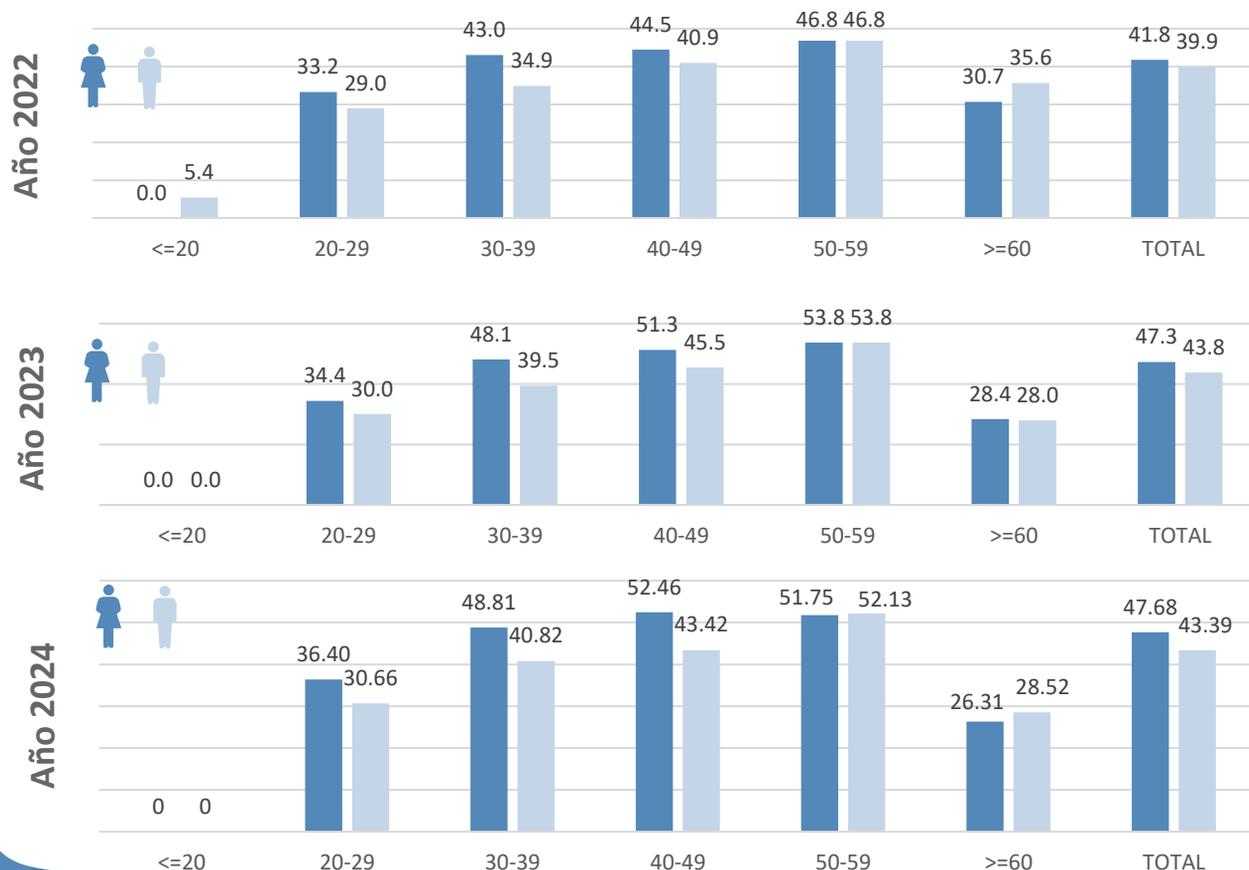
Para el cálculo de los datos de retribución media se han considerado los conceptos fijos y variables percibida por cada empleado.

Retribución media salarial durante los años 2022, 2023 y 2024 por **edad y sexo**:

Edad	2022		2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<=20	0,00 €	5.400,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €*
20-29	33.242,58 €	28.970,63 €	32.659,85 €	29.098,32	36.403,73 €	30.662,18 €
30-39	43.049,36 €	34.885,67 €	46.471,70 €	37.720,63	48.805,27 €	40.816,36 €
40-49	44.467,03 €	40.913,87 €	47.398,87 €	43.587,39	52.460,34 €	43.417,57 €
50-59	46.833,83 €	46.836,56 €	50.093,55 €	49.964,92	51.752,23 €	52.127,96 €
>=60	30.698,95 €	35.630,18 €	27.809,3357	25.305,47	26.305,56 €	28.515,31 €
TOTAL	41.791,12 €	39.867,75 €	44.493,05 €	41.586,86 €	47.680,85 €	43.388,64 €

Nota. No se reportan los datos de remuneración media de la franja menor de 20 años por motivos de confidencialidad al haber una persona en esta categoría. Nota: los datos de 2023 han sido revisados respecto a los datos reportados en el informe anterior con motivo de un ajuste en el cálculo.

EVOLUCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES POR EDAD Y SEXO (MILES DE EUROS)



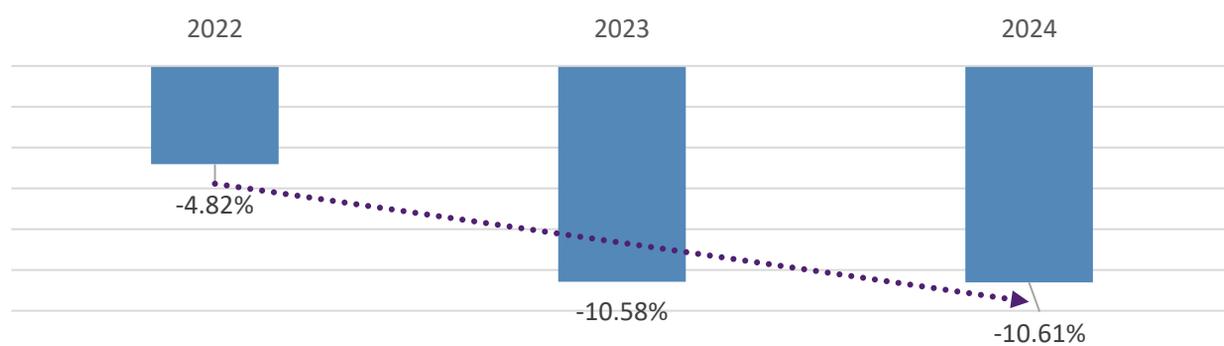
3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

REMUNERACIÓN MEDIA Y BRECHA SALARIAL

BRECHA SALARIAL

Para el cálculo de la brecha salarial se han tenido en cuenta los datos de remuneración media por categoría profesional y por sexo, incluyendo los conceptos fijos y variables percibida por cada empleado (se presentan los datos de partida para el cálculo de la brecha salarial más adelante).

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La diferencia salarial media entre mujeres y hombres en 2024 responde principalmente a la distribución del personal entre los distintos grupos profesionales. Además, influyen cuestiones como, por ejemplo, una elevada antigüedad, alta rotación en algunos puestos y tiempo en la posición.

Nota: los datos de 2023 han sido revisados respecto a los datos reportados en el informe anterior con motivo de un ajuste en el cálculo.

Relacionado con la categoría referente a la alta dirección

Los procesos de toma de decisión de Mondelēz International se basan en un modelo de organización global, por lo que organizativamente, la figura de alto directivo se encuentra ubicada fuera de España. La información relativa a la retribución de la alta dirección de Mondelēz International puede consultarse en el Snacking Made Right report 2024.

Al no existir, por tanto, posiciones de altos directivos en España, no se reporta en el presente informe la remuneración de los directivos. En cuanto a la retribución del representante del Administrador Único de la sociedad matriz, Mondelēz Iberia Snacking Holdings, al cierre del ejercicio 2024 no ha percibido retribuciones por esta función ni tampoco en 2024.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

REMUNERACIÓN MEDIA Y BRECHA SALARIAL

BRECHA SALARIAL

Datos de remuneración media por categoría profesional y sexo de los años 2022, 2023 y 2024, a cierre de año, son los siguientes:

Denominación	2024		
	Mujeres	Hombres	Brecha %
1. Ingenieros y licenciados	93.800,35 €	106.006,00 €	11,51%
2. Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	60.482,26 €	64.041,11 €	5,56%
3. Jefes Administrativos y de Taller	75.959,44 €	75.043,54 €	-1,22%
4. Ayudantes no titulados	43.145,24 €	45.300,28 €	4,76%
5. Oficiales administrativos	50.630,34 €	43.418,69 €	-16,61%
6. Sub Alternos	-	-	-
7. Auxiliares administrativos	34.355,68 €	27.116,00 €	-26,70%
8. Oficiales de primera y segunda	27.614,83 €	31.045,06 €	11,05%
9. Oficiales de tercera y especialistas	27.617,10 €	34.569,33 €	20,11%
10. Peones	-	-	-
TOTAL	46.829,54 €	42.336,15 €	-10,61%

Denominación	2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Brecha %	Mujeres	Hombres	Brecha %
1. Ingenieros y licenciados	78.733,13 €	97.436,83 €	19,20%	81.821,63 €	96.208,24 €	14,95%
2. Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	50.276,68 €	56.252,61 €	10,62%	48.648,21 €	56.850,34 €	14,43%
3. Jefes Administrativos y de Taller	73.626,81 €	77.896,09 €	5,48%	73.211,54 €	71.580,41 €	-2,28%
4. Ayudantes no titulados	42.286,37 €	44.892,68 €	5,81%	42.150,06 €	42.858,30 €	1,65%
5. Oficiales administrativos	45.417,56 €	40.492,25 €	-12,16%	47.840,84 €	42.560,32 €	-12,41%
6. Sub Alternos	-	-	-	-	-	-
7. Auxiliares administrativos	13.666,65 €	11.025,00 €	-23,96%	32.750,83 €	27.116,91 €	-20,78%
8. Oficiales de primera y segunda	29.090,26 €	29.894,20 €	2,69%	27.009,67 €	28.967,12 €	6,76%
9. Oficiales de tercera y especialistas	31.129,04 €	32.559,87 €	4,39%	28.647,26 €	31.707,08 €	9,65%
10. Peones	-	20.354,45 €	1	-	-	-
TOTAL	41.791	39.868	-4,82%	43.576,67 €	39.408,26 €	-10,58%

Nota: los datos de 2023 han sido revisados respecto a los datos reportados en el informe anterior con motivo de un ajuste en el cálculo.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

BENEFICIOS SOCIALES

Mondelēz España pone a disposición de sus empleados los siguientes **beneficios sociales** con la finalidad de contribuir a su bienestar:

BENEFICIA-T

Parte del colectivo de empleados tiene a su disposición un programa de retribución flexible (**Beneficia-t**) que les permite elegir los elementos que componen parte de su **paquete retributivo** dentro de lo que establezca la legislación vigente en cada momento (por ejemplo, pago guardería, bono de transportes, formación externa, etc.) en función de sus necesidades y preferencias individuales, optimizando al mismo tiempo su salario.

Además, se complementa el 100% del salario bruto anual para el *personal de méritos*(*) durante el periodo de baja por incapacidad temporal y permiso por nacimiento de hijos.

Una buena parte de los empleados pueden obtener una subvención para la comida a través de la **Tarjeta Restaurante**, que se puede utilizar en cualquier establecimiento de hostelería que la admita. Si lo prefieren pueden elegir flexibilizar su ayuda comida cambiándola por otro beneficio incluido en el **programa de retribución flexible**. Además, en algunos de sus centros los empleados disponen de **cantinas**.

Por otro lado, los empleados pertenecientes al sistema de méritos pueden adherirse voluntariamente al seguro de vida y accidentes, contribuyendo con el **40%** de la prima anual.



(*) El **sistema de méritos** es un modelo de trabajo basado en la consecución de objetivos y cuya política salarial se construye anualmente en función de estadísticas que nos comparan con el mercado, fijando unos rangos salariales por encima de los convenios sectoriales. La evolución individual dependerá del desempeño y del potencial demostrado.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

BENEFICIOS SOCIALES

PLAN DE PREVISIÓN DE AHORRO

Mondelēz España dispone de un **plan de previsión de ahorro** para aquellos empleados adheridos al sistema de méritos (a partir del grado salarial 11) que consiste en la ordenación de los medios y recursos que se consideren necesarios, con la finalidad de minimizar las consecuencias económicas que ocasione a algunos de sus empleados la jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, que se lleva a cabo e implementa mediante la aprobación del Reglamento del Plan de Previsión. Las aportaciones que realiza Mondelēz son depositadas en forma de prima y se instrumentalizan en un Contrato de Seguro Colectivo de Vida.

Estos son los datos de los empleados se benefician de este Plan de Previsión de Ahorro en su modalidad de Contributivo a 31/12/2024:

Contingencias cubiertas por el plan:

- Jubilación
- Fallecimiento
- Incapacidad Permanente (absoluta, total y gran invalidez)

	Nº	%
Mujeres	83	54,61%
Hombres	69	45,39%
Total	152	100%

SEGURO MÉDICO PRIVADO

Mondelēz España ofrece a una buena parte de sus empleados la posibilidad de contratar **seguro médico** a través de Adeslas, en modalidad de cuadro médico con unas condiciones especiales: urgencias, asistencia primaria, especialistas, medios complementarios de diagnóstico, hospitalización y cirugía.

Se han beneficiado del seguro médico los siguientes empleados a 31/12/2024:

	Nº	%
Mujeres	367	44.54%
Hombres	457	55.46%
Total	824	100%

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

BENEFICIOS SOCIALES

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Mondelēz España ofrece a los empleados la adhesión a un **Seguro Colectivo de Vida** Temporal Anual Renovable con la aseguradora Generali.

El capital asegurado para cada supuesto varía en función de la póliza definida en cada convenio colectivo de la compañía pudiendo consistir en un capital fijo o en un determinado número de anualidades del salario fijo anual del empleado.

La Dirección de Mondelēz pone a disposición de sus empleados de oficinas centrales y de plantas bajo el sistema de méritos con contrato superior a 6 meses, la posibilidad de adherirse a este seguro de vida y accidente. Siendo esta adhesión de carácter voluntario y contributivo por parte del empleado cuando así esté establecido en su convenio colectivo. Por otro lado, el personal de las plantas de Granollers y Montornés bajo el sistema de méritos podrán adherirse a este seguro de forma voluntaria y contributiva desde el primer día de su contratación(*) y para el resto de personal se accederá sin contribución por su parte también desde el primer día.

Supuestos asegurados:

- Invalidez permanente en grado de Total.
- Absoluta o Gran Invalidez.
- Fallecimiento causas naturales.
- Fallecimiento por accidente.



Se han beneficiado del seguro de vida los siguientes empleados a 31/12/2024:

	Nº	%
Mujeres	459	39.57%
Hombres	701	60.43%
Total	1160	100%

* Granollers desde primer día de contratación con independencia de la duración del contrato; Montornés desde el primer día de contratación indefinida

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

DISCAPACIDAD

Mondelēz España tiene en marcha una Estrategia de **Diversidad, Equidad e Inclusión** que abarca, entre otros aspectos, la inclusión y retención de empleados con discapacidad. Este programa se compone de numerosas acciones de reclutamiento y afloramiento, además de contar con medidas relativas a compras de servicios y productos a centros especiales de empleo y la donación a fundaciones, cuyo fin es la creación de empleo para este colectivo.

El número de empleados con discapacidad es el siguiente:

Personas con discapacidad	2024	2023	2022
Viana	2	4	3
Hospital de Órbigo	4	3	5
Fábrica de Montornés	2	1	2
Granollers	2	2	2
Madrid y fuerza de ventas	1	0	0
TOTAL	11	10	12



En el momento de la publicación del presente informe, todas las entidades de la compañía o bien alcanzan la contratación mínima de personas con discapacidad requerida por la Ley General de Discapacidad, o cuentan con certificado de excepcionalidad o están trabajando en medidas alternativas que permiten el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad, como donaciones económicas a entidades que trabajan por la integración de las personas con discapacidad o contratos con Centros Especiales de Empleo.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Mondelēz España tiene **diferentes sistemas de organización del trabajo** atendiendo al centro que se trate, las necesidades productivas y lo que se establezca en la correspondiente negociación colectiva y en la legislación laboral.

En las **plantas de fabricación** se definen turnos rotativos de mañana, tarde y noche durante todos los días de la semana para aquellos puestos asociados a la producción, mientras que los puestos de oficina disponen de horario fijo de oficina de lunes a viernes, que, atendiendo a cada caso, dispone de flexibilidad horaria, y horario continuado o partido.

Tanto en la **red de ventas** como en el colectivo de oficina en la sede de **Madrid**, el trabajo se organiza en horario de lunes a viernes, con flexibilidad horaria y jornada intensiva de verano en el caso del colectivo de oficina.

Todos los puestos disponen de sus horarios de descanso y comida en función del convenio colectivo.

Por otro lado, una de las medidas adoptadas respecto a organización del trabajo es la **Política de Smartworking**, basa en un modelo híbrido que permite a los empleados trabajar de forma telemática desde una primera o una segunda residencia (un 50% de la jornada laboral en el caso de los empleados adscritos a las oficinas de Madrid, un 20% en el caso de los empleados con puestos *elegibles* en las plantas de Viana y Granollers, y un 29% en el caso de los empleados con puestos elegibles en las plantas de Montornés y Órbigo).



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Es una prioridad para la organización el derecho del empleado al tiempo de descanso, así como la protección de su intimidad y unidad familiar, por lo que Mondelēz España, junto con los Representantes de los Trabajadores, lleva varios años trabajando en la adopción de medidas que hagan efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar de todas las personas de la organización, como las siguientes:

- Modelo de **Trabajo Flexible**, que supone una herramienta de gran valor para lograr la coparticipación en las tareas familiares, favoreciendo la igualdad.
- **Política de Smartworking** de teletrabajo (dirigida únicamente a empleados de HQ), dotando a la mayoría de sus empleados de distintas **herramientas informáticas** (ordenadores, tablets, periféricos, teléfonos móviles), **así como de elementos ergonómicos (sillas y pantallas)** según la naturaleza del puesto, que facilitan esta movilidad laboral como apoyo a las políticas de conciliación y smartworking.
- Programa **Best4U** que establece mejoras en los permisos, licencias, excedencias, etc. respecto de lo ya establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



Por otro lado, Mondelēz España sigue trabajando, de acuerdo la legislación vigente y la negociación con los trabajadores, en la implantación de medidas de **Desconexión Digital**. Una de las medidas adoptadas es la carencia de reuniones los viernes a partir de las 15:00 horas. Además, desde el equipo de liderazgo de Mondelēz España se fomenta la idea de que no se debe esperar una respuesta por parte de los empleados fuera el horario de trabajo establecido en las comunicaciones digitales.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Con el ánimo de hacer mejor el día a día de sus trabajadores, Mondelēz España dispone de mejoras como las siguientes:

EN TODOS LOS CENTROS

- **Permisos** por diferentes causas de mayor duración que los establecidos en la legislación laboral.
- Flexibilidad en disfrute de las **vacaciones** (en Madrid, disfrute por medios días).
- **Espacios de trabajo** ergonómicos que se adaptan a las necesidades de reunión, concentración o que facilitan las relaciones interpersonales.
- **Herramientas de trabajo** que permiten trabajar a distancia, con compañeros de otras oficinas o con colaboradores externos (Teams, Live Meeting o Telepresencia).
- Servicios al empleado como **comedores** de empresa o **tiendas** de productos a precios rebajados.

EN ALGUNOS CENTROS

- Salas de lactancia.
- Tarde del **viernes** libre.
- Herramientas on-line para compartir y optimizar el **parking**. De esta forma todos los empleados pueden hacer uso del mismo.
- Compensación por **gastos de teletrabajo** y elementos ergonómicos necesarios.
- Posibilidad de teletrabajo desde una primera y una segunda residencia y durante 15 días desde otro país de la unión europea.
- Acumulación en días de permiso de la reducción por **lactancia** en hasta 14 días.
- Posibilidad de acumulación de la **reducción de jornada** por cuidado de hijo en jornadas completas.
- **Jornada intensiva de verano** desde el 15 de junio al 15 de septiembre.
- Medio día de **cumpleaños** libre.
- **Excedencias** de mayor duración a las establecidas legalmente.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

SEGURIDAD Y SALUD



En Mondelēz International, las cuestiones relativas a la **seguridad y salud de los trabajadores** es un tema importante para la organización. Invierte en las personas y en las instalaciones, y mantiene una cultura preventiva basada en alcanzar un entorno de trabajo libre de accidentes. La filosofía no es sólo cumplir con la legislación, sino superarla, siendo así la seguridad un valor de la organización.

En España, la organización de la actividad preventiva se lleva a cabo a través de concertos con diferentes Servicios de Prevención Ajenos y también mediante otros recursos organizativos propios en cada uno de sus centros de trabajo. Durante 2022 se llevó a cabo la unificación del servicio de prevención en la mayor parte de sus centros, lo que redundado en una mayor eficiencia y excelencia en la protección de la salud y seguridad de sus empleados.

Se lleva a cabo de manera periódica el

proceso de **Evaluación de Riesgos Laborales** en todos los centros de trabajo, las cuales derivan en los correspondientes **planes de acción preventiva** concretos para minimizar los riesgos identificados. En materia de prevención de riesgos laborales, la compañía cuenta con **metodologías** y **prácticas** cuya eficiencia está reconocida a nivel global.



En adición, se realiza una **encuesta global** a los empleados que recoge aspectos sobre cuidado del empleado (“**Engagement survey**”). De los resultados de dicha encuesta, se establecen también planes de acción, generando grupos de trabajo y acciones por cada centro de trabajo. En los resultados de 2024, destacan positivamente las cuestiones relativas a no discriminación, seguridad física e inclusión, que han alcanzado una mayor puntuación frente a la encuesta en 2023. En el caso de las fábricas en líneas de producción, se implementa el **programa de mejora continua IL6S** que supone una significativa mejora en el contenido de los puestos de trabajo y por lo tanto en la autonomía de los empleados en el desempeño de sus funciones.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

SALUD Y SEGURIDAD

MDLZ CONTIGO

En la unidad comercial (Oficina y fuerza de ventas) se lleva a cabo un programa llamado MDLZ Contigo (anteriormente CUIDANDO-T). Es un programa de bienestar holístico que abarca cuidado físico, flexibilidad, salud mental, emocional y social. Dentro de MDLZ Contigo, la compañía cuenta con una serie de iniciativas que refuerzan su compromiso con el bienestar de sus empleados:



- **Bienestar mental y emocional:** Acceso gratuito a sesiones de terapia online con psicólogos especializados; Asesoramiento legal telefónico para apoyo en temas jurídicos, fiscales o administrativos; Línea de atención psicológica para empleados y familiares.
- **Salud física y estilo de vida activo:** Wellhub; Acceso a una red global de gimnasios y actividades deportivas a un costo reducido; Torneos de pádel y carreras corporativas, fomentando la motivación y el espíritu de equipo.
- **Conexión y comunidad** Eventos de integración y voluntariado corporativo, creando impacto en la comunidad y fortaleciendo el sentido de pertenencia.
- **Flexibilidad y conciliación:** Horarios de entrada y salida flexibles; vacaciones adaptables y días libres adicionales; Excedencias mejoradas y servicios de asistencia personal para el apoyo familiar; Entorno de trabajo motivador, con oportunidades de teletrabajo y modelos híbridos adaptados a cada puesto.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

SALUD Y SEGURIDAD

En las plantas se llevan a cabo actividades periódicas de **concienciación, formación e información** en seguridad y salud a todos los empleados. Tiene numerosos protocolos de seguridad sobre todo en el ámbito de producción. Dispone de servicio médico y de enfermería en las fábricas. También se llevan a cabo diferentes acciones encaminadas al cuidado de los empleados como, por ejemplo:

Cuidado Psicológico:

- 1 Evaluación de Riesgos Psicosociales
- 2 Sesiones sobre Gestión de Emociones
- 3 Gestión de la diversidad (igualdad e inclusión)

Cuidado físico:

- 1 Cuidado de la ergonomía en las herramientas y diseño de espacios
- 2 Programa de fisioterapia y reajuste postural y ergonómico en el puesto de trabajo en la planta de Órbigo
- 3 Escuela de espalda para integración de hábitos posturales saludables en la planta de Órbigo
- 4 Organización de *sports communities* (fanatic padel, actividad salida en bicicleta) en la planta de Órbigo
- 5 Cuidado de la nutrición a través de servicio de comedor y lanzamiento de campañas de alimentación saludable
- 6 Prevención de riesgo cardiovascular a través de reconocimientos médicos específicos y factores como control de sobrepeso, tabaquismo, sedentarismo, nutrición y tensión arterial
- 7 Pruebas médicas para la detección de determinados cánceres en la planta de Granollers
- 8 Prevención de accidentes de trabajo a través de la formación y la inclusión de mejores medidas de seguridad (vehículos) y de entrega de equipos de protección personal
- 9 Medidas de cuidado en embarazadas: plazas de aparcamiento en las plantas de Montornés y Granollers, descanso (suspensión del contrato por riesgo de embarazo) desde la semana 24 en las plantas de Viana, Montornés y Granollers; y salas de lactancia y salas de descanso en el caso de la planta de Montornés
- 10 Plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida en la planta de Montornés, Granollers, Órbigo; baños adaptados en las plantas de Granollers y Montornés; y accesos adaptados en la planta de Montornés.
- 11 La planta de Montornés cuenta con un gimnasio funcional corporativo.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

SALUD Y SEGURIDAD

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD

A continuación, se indican los principales datos de seguridad y salud a fecha 31/12/2024 de las plantas de España:

	Mujeres		Hombres	
	I.F	I.G	I.F	I.G
Madrid	11,61	0,68	7,74	0,07
Granollers	4,46	0	4,46	0,08
Fuerza de Venta	0	0	5,15	0,21
Montornés del Vallés	0	0	0	0
H.Órbigo	0	0	0	0
Viana	7,4	2,17	15,2	3,74

- $IF: \text{Índice de frecuencia} = \frac{N^{\circ} \text{ de accidentes de trabajo} \times 10^6}{N^{\circ} \text{ total de horas efectivamente trabajadas}}$

**El número total de horas efectivamente trabajadas son horas anuales efectivas. Para el cálculo se establecen las horas anuales efectivas establecidas en el convenio aplicable.*

- $IG: \text{Índice de gravedad} = \frac{\text{Días de duración de las bajas} \times 10^3}{N^{\circ} \text{ total de horas efectivamente trabajadas}}$

**Para el cálculo del número de días de duración de las bajas se contabiliza la diferencia de los días naturales entre la fecha de alta y la de baja.*

**El número total de horas efectivamente trabajadas son horas anuales efectivas. Para el cálculo se establecen las horas anuales efectivas establecidas en el convenio aplicable.*

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	Nº ACC.	Días de baja	Nº ACC.	Días de baja	Nº ACC.	Días de baja
Madrid	3	175	2	18	5	236
Granollers	1	2	1	19	2	21
Fuerza de Venta	0	0	3	120	3	120
Montornés del Vallés	0	0	0	0	0	0
H.Órbigo	1	42	0	0	1	42
Viana	5	194	9	549	14	743
TOTAL	10	413	15	706	25	1119

En 2022 y 2023 se produjeron 9 y 26 accidentes cada año, con 623 y 1.025 días de baja respectivamente.

No ha habido ningún caso de fallecimiento por accidente laboral en los últimos tres años, y tan solo se declaró una enfermedad profesional en 2023 en la planta de Viana.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

ABSENTISMO

	GRANOLLERS	MONTORNÉS DEL VALLÉS	HOSPITAL DE ÓRBIGO	VIANA
2022 (HORAS)	34.478	6.678	34.726	60.890
RATIO 2022 (%)	13,70%	4,00%	8,50%	9,60%
2023 (HORAS)	41.095	14.529	30.402	75.460
RATIO 2023 (%)	15,20%	7,80%	7,70%	11,47%
2024 (HORAS)	50.567	12.501	19.412	85.118
RATIO 2024 (%)	18,20%	6,96%	4,97%	18,10%

En todos los centros de producción de la compañía se implementan planes para la mejora de **los índices de absentismo** a través de los planes de mejora de salud de los empleados.

En la unidad comercial (Madrid y Fuerza de Ventas), no se realiza control de absentismo.



Nota: el cálculo de absentismo se hace con las horas de absentismo (horas no trabajadas) divididas por las horas totales trabajadas y nos da el ratio de absentismo

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

RELACIONES SOCIALES

La organización del **diálogo y representación social** está estructurada por centro de trabajo, de tal forma que cada centro de trabajo tiene su propio **Comité de Empresa**. La **negociación colectiva** se lleva a cabo en cada uno de sus centros de trabajo con el Comité de Empresa correspondiente.

Los **convenios colectivos** y acuerdos extraestatutarios de empresa son los siguientes:

- Centro de Hospital de Órbigo
- Centro de Viana
- Centro de Granollers
- Fuerza de Ventas
- Oficina de Madrid



A todos los empleados les aplican los diferentes convenios colectivos o acuerdos extraestatutarios.

En la fábrica de Granollers, anteriormente se aplicaba convenio sectorial, sin embargo, durante 2021 se definió convenio colectivo y acuerdo extraestatutario de empresa. En la fábrica de Montornés del Valles es de aplicación el convenio sectorial.

En cada uno de los centros se celebran reuniones con el Comité siempre que éste o la empresa lo consideren necesario en función de las necesidades y los temas a tratar.

La participación de los **comités de empresa** es muy activa y colaborativa, existiendo un diálogo social constructivo y muy participativo.

Se ha renovado, igualmente, la constitución de los **Comités de Seguridad y Salud** en algunos de los centros de trabajo derivados de los procesos de elecciones sindicales que han ocurrido en los mismos, y se ha comenzado a trabajar en la renovación de la constitución de las **Comisiones de Igualdad** en base a los últimos cambios legislativos.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Mondelēz International busca que todas sus personas se sientan bienvenidas y que todas sean tratadas de forma justa e igual, independientemente de quiénes sean, de donde vengan, en qué crean y de sus preferencias. Crean en una cultura de crecimiento y pertenencia donde puedan ser ellos mismos.

La compañía confía en que apostar por la diversidad, equidad e inclusión (DEI) es apostar por una palanca clave para el crecimiento sostenible de su negocio. Por este motivo, cuenta con un equipo dedicado exclusivamente a ello (Equipo DEI) – formado por empleados de distinto sexo, edad, origen y departamentos, que se encarga de sensibilizar y promover la diversidad con vistas a tener un entorno de trabajo más inclusivo. En concreto, durante 2024, se realizaron las siguientes iniciativas:

- Organización de sesiones con profesionales externos (Diversidad a través de la Curiosidad con Teresa Viejo)
- Campañas internas, como el DEI Challenge, que invitan a la reflexión de sus empleados sobre temas clave, como los sesgos inconscientes, la seguridad psicológica y el papel de los aliados en la inclusión.
- Concienciación y sensibilización en fechas importantes en materia de diversidad (Diversidad Cultural, Día del Orgullo, Día de la Salud Mental)

Asimismo, Mondelēz España ha sido reconocida en 2024 con dos certificaciones otorgadas por el medio especializado en recursos humanos Equipos y Talento: *Diversity Leading Company* y *Empowering Women's Talent*, lo que refuerza su compromiso con el talento femenino y la equidad en el ámbito laboral. Gracias a ello, han podido acceder a iniciativas como el *cross-mentoring* entre empresas, desayunos, *masterclasses* y espacios de *networking* dirigidos a mujeres con alto potencial.

Su misión es seguir creando un espacio donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y tengan las mismas oportunidades de desarrollo.



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Mondelēz International ha establecido un sólido y comprometido marco de políticas, normas internas y herramientas de gestión orientadas a fomentar un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas que forman parte de la organización. Este marco garantiza el respeto absoluto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, sin importar el género, orientación sexual, raza, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, identidad de género u otra condición o característica personal. La compañía mantiene una tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso o abuso, ya sea físico, verbal, psicológico o de cualquier otra índole, y

promueve activamente una cultura de respeto mutuo y colaboración.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento efectivo de estos principios, Mondelēz International ha puesto en marcha canales y mecanismos confidenciales, seguros y accesibles para que los empleados puedan denunciar de manera libre y sin represalias cualquier conducta que vulnere estas normas. Todas las denuncias recibidas son evaluadas con imparcialidad, mediante procesos de investigación rigurosos que buscan esclarecer los hechos y adoptar, cuando corresponda, las medidas correctivas necesarias. Las principales políticas implementadas son las siguientes:

Política sobre Discriminación, acoso y edad mínima para trabajar (C-04)

No discriminamos en el empleo ni en el trato de los empleados por raza, color, religión, sexo, orientación sexual o preferencia, identidad de género, origen nacional, estado civil, estado de ciudadanía, estado de veterano, discapacidad o edad.

Código de conducta (C-01)

Contiene reglas importantes que todos debemos seguir al hacer negocios, y describe los valores que nos guiarán en nuestras decisiones.

Speak-up and investigation Policy (C-02)

La organización espera que sus empleados comuniquen de manera abierta y responsable cualquier incumplimiento de la normativa legal o de las políticas internas, incluido el Código de Conducta. En aquellos casos en los que existan indicios fundados de una posible conducta irregular, se llevará a cabo una investigación exhaustiva, objetiva y diligente, con el propósito de esclarecer los hechos y adoptar, en su caso, las medidas que correspondan.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Las medidas de accesibilidad universal desarrolladas por Mondelēz España se han concentrado en los últimos ejercicios en mejorar la accesibilidad de la sede social de Madrid, implementando los siguientes cambios, entre otros:

- Accesos adaptados y accesibles
- Movilidad interior completa
- Mobiliario accesible
- Interruptores accesibles
- Baños adaptados
- Apertura de puertas de entrada
- Zonas de la oficina y de trabajo con bucles magnéticos para personas con discapacidad auditiva
- Inclusión de guía para personas con discapacidad visual en la recepción



Además, en algunas de las fábricas se pusieron en marcha medidas como la habilitación de plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida, los baños adaptados o los accesos adaptados. Asimismo, a finales de 2023 en Granollers se ha instalado una rampa accesible para personas con movilidad reducida para acceder el interior de la planta baja de la fábrica desde las oficinas.

Concretamente, cuentan con carteles con nomenclatura en Braille en las oficinas de Madrid. Asimismo, en esta instalación, a partir de este año, todas las mujeres embarazadas y personas con discapacidad tienen derecho a plaza de parking.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

FORMACIÓN

El trabajo diario de Mondelēz International en un mercado de gran consumo en rápida evolución supone un reto constante y exige lo mejor de cada una de sus personas empleadas. También ofrece oportunidades de crecimiento diario y evolución profesional.

Por esa razón, su política global se basa en la siguiente premisa:

“CRECER CADA DÍA”



Involucra **al 100% de las personas empleadas en el diseño y puesta en marcha de su propio plan de formación.** La compañía cree que todas las personas merecen la oportunidad de aprender y crecer a lo largo de su carrera.

Quiere que la formación sea un **viaje de aprendizaje útil, constante y con propósito** para las personas que forman parte de Mondelēz. Espera de ellas que tengan como prioridad su desarrollo profesional, quieran aplicar lo aprendido en su día a día en la compañía y estén centradas en seguir creciendo y aprendiendo con objetivos a largo plazo.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

FORMACIÓN



ELEARNING

CAPABILITY HUB

Para ello, Mondelēz ha implementado el **CAPABILITY HUB**, una **plataforma online a nivel global** que permite a las personas empleadas realizar formaciones sobre su puesto de trabajo o para su desarrollo personal y/o profesional.

La plataforma tiene un enfoque de aprendizaje completo de **70-20-10**

70%

**EXPERIENCIAS
DIARIAS**

20%

**DE LA EXPERIENCIA
DE OTROS**

10%

**APRENDIZAJE
FORMAL**

El 70% del aprendizaje se realiza a través de las **experiencias diarias** que a menudo se pasan por alto, pero que, de hecho, contribuyen a la mayoría del crecimiento y desarrollo. El **20%** sucede al **conectarse con otros**, incluido el manager, el equipo o tal vez un mentor. Mientras tanto, el **10%** del aprendizaje se realiza a través de **canales formales** como libros, seminarios web y talleres.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

FORMACIÓN

Desde la plataforma, las personas pueden acceder a formaciones relacionadas con los siguientes temas: desarrollo profesional, mejora de **habilidades directivas y comunicativas**, formaciones específicas relacionadas con el puesto, servicios de **coaching** y mentoring, y aumentar conocimiento de **DEI** (Diversidad, Equidad e Inclusión). Las acciones formativas existentes pueden ser seleccionadas libremente por las personas empleadas o recomendadas por su manager.

Hay **4 pilares** principales a través de los cuales las personas trabajadoras de Mondelēz pueden formarse:

CATÁLOGO ANUAL DE FORMACIONES

El equipo de formación global se encarga de **promover y facilitar anualmente sesiones de formación a toda la compañía**, ligada a la estrategia vigente en cada momento.

LEARNING LIBRARY

E-learnings, tutoriales y webinars disponibles a través de las plataformas de **Workday y Coursera**.

VIVA ENGAGE

Viva Engage es una red interna para compartir experiencias profesionales que apoyen el crecimiento de otras personas en la comunidad **“Capability Café”**.

MANAGER PORTAL

Página Intranet interna con recursos para que los managers puedan potenciar sus pilares fundamentales a través de diferentes herramientas: **Liderar, Gestionar y Realizar Coaching**.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

FORMACIÓN

Los resultados globales en España sobre la formación llevada a cabo en el año 2024 a través de su **Catálogo de Formación** son los siguientes:

63% los empleados están registrados y han completado cursos del catálogo de formación en 2024. En oficinas y ventas ese porcentaje asciende a un **100%**

Se han completado los siguientes cursos completados en 2024, ordenados por temática:

	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
BusinessSkills@MDLZ	49	43	35	35	162
Functional Expertise	954	1.313	1.636	1.074	4.977
Leadership@MDLZ	84	423	254	173	934
Coursera	14	11	5	13	43
	1.101	1.790	1.930	1.295	6.116

Nota: Q – significa trimestre (del inglés, quarter)

En total, se han realizado 2.411 cursos de formación más respecto del año anterior (3.705 asistencias a cursos).

Según estos datos, este es el análisis de usuarios, horas de formación y número de cursos completados:

	USUARIOS	HORAS FORMACIÓN	Nº CURSOS
Manufacturing	377	9.206	1.992
<i>Montornés</i>	77	562	438
<i>Viana</i>	171	3.102	757
<i>Granollers</i>	46	1.222	229
<i>Órbigo</i>	83	4.320	568
Sales	294	1.813	2.517
Headquarters	217	1.575	1.607
Total	888	12.594	6.116

En 2023 hubo un total de 710 usuarios con 5.109 horas formativas y 3.570 cursos realizados. Este año la media de horas de formación ha sido de 14,2 h/usuario frente a 7,2 del año 2023.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

FORMACIÓN

A lo largo del año, además, se organizan sesiones durante unas semanas especializadas en formación.

1

MAKE IT POSSIBLE
↑ GROW EVERY DAY

Programa de formación de duración anual que incluye materias diversas que abarcan desde **desarrollo personal** (resiliencia, liderar y gestionar el cambio) y **funciones de negocio** (Sostenibilidad, Crecimiento organizacional con consumidor en el centro, Comercio digital) entre otras.

SPAIN

CAREERS

2

Una vez al año se organiza la llamada “**Career Week Iberia**”, enfocada al personal de oficinas, ventas y de méritos de plantas. Durante esa semana, a través de múltiples sesiones de inspiración, exploración y acción, se invita a los empleados a reflexionar sobre el desarrollo y evolución de su carrera en MDLZ.



Además, existen formaciones presenciales *Ad-hoc* que se realizan en los diferentes centros y que versan sobre diferentes materias, por ejemplo, *Lead Network Event*, Tendencias de mercado-Kantar, Excel, Encuentra tu porqué, etc.

FORMACIÓN ESPECÍFICA DE LAS PLANTAS DE PRODUCCIÓN



En cuanto a las fábricas, tienen diseñado un plan de formación anual para todos los empleados enfocado en el desarrollo y capacitación tanto de empleados de sistema de méritos, como de producción.

Además, de las formaciones ya mencionadas, se realizan otras acciones formativas fuera del Capability Hub o WorkDay, que están dirigidas principalmente a los **empleados de producción**. Éstas se enfocan a temas de **seguridad y prevención de riesgos laborales** (plan de emergencia, formaciones en carretillas, plataformas elevadoras, incendio en hornos, primeros auxilios...), **seguridad y calidad alimentaria** (alérgenos, BOQ's, GMPs...) y desarrollo para **nuevas incorporaciones** en épocas de alta producción.



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

FORMACIÓN

Desglose del total de horas de formación para el año 2024 en el **Capability Hub**, desglosado por centro:

MEDIA DE HORAS FORMACIÓN*/EMPLEADO

	Montornés	Viana	Granollers	Órbigo	Ventas	Madrid	TOTAL
Total horas formación	562	3.102	1.222	4.320	1.813	1.575	12.594
Total empleados** (31.12.24)	139	398	169	222	200	272	1.400
Media horas	4,04	7,79	7,23	19,46	9,06	5,79	9,00

*Horas de formación en cursos completados en Capability Hub.

** Incluyen horas acumulativas desde 01.01.2024 hasta el 31.12.2024. Asimismo, incluye las horas de formación de los becarios

La media de horas de formación completada por empleado a través del Capability Hub, correspondiente al año 2024, es de 9h por empleado, siendo mayor que 2023, con 3,5 horas.

Desglose del total de horas de formación para el año 2024 en el **Capability Hub**, según Salary Grade*:

HORAS FORMACIÓN*/SALARY GRADE

	Montornés	Viana	Granollers	Órbigo	Ventas	Madrid	TOTAL
BANDAS	6	35		92	27	53	213
SG 13, 12, 11	94	1042	92	3.915	278	693	6.114
SG 10, 9, 8	212	1788	69	109	785	510	3.473
SG <=7	250	237	1.061	205	723	319	2.795
	562	3.102	1.222	4.320	1.813	1.575	12.594

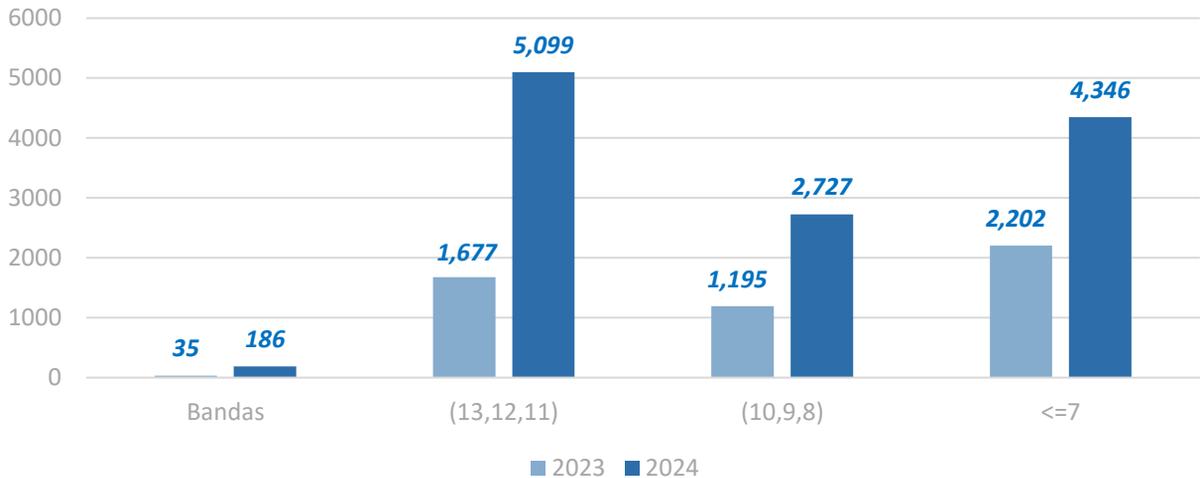
*Horas de formación en cursos completados en Capability Hub.

Nota: Mondelēz se rige por una estructura salarial diferenciada por grados salariales (SG). Los grados salariales establecidos son del 1 al 13, seguidos por las bandas salariales (Bands).

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

FORMACIÓN

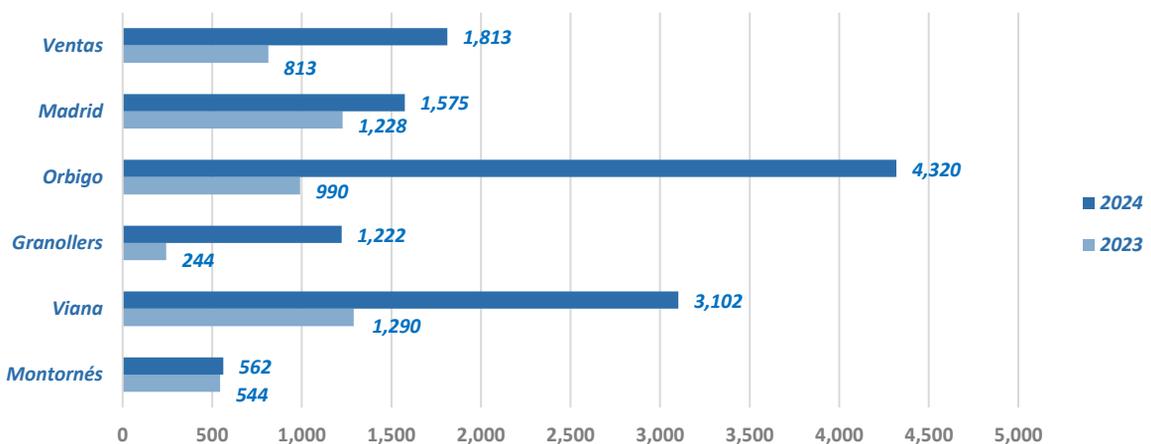
Comparativa de horas de formación por SG 2023 vs. 2024



Respecto a 2023, ha habido un incremento de un **142%** en las horas de formación entre los diferentes *salary grades*, especialmente en Bandas y SG 8, 9 y 10.

En 2024 se han destinado un 97% más de horas de formación en los grados salariales (*salary grades*) inferiores o iguales a 7, y un 128% más de horas en los grados salariales 8, 9 y 10. Además, las horas de formación de los grados salariales 11, 12 y 13 han aumentado un 204%, y las de bandas, un 436%.

Comparativa de horas de formación por centro de trabajo 2023 vs. 2024



Todos los centros de trabajo han aumentado sus horas de formación totales en 2024. Este aumento se debe en gran medida al esfuerzo de informatización y registro de acciones formativas llevado a cabo por todos los equipos.

3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

ENGAGEMENT

Durante el año 2024, con el objetivo de impulsar las conexiones entre los empleados de la Unidad Comercial (Oficinas Centrales y Fuerza de Ventas), desde Mondelēz España se llevaron a cabo numerosas actividades con el objetivo de fortalecer el **Engagement** entre estos dos colectivos de empleados.

Entre otras, por ejemplo:

CARRERA SOLIDARIA

Mondelēz invitó a sus empleados de Madrid a participar el 19 de mayo, junto a sus familias, en la carrera solidaria **INRUN**, organizada por la Fundación A LA PAR.

OLIMPIADAS EN MDLZ

El 3 de octubre de 2024 se celebró, como cada año, el evento **‘Olimpiadas en MDLZ’** con el apoyo de su equipo de MDS, con el objetivo de desconectar y “volver a ser un poco niños”. Contó con la participación de más 33 compañeros ubicados en diferentes localizaciones: Lisboa, Madrid y en remoto.



3. CUESTIONES SOCIALES Y EMPLEO

RECONOCIMIENTOS 2024

En 2024 Mondelēz España ha sido reconocida con varios premios que refuerzan su compromiso con ofrecer el mejor entorno laboral, fomentar el crecimiento de su equipo, atraer a los mejores talentos y fortalecer su *Employer Branding*:

- **Top Employer:** Mondelēz recibió la certificación “*Top Employer 2024*” por parte del Top Employer Institute, autoridad global que reconoce la excelencia en las prácticas de Recursos Humanos y el impacto de sus estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, lo que posiciona a la compañía como una de las más atractivas, dinámicas e innovadoras en cuanto a políticas de RR.HH. en España. De acuerdo a una serie de criterios establecidos y un proceso riguroso auditado, esta institución determina cuáles son las compañías que han implementado mejores buenas prácticas en esta área y que, de esta manera, obtienen el sello “Top Employer”. En esta edición han sido, concretamente, 137 compañías las certificadas como “Top Employers España”, de las cuales tan sólo 52 han sido reconocidas, a su vez, como “Top Employers Europa” 2024, entre las que se encuentra Mondelēz International. Cabe destacar que esta certificación continental únicamente la pueden obtener las empresas que han conseguido el sello en al menos en cinco países de Europa, lo que posiciona a Mondelēz también entre las empresas líderes a nivel regional.
- **Empowering Women Talent & Diversity Leading Company:** Estos dos distintivos, otorgados por el medio especializado en recursos humanos Equipos y Talento, han permitido a la compañía acceder a programas que promueven la diversidad y el talento femenino, reafirmando su compromiso con la equidad y la inclusión en el entorno laboral.
- **Happy Trainees:** *ChooseMyCompany* es una empresa de impacto positivo francesa, cuyo objetivo es mejorar las relaciones laborales de todas las partes interesadas. En 2024 Mondelēz España fue galardonado con el distintivo “**Happy Trainees**”, que demuestra el atractivo de la organización entre los estudiantes y el esfuerzo por convertirse en una de las empresas con los mejores programas de prácticas y alternancias.

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES



Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



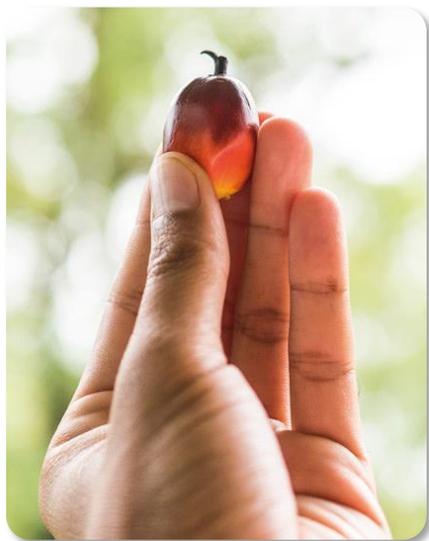
4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

INGREDIENTES SOSTENIBLES

Un suministro más sostenible de materias primas clave como el **cacao**, el **trigo**, los **productos lácteos** o el **aceite de palma** es fundamental para el crecimiento y el éxito continuos del negocio de Mondelēz International, así como para la resistencia y la prosperidad de las comunidades que producen estas materias primas y para la protección los paisajes en los que se cultivan los ingredientes. Por ello, proteger la biodiversidad es clave para ayudar a garantizar la resiliencia de los ecosistemas agrícolas.

Teniendo en cuenta toda la experiencia adquirida estos años en los diferentes programas que se han ido desarrollando, actualmente Mondelēz International está revisando su enfoque para evaluar las dependencias, impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza de sus actividades a lo largo de la **cadena de valor**, en consonancia con las normas y reglamentos en evolución. Se espera que los resultados de este análisis les permitan proseguir en el objetivo de hacer los snacks más sostenibles.

PROGRAMAS PRINCIPALES



CACAO

A través del **Programa Cocoa Life**, tratan de ayudar a que el abastecimiento de cacao sea más sostenible abordando las causas de los complejos y sistémicos retos sociales, económicos y medioambientales a los que se enfrenta el sector del cacao.

TRIGO

A través del **Programa Harmony** ayudan a mitigar los efectos del cambio climático y a revertir las pérdidas de biodiversidad, al tiempo que apoyan a sus agricultores asociados y tratan de reforzar el enfoque en la agricultura regenerativa.

ACEITE DE PALMA

Desde la publicación de su **Plan de Acción de Aceite de Palma (POAP)** en 2014, Mondelēz International ha trabajado con sus proveedores y con la industria para contribuir a un cultivo más sostenible de este aceite.

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

INGREDIENTES SOSTENIBLES

La compañía entiende que las personas y el planeta están interconectados. Por eso sus **programas de abastecimiento de ingredientes** están diseñados de forma holística, abarcando los factores sociales, económicos y medioambientales que ayudan a impulsar un cambio más sistémico.

Estos programas son una pieza clave de su estrategia empresarial, centrada en ayudar a mejorar la resistencia de las cadenas de suministro de ingredientes clave como creadoras de valor a largo plazo para su negocio y las comunidades y ecosistemas productores.

Por eso, se pone el foco en toda la **cadena de valor**, empezando por las personas y las comunidades como base del cambio positivo, mejorando las operaciones en las fases anteriores (Upstream) y posteriores (Downstream) de la cadena, desempeñando un liderazgo en la industria y el sector alimentario.

A continuación, se muestra un diagrama con los elementos principales de su cadena de valor, en la que la obtención de ingredientes sostenibles es la pieza inicial de la misma:



4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

COCOA LIFE

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

En 2012, Mondelēz International puso en marcha el programa **Cocoa Life**, que cuenta con una inversión de mil millones de dólares entre 2012 a 2030, para ayudar a que el abastecimiento de cacao sea más sostenible y aumentar el volumen de cacao más sostenible a escala.

Cocoa Life se centra en ayudar a **abordar las causas profundas** de los complejos y sistémicos retos sociales, económicos y medioambientales a los que se enfrenta el sector del cacao: el riesgo de pobreza, la productividad agrícola, los medios de subsistencia de los agricultores, la desigualdad de género, la falta de infraestructuras básicas, el trabajo infantil, la deforestación y el cambio climático.

Al enfrentar estos retos mediante un enfoque integrado, Cocoa Life pretende ayudar a impulsar a las personas y proteger los paisajes con el objetivo de aportar un cambio dinámico a las comunidades y los paisajes donde se cultivan los granos de cacao. Mondelēz International aborda los retos sistémicos en tres áreas clave:

ÁREAS CLAVE



1

Ayudar a las comunidades a crear empresas de cultivo de cacao más rentables para aumentar el número de familias productoras con medios de subsistencia.

2

Ayudar a las comunidades productoras de cacao a reforzar los sistemas de protección de la infancia y mejorar el acceso a una educación de calidad.

3

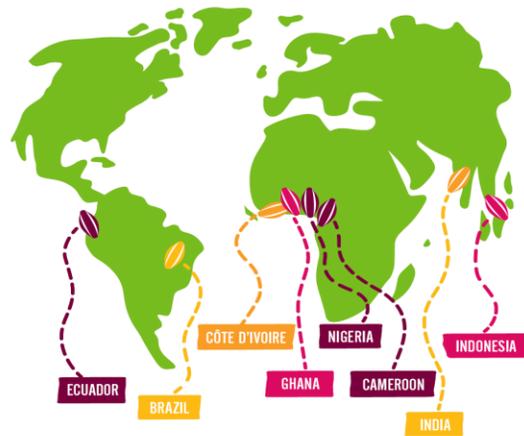
Ayudar a proteger y restaurar los bosques y procurar que no haya **deforestación** en las plantaciones de Cocoa Life.

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

COCOA LIFE

ALCANCE

El programa Cocoa Life se desarrolla actualmente en **ocho países productores** de cacao: Brasil, Ecuador, Costa de Marfil, Ghana, Nigeria, Camerún, India e Indonesia. A finales de 2024, su programa Cocoa Life llega a **208.000 productores de cacao**.



Los agricultores participantes están registrados en Cocoa Life, pero son independientes, no son empleados de Mondelēz International ni se limitan a suministrar cacao en exclusiva a Mondelēz International. Además, Mondelēz International no posee ni opera granjas Cocoa Life. Las comunidades Cocoa Life son comunidades comprometidas a través de socios implementadores donde residen agricultores registrados o que participan en el programa Cocoa Life.

OBJETIVOS PRINCIPALES

CONSUMO CACAO EN 2025

100%

Cacao de sus marcas de chocolate procedente de Cocoa Life



COMUNIDADES DEL CACAO 2025

100%

Comunidades Cocoa Life en África Occ. con sistema CLMRS (*)

(*) CLMRS : Sistema de Seguimiento y Remediación del Trabajo Infantil



La meta para el año 2030 es aumentar la escala del volumen del cacao y trabajar con alrededor de 300.000 productores de cacao a través de Cocoa Life.

En 2024, aproximadamente el 91% del cacao de sus marcas procede del programa Cocoa Life, y aproximadamente el 89% de las comunidades Cocoa Life disponen de sistema CLMRS.

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

COCOA LIFE

CÓMO SE TRABAJA

Cocoa Life se basa en la colaboración con las comunidades productoras, las organizaciones de productores de cacao, los socios de la cadena de suministro, las organizaciones no gubernamentales, los gobiernos y los asesores externos para crear conjuntamente nuevas soluciones y ayudar a lograr un impacto transformador.



- Se trabaja con diferentes tipos de asociaciones: con organizaciones no gubernamentales para desarrollar planes de acción locales, con proveedores de cacao que tienen experiencia sobre el terreno, con autoridades gubernamentales para promover prácticas más sostenibles y alinearnos con las estrategias nacionales de cada país.
- El programa se lleva a cabo por expertos funcionales y equipos de los países productores de cacao, así como profesionales de las áreas de compras, investigación y desarrollo, finanzas y ética y cumplimiento.
- Se evalúan y verifican los avances del programa y su impacto a través de organizaciones independientes (Ipsos y FloCERT).



Para conocer más detalles sobre este programa y sus resultados puede consultarse la información publicada en la web de Cocoa Life.

<https://es.cocoalife.org/>

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

PROGRAMA HARMONY AMBITION 2030

Mondelēz International creó el **Programa Harmony** en Francia en 2008, llegando a España en 2011. Es un programa dedicado a la sostenibilidad del trigo, que pretende contribuir a mitigar el cambio climático y revertir la pérdida de biodiversidad. En 2023 se puso en marcha **Harmony Ambition 2030**, el siguiente capítulo de larga duración del programa, que pretende acelerar su progreso a través de un **enfoque regenerativo de la agricultura**, para producir trigo de alta calidad y, a la vez, restaurar el ritmo natural de los ecosistemas que nos rodean. Esta ambición se enfoca en tres aspectos clave:

1. Medioambiente

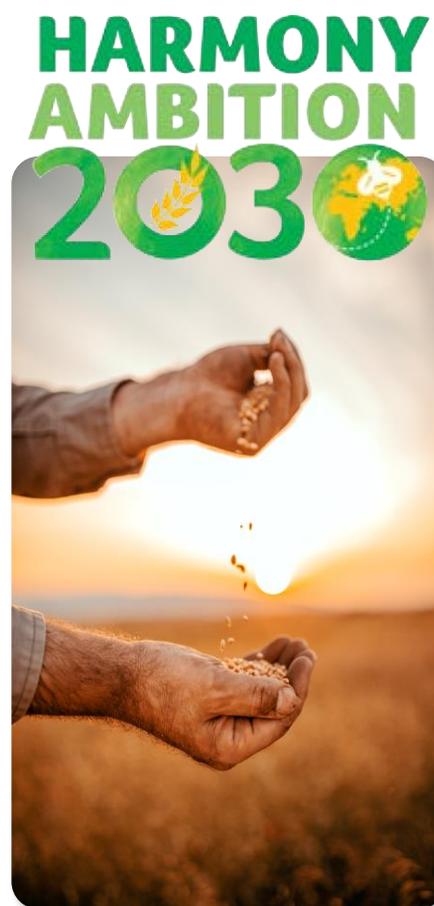
Aplicando una **carta reforzada de prácticas agrícolas** que pretende contribuir a reducir las emisiones de GEI de los campos de trigo de Harmony.

2. Agricultores

Para apoyar a los agricultores participantes en su transición a la **agricultura regenerativa**, la compañía trabaja para proporcionarles un paquete holístico de formación digital y sobre el terreno a través de su plataforma **Harmony Academy**.

3. Consumidores

Para ayudar a los consumidores a comprometerse con la sostenibilidad y la protección de la biodiversidad, en 2023 lanzaron su primera iniciativa de consumo para ayudar a preservar la población de abejas silvestres e impulsar un impacto empresarial positivo para sus marcas locales de galletas.



El **objetivo de Harmony Ambition** es cultivar el **100% del volumen de trigo** necesario para la producción de galletas en los negocios de Europa de Mondelēz International en **2030** dentro del **marco regenerativo de la Carta ampliada de Compromiso Harmony**

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

PROGRAMA HARMONY AMBITION 2030

ALCANCE



Harmony tuvo su origen hace 17 años con sólo un puñado de agricultores y hoy el programa incluye a **más de 1.200 agricultores** en siete países, entre ellos Bélgica, República Checa, Francia, Hungría, Italia, Polonia y España. El objetivo de la compañía es que el trigo Harmony se cultive lo más cerca posible de sus fábricas de galletas en Europa para reducir al mínimo los kilómetros recorridos por los ingredientes y el transporte.



Regiones agrícolas de Harmony



Fábricas de galletas Mondelēz International en Europa

CARTA DE COMPROMISO HARMONY

El programa se basa en la **'Carta de Calidad Harmony'**, que recoge un total de 20 prácticas obligatorias más 17 buenas prácticas adicionales elaboradas en colaboración con expertos agrónomos, ONGs y la cadena de suministro de trigo. Son de cumplimiento para los agricultores adheridos al programa. Esta carta define las directrices para proteger la salud de los suelos, reducir las emisiones de carbono, proteger y fomentar la biodiversidad y conservar los recursos hídricos.

Para confirmar que los productos con etiqueta Harmony cumplen con los requisitos de esta carta se realizan verificaciones anuales con entidades externas de certificación. Todos los molinos y organismos de almacenamiento, así como alrededor del 10% de los agricultores asociados, son auditados cada año, con más de **285 auditorías realizadas en 2024.**



4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

PROGRAMA HARMONY AMBITION 2030

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Dado que la protección de la biodiversidad local, especialmente de los polinizadores, es clave para ayudar a garantizar la resiliencia de los ecosistemas agrícolas y la seguridad alimentaria, como parte de su programa Harmony, la compañía ha cuadruplicado la superficie de barbechos melíferos - aquellos plantados con plantas respetuosas con las abejas - en la última década. En 2024, esta superficie supera las 59.000 hectáreas en toda Europa y se calcula que alberga aproximadamente 24 millones de abejas y 30 especies de mariposas.

Los objetivos de Mondelēz International incluyen:

- Dedicar un mínimo del 3% de los campos de trigo Harmony a flores melíferas, o implantar o ampliar setos, con directrices claras en cuanto a su longitud en función de la superficie de trigo Harmony.
- Promover el uso responsable de plaguicidas en los campos de trigo, fomentando prácticas que prevengan las enfermedades de los cultivos.
- Aumentar la concienciación de sus agricultores asociados sobre la importancia y los beneficios de los elementos paisajísticos de alta diversidad, como setos, estanques de agua y franjas de biodiversidad, para sus campos de trigo.



Con el objetivo de hacer frente a la pérdida de hábitat, entre 2023 y 2024, la compañía ha instalado **79 hoteles de abejas** cerca de los barbechos melíferos de Harmony en España, Italia, Francia, República Checa y Hungría. Estos hoteles han sido diseñados específicamente para las **abejas silvestres**, con el apoyo de la ONG de protección de la biodiversidad Noé.



En España, Fontaneda es la marca de galletas que trabaja desde hace más de 14 años en nuestro país con el programa Harmony, y ha reforzado su compromiso con la **instalación de hasta 20 hoteles para abejas silvestres** entre 2023 y 2024.

<https://bee.harmony.info/es>



4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

PROGRAMA HARMONY AMBITION 2030

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

DATOS DE HARMONY EN ESPAÑA EN 2024



- En España, unos **120 agricultores** pertenecen al programa, cultivando aproximadamente **7.000 hectáreas** de trigo Harmony.
- Con el objetivo de preservar la biodiversidad, los agricultores españoles adheridos al Compromiso Harmony destinaron este año aproximadamente **230 hectáreas** a la plantación de flores melíferas, que favorecen la polinización y ayuda a evitar la desaparición de abejas y mariposas, dos especies imprescindibles para el equilibrio de la biodiversidad.
- Dentro de estos polinizadores, se ha observado un total de unas **15 especies diferentes de mariposas**, y se estima una población total de aproximadamente **0,1 millones de abejas**.

FONTANEDA
DESDE 1881

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

ACEITE DE PALMA

PLAN DE ACCIÓN DE ACEITE DE PALMA (POAP)

Mondelēz International sigue empeñando sus esfuerzos en conseguir un abastecimiento de aceite de palma más sostenible, desde la protección de los derechos humanos hasta la consecución de su objetivo de no deforestación en sus principales materias primas. La compañía cree que, cuando se produce y se obtiene de forma responsable, el aceite de palma tiene el potencial de beneficiar a las personas y a la naturaleza, gracias a su alta eficiencia y a su contribución al progreso socioeconómico de las zonas rurales donde se cultiva. Un abastecimiento sin deforestación contribuye, además, a reducir su huella de carbono.

Desde la publicación de su **PLAN DE ACCIÓN DE ACEITE DE PALMA (POAP)** en 2014, Mondelēz International ha trabajado con sus proveedores y con la industria para ayudar a acelerar las mejoras al respecto. Este plan responsabiliza a sus proveedores de evitar la deforestación en sus propias operaciones o cadenas de suministro. Para ello, deben cartografiar y supervisar todas las plantaciones e intervenir en caso de incumplimiento.

También se exige a los proveedores que informen sobre la trazabilidad hasta la planta de procesado y a la plantación, y realicen la **Evaluación de Comerciantes y Proveedores** de la Coalición para la Transparencia del Aceite de Palma (POTC) y unos cuestionarios anuales diseñados para los proveedores.

A partir de 2025, Mondelēz adoptará el Marco de Notificación de la Implementación (IRF) del cumplimiento de la No Deforestación, No Turba, No Explotación (NDPE) y exigirá a sus proveedores que presenten anualmente perfiles IRF verificados de NDPE. El IRF es una herramienta de información que proporciona una visión compartida y coherente del progreso hacia los compromisos NDPE a lo largo de la cadena de suministro de las empresas.

Aproximadamente el 100% de los volúmenes de aceite de palma adquiridos por Mondelēz International han sido certificados por la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO) desde 2013. En consonancia con su posición sobre la deforestación, se encuentran en la fase de transición de créditos RSPO a certificaciones físicas RSPO.

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

ACEITE DE PALMA

Dado que Mondelēz International representa menos del 0,5% de la demanda mundial total de aceite de palma, por sí solo no puede lograr la transición hacia la sostenibilidad del sector del aceite de palma.

Por ello, es participante activo en las principales organizaciones enfocadas en mejorar la cadena de suministro de aceite de palma, incluida la **Coalición Forestal Positiva** del Foro de Bienes de Consumo (CGF FPC), la **Coalición de Derechos Humanos** del Foro de Bienes de Consumo (CGF HRC), el Grupo de **Colaboración de Aceite de Palma (POCG)** y la **Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO)**.



En 2024 se han conseguido estos avances:

- Mantenimiento del **100%** del aceite de palma bajo **certificado RSPO**
- Aproximadamente el **100%** de los **proveedores** se encuentran alineados con su Plan de Acción para el Aceite de Palma
- Aproximadamente el **99%** de trazabilidad respecto de la planta de procesado, y aproximadamente el **89%** de trazabilidad respecto de la plantación.
- Cerca del **97%** de trazabilidad respecto de los bosques monitoreados en su cadena de suministro

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

PRODUCTOS LÁCTEOS

Mondelēz International considera que el bienestar animal está relacionado con el impacto climático de la ganadería lechera, considerando que los animales sanos y productivos producen menos emisiones. Por este motivo, trabaja con los ganaderos en dos frentes: **mejorar el bienestar animal y reducir las emisiones de sus ganaderías.**

BIENESTAR ANIMAL

En 2024, a nivel global, aproximadamente el **67% de su suministro de productos lácteos** se obtuvo de proveedores que seguían los estándares formales de **bienestar animal**. Su posición en materia de bienestar animal establece expectativas claras con sus proveedores e incorpora los comentarios de expertos externos para impulsar la mejora continua. Para reforzar las expectativas, mantienen un proceso de gestión que sigue y revisa a los proveedores y garantiza que se aborden temas específicos, como qué sistemas y normas de bienestar aplican los proveedores y si tienen una política de uso de antibióticos.

REDUCIR LA HUELLA DE CARBONO

En 2024, los productos lácteos representaban aproximadamente el **16% de la huella de carbono total de la compañía a nivel global**, y desde Mondelēz International están enfocados en reducirla.

Para reducir este porcentaje, trabajan con sus proveedores para reducir las emisiones de CO₂e en las granjas, centrándose en diversas prácticas, como las fuentes de alimentación, los fertilizantes, el uso de purines, la salud del rebaño y el rendimiento del forraje. El bienestar de los animales está relacionado con el **impacto climático de la ganadería lechera**, por lo que trabajan con los ganaderos para mejorarlo.

También hacen un seguimiento de las emisiones indirectas por **cambio de uso de la tierra** en el sector lácteo, derivado de las materias primas, como la soja, utilizadas en la alimentación del ganado. Entre otros retos, también implican a sus proveedores con el objetivo de apoyar iniciativas que ayuden a conseguir suministros **de piensos libres de deforestación** en todo el sector lácteo.



4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

OTROS INGREDIENTES

HUEVOS

Mondelēz International usa **huevos** como ingredientes en algunos de sus productos. La compañía se esfuerza para que, en 2027, prácticamente el 100% de su suministro de huevos a nivel mundial estén libres de jaulas (excluyendo Ucrania, Rusia y Vietnam), logrando así tener un impacto positivo en el bienestar animal, manteniendo los estándares de calidad y seguridad alimentaria. Al finalizar 2024, aproximadamente el 66% de los huevos suministrados a nivel global cumplían el objetivo.

AVELLANAS

También utiliza avellanas en la elaboración de sus productos. El cultivo y producción de avellana puede estar relacionado con el **riesgo de trabajo infantil** en las zonas de mayor producción de este fruto seco, Turquía especialmente, dado que este sector depende de trabajadores migrantes que viajan a dichas regiones de cultivo de avellanas con sus familias para trabajar en la cosecha.

Por ello, Mondelēz ha aunado fuerzas con empresas homólogas, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y los gobiernos de estas zonas de mayor producción mundial de avellana en un programa multilateral coordinado por la Asociación Europea de la Industria del Chocolate, las Galletas y la Confitería (CAOBISCO).

En 2024 se creó una plataforma dedicada a la avellana dentro de CAOBISCO. El objetivo de la plataforma será mejorar los sistemas de gestión de HREDD de los proveedores turcos y aumentar el compromiso con las partes interesadas sobre la responsabilidad de las avellanas.

CAÑA DE AZÚCAR

La producción de caña de azúcar supone un riesgo potencial para los derechos humanos. En 2024 Mondelēz inició los trabajos para desarrollar un enfoque de debida diligencia más completo para su cadena de suministro de caña de azúcar. Esta iniciativa complementa sus actuales esfuerzos globales de diligencia debida, y se espera que su implementación comience a lo largo de 2025. En diciembre de 2024, se unieron a la Coalition for Responsible Sugarcane India (CSRI), una nueva iniciativa que pretende reunir a las marcas, la sociedad civil y las partes interesadas en el sector de la caña de azúcar en la India.

4. INGREDIENTES SOSTENIBLES

DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Mondelēz International se esfuerza por garantizar que se respeten los **derechos humanos de las personas en toda su cadena de valor**, por lo que tiene la **debida diligencia en esta materia**, y se centra en aquellos aspectos clave en los que piensa que su impacto puede ser mayor.

Como se establece en su [Política de Derechos Humanos](#), sigue los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos* como marco para definir su estrategia para identificar y abordar los riesgos, y para divulgar su progreso.

Todos los años la compañía lleva a cabo una evaluación de riesgos en materia de derechos humanos en toda su cadena de valor, incluidos los proveedores de nivel 1 (prioritarios) y las cadenas de suministro de ingredientes. Utilizan los resultados de esta evaluación para priorizar la estrategia y los programas de derechos humanos del año siguiente. La evaluación realizada en 2024 confirmó que el cacao, el aceite de palma, las avellanas y la caña de azúcar son las principales prioridades en relación con el riesgo potencial para los derechos humanos.

Las Auditorías SMETA (Comercio ético de los miembros Sedex) le permiten evaluar a sus proveedores respecto de un conjunto de estándares de responsabilidad social corporativa en la industria de bienes de consumo. En 2024 se completaron 649 auditorías a los proveedores de nivel 1 (prioritarios), que cubren cerca del 98% del total a lo largo de su ciclo de tres años.

En 2024 se han hecho avances para cubrir mejor los centros de fabricación y logística de los proveedores que manipulan sus productos acabados, así como en la cadena de transporte transfronterizos para comprender mejor los riesgos a los que están expuestos los conductores.

Los esfuerzos de Mondelēz International han dado fruto a importantes avances y compromisos en materia de protección de los Derechos Humanos en durante los últimos años. Muchos de estos resultados se encuentran detallados en *el Snacking Made Right Report 2024*.

5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO



Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

INTRODUCCIÓN

Mondelēz International reafirma su compromiso con la promoción de la transparencia, la integridad y la ética en todas sus operaciones a nivel global. Reconociendo la corrupción y el soborno como **amenazas** significativas para la sociedad y el ámbito empresarial, la compañía ha implementado un marco robusto de políticas y medidas diseñadas para prevenir y combatir estas prácticas de manera efectiva.

Para asegurar los más altos estándares de conducta ética, Mondelēz International ha establecido los siguientes elementos clave:

- **Código de Conducta:** Un código de conducta exhaustivo tanto para empleados como para proveedores, que define las expectativas de comportamiento ético y profesional.
- **Políticas Internas:** Una serie de políticas internas detalladas que establecen normas de funcionamiento específicas, como puede ser la Política de Prevención de la Corrupción y el Soborno, la Política contra el blanqueo de capitales, y la Política para regular las interacciones con funcionarios públicos y gubernamentales.

Existe un portal web de fácil acceso que proporciona a los empleados todos los recursos necesarios para comprender y cumplir con el Código de Conducta y las Políticas Internas de la empresa.
- **Plan de Formación y Concienciación:** Un plan de formación diseñado para garantizar que todos los empleados, tanto a nivel global como a nivel local, conozcan y comprendan el Código de Conducta y las Políticas Internas. La compañía prioriza la formación y la concienciación de sus empleados como un componente esencial de su programa de cumplimiento. Se realizan sesiones de formación periódicas, tanto online como presenciales, complementadas con cuestionarios para asegurar la comprensión y la aplicación de los principios establecidos.
- **Canal de Denuncias:** En cumplimiento con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Mondelēz International ha establecido un canal anónimo de denuncias. Un canal confidencial que permite a empleados, proveedores y otras partes interesadas denunciar de manera segura cualquier comportamiento sospechoso, irregularidades, incumplimientos legales o infracciones de las políticas de la empresa.
- **Portal Web de Diversidad, Equidad e Inclusión:** Mondelēz International cuenta con un portal web dedicado a la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) como un recurso centralizado para el cumplimiento y la información al respecto.

5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

COMPLIANCE Y CÓDIGO DE CONDUCTA

Mondelēz International tiene un fuerte compromiso global para asegurar un estricto cumplimiento del marco normativo en el que opera y la realización de todo el trabajo bajo los máximos estándares de integridad y ética.

Su **programa global de cumplimiento e integridad** ayuda a guiar a sus empleados a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables mientras realizan negocios en todo el mundo. También enfatiza cuán importante es para la compañía actuar con integridad y tomar decisiones éticas para el negocio, accionistas, empleados y consumidores, ya que su confianza es fundamental para el éxito de Mondelēz.

Mondelēz International ha desarrollado un exhaustivo **Código de Conducta**, que establece los principios y estándares éticos de obligado cumplimiento para todos los miembros de la organización, y debe ser firmado por los trabajadores antes de comenzar su empleo. Se trata de una parte clave de su programa de cumplimiento e integridad. Aborda específicamente la lucha contra la corrupción y el soborno, e incluye un conjunto de valores y compromisos que abordan prácticas éticas y legales para casi todos los aspectos de su negocio. Se enfoca en la responsabilidad personal que cada empleado tiene para realizar negocios legal y éticamente.



Este Código de Conducta pasó por una importante y exhaustiva actualización en 2019 y, durante los años siguientes, incluido el 2024, se ha seguido trabajando para transmitir y enfatizar los diez compromisos que reflejan los valores de la compañía. Su finalidad es guiar sus decisiones a la hora de hacer negocios, dejando como siempre patente el compromiso de Mondelēz International de hacer el cumplimiento normativo y la integridad parte de su cultura corporativa. En 2024, se llevó a cabo una auditoría interna en Mondelēz España en colaboración con un despacho externo, en la que se evaluaron exhaustivamente todos los controles implementados en la organización. El objetivo de dicha auditoría fue analizar el Modelo de Organización y Gestión de la compañía, así como verificar el cumplimiento de las medidas de Cumplimiento Normativo implementadas, con especial énfasis en la prevención de riesgos y delitos.

La auditoría culminó con la emisión de un Informe Final, el cual concluyó que el Modelo de Prevención de Delitos de la empresa es suficiente y eficaz para mitigar los riesgos asociados y cumplir con los estándares de cumplimiento normativo vigentes.

5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Para fortalecer aún más la lucha contra la corrupción, la compañía ha desarrollado un **Manual de Modelo de Prevención de Delitos**. Este establece los procesos y las medidas de control interno que se deben seguir para prevenir y detectar actividades delictivas, incluyendo corrupción y soborno. Este modelo de prevención de delitos se aplica en toda la organización, y es revisado y actualizado periódicamente para adaptarse a los cambios en la legislación y las mejores prácticas.

Siguiendo el compromiso que Mondelēz International tiene con el cumplimiento normativo y el control efectivo de sus procesos, las entidades que forman Mondelēz España aprobaron la implementación de un **Modelo de Prevención de Delitos específico para nuestro país**.

En este, se han identificado y analizado uno a uno los riesgos penales asociados a las actividades de Mondelēz España, y se ha aprobado una estructura de responsabilidad sobre el mismo y un contexto de control de procedimientos empresariales periódico. En concreto, se ha acordado realizar una revisión del Modelo de Prevención de Delitos cada dos años, salvo que exista algún tipo de cambio significativo que justifique que se lleve a cabo esta revisión con una frecuencia inferior.

En vista de los riesgos identificados, Mondelēz España ha reforzado su firme compromiso con el cumplimiento de la normativa de defensa de la competencia, garantizando una actuación plenamente legal y ética en todos los mercados en los que opera. Además de contar con políticas y procedimientos internos específicos, se imparten formaciones obligatorias al equipo de Ventas y al equipo de Marketing, en las que se detallan las directrices aplicables, se identifican las conductas constitutivas de infracción y se deja claro que estas están estrictamente prohibidas dentro de la organización. Asimismo, se ofrecen sesiones formativas periódicas al resto de las áreas de la compañía, incluso a aquellas que no están directamente expuestas en su operativa diaria, con el fin de asegurar un conocimiento transversal de la normativa. Estas formaciones son coordinadas por el Departamento Legal, tanto a nivel local como global.

Además, en 2024 se revisó la estructura del **Comité de Compliance** encargado de dar soporte y apoyo al *Regional Compliance Officer*, con funciones de gestión y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos y de la gestión de las actividades relacionadas en materia de *Compliance* Penal. Mientras se revisa dicha estructura, el departamento legal está asistiendo al *Regional Compliance Officer* dando el soporte y el apoyo necesario en sus funciones.

Toda la documentación relacionada relativa el Modelo de Prevención de Delitos se encuentra almacenada en un repositorio a disposición del Comité de *Compliance* y de los miembros de los órganos de administración de cada una de las sociedades españolas con los controles de acceso oportunos.

5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Mondelēz International, en el ejercicio de su actividad empresarial, manifiesta su firme compromiso con el cumplimiento de la legalidad vigente y con los más altos estándares éticos y de integridad corporativa, tanto a nivel nacional como internacional. En particular, se adhiere a lo dispuesto en el Código Penal español (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), así como a otras normas relevantes de carácter extraterritorial, tales como la U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) y la UK Bribery Act.

La compañía actúa con absoluta transparencia, integridad y honestidad en sus relaciones con las administraciones públicas, sus funcionarios, socios comerciales, competidores y la sociedad en su conjunto. En consecuencia, queda terminantemente prohibido el pago de sobornos o de cualquier tipo de pago de facilitación, sin excepción.

Mondelēz International dispone de una **Política Corporativa específica en materia de Prevención de la Corrupción y el Soborno**, la cual establece la prohibición expresa de efectuar, ofrecer, autorizar o prometer —directa o indirectamente, ya sea mediante empleados, agentes o terceros que actúen en nombre de la compañía— pagos, entregas de dinero u otras ventajas de cualquier naturaleza, ya sea a funcionarios públicos o a particulares, cuando ello constituya una conducta ilícita o genere una ventaja comercial indebida.

Asimismo, dicha Política regula y prohíbe expresamente la entrega o aceptación de regalos, atenciones o actividades de entretenimiento —incluyendo invitaciones o cualquier manifestación de hospitalidad— cuando su finalidad sea influir de manera indebida en la actuación de un tercero o pueda interpretarse como tal.



En su compromiso con la legalidad y las buenas prácticas empresariales, la compañía imparte de forma obligatoria a toda su plantilla un programa de formación interna en materia de Prevención de la Corrupción y el Soborno, con el fin de garantizar el conocimiento y cumplimiento efectivo de esta normativa.

5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

BLANQUEO DE CAPITAL

Mondelēz cumple escrupulosamente con la normativa aplicable en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, y tiene además establecida una **Política contra el Blanqueo de Capital**.

Mondelēz no acepta de ninguna forma pagos que puedan ocultar la naturaleza, ubicación, fuente, propiedad o control de los ingresos o bienes procedentes de una actividad delictiva. Tampoco realiza pagos a una entidad distinta de aquella con la que contrata bienes o servicios, sin la aprobación pertinente.

La compañía establece claramente en su **Política contra el Blanqueo de Capital** los procedimientos a seguir antes de establecer una nueva relación con un cliente. Concretamente se indican los mecanismos de control y aprobaciones pertinentes para determinar si un nuevo cliente es una entidad legal existente, una empresa con que realiza operaciones comerciales legítimas, es solvente y no figura en una lista restringida.



Dicha Política establece también las formas de pago que Mondelēz puede aceptar de sus clientes y las que la propia compañía puede realizar, para prevenir el blanqueo de capitales. Además, los registros de los clientes de Mondelēz se auditan de forma continua.

La compañía se compromete a cumplir las obligaciones de cumplimiento relacionadas con las sanciones en sus actividades empresariales, que se establecen en la **Política de Sanciones**. Además, su **Política de Aduanas y Legislación Comercial**, aborda con más detalle el movimiento transfronterizo de mercancías, asegurándose que la circulación de mercancías a través de las fronteras internacionales cumple todas las leyes y reglamentos aplicables.

5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

INTERACCIÓN CON GOBIERNOS / FUNCIONARIOS PÚBLICOS



Mondelēz International y sus representantes actúan con plena integridad y en estricto cumplimiento de la legislación y normativa aplicable en todas sus interacciones con funcionarios públicos. Bajo ninguna circunstancia se busca ejercer influencia indebida ni se toleran prácticas que puedan comprometer la transparencia o la legalidad en dichas relaciones.

La compañía dispone de procesos formales y claramente definidos para la participación en licitaciones públicas, que deben ser revisados rigurosamente por todos los empleados involucrados. Asimismo, es obligatorio cumplir con la totalidad de los términos y condiciones establecidos en los contratos suscritos con entidades públicas, siempre dentro del marco legal vigente.

En este contexto, Mondelēz International ha desarrollado una Política Corporativa de Interacción con Funcionarios Públicos, la cual establece directrices claras y mecanismos de control en torno a cuatro áreas clave de interacción con gobiernos y organismos públicos:

- *Lobbying* y relaciones institucionales
- Obsequios y entretenimiento
- Contribuciones políticas
- Participación en procesos de contratación pública

Esta política no solo detalla las reglas específicas para cada tipo de interacción, sino que también establece los procedimientos de aprobación interna necesarios, garantizando así que cualquier actuación en estas materias se realice de manera ética, transparente y conforme a los más altos estándares de cumplimiento normativo.

5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

SPEAK UP/REPORTE

Mondelēz International fomenta una cultura de integridad y cumplimiento, esperando de todos sus empleados una actuación proactiva y responsable. En este sentido, se anima a comunicar, de buena fe, cualquier conducta que pueda suponer una infracción legal, normativa o de las políticas y procedimientos internos de la compañía. La organización dispone tal como se ha señalado anteriormente de una **Política de Denuncias** específica, que recoge expresamente el deber de los empleados de informar sobre cualquier irregularidad de la que tengan conocimiento directo o indirecto.

En el marco del proceso de mejora continua, durante el ejercicio 2024 un despacho externo e independiente llevó a cabo una auditoría sobre el funcionamiento del **Canal de Denuncias**, de manera que desde la compañía revisaron y reforzaron los procedimientos y garantías aplicables tanto a la tramitación de las denuncias como a las investigaciones internas derivadas. Asimismo, se implementaron adicionales formalidades organizativas en relación con la designación de responsables, así como se implementaron medidas para asegurar la eficacia del sistema en el conjunto de las entidades que integran el Grupo Mondelēz en España.

En consecuencia, a lo largo de 2024 se procedió a la revisión y actualización de la **Política de Gestión del Canal de Denuncias y del Procedimiento de Investigación Interna**, con el objetivo de adaptarlos a los estándares exigidos en dicho informe, encontrándose ambos documentos actualmente en fase de aprobación formal.



Durante el ejercicio 2024, todas las comunicaciones recibidas a través del Canal de Denuncias de Mondelēz España fueron gestionadas con la debida diligencia, siendo objeto de análisis riguroso y, en su caso, de la adopción de las medidas correctoras oportunas. Como resultado de dichas actuaciones, **no se identificó ninguna infracción de la normativa aplicable, de las políticas internas de la compañía ni del Código de Conducta, ni tampoco vulneraciones de los derechos humanos.**

5. LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

PORTAL DE COMPLIANCE EN LA INTRANET

Mondelēz International pone a disposición de todos sus empleados un **portal específico de Compliance** a través de la Intranet corporativa, diseñado con un acceso fácil, intuitivo y completamente disponible para toda la organización. Este portal centraliza los principales recursos en materia de cumplimiento normativo, incluyendo el Código de Conducta y todas las Políticas de *Compliance* vigentes.

A través de este canal, los empleados cuentan con acceso directo a las siguientes herramientas clave:

- Conjunto completo de Políticas de *Compliance* actualizadas.
- Línea telefónica y sitio web de la Plataforma de Integridad de Mondelēz International, disponible para consultas y reportes.
- Canal habilitado para la formulación de dudas relacionadas con *Compliance*, así como para el reporte de posibles incumplimientos.
- Mecanismo específico para la declaración de potenciales conflictos de interés.
- Enlace a una plataforma externa e independiente que permite reportar, de forma confidencial y anónima, cualquier caso o sospecha de incumplimiento normativo.

Complementariamente, la Intranet incluye el portal “My LCS” (en 2024, llamado ‘My CLA’), un espacio dedicado a la formación continua en materia de *Compliance*, donde los empleados pueden acceder a contenidos formativos, recursos prácticos y módulos específicos orientados a fortalecer la cultura ética y de cumplimiento dentro de la compañía.



6. SOCIEDAD



Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



6. SOCIEDAD

PURPOSE DAY – 6ª EDICIÓN

Purpose Day ("Día de nuestro Propósito") es una ocasión especial en la que, cada año, los equipos de Mondelēz International a nivel global celebran, reflexionan y, sobre todo, rinden homenaje al propósito de la compañía: empoderar a las personas a practicar el *snacking* correctamente.

En esta sexta edición del Purpose Day, se puso el foco en animar a los empleados a disfrutar de un momento de celebración, centrándose en reflexionar sobre lo que nos hace sentir verdaderamente orgullosos de formar parte de Mondelēz, bajo el lema **#ProudToBeMDLZ**.

De este modo, el 1 de octubre, sus **empleados**, formaron parte de un evento global interno celebrado con motivo del Purpose Day a través de Teams, donde participaron algunos de sus líderes, como Dirk Van de Put, CEO de la compañía, entre otros.

¡VEN A DISFRUTAR DEL GLOBAL PURPOSE DAY TOWN HALL EN EL GARDEN!

COMO YA SABÉIS, EL MARTES 1 DE OCTUBRE A LAS 14.00H (HORA PENINSULAR) TENDRÁ LUGAR EL TOWN HALL GLOBAL CON MOTIVO DE NUESTRO PURPOSE DAY 2024. EL PURPOSE DAY ES UNA OCASIÓN ESPECIAL PARA QUE CADA AÑO CELEBREMOS, REFLEXIONEMOS Y, SOBRE TODO, RINDAMOS HOMENAJE A NUESTRO PROPÓSITO: EMPODERAR A LAS PERSONAS A PRACTICAR EL SNACKING CORRECTAMENTE.

HEMOS RESERVADO EL GARDEN DE NUESTRAS OFICINAS PARA QUE TODOS AQUELLOS QUE ESTEMOS EN LA OFICINA PODAMOS VERLO JUNTOS DESDE AHÍ.

¡ANÍMATE A VENIR VESTIDO DE MORADO PARA DEMOSTRAR TU ORGULLO MDLZ! ESTE AÑO EL TEMA DEL PURPOSE DAY ES **#PROUDTOBEMDLZ**

¡OS ESPERAMOS!

PARA AVERIGUAR QUE NO ESTÁS EN LA LISTA, PUEDES UNIRTE A LA SESIÓN TAMBIÉN DE FORMA VIRTUAL A TRAVÉS DE ESTE ENLACE DE TEAM:

JOIN US FOR OUR GLOBAL TOWN HALL TUE, OCTOBER 1 AT 7AM CT

DIRK VAN DE PUT

CLICK THE LINK ABOVE TO JOIN

¡NUEVA OPORTUNIDAD DE VOLUNTARIADO!
CHANGEMAKERS x PURPOSE DAY

DESPUÉS DE RETOMAR NUESTRAS COLABORACIONES CON COMEDORES SOCIALES EN MAYO, TRAEMOS UNA NUEVA OPORTUNIDAD PARA HACER UNA DIFERENCIA SIGNIFICATIVA EN LA VIDA DE QUIENES MÁS LO NECESITAN Y CONTRIBUIR A NUESTRA COMUNIDAD DE UNA MANERA TANGIBLE.

EL COMEDOR SOCIAL - CENTRO DE DÍA LUZ CASANOVA NOS INVITA A AYUDARLES EN SUS LABORES EL PRÓXIMO LUNES 21 DE OCTUBRE, DE 11.45H A 14.15H, EN LA CALLE DE JOSÉ MARAÑÓN 156, (CHAMBERÍ, MADRID) ¿TE APUNTAS?

¡SÓLO 2 PLAZAS DISPONIBLES!

*NECESITAMOS EL MÁXIMO COMPROMISO DE CONTAR CON LAS 2 PERSONAS VOLUNTARIAS ESENCIAL E INDISPENSABLE PARA...

VOLUNTARIADO
CHANGEMAKERS x PURPOSE DAY

EL BANCO DE ALIMENTOS DE MADRID NOS INVITA A AYUDARLES A CLASIFICAR Y EMPAQUETAR ALIMENTOS EL PRÓXIMO JUEVES 10 DE OCTUBRE, DE 9.30H A 13.30H, EN SU SEDE DE ALCALÁ DE HENARES (BULEVAR BUENOS AIRES, 3. POLÍGONO INDUSTRIAL CAMPORROSO. ALCALÁ DE HENARES. MADRID). ¿TE APUNTAS?

15 PLAZAS DISPONIBLES

Descubre todos los detalles y reserva tu plaza [aquí](#) antes del 4 de octubre

Tendrás que crear una cuenta en la plataforma para inscribirte en la actividad. Una vez se llenen las plazas, el sistema te añadirá a la lista de espera automáticamente.

ESTA ACTIVIDAD SE ENMARCA BAJO LA CELEBRACIÓN DE NUESTRO PURPOSE DAY (1 DE OCTUBRE), HITO ANUAL DURANTE EL QUE RENDIMOS HOMENAJE A NUESTRO PROPÓSITO Y LOS VALORES POR LOS QUE NOS REGIMOS EN NUESTRA VIDA DIARIA EN MDLZ. UN MOMENTO DE REFLEXIÓN Y CELEBRACIÓN, CENTRADO EN LO QUE NOS HACE SENTIR VERDADERAMENTE ORGULLOSOS DE FORMAR PARTE DE MDLZ. POR ESTE MOTIVO, DESDE EL EQUIPO GLOBAL HAN ORGANIZADO UN TOWN HALL GLOBAL EL 1 DE OCTUBRE. ¡NO TE LO PIERDAS! NO SE TRATA DE LA IMITACIÓN DE TU CARRERA, SINO DE CONECTAR CON EL GRUPO DE CAL

#PROUDTOBEMDLZ

En España, además, a través del programa de voluntariado de la compañía, **MDLZ Changemakers**, se organizó una actividad de voluntariado en el **Banco de Alimentos de Madrid** y otra en la **Fundación Luz Casanova**, para seguir marcando una diferencia significativa en la vida de quienes más lo necesitan y contribuir a la comunidad de manera tangible.

6. SOCIEDAD

GREEN WEEK

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



Como parte de **su compromiso global con la sostenibilidad**, uno de los pilares fundamentales de su **estrategia**, Mondelēz International celebró internamente **The Green Space** (El Espacio Verde), coincidiendo con el Día Mundial del Medio Ambiente, celebrado el 5 de junio de 2024. Durante esa semana, sus **empleados** tuvieron la oportunidad de asistir a actividades o sesiones globales y locales, en las que se trataron diversos aspectos alrededor de la **sostenibilidad**.

Desde el equipo global, se organizó una sesión, dirigida por Chris McGrath, *Chief Impact & Sustainability Officer*, en la que se celebró un debate en directo con algunos líderes de Mondelēz para compartir los mejores casos prácticos de sostenibilidad, que demuestran cómo desde la compañía utilizan el poder de sus marcas para hacer realidad la sostenibilidad, tanto para clientes como consumidores.

En **España** se organizó una actividad local para que los empleados pudieran demostrar su compromiso con el medioambiente. **Durante la semana del 3 al 7 de junio de 2024**, Mondelēz les retó a realizar una **acción diaria en favor de la sostenibilidad**. El empleado que llevase a cabo el reto cumpliendo todos los requisitos, podía entonces participar en un concurso interno para ganar un pack de artículos sostenibles.

Asimismo, a través del programa de voluntariado de la compañía, **MDLZ Changemakers**, el 6 de junio se organizó en Madrid una actividad de voluntariado sostenible en la que **más de 50 empleados** acudieron al Embalse de Valmayor para, de la mano de **SEO/Birdlife**, realizar una actividad de lucha contra la basuraleza.

THE GREEN SPACE 2024... ¡YA ESTÁ AQUÍ!

Este año, para celebrar el día Mundial del Medio Ambiente, el próximo 5 de junio, MDLZ ha organizado **THE GREEN SPACE** (El Espacio Verde). Con motivo de ello y con el objetivo de hacer de la sostenibilidad una realidad, durante la primera semana de junio tendrán lugar algunas iniciativas locales y globales, a las que os invitamos a participar:

3-7 DE JUNIO: RETO 5 DÍAS, 5 ACCIONES PARA CUIDAR EL MEDIOAMBIENTE:

Desde España hemos organizado una actividad local para que demostréis vuestro compromiso con el medioambiente. Con el objetivo de ser aún más responsables y sostenibles con el medioambiente, os retamos a realizar **UNA ACCIÓN DIARIA EN FAVOR DE LA SOSTENIBILIDAD** durante la semana del 3 al 7 de junio. Si lleváis a cabo el reto cumpliendo todos los requisitos, podéis participar en un concurso. **RECIBIRÉIS UNA COMUNICACIÓN CADA DÍA DURANTE LA SEMANA QUE VIENE PARA IR CUMPLIENDO LOS RETOS DIARIOS**, así como todos los detalles en relación.

CADA PEQUEÑA ACCIÓN ES IMPORTANTE PARA CUIDAR NUESTRO PLANETA

¡ANÍMATE A PARTICIPAR!
HABRÁ SORPRESAS PARA LOS GANADORES...

5 JUNIO: SESIÓN GLOBAL CON CHRIS MCGRATH:

Desde global, como parte de **THE GREEN SPACE**, han organizado una sesión (en inglés), dirigida por Chris McGrath, *Chief Impact & Sustainability Officer*, en la que se abrirá un debate en directo con algunos líderes de MDLZ para compartir los mejores casos prácticos de sostenibilidad, que demuestran cómo utilizamos el poder de nuestras marcas para **hacer realidad la sostenibilidad**, tanto para los clientes y consumidores, como para la compañía.

PRESENTADORA

CHRIS MCGRATH
SVP, Chief Impact & Sustainability Officer

PARTICIPANTES

MARY C SATIE
President, Brazil

SILVIA BARLIANI
VP of Managing Director, Italia

Ya deberías tener la invitación agendada en tu calendario. Si no fuera así, por favor, ponte en contacto con el equipo local de CGA.

¿Quieres demostrar tu orgullo sostenible?
Descarga **AÚJ** los **FONDOS DE TEAMS** de The Green Space y utilízalos en tus reuniones.

¡JÚNETE A ESTAS DOS ACTIVIDADES Y CELEBRA CON NOSOTROS EL MEDIO AMBIENTE!

Además, el 6 de junio algunos empleados ubicados en Madrid acudirán al Embalse de Valmayor para, de la mano de SEO Birdlife, realizar una actividad de lucha contra la basuraleza. Go, MDLZ Changemakers!

6. SOCIEDAD

IMPACTO EN LA SOCIEDAD



Mondelēz International se esfuerza por conseguir un impacto positivo en las comunidades en las que vive y trabaja.

A través de su programa **Mondelēz International Changemakers**, la compañía dona **recursos, tiempo y talento** de sus empleados para colaborar en causas destinadas a la lucha contra el hambre, proteger el medioambiente, apoyar a colectivos vulnerables, promocionar hábitos de vida saludables o a la sensibilización de temas claves.

El programa está diseñado para que los empleados, una vez enfundados en sus camisetas de voluntarios, **desempeñen un papel directo y de impacto a través de su implicación individual y personal** que supongan una diferencia real en dichas comunidades.

EN 2024, EN MONDELÉZ INTERNATIONAL A NIVEL GLOBAL*:

- Unos **9.000 empleados** de la compañía han invertido aproximadamente **40.000 horas** de servicio a causas benéficas en las comunidades en las que viven o trabajan.
- Se han donado aproximadamente **48 millones de dólares** estadounidenses, entre donaciones económicas y donaciones en especie.

*Snacking Made Right Report 2024



EN 2024, EN MONDELÉZ ESPAÑA:

- Cerca de **170 empleados** de la compañía han invertido cerca de **555 horas** de servicio a causas benéficas en las comunidades en las que viven o trabajan.
- Se han donado aproximadamente **332.970 euros**, entre donaciones económicas y donaciones en especie a Bancos de Alimentos, Cruz Roja y otras entidades.



(Algunas organizaciones con las que se trabajó en 2024 en España)

6. SOCIEDAD

IMPACTO EN LA SOCIEDAD

En **España**, bajo el programa **MDLZ Changemakers**, la compañía cuenta con el apoyo de un grupo de empleados denominados los **“Champions del voluntariado”**, que son aquellos que se encargan de identificar, promover y coordinar las actividades de voluntariado realizadas en nuestro país.

A lo largo del 2024, en España se organizaron nueve actividades de voluntariado con la colaboración de diferentes colectivos de empleados de la compañía. Algunas de las acciones consistieron, entre otras, por ejemplo, en:

- Dos jornadas de deporte inclusivo, una en Barcelona con la Fundación FDI y la Asociación Aprodisa, y otra en Madrid de la mano de la Fundación Prodis, fomentando la participación activa de personas con discapacidad intelectual.
- Colaboración junto a la organización SEO/Birdlife en una jornada dedicada a luchar contra la basuraleza, promoviendo la sostenibilidad y el cuidado del entorno natural en Embalse de Valmayor.
- Preparación de kits con material escolar para que los niños que más lo necesitaban pudieran contar con él durante el curso escolar de la mano de Cruz Roja de Madrid.
- En el Centro de Acogida e Integración Social Santiago de Masarnau de la Sociedad San Vicente de Paúl en España y en la Fundación Luz Casanova algunos empleados ayudaron en el servicio de comidas para personas en situación de riesgo.
- Visitas a algunas de las residencias del grupo Amavir, tanto en Madrid como en Barcelona, para acompañar a sus mayores a través de actividades lúdicas, como partidas de bingo o coros de villancicos.



Con estas y otras acciones, de forma directa e indirecta, Mondelēz España contribuye a crear beneficios en el entorno local en el que se encuentra.

6. SOCIEDAD

IMPACTO EN LA SOCIEDAD: ESPECIAL DANA

Desde la compañía se considera importante responder a las catástrofes naturales y humanitarias en las comunidades en las que opera. De esta forma, con motivo de las trágicas inundaciones que tuvieron lugar en octubre 2024 en distintas zonas del este de España, desde **Mondelēz España** llevaron a cabo múltiples actividades en apoyo de los afectados por los efectos devastadores de la DANA:

- **Cruz Roja** habilitó para Mondelēz una plataforma de recaudación de fondos que recibió las donaciones económicas individuales de empleados de toda Europa para contribuir con su labor de ayuda a los afectados por la DANA. Una vez finalizado el plazo se recaudaron **13.181 euros**, aportaciones que se vieron duplicadas por Mondelēz España, multiplicando x2 el beneficio de cada donación (en total, **26.362 euros**), y sumando así una cifra total de **39.543 euros** entre lo donado por los empleados y lo donado por la compañía.



- De estos más de 13.000 euros, **1.850 euros** provenían de beneficios conseguidos en un **Mercadillo Solidario de Navidad** que Mondelēz celebró el 12 de noviembre en sus oficinas de Madrid de la mano de sus Champions de **MDLZ Changemakers**, donde, además de contar con algunas de las ONGs con las que colaboran habitualmente, también contaron con un stand de Mondelēz con artículos muy especiales de sus marcas. Vía 'stand MDLZ', se recaudaron un total de **3.547 euros**: 1.697€ en efectivo a través de compras físicas y 1.850€ en transferencias directas a la plataforma de Cruz Roja provenientes de compras físicas o pujas digitales.



6. SOCIEDAD

IMPACTO EN LA SOCIEDAD: ESPECIAL DANA

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

- El 9 de diciembre **Cruz Roja acudió a un acto en las oficinas centrales** en Madrid para hacerles entrega oficial del dinero recaudado a través de las distintas acciones llevadas a cabo entre Mondelēz España y sus empleados en favor de los afectados por la DANA. Durante este acto se entregó además lo recaudado en efectivo a través de mercadillos solidarios.
- Asimismo, siguiendo las indicaciones recibidas por el Banco de Alimentos de Valencia, con sus almacenes desbordados, desde Mondelēz se llevaron a cabo **donaciones de producto a Bancos de Alimentos** de diferentes ciudades, que se coordinaron con Valencia para el envío de productos según necesidades y en los plazos que estimasen convenientes.
- Por parte de sus **fábricas**, también se procedió a la **donación de mascarillas y otros artículos prioritarios** para las zonas afectadas. Asimismo, desde la planta de Viana se realizó una **donación de 5.000 euros al Ayuntamiento de Aldaia** (Valencia), una de las zonas más afectadas, para apoyar en la labor de ayuda.



- Adicionalmente, desde Mondelēz se apoyaron en su **equipo de fuerza de ventas de la zona de Levante**, desplegado en la zona y comprometido e involucrado con la causa, para poder identificar las necesidades sobre el terreno y así reunir algunos de los recursos más urgentes. De hecho, la compañía organizó en noviembre una **'Operación DANA'** que se llevó a cabo en oficinas, plantas y ventas para recoger estos artículos de emergencia (botas de agua, desinfectantes y mascarillas, entre otros), para que sus compañeros pudieran entregárselo a personas afectadas de la zona de Valencia como Paiporta, Catarroja, Sedaví, Alcacer o Aldaia.



6. SOCIEDAD

PATROCINIOS Y OTRAS ASOCIACIONES EN TÉRMINOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT

En **España**, la marca **Príncipe**, con el objetivo de fomentar un estilo de vida activo y equilibrado, así como disfrutar del deporte en familia para conectar a las distintas generaciones y crear recuerdos memorables, continuó en 2024 con su iniciativa '**Príncipe Sports Academy**', para la cual, un año más, se unió a través de un contrato de patrocinio con las prestigiosas academias de deporte *Rafa Nadal Academy by Movistar*, *Vicente del Bosque Football Academy* y *Movistar Estudiantes Academy*.



Gracias a la alianza con estas tres instituciones líderes en valores deportivos, los consumidores tenían la oportunidad de disfrutar del deporte de una forma muy especial junto a sus familias y de la mano de grandes profesionales. De este modo, desde Príncipe buscaban unir a las distintas generaciones a través del deporte, fomentando los vínculos familiares, de la misma forma que sus galletas invitan a las familias a compartir momentos de felicidad juntos, generación tras generación.

A través de esta iniciativa, la marca sorteó diferentes *experiencias de la mano de sus tres colaboradores para vivir el deporte en familia en la Rafa Nadal Academy by Movistar* en Mallorca, en la academia de Movistar Estudiantes en Madrid o en el campus de fútbol de Vicente del Bosque en Mallorca.

6. SOCIEDAD

PATROCINIOS Y OTRAS ASOCIACIONES EN TÉRMINOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



Asimismo, la marca **Milka en España** se unió a Cruz Roja para lanzar una iniciativa destinada a tratar de ayudar a combatir la soledad no deseada, bajo el lema '**Ternura Contra la Soledad**'. Conscientes de la problemática, unieron sus fuerzas para dar visibilidad a este problema, tratar de concienciar a la sociedad sobre la importancia de la empatía y la solidaridad, y promover los pequeños grandes gestos de ternura que pueden ayudar a aliviarla.

Para visibilizarla, se buscó transmitir un mensaje poderoso sobre la soledad no deseada mediante historias reales contadas a través de un impactante vídeo. Testimonios conmovedores y auténticos que sirven como recordatorio de que la soledad puede afectar a cualquier persona.

La elección de Cruz Roja como aliado no fue casualidad. Con su programa '**Te Acompaña**', la organización ha estado abordando este desafío desde 2022, ofreciendo un espacio seguro para aquellos que necesitan compañía. En este sentido, **Milka** contribuyó con una **donación de 100.000€** al programa. Dicha donación permitió dotarlo de recursos adicionales, ampliando así su capacidad para ayudar a más personas que sufren de soledad no deseada.



Mondelēz España pertenece a distintas y numerosas asociaciones de la industria, con las que se trabaja y colabora en múltiples áreas de actuación. En este informe se han enumerado aquellas que están directamente ligadas a cuestiones de ESG.

6. SOCIEDAD

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Mondelēz International tiene claramente definidas sus políticas en relación a todos sus proveedores a lo largo de la cadena de valor. En el “[Supplier Information Center](#)” están definidos todos los requisitos que deben cumplir sus proveedores para:

HOGAR /

CENTRO DE INFORMACIÓN DE PROVEEDORES

Estimado socio proveedor:

En Mondelēz International, nos inspira ir más allá para liderar el futuro de los snacks en todo el mundo. En este camino para empoderar a las personas a consumir snacks saludables, nos centramos en construir alianzas sólidas y mutuamente beneficiosas con nuestros proveedores. Como organización dinámica e innovadora de Gestión Global de Proveedores, nuestro objetivo es garantizar los más altos estándares de ética, seguridad, calidad y colaboración dentro de nuestra Cadena de Suministro, para garantizar y mejorar la satisfacción de nuestros clientes. Para ello, esperamos de nuestros proveedores y socios un compromiso con el liderazgo en costes, la generación de valor y el crecimiento mutuo, basado en los siguientes principios fundamentales:

- Asegurar un comportamiento ético e integral a través del **Código de conducta de los proveedores**.
- Cumplir con toda la regulación local, regional y global.
- Proporcionar innovación que les proporcione ventajas competitivas.
- Asegurar la seguridad alimentaria, la mayor calidad de los productos, las entregas en plazo y los precios más competitivos.
- Contribuir con sus esfuerzos en materia de **diversidad, inclusión social y sostenibilidad**.

Nuevos proveedores

Para nosotros, es fundamental mantener relaciones comerciales sanas, éticas y centradas en la calidad. Si le interesa trabajar con Mondelēz International, le rogamos que se familiarice con nuestras directrices y expectativas en materia de Código de Conducta, Calidad y Desempeño.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES Y SOCIOS

EXPECTATIVAS DE CALIDAD DEL PROVEEDOR

EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO DEL PROVEEDOR

Proveedores actuales

Si es un proveedor actual de Mondelēz International, haga clic a continuación para encontrar todas nuestras políticas y requisitos para proveedores.

TODAS LAS POLÍTICAS Y REQUISITOS DE LOS PROVEEDORES

A través de esta página, proveedores nuevos y actuales pueden encontrar información actualizada acerca de las políticas de Mondelēz International, y, en concreto, aquellas relativas al Código de Conducta, de obligada aceptación y cumplimiento para proveedores;

y a la **Política de Derechos Humanos**, que trata temas como el rechazo del trabajo infantil y trabajo forzoso, promueve el trabajo digno, y prohíbe la discriminación y el acoso en todas sus facetas.

6. SOCIEDAD

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Una de las medidas que está aplicando Mondelēz International para asegurar el cumplimiento de sus políticas de contratación con los proveedores en toda la cadena de valor es la iniciativa **AIM-Progress (PROGrama for RESponsible Sourcing)**, de la cual es miembro fundador.



Esta iniciativa respalda un conjunto común de **estándares de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** e impulsa la eficiencia en la mejora del rendimiento para la industria de bienes de consumo.

Si bien hay varios protocolos de auditoría reconocidos por AIM-Progress, Mondelēz International se ha decantado por auditorías de estilo SMETA (Sedex* Member Ethical Trade Audit).



**SEDEX significa Supplier Ethical Data Exchange*

SMETA es una metodología de auditoría que proporciona una recopilación de las mejores prácticas de técnicas de auditoría ética. Está diseñado para realizar auditorías de alta calidad que abarcan todos los aspectos de la práctica empresarial responsable, cubriendo cuatro áreas de **Trabajo, Salud y Seguridad, Medio Ambiente y Ética Empresarial**.

Así, la compañía protege los intereses de Mondelēz International y los de sus consumidores.

Objetivo global para 2025:

100% de los **proveedores** prioritarios auditados en un ciclo de tres años.

En 2024 aproximadamente el **96%** de sus centros de producción (vs. 91% en 2023), y el **98%** de sus proveedores prioritarios (vs. 90% en 2023), habían completado una auditoría SMETA en los últimos tres años.

**Nota: Al depender estos datos del grupo Mondelēz International a nivel global, no se cuenta desde España con los resultados de dichas auditorías realizadas*

6. SOCIEDAD

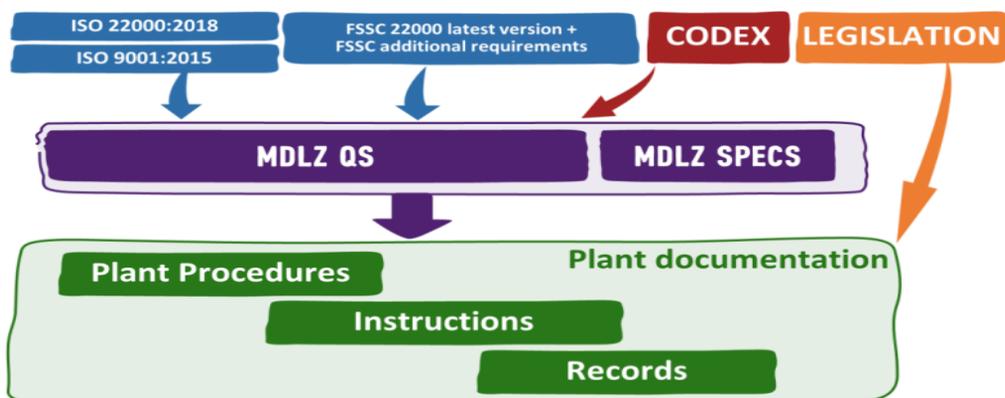
CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Mondelēz International se compromete con la **seguridad alimentaria y la calidad** a lo largo de toda la cadena de suministro, incluyendo el diseño de productos y envases, la calidad de los materiales y la ejecución en centros y sistemas de producción y distribución. Está centrado en **“hacer lo correcto”** cada día, para entregar alimentos seguros y de calidad a sus consumidores.

Esto se consigue adhiriéndose a:

- Rigurosos estándares de seguridad alimentaria y calidad basados en la ciencia y en las mejores prácticas industriales
- Manteniendo y validando los requisitos de compañía
- Cumpliendo con las regulaciones gubernamentales
- Diseñando sus productos para exceder o cumplir las expectativas de los consumidores/clientes
- Entregando productos que cumplen las especificaciones de consumidores siempre

Este sistema de gestión de calidad (QS) de Mondelēz International se ha desarrollado para documentar los requisitos de seguridad alimentaria y calidad aplicables a la cadena de suministro. Para ello, engloba los requisitos de la **FSSC**, basada en 3 elementos (la última versión de la **FSSCC 22000** y sus requisitos adicionales, **ISO 22000:2018** e **ISO TS 22002-1**), y adopta elementos del modelo del **Sistema de Calidad ISO 9001:2015** a lo largo de la cadena de calidad.



En el gráfico se puede ver esta relación, donde (QS), significa los sistemas de calidad de Mondelēz International, que incluye todas sus políticas de calidad.

6. SOCIEDAD

CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD DE MONDELÉZ

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL CONSUMO CORRECTO DE SNACKS.

POLÍTICA DE CALIDAD

Nuestro propósito es empoderar a las personas para que consuman correctamente sus snacks o meriendas. Lo vivimos a diario, en todo lo que hacemos, guiados por nuestros tres valores: Amar a Nuestros Consumidores y Marcas, Crecer Cada Día y Hacer lo Correcto.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de vivir nuestro Propósito y Valores.

Nada expresa mejor nuestro propósito "Snacking Made Right" que el enfoque incansable a la Inocuidad y la Calidad Alimentaria. Respaldamos nuestro propósito "Snacking Made Right" mediante el cumplimiento de nuestras políticas de calidad y los requisitos regulatorios locales.

Como fabricantes, debemos asegurar a nuestros consumidores la confianza de saber que podrán disfrutar de nuestros productos, y compartirlos con sus amigos y familiares. Siempre aseguraremos que los alimentos que elaboramos alcancen nuestros más altos estándares.

Nunca renunciaremos a nuestro compromiso con la calidad inspirada en el consumidor, y la mejora continua del valor al consumidor y la seguridad alimentaria.

Contamos con el compromiso de cada empleado respecto a nuestro propósito "Snacking Made Right".



Dirk Van de Put
Presidente y Director Ejecutivo

Líder de planta



A través de su sistema de gestión de calidad (QS), Mondelēz International se compromete a entender, comunicar (interna y externamente) y ejecutar responsabilidades individuales y colectivas, incluyendo las competencias apropiadas. Asegura así su énfasis en la seguridad alimentaria, la calidad del producto y la mejora continua del sistema de calidad, y siempre cumple o excede los requerimientos acordados con clientes y consumidores y los requisitos establecidos y legales.

Usando el sistema de calidad de Mondelēz International (QS), la compañía describe el manejo sistemático de calidad y seguridad alimentaria del producto, fija los objetivos y define los requisitos que se logran en el proceso de diseño, compra, fabricación, distribución, uso del producto en consumidores y clientes y sus relaciones.

La declaración de la política de calidad se revisa anualmente y se actualiza cuando hay una necesidad específica.

6. SOCIEDAD

CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Como puntos principales, todas las fábricas y unidades de negocio y unidades centrales de Mondelēz deben cumplir con las políticas de calidad aplicables y tienen implementados procesos de seguridad alimentaria y calidad, incluyendo el **APPCC (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control)**, los cuales son periódicamente examinados a través de auditorías internas y externas.



 **FSSC 22000**

 Food Safety System
Certification 22000

Además, todas las plantas de fabricación de Mondelēz tienen un programa de acreditación de **FSSC22000 - Sistema de manejo de Seguridad alimentaria**, el cual es asegurado por la inspección de los sistemas de manejo de calidad y seguridad alimentaria por certificadoras externas.

En relación a sus proveedores de **materias primas y envases**, les aplican los requerimientos del “**Manual de expectativas de calidad de proveedores**” - Supplier Quality Expectations (SQE) - para asegurar la calidad y seguridad alimentaria de sus ingredientes y procesos. Se realiza una verificación inicial y periódica a través de un programa de auditorías basado en una matriz de riesgos, permitiendo cualificar al proveedor, y acompañarle en la mejora continua.

Para los **proveedores de servicios logísticos** les aplican contractualmente los manuales de las expectativas de almacenamiento, *copackers* y transporte (*Global warehousing, repacking y transport expectations*), los cuales son también examinados periódicamente a través de auditorías.

DEFENSA ALIMENTARIA



Mondelēz International ha adoptado como guía de defensa de alimentos, la *Norma disponible públicamente (PAS) 96:2017: Guía para defender alimentos y bebidas frente a ataques intencionados*, de la **British Standards Institution (BSI)**, para cumplir tanto con los requisitos legales, como con las expectativas de los clientes y para proteger su parte de la cadena de suministro de alimentos del mundo.

Todas las instalaciones que produzcan manipulen o almacenen productos deben desarrollar procedimientos, sistemas, programas de monitoreo y capacitación específicos para implementar y mantener programas de Defensa Alimentaria de acuerdo con las pautas PAS 96:2017 contra la adulteración intencionada.

En el caso de las instalaciones logísticas, como almacenes o muelles, realizan una autoevaluación de los requisitos de seguridad de las instalaciones basado en TAPA FSR-C.

Sus proveedores deben desarrollar procedimientos específicos para disuadir y prevenir la contaminación intencionada y contar con protocolos para identificar, responder y contener con rapidez y precisión las amenazas o los actos de la misma.



FRAUDE ALIMENTARIO

Asimismo, Mondelēz International, sus proveedores y colaboradores externos tienen un programa para mitigar el riesgo de adquirir materias que hayan sido adulteradas por motivos económicos. Basado en evaluaciones de vulnerabilidad y amenazas, su programa se enfoca en diferentes actividades que incluyen, entre otras:

- análisis dirigidos y no dirigidos
- ejercicios de trazabilidad
- evaluaciones documentales y/o in situ.



Mondelēz International es miembro de varias organizaciones al respecto, donde apoyan con su conocimiento de mercado e industria. Ambos programas de defensa de los alimentos (*Food Defense*) y fraude alimentario (*Food Fraud*) son obligatorios para todos sus proveedores de ingredientes y tienen requisitos auditables de acuerdo a las Expectativas de Calidad de proveedores de Mondelēz International (*Mondelēz Supplier Quality Expectations*).



Además, también deben contar con una certificación reconocida por la Iniciativa Global de Seguridad Alimentaria (*Global Food Safety Initiative*).

6. SOCIEDAD

ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES

Para atender las dudas y preguntas de sus consumidores, el Servicio de Atención al Consumidor de Mondelēz en Iberia (España y Portugal) tiene establecido un **sistema de contacto telefónico** a través del número gratuito 900 963 248 (España) y 800 100 951 (Portugal).

Asimismo, pueden hacerlo también usando formulario que aparece en la web www.mondelēzinternational.es y en las respectivas páginas web de las distintas marcas de la compañía.



Todos los contactos se gestionan de forma unificada, a nivel europeo en los *call centers* de Belfast y Sofía.

Son registrados y gestionados mediante un programa propio llamado **PEGA**. Este sirve también para interactuar con los consumidores y registrar toda la vida del caso, desde su apertura al cierre, pudiendo indicar con detalle cada paso y comunicación.

En 2024 se han implementado una serie de novedades para facilitar la gestión: creación de la herramienta de reporte vía POWER BI para consultas y desarrollo de un proyecto (actualmente en fase piloto) de reembolso en cuenta bancaria. Usando el ticket de compra o la lista interna de precios en ausencia de aquel, el consumidor recibe en el plazo de una semana el importe a reembolsar en su propia cuenta.

6. SOCIEDAD

ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES

La gestión y resolución de las reclamaciones depende de la naturaleza de las mismas. Tiene una base de información (**KM**), regularmente actualizada, que ayuda a los agentes a proporcionar la respuesta más adecuada. Esta base de datos no sólo incluye referencias a productos, sino detalle de acciones y promociones con información facilitada por los distintos departamentos de marketing que ayudan a Mondelēz a dar una respuesta también a los consumidores que decidan participar en aquellas. Actualmente están trabajando en un proyecto que supondrá una mejora de la misma al enlazar los artículos con cada concreto vía el “Reason Code” correspondiente.

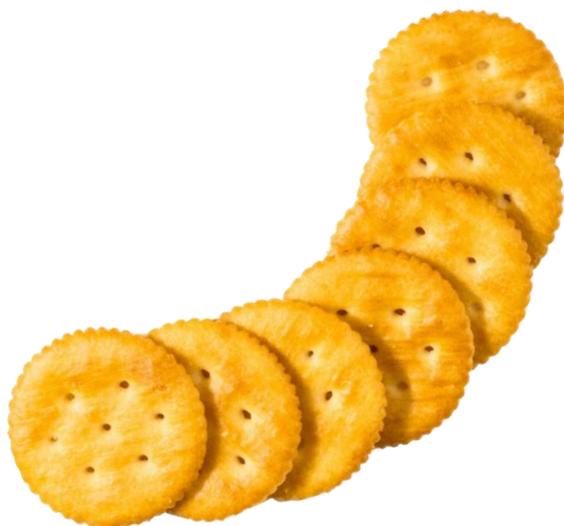
En caso de que la consulta del consumidor necesite de más información que la registrada en esta base, el contacto es enviado a la persona a cargo **del Servicio de Atención al Consumidor** en las oficinas de Madrid para que facilite *respuesta personalizada*.

Para **reclamaciones o quejas**, en función de la misma, se procede bien a la recogida sin cargo para el consumidor del producto afectado, al contacto directo con planta, etc.

En agradecimiento por contactar con Mondelēz e informarles de cualquier incidencia, al consumidor se le envían vales descuento por el valor del producto afectado o bien se le reembolsa el importe del producto en su cuenta bancaria (ni MDLZ, ni CNX, tienen acceso a este tipo de datos sensibles, IBAN, al ser introducido por el consumidor).

La información proporcionada por estas consultas es compartida con los distintos departamentos de la compañía para que sean tenidas en cuenta.

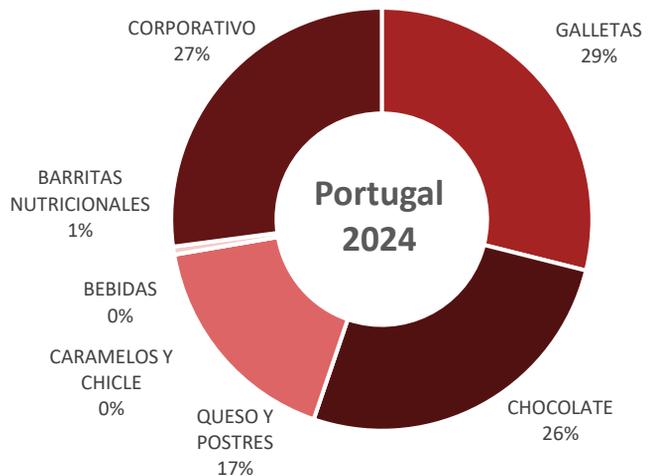
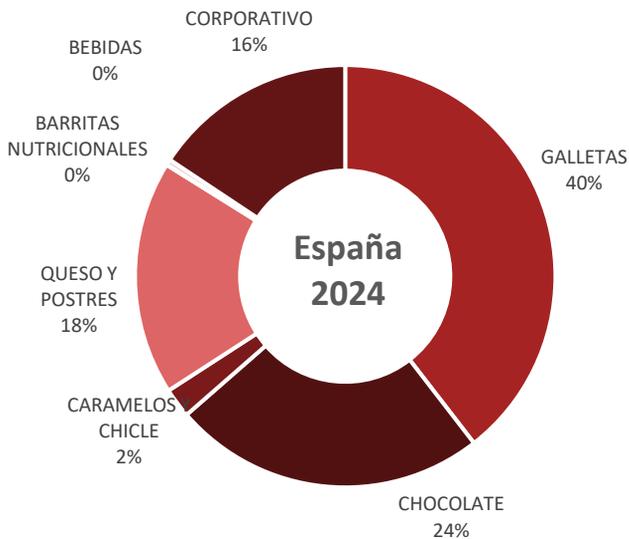
Las sugerencias y comentarios son muy valiosos y apreciados, informándose de ello, de las propuestas, opiniones o ideas de los consumidores, a los departamentos de marketing de cara a futuras innovaciones.



6. SOCIEDAD

ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES

A continuación, se muestran representados los datos de los contactos recibidos por tipo en el año 2024:



Los datos totales de contactos durante el año 2024 son 820 en Portugal, un 3% más con respecto al año 2023; y 3.726 en España, un 27% menos respecto del total de 2023. En este año se han incluido los contactos asociados a las barritas nutritivas.

6. SOCIEDAD

ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES

GALLETAS

Tipo	PT(23)	SP(23)	PT(24)	SP(24)	%PT 23-24	%SP 23-24
Quejas	100	1.892	105	1.058	5%	-44%
Consultas	123	533	116	379	-6%	-29%
Felicitaciones	1	10	16	12	1500%	20%
Sugerencias	1	23		23	-100%	0%
TOTAL	225	2458	237	1472	5%	-40%

CHOCOLATE

Tipo	PT(23)	SP(23)	PT(24)	SP(24)	%PT 23-24	%SP 23-24
Quejas	69	612	74	473	7%	-23%
Consultas	115	471	138	383	20%	-19%
Felicitaciones	5	24	1	17	-80%	-29%
Sugerencias	2	33	3	25	50%	-24%
TOTAL	191	1140	216	898	13%	-21%

CARAMELOS Y CHICLES

Tipo	PT(23)	SP(23)	PT(24)	SP(24)	%PT 23-24	%SP 23-24
Quejas	32	68	0	46	-100%	-32%
Consultas	39	41	0	39	-100%	-5%
Felicitaciones	1	0	0	0	-100%	-
Sugerencias	2	0	0	0	-100%	-
TOTAL	74	109	0	85	-100%	-22%

QUESOS Y POSTRES

Tipo	PT(23)	SP(23)	PT(24)	SP(24)	%PT 23-24	%SP 23-24
Quejas	31	283	30	202	-3%	-29%
Consultas	69	459	106	443	54%	-3%
Felicitaciones	0	4	3	5	-	25%
Sugerencias	1	10	1	19	0%	90%
TOTAL	101	756	140	669	39%	-12%

PT: Portugal

SP: España

6. SOCIEDAD

ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES

BEBIDAS

Tipo	PT(23)	SP(23)	PT(24)	SP(24)	%PT 23-24	%SP 23-24
Quejas	0	0	0	0	-	-
Consultas	1	1	0	1	-100%	0%
Felicitaciones	0	1	0	0	-	-100%
Sugerencias	0	0	0	0	-	-
TOTAL	1	2	0	1	-100%	-50%

NUTRITIONAL BARS

Tipo	PT(23)	SP(23)	PT(24)	SP(24)	%PT 23-24	%SP 23-24
Quejas	0	0	0	0	-	-
Consultas	0	0	5	16	100%	100%
Felicitaciones	0	0	0	0	-	-
Sugerencias	0	0	0	0	-	-
TOTAL	0	0	5	16	100%	100%

CORPORATIVO

Tipo	PT(23)	SP(23)	PT(24)	SP(24)	%PT 23-24	%SP 23-24
Quejas	3	125	7	58	133%	-54%
Consultas	200	510	213	511	7%	0%
Felicitaciones	0	3	1	4	-	33%
Sugerencias	0	13	1	12	-	-8%
TOTAL	203	651	222	585	9%	-10%

PT: Portugal

SP: España



6. SOCIEDAD

MEDIDAS PARA LA SALUD DE LOS CONSUMIDORES

Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



MINDFUL SNACKING

Mondelēz cree que todos los alimentos y snacks pueden ser parte de una dieta equilibrada si se consumen con moderación, con el tamaño de las porciones apropiadas, y se combinan con la actividad física. Para ayudar a los consumidores a disfrutar de sus snacks como parte de un estilo de vida equilibrado:

1. Ofrece porciones envueltas individualmente ("Mindful Portion Packs"), con no más de 200 kcal por porción en el caso de los productos de snack, y entre 180 y 230 kcal por porción en los productos dirigidos a ser consumidos como parte del desayuno.
2. Proporciona información clara sobre nutrición y etiquetado de porciones, y fomenta la alimentación consciente. La información sobre kcal por porción en el frontal del envase está en sus productos desde hace más de 10 años, y desde 2022 ha comenzado a implementar "**Mindful Portion Labels**", es decir, una información mejorada respecto del tamaño de porción en la parte frontal del envase, que consiste en un icono que representa la porción sugerida y su energía correspondiente. Además, muestra un mensaje de Mindful Snacking (Snack Mindfully/Disfruta el momento), invitando a los consumidores a disfrutar de sus productos con atención*.



*Más información y consejos en el sitio web corporativo <https://www.snackmindful.com/es/>.

Objetivo global para 2025

100% de sus ingresos netos con origen de snacks con control de porciones...

...con productos envasados individualmente en proporciones ajustadas para practicar el snacking de manera consciente o bien con información sobre el control de porciones en el etiquetado.

6. SOCIEDAD

MEDIDAS PARA LA SALUD DE LOS CONSUMIDORES

Al aumentar la conciencia de la importancia del tamaño de las porciones y el enfoque de comportamiento consciente, el objetivo de Mondelēz International es ayudar a los consumidores a tomar decisiones de consumo conscientes e informadas y cultivar una relación positiva con los alimentos.

Durante años, la compañía ha alentado a los consumidores a practicar los principios de la alimentación consciente al comer, lo que llaman '**Snacking Mindfully**', para ayudarles a experimentar más placer y satisfacción al comer.

Snacking Mindfully es un enfoque conductual que se centra en comer con intención y atención, tener conciencia de los sentimientos de hambre y plenitud, y centrarse en la experiencia sensorial con la comida.

PARTE FRONTAL DEL ENVASE:



PARTE LATERAL O TRASERA DEL ENVASE:



6. SOCIEDAD

MEDIDAS PARA LA SALUD DE LOS CONSUMIDORES

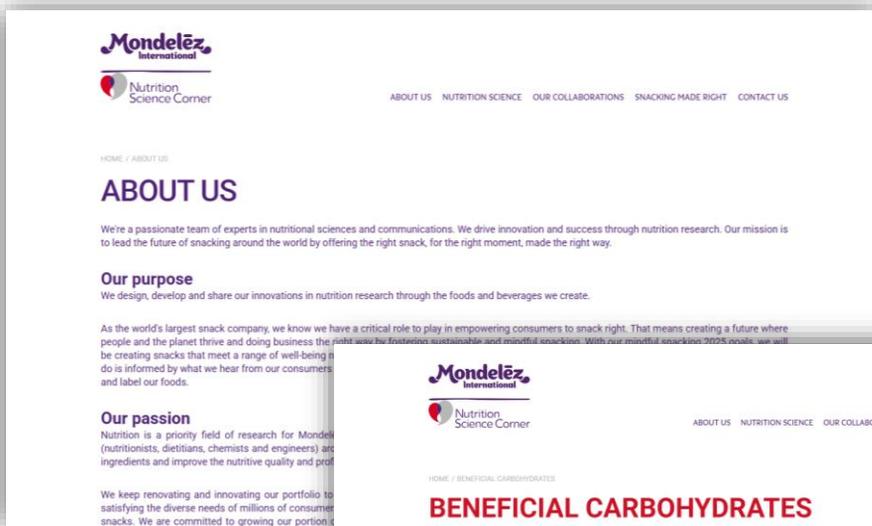
Mondelez
International
SNACKING MADE RIGHT

MONDELÉZ INTERNATIONAL NUTRITION SCIENCE CORNER

Mondelez
International

 Nutrition
Science Corner

A nivel internacional, se dispone del *Mondelez International Nutrition Science Corner*, una web donde obtener más información acerca de temas nutricionales destacados, publicaciones, etc.



<https://www.mondelezinternationalnutritionscience.com/>

6. SOCIEDAD

INFORMACIÓN FISCAL

El grupo Mondelēz España paga los impuestos de manera responsable:

- Durante el ejercicio 2024, la Compañía ha continuado cumpliendo con sus obligaciones en materia fiscal.

El grupo de consolidación contable de Mondelēz en Iberia ha tenido una pérdida antes de impuestos correspondiente al ejercicio 2024 por un importe de 1.639 miles de euros (2.025 miles de euros en 2023). Los impuestos sobre beneficios pagados han sido de 2.674 miles de euros en el ejercicio 2024 (3.392 miles de euros en 2023).

Su compañía portuguesa, Mondelēz Portugal Unipessoal Lda., ha tenido un beneficio antes de impuestos correspondiente al ejercicio 2024 de 3.680 miles de euros (3.543 miles de euros en 2023). Los impuestos sobre beneficios pagados han sido de 972 miles de euros en el ejercicio 2024 (936 miles de euros en 2023)

El conjunto de la información fiscal se desglosa en las cuentas anual es anexas a este informe y depositadas en el registro mercantil.

Durante el ejercicio cerrado a 31.12.2024 no se han recibido subvenciones. En 2023, tampoco se recibió ningún tipo de subvenciones

7. ANEXOS



Mondelēz
International
SNACKING MADE RIGHT



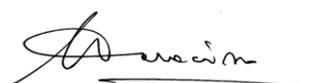
Este documento ha sido elaborado al objeto de cumplir los establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Apartado Ley 11/2018	Apartado documento	Página
	¿Quiénes somos?	8
	Donde opera en España y Portugal	10
Modelo de Negocio	Sus productos y mercado	11
	Propósito, misión y valores	13
	Estrategia de crecimiento	16
	Estrategia de sostenibilidad	17
	Materialidad y riesgos	19
Principales riesgos	Prioridades en materia ESG	20
	Progresos en materia ESG	21
	Introducción	23
II. Cuestiones medioambientales	Políticas ambientales	24
	Impactos ambientales	25
	Prevención de riesgos ambientales	26
	Cambio climático	27
	Huella de Carbono	28
	Consumo energético	30
	Economía circular y gestión de residuos	34
	Packaging sostenible	38
	Materias primas	41
	Consumo de agua	42
	Desempeño ambiental en la sede en Madrid	44
	Emisiones contaminantes y vertidos	46
	Biodiversidad y ecosistemas	47
	Movilidad sostenible	48

7. ANEXOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Apartado Ley 11/2018	Apartado documento	Página
III. Cuestiones sociales y relativas al personal	Indicadores de empleo	50
	Remuneración media y brecha salarial	61
	Beneficios sociales	64
	Discapacidad	67
	Organización del trabajo	68
	Conciliación de la vida familiar y laboral	69
	Seguridad y salud	71
	Absentismo	75
	Relaciones sociales	76
	Diversidad, igualdad e inclusión	77
	Accesibilidad universal	79
	Formación	80
	Engagement	88
	Reconocimientos 2024	89
	II. Cuestiones medioambientales	Ingredientes sostenibles
Cocoa life		93
Programa Harmony Ambition 2030		96
Aceite de palma		100
V. Sociedad y Respeto de los Derechos Humanos	Productos lácteos	102
	Otros ingredientes	103
	Derechos humanos en la cadena de valor	104
IV. Lucha contra la corrupción y el soborno	Introducción	106
	Compliance y código de conducta	107
	Modelo de prevención de delitos	108
	Corrupción y soborno	109
	Blanqueo de capitales	110
	Interacción con gobiernos/funcionarios públicos	111
	Speak up/Reporte	112
	Portal de Compliance en la intranet	113
	Purpose day – 6ª edición	115
	Green Week	116
V. Sociedad y Respeto de los Derechos Humanos	Impacto en la sociedad	117
	Patrocinios y otras asociaciones en términos de desarrollo sostenible	121
	Subcontratación y proveedores	123
	Calidad y seguridad alimentaria	125
	Atención a los consumidores	130
	Medidas para la salud de los consumidores	135
	Información fiscal	Información fiscal



Fecha: 02-Jul-2025



Mondelez
International
SNACKING MADE RIGHT