

# Estado de información no financiera 2025



Nutreco Animal  
Nutrition Iberia, S.A.U.  
Julio 2026

# Contenidos

## 1. Bases para la formulación del EINF



## 2. Información general

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Marcas, producto y servicios                                                      | 07 |
| 2.2. Mercados                                                                          | 10 |
| 2.3 Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de la compañía | 12 |
| 2.4. Análisis de materialidad y públicos de interés                                    | 14 |

## 3. Gestión ambiental

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Principales riesgos ambientales                                               | 22 |
| 3.2. Aspectos ambientales significativos                                           | 22 |
| 3.3. Impactos ambientales                                                          | 23 |
| 3.4. Tratamiento de los aspectos ambientales significativos                        | 30 |
| 3.5. Políticas y compromisos                                                       | 30 |
| 3.6. Política de Seguridad y Salud, Calidad, Seguridad Alimentaria y Medioambiente | 31 |
| 3.7. Gestión medioambiental                                                        | 33 |
| 3.8. Uso sostenible de los recursos                                                | 39 |
| 3.9. Cambio climático                                                              | 40 |
| 3.10. Gestión de riesgos y oportunidades                                           | 42 |



## 4. Gestión social y de personal

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 4.1. Políticas y compromisos          | 48 |
| 4.2. Empleo                           | 51 |
| 4.3. Brecha salarial                  | 59 |
| 4.4. Políticas de desconexión laboral | 61 |
| 4.5. Accesibilidad universal          | 61 |
| 4.6. Organización del trabajo         | 62 |
| 4.7. Salud y seguridad                | 63 |
| 4.8. Relaciones sociales              | 66 |
| 4.9. Formación                        | 67 |
| 4.10. Igualdad                        | 70 |



## 5. Derechos humanos y compromisos

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 5.1. Políticas y compromisos | 77 |
|------------------------------|----|



## 6. Corrupción y soborno

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 6.1. Códigos de Conducta                                             | 80 |
| 6.2. Política de diligencia debida (due diligence)                   | 82 |
| 6.3. La Política de sanciones comerciales y control de exportaciones | 82 |
| 6.4. Speak Up                                                        | 83 |

## 7. Sociedad

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| 7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | 86 |
| 7.2. Subcontratación y proveedores                          | 88 |
| 7.3. Consumidores                                           | 90 |
| 7.4. Información fiscal                                     | 92 |
| 7.5. Beneficios obtenidos país por país                     | 96 |

## 8. Anexo

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8.1. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre | 99 |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|



# 1.

Bases para la  
formulación  
del EINF



# Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Nutreco Animal Nutrition Iberia S.A.U. emite el presente Estado Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2025 (del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025) como anexo al Informe de Gestión individual que se presenta con las cuentas anuales individuales. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en las webs: [www.nanta.es](http://www.nanta.es) y [www.trouwnutrition.es](http://www.trouwnutrition.es).

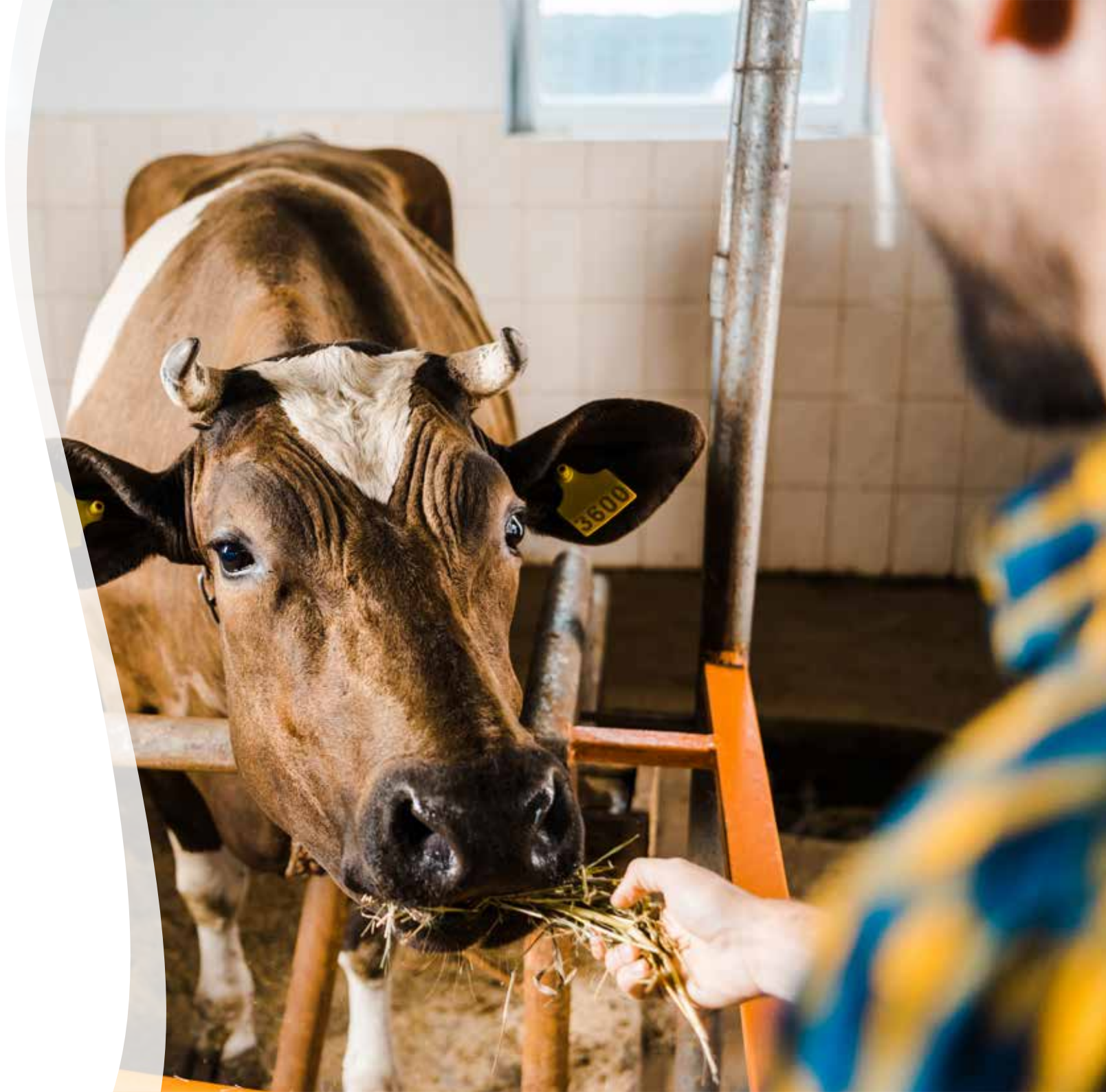
Nutreco Animal Nutrition Iberia S.A.U. ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en el Anexo I, “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF se ha elaborado siguiendo los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.



# 2.

## Información general

---

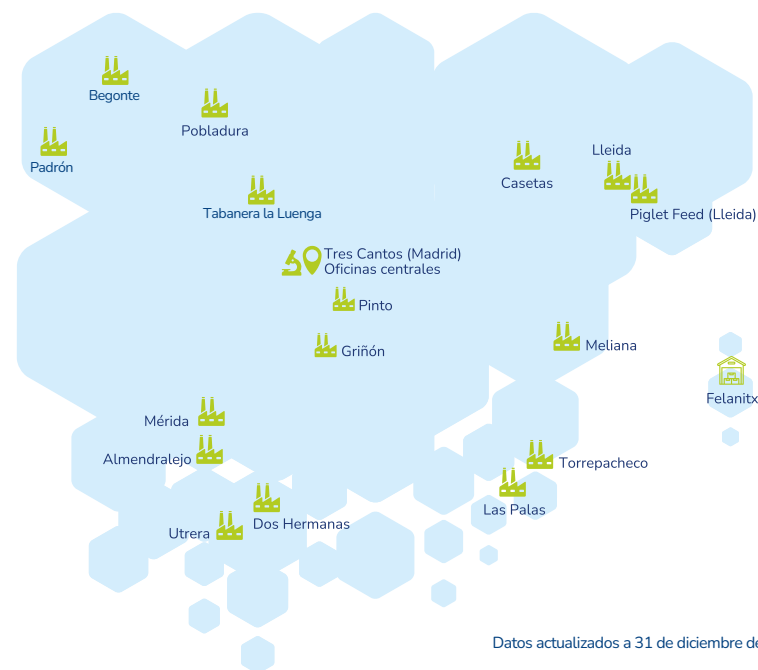


# Información general

Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U. es una empresa dedicada al diseño, la fabricación y la comercialización de soluciones de nutrición animal para animales de abasto y de compañía. Las ventas se llevan a cabo tanto a nivel directo como por la amplia red de distribuidores de la empresa. Forma parte de la multinacional Nutreco, del grupo de compañías SHV.

Nutreco Iberia Animal Nutrition, S.A.U. es el resultado de la fusión por absorción de las sociedades Trouw Nutrition España, S.A. y Trouwfarma, S.A. por parte de la sociedad Nanta, S.A. a finales del año 2023.

## Dónde estamos



## Ubicaciones fábricas a diciembre 2025

- Pobladora (Zamora)
- Casetas (Zaragoza)
- Lérida (Lérida)
- Griñón premezclas (Madrid)
- Griñón piensos (Madrid)
- Mérida (Badajoz)
- Almendralejo (Badajoz)
- Pinto (Madrid)
- Meliana (Valencia)
- Torrepacheco (Murcia)
- Las Palmas (Murcia)
- Dos Hermanas (Sevilla)
- Utrera (Sevilla)
- Tres Cantos (Madrid)

**13** Fábricas  
de pienso



**1** Fábrica de  
premezclas



**1** almacén  
especializado



**1** Laboratorio  
En las oficinas  
centrales



**Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U.** trabaja en todo el territorio nacional con un total de 13 fábricas de pienso compuesto y una de correctores. La oficina central se encuentra en la localidad de Tres Cantos (Madrid).

La estructura organizativa de Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U está organizada tanto por líneas jerárquicas como funcionales. Esto dota a la empresa de gran agilidad a la hora de actualizar la información y dar respuesta a los clientes.

Configurada en varias áreas, por un lado, se encuentran los departamentos de soporte como: operaciones, IT, finanzas, legal, calidad y compras y por el otro los que están en las áreas responsables de los desarrollos de productos y servicios y más en contacto con el cliente –nutrición, formulación, laboratorio, técnicos, marketing y comercial– todas ellas concentradas en la oficina central y agrupadas en una unidad llamada Business Line (BL).

Comercialmente **Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U** se agrupa en 5 grandes regiones (Noroeste, Centro, Noreste, Sureste y Suroeste) enfocadas al negocio de pienso compuesto, mientras que la estructura comercial de las ventas de aditivos y correctores se agrupa bajo una organización nacional. De acuerdo con esta estructura se logra una mayor eficiencia de los equipos y cercanía al mercado.

## Marcas, producto y servicios

**Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U es una casa de marcas especializadas en nutrición animal.** Por ello por el *branding* se destaca como un punto clave dentro de su estrategia. En un mercado cada vez más ‘comoditizado’, la apuesta por el aporte de valor es clara. Sus distintas marcas son una parte importante de su propuesta de valor y dan información, soporte y garantía a los clientes acerca de lo que puede hacer por sus negocios.

En la definición del propósito de las marcas se ponen de manifiesto las ventajas diferenciadoras — tecnología, laboratorios, conocimiento nutricional, desarrollo de modelos de precisión, etc.— al servicio de sus clientes y de la sociedad para lograr productos y servicios que den soporte a la seguridad alimentaria de los consumidores y a la eficiencia económica de sus clientes.

La propuesta de valor se centra en aportar nutrición (alimentos, correctores y aditivos para animales) y consultoría (servicios y modelización) para los clientes y garantizar la mayor seguridad alimentaria para los consumidores, todo ello con el mejor equipo de profesionales. En el desarrollo de la propuesta de valor la innovación y la co-creación con los stakeholders son palancas para el desarrollo de productos y servicios.

Dentro del portafolio de marcas fabricadas o comercializadas por la compañía se destacan:



Marca global para premezclas y minerales para la ganadería. Su portafolio de productos también incorpora piensos para las primeras edades — Milkiwean, Sprayfo —, así como soluciones de producción para liderar el camino de los clientes hacia la sostenibilidad.

Más información en: [www.trownutrition.es](http://www.trownutrition.es)



Piensos compuestos para animales de abasto y para domésticos de traspatio. Nanta es una marca paraguas de otras submarcas como por ejemplo Optibaby para lechones, Prima para novillas de leche o Camper para avicultura y cunicultura doméstica.

Más información en: [www.nanta.es](http://www.nanta.es)



La marca de aditivos para nutrición animal de Nutreco a nivel mundial. Con soluciones para los retos de la producción actual como control de micotoxinas o salmonelas, reducción de las resistencias a los antibióticos, optimización de los minerales traza o el cuidado de la salud intestinal, entre otros.



Alimentos para perros y gatos con distintas gamas diferenciadas y enfocadas principalmente para criadores y deportistas caninos.

Más información en: [www.arion-petfood.es](http://www.arion-petfood.es)



Alimentos para perros fabricados exclusivamente con ingredientes de origen marino. Para el canal urbano y los entusiastas de una alimentación sin gluten y sin proteína de origen animal terrestre.

Más información en: [www.ocean-petfood.es](http://www.ocean-petfood.es)



Piensos premium para caballos de ocio o de deporte. Una gama muy completa enfocada en la salud, el cuidado y bienestar de los equinos.

Más información en: [www.pavo-horsefood.es](http://www.pavo-horsefood.es)

Entre los servicios disponibles para sus clientes destacamos Masterlab, laboratorio de referencia para clientes y para el mercado. Ofrece un amplio catálogo de análisis y controles de calidad mediante determinaciones a nivel bioquímico, microbiológico y análisis rápidos (NIR's).

La empresa también proporciona a sus clientes servicios de consultoría para la implementación de buenas prácticas ganaderas y de resultados económicos destinados a hacer crecer su negocio.

Se realizan auditorías de buenas prácticas de bioseguridad, bienestar animal, sanidad, nutricionales y de reducción del uso de antibióticos. Además, se llevan a cabo actividades de formación del personal en las granjas de los clientes en el uso y manejo de buenas prácticas dentro de un proceso de mejora continua.

Dispone también de programas de ganadería de precisión: Gesticor, Gestimilk y Optifeed, entre otros, para mejorar y optimizar los resultados técnicos y económicos de las granjas.

Para los ganaderos de rumiantes, hay que destacar el servicio de Granja Circular para el avance hacia una ganadería de futuro. Ayuda a medir la sostenibilidad

medioambiental, económica y social de una granja, además de valorar el bienestar animal, todo ello certificado por AENOR.

Para los servicios de soporte de la sostenibilidad y ayudar al cumplimiento de las regulaciones legislativas, Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U dispone de los siguientes servicios:

- **MyNutriOpt:** la calidad en un clic. Permite a nutricionistas y controladores de calidad tomar las decisiones correctas mediante el análisis y la gestión de sus datos sobre materias primas y piensos. Además, cuenta con conexión a los distintos programas de formulación.
- **MyFeedPrint:** para el cálculo de la huella ambiental en piensos.
- **SwineModel (Watson's):** permite tomar decisiones en base a una modelización económica, productiva y sostenible.
- **MyMilkPrint:** para el cálculo de la huella ambiental por kg de leche. Fundamental para avanzar la sostenibilidad hacia el consumidor final.
- **MyEggPrint – BroilerModel:** para el cálculo de la huella ambiental del kilo de huevos y del kg de carne de pollo, respectivamente.



## Mercados

Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U opera en los distintos mercados nacionales asociados a la producción ganadera y la alimentación de animales.

De un lado actúa en la producción más industrial para grandes clientes —animales de abasto de producción cárnica, de huevos y de leche— a través de la elaboración de alimentos principalmente para aves, rumiantes, porcinos y conejos.

Por otro lado, interviene en la venta a través de la distribución. Una amplia red acerca a los pequeños ganaderos, aquellos con un bajo volumen de compra, todos los piensos de producciones ganaderas fabricados por Nutreco. Además, esta red de puntos de venta es la que comercializa los alimentos para caballos, perros y gatos, llevándolos hasta el consumidor final. Nuestra red de distribución también es la pieza clave para acercar nuestros aditivos de Selko a todos los productores, contribuyendo de esa manera de forma eficiente al bienestar de los animales y al mayor cuidado de la bioseguridad.

Por último, **Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U.**, trabaja en el mercado de los productores de piensos compuestos, mediante la venta de premezclas y correctores para la producción de calidad de piensos compuestos para la ganadería.

## Elegimos liderar – la ambición de Nutreco Animal Nutrition Iberia S.A.U.

Lo lleva a cabo:



Desarrollando nuevas tecnologías y productos para mejorar la salud y el bienestar de los animales, ideadas desde la experiencia del propio cliente.



Con una estructura organizativa 360° trabajando para la satisfacción del cliente soportado por dos pilares:

- Propuesta de valor eficiente
- Eficiencia del negocio



Comprometidos con la sostenibilidad y el medio ambiente de toda la cadena de valor para reducir el impacto de sus negocios y el de sus clientes.

En 2023 Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U. implementó su estrategia Customer Centric para dar el mejor soporte a esta ambición de liderar desde el aporte de valor a los clientes. Por ello se realizan encuestas de satisfacción, se recogen insights, todo ello enfocado hacia la creación y mejorar la experiencia del cliente, demostrándole:

- 1 Que él es **responsabilidad de todos** los que trabajan en Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U.
- 2 **Cualquier labor** es clave para su mejor experiencia
- 3 Existe un **objetivo común** que une a los empleados de Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U.: la satisfacción del cliente
- 4 **Reflexiona** sobre lo que puedes hacer en tu trabajo diario, para lograr esta satisfacción
- 5 Tenemos que **levantar nuestra voz** y apoyar todos para dar soporte del cliente
- 6 Es importante **aportar nuestras ideas** para mejorar la experiencia de los clientes ¡compártelas!
- 7 Las mejores ideas vienen de **equipos internos enfocados** en lograr la mejor experiencia
- 8 El enfoque en el cliente logra **fidelizar al cliente**, es decir relaciones a largo plazo con Nanta
- 9 Esas relaciones a largo reforzarán nuestra posición de mercado consiguiendo **mejorar resultados**
- 10 Unos resultados financieros 'saludables' repercutirán en **nuestro bienestar financiero y laboral**



## Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de la compañía

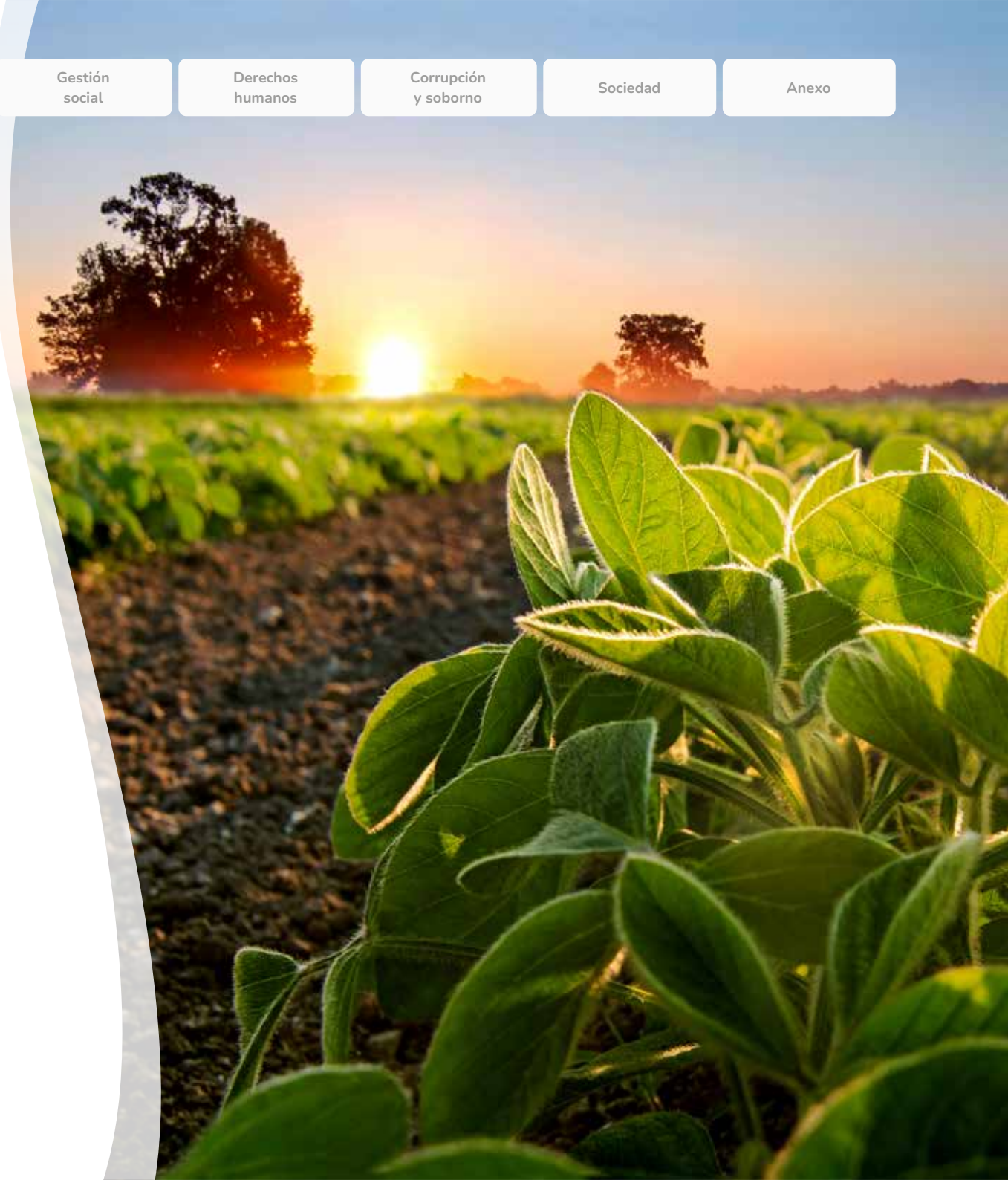
La evolución de la compañía vendrá derivada de los cambios que se originen en los distintos mercados en los que opera. El mercado de nutrición animal en Europa y España, caracterizado por su madurez, atraviesa una fase de consolidación acelerada y está fuertemente impactado por la volatilidad sanitaria, los movimientos geopolíticos y una presión regulatoria creciente impulsada por el Pacto Verde Europeo y las nuevas demandas del consumidor.

En los mercados de producción ganadera de proteína animal, los factores críticos que determinan la evolución del negocio son:

- Concentración y escala productiva: se acelera la consolidación del sector, reduciéndose el número de clientes pero aumentando su tamaño y capacidad de compra. En avicultura, por ejemplo, los diez primeros operadores ya concentran cerca del 73% del mercado. Esto exige a la compañía mayor eficiencia operativa y automatización para competir.
- Verticalización y falta de relevo generacional: se intensifica el abandono de productores sin relevo, especialmente crítico en pequeños rumiantes donde se ha perdido un 20,5% de ganaderos. Esto fuerza una verticalización total de la cadena (integración), especialmente en porcino y avicultura, para diluir costes fijos y asegurar márgenes en un entorno volátil.
- Cambio estructural del consumo ("proteinización" y conveniencia): a diferencia de tendencias pasadas, no se observa un abandono de la proteína animal, sino un auge de las dietas "altas en proteína" (High Protein), donde lácteos, huevos y carne fresca crecen por encima del gran consumo. El consumidor prioriza la salud y la conveniencia, demandando formatos de fácil preparación (IV y V gama, listos para comer) y productos aptos para nuevas formas de cocinado (ej. freidora de aire), reduciendo el tiempo de cocina en el hogar.
- Polarización del consumo por la inflación: la pérdida de poder adquisitivo ha desplazado el consumo hacia proteínas "refugio" más económicas como el pollo, el cerdo y el huevo, en detrimento de carnes más caras como el vacuno o el ovino, cuyo consumo en hogares se retrae ante los precios históricos.
- Desafíos sanitarios críticos (PPA e Influenza Aviar): la volatilidad sanitaria es un factor estructural. Persiste la amenaza de la Influenza Aviar (que recortó un 5% el censo de puesta en 2025 tensionando precios), y se suma la aparición de Peste Porcina Africana (PPA) en jabalíes en 2025, lo que genera bloqueos en mercados de exportación clave y hunde los precios en origen del porcino.
- Presión regulatoria en bienestar animal (Cage-Free): el sector avícola enfrenta un reto de inversión mayúsculo para la transición hacia sistemas libres de jaula. España mantiene una dependencia estructural de la jaula (64%) muy superior a la media europea, lo que exige una reconversión acelerada del modelo productivo.
- Sostenibilidad y Reglamento contra la Deforestación (EUDR): la normativa europea exige cadenas de suministro libres de deforestación, lo que tensiona el abastecimiento y el coste administrativo de materias primas clave como la soja.
- Volatilidad geopolítica y comercial (Mercosur): la incertidumbre sobre el acuerdo UE-Mercosur genera presión competitiva, exigiendo reciprocidad en las normativas sanitarias y ambientales para evitar la entrada de carne con menores estándares de producción.
- Soberanía alimentaria y materias primas: se mantiene el objetivo de ganar autonomía ante la inestabilidad global. Aunque la guerra en Ucrania y la volatilidad climática (sequía) siguen afectando al suministro, el foco se centra ahora en la gestión de costes y la eficiencia técnica ante unos precios de materias primas que, aunque se han moderado, siguen sujetos a shocks externos.
- Adaptación de la oferta de valor añadido: necesidad de desarrollar productos diferenciados (bienestar animal, ecológico, sin antibióticos) para capturar márgenes en nichos de mercado que valoran la trazabilidad y la sostenibilidad.

En el ámbito de la alimentación para animales de compañía, el entorno operativo y competitivo está condicionado por una evolución estructural de la demanda hacia soluciones de mayor valor añadido.

- Evolución hacia la “medicalización” y la nutrición funcional preventiva, con demanda de formulaciones específicas para la salud, respaldo científico e ingredientes “clean label”.
- Divergencia estructural entre segmentos: madurez y estancamiento en volumen en canino; crecimiento en valor y rentabilidad en felino, impulsado por alimentación húmeda y formatos especializados.
- Polarización de la demanda: expansión del segmento premium orientado a salud y especialización frente al fortalecimiento de la marca de distribuidor y opciones económicas.
- Profesionalización del canal especializado, con mayor peso del asesoramiento técnico, servicios de valor añadido y experiencias de compra diferenciales.
- Consolidación de la omnicanalidad, con el canal online como entorno recurrente de compra (incluidos modelos de suscripción) integrado con el punto de venta físico.



## Análisis de materialidad y públicos de interés

Nutreco animal Nutrition Iberia S.A.U. identifica y desarrolla todos aquellos aspectos que tienen relevancia para sus públicos de interés. El objetivo es dar respuesta a sus necesidades y expectativas, informar de manera transparente para crear un diálogo abierto con ellos y lograr que esa relación lleve a una reflexión estratégica que cree valor tanto para la sociedad como para la compañía.

Es un ciclo continuo que se va alimentando de cada uno de los desarrollos que lleva la compañía a cabo para dar respuesta a las inquietudes de su público y ser cada día más relevantes para los clientes. Este proceso es el pilar sobre el que cimentar la propuesta de valor de Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U. De esa manera asegura relaciones basadas en valores y en objetivos comunes de desarrollo.

El objetivo es satisfacer necesidades y expectativas, fomentar un diálogo transparente y estratégico, creando valor para la sociedad y la empresa.

## ¿Cómo construimos la propuesta de valor para nuestros grupos de interés?



## Grupos de interés de Nutreco

Nutreco se relaciona con sus grupos de interés mediante diferentes canales de comunicación, siempre teniendo en mente la forma más ágil de llevarlo a cabo.

| Públicos internos   | Canales de relación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Propietario         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones periódicas</li> <li>• Informe de resultados</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                             |
| Comité de dirección | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Órganos de gobierno</li> <li>• Definición de estrategia</li> <li>• Reuniones periódicas</li> </ul>                                                                                                                                                                                           |
| Empleados           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de estrategia – Town Hall</li> <li>• Portal interno de empleados</li> <li>• Formación e información (plataformas y webinars)</li> <li>• Campañas de comunicación</li> <li>• Web corporativa</li> <li>• Línea ética (<i>speak up</i>)</li> <li>• Encuestas de opinión</li> </ul> |
| Empresas del grupo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alineación estratégica</li> <li>• Reuniones periódicas</li> <li>• Órganos de gobierno</li> </ul>                                                                                                                                                                                             |



| Públicos externos                   | Canales de relación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administración (reguladores)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones periódicas (directas o con la interprofesional)</li> <li>Web corporativa</li> <li>Compartición de conocimiento</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Administración local                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones periódicas</li> <li>Colaboración con actividades locales</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Consumidores Sociedad               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Redes sociales</li> <li>Información en medios locales y nacionales</li> <li>Web corporativa</li> <li>Correo corporativo</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Cientes (directos y distribuidores) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo comercial</li> <li>Reuniones periódicas (telemáticas y presenciales)</li> <li>Correos electrónicos</li> <li>Encuestas de satisfacción</li> <li>Web corporativa</li> <li>Newsletter a clientes y distribuidores</li> <li>Actividades de formación</li> <li>Auditorías para la mejora de los negocios ganaderos</li> <li>Programas de sostenibilidad y bienestar animal en los negocios ganaderos</li> <li>Soporte de reducción de antimicrobianos</li> </ul> |
| Proveedores                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones periódicas</li> <li>Visitas a proveedores</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



**Públicos externos**

Interprofesionales  
del sector

Entidades financieras

Socios de negocio  
(auditores,  
certificadoras, etc.)

Investigación y  
Universidades

Medios de comunicación  
(generalistas y  
especialistas)

**Canales de relación**

- Pertenencia a asociaciones de las distintas especies
- Participación en las actividades de la asociación
- Colaboración en el desarrollo de las actividades de la asociación
- Asistencia a las negociaciones con la Administración para el impulso global de los distintos sectores

- Reuniones periódicas

- Reuniones periódicas
- Trabajo conjunto
- Desarrollo de proyectos personalizados

- Creación de grupos de investigación
- Visitas de alumnos a centros de trabajo
- Creación de unidades de investigación y desarrollo conjuntas
- Desarrollo de productos co creados entre Nanta, investigadores y clientes

- Plan de comunicación anual
- Reuniones periódicas
- Colaboración con contenido acerca de temas de interés
- Web corporativa



## Doble materialidad

El presente informe se realiza sobre la base del estudio de doble materialidad descrito en la directiva CSRD, que entrarán en vigor para las divulgaciones de información relacionadas con 2025, Nutreco en Iberia participó en la evaluación de materialidad teniendo en cuenta el principio de doble materialidad.

La doble materialidad en la presentación de informes permite explicar, no sólo la forma en que una empresa afecta al medio ambiente y a la sociedad, sino también la forma en que el medio ambiente y la sociedad tienen impacto en el valor financiero de la empresa.

Cualquier aspecto de sostenibilidad cumple los criterios de doble materialidad si:

**1**

**Considera el impacto** (desde dentro hacia fuera) que tienen nuestras actividades en el entorno (ambiental y social)

**2**

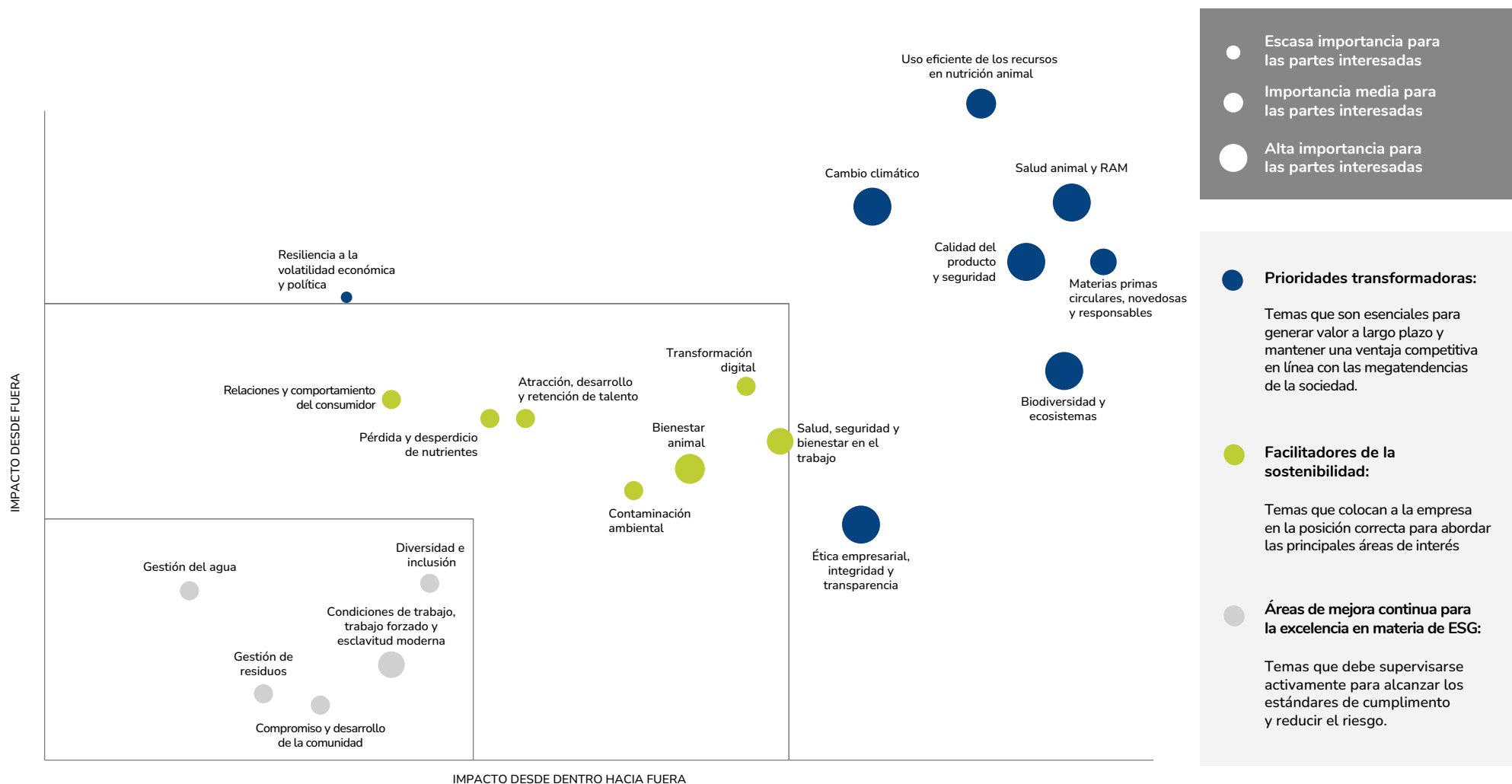
**Revisa cómo estos factores externos** (desde fuera hacia dentro) afectan a los resultados financieros

Mediante la evaluación de doble materialidad, se identifican las principales partes interesadas internas y externas para participar en las diferentes fases de la evaluación.

Para llevar a cabo esta matriz se han recopilado las opiniones de estas partes interesadas, internas y externas, y les ha preguntado acerca de su priorización en los temas de sostenibilidad a través de talleres y entrevistas en profundidad.

De acuerdo con los principios de la doble materialidad, la conversación con las partes interesadas se centró tanto en el impacto como en las perspectivas financieras de cada tema. Este proceso le permitió a la compañía identificar los temas que son realmente importantes para Nutreco en Iberia.

## Matriz de evaluación de materialidad



En la matriz se marcan en azul aquellos temas que son de gran relevancia e importancia para Nutreco por su especial importancia dentro de los mercados en los que operamos:

- 1 **Uso eficiente de los recursos en nutrición animal:** en un mundo limitado y en constante crecimiento, el uso responsable de los recursos energéticos e hídricos es una de nuestras responsabilidades.
- 2 **Salud animal y resistencias a los antibióticos:** como empresa de nutrición animal queremos ayudar a criar animales saludables gracias a las mejores soluciones nutricionales. Estamos alineados con el concepto One Health en la reducción de las resistencias a los antibióticos mediante el desarrollo de programas, la formación de la bioseguridad y la innovación en aditivos naturales que mejoren la salud de los animales.
- 3 **Cambio climático:** en un país como España, tensionado por el cambio climático y con situaciones de estrés hídrico estacionales es nuestra obligación el desarrollo de actividades respetuosas que tengan en cuenta las reglas para mejorar y preservar nuestro planeta en las mismas condiciones para las futuras generaciones.
- 4 **Calidad y seguridad de producto:** como eslabón de la cadena de producción de proteína animal, garantizamos la inocuidad de los alimentos que suministramos a los animales mediante la evaluación de proveedores, el análisis de las materias primas y de los productos que entregamos al mercado.
- 5 **Materias primas circulares y responsables:** valorizamos materias primas no aptas para la alimentación humana para incorporarlas en la nutrición de los animales con las máximas garantías. Evaluamos a nuestros proveedores para trabajar en pro de políticas sostenibles de compra de materias primas, como por ejemplo las enfocadas a evitar la deforestación. También innovamos e investigamos para incorporar nuevas materias primas que mejoren la eficiencia de nuestros productos y reduzcan la presión sobre el planeta.
- 6 **Biodiversidad y ecosistemas:** diseñamos nuestros productos y servicios de manera que ofrezcan beneficios ambientales y sociales y protejan el medio ambiente en todo su ciclo de vida, desde la recolección y cosecha de las materias primas hasta su desecho o valorización final.
- 7 **Ética empresarial y transparencia:** contamos con unos valores, principios, estándares y normas de funcionamiento. Los principios generales de buen gobierno y los valores de Nutreco Animal Nutrition Iberia, S.A.U son transparentes e íntegros y cumplen la legislación vigente. Nuestra línea ética garantiza que, de forma anónima, nuestros empleados puedan ser parte de esa transparencia en el desarrollo de nuestra actividad.

# 3.

Gestión  
ambiental

---



# Gestión ambiental

## Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

Nutreco Animal Nutrition Iberia reconoce las posibles repercusiones de sus operaciones en el entorno circundante. Por este motivo, la empresa implantó un sistema de gestión ambiental conforme a la standard ISO 14001. Este sistema tiene como objetivo supervisar los riesgos y reducir al mínimo los impactos ambientales asociados a sus actividades.

A continuación, se detallan los principales aspectos ambientales y riesgos en los lugares de trabajo de **Nutreco Animal Nutrition Iberia**, considerando tanto las operaciones normales como las situaciones anormales, y teniendo en cuenta todo el ciclo de vida del producto.

## Aspectos ambientales significativos. Riesgos y oportunidades

La selección de los aspectos ambientales significativos se efectúa realizando análisis de riesgos a cada una de las plantas. De forma general, se consideran aspectos ambientales significativos los siguientes:

### Condiciones normales / anormales:

- Adquisición de materias primas
- Vertidos de aguas residuales
- Emisiones e inmisiones atmosféricas
- Residuos
- Ruido
- Consumo de Recursos Naturales
- Productos
- Servicios
- Emergencias

La significatividad de las emergencias vendrá dada por la suma del impacto ambiental analizado según el análisis de riesgos ambientales en los entornos natural, humano y socioeconómico.

## Impactos ambientales en condiciones normales y anormales de funcionamiento

### Adquisición de materias primas

La actividad de adquisición y compra de materias primas está dividida en varios riesgos y aspectos ambientales, dependiendo principalmente del tipo de materia prima que se adquiera.

### Adquisición de productos agrícolas

La adquisición de productos de este tipo puede ocasionar una serie de efectos sobre el medio ambiente en su lugar de origen, como la degradación o modificación de hábitats y ecosistemas. Nutreco Animal Nutrition Iberia está plenamente consciente de estos impactos y está implementando políticas de compras de materias primas, especialmente en lo que concierne a la soja y sus derivados y al aceite de palma.

Sin embargo, no todos los impactos son negativos; también se observan efectos positivos. Por ejemplo, la producción de productos agrícolas ocurre en áreas que enfrentan riesgos de despoblación, generando empleo y contribuyendo a la prosperidad económica de las comunidades locales. Asimismo, ayuda a prevenir la desertificación del suelo, entre otros efectos beneficiosos.

### Adquisición de aditivos, correctores, medicamentos y minerales

Los aditivos, correctores y medicamentos provienen de una amplia gama de procesos de producción, algunos de los cuales implican el uso de sustancias peligrosas. Estas sustancias tienen el potencial de entrar en contacto con el medio ambiente, lo que puede perturbar el equilibrio de los ecosistemas. Además, la fabricación de estas sustancias también tiene un impacto ambiental significativo, y el uso excesivo de antibióticos puede generar problemas de resistencia bacteriana.

En cuanto a los productos minerales adquiridos por Nutreco Animal Nutrition Iberia, la mayoría se extraen de canteras. Esta actividad conlleva impactos ambientales específicos, como la eliminación de vegetación y suelo, la perturbación de hábitats de especies locales, cambios en el paisaje, emisiones de polvo en la atmósfera, ruido generado por maquinaria y explosiones, entre otros.

### Adquisición de líquidos

Dada la amplia variedad de líquidos adquiridos, los procesos involucrados en la generación de estas

materias primas pueden tener diversos impactos ambientales vinculados a industrias específicas. La relevancia del impacto ambiental puede aumentar si el líquido adquirido se clasifica como 'peligroso'. Todos los productos peligrosos están etiquetados correctamente y cumplen con las medidas de seguridad establecidas por la legislación aplicable, tanto para proteger a las personas como al medio ambiente.

### Vertidos de aguas residuales

Teniendo en cuenta la masa de agua receptora y el tratamiento intermedio antes del vertido final, los vertidos generados por Nutreco Animal Nutrition Iberia podrían producir pérdida de calidad del agua receptora, alteración del hábitat acuático, contaminación de las aguas de recepción, eutrofización, etc.

El aspecto 'vertidos' se desglosará en distintos parámetros de caracterización de vertido de aguas residuales, ya sean los establecidos en la Autorización Ambiental Integrada (AAI), en la autorización de vertido, o en cualquier tipo de requisito aplicable exigido por la Administración o exigencias internas.

## Residuos

La generación de residuos puede originar una serie de riesgos e impactos ambientales tales como contaminación de las aguas y suelos, colmatación de vertederos, etc. El nivel de estos riesgos e impactos dependerá de factores como las cantidades generadas, la peligrosidad, el estado físico del residuo, el destino final, su composición, etc.

En cuanto al aspecto ambiental, los residuos se catalogan como residuos no peligrosos y residuos peligrosos:

### ● Residuos no peligrosos

Son los residuos resultantes de los procesos de fabricación, de transformación, de utilización, de consumo, de limpieza o de mantenimiento, generados por la actividad industrial, excluidas las emisiones a la atmósfera y los residuos peligrosos.

### ● Residuos peligrosos

Son aquellos que presentan una o varias de las características peligrosas enumeradas en el anexo III de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados, y aquél que pueda considerar el Gobierno de conformidad con lo establecido en la normativa europea o en los convenios internacionales

de los que España sea parte, así como los recipientes y envases que los hayan contenido.

## Emisiones e inmisiones a la atmósfera

En los centros de trabajo de Nutreco Animal Nutrition Iberia se generan dos tipos básicos de contaminaciones atmosféricas, las procedentes del proceso de producción, que emiten principalmente partículas como sustancia contaminante, y las procedentes de los procesos de combustión: calderas, carretillas, calefacción, etc. Los impactos asociados son degradación de la calidad del aire, efecto invernadero, calentamiento global, efectos nocivos para la salud, etc.

El aspecto ambiental de las emisiones a la atmósfera se desglosará en dos fases; en primer lugar, los focos de emisión de cada centro de trabajo, y en segundo lugar, dentro de cada uno de estos, los parámetros contaminantes emitidos cuya incidencia ambiental pueda ser significativa.

En cuanto a las emisiones atmosféricas, se diferenciarán los valores obtenidos en cada punto de medición.

Como focos de contaminación atmosférica deberán tenerse en cuenta los focos canalizados y los no canalizados, ya sean del proceso productivo o no (calderas de calefacción, etc.).

También se tendrán en cuenta los focos de emisión móviles, como por ejemplo las emisiones de las carretillas (no eléctricas), y finalmente la huella de carbono del proceso productivo.

## Ruido

La actividad operativa de las fábricas de Nutreco Animal Nutrition Iberia genera un nivel de ruido que afecta adversamente la salud y el bienestar de las personas en las áreas circundantes, así como también ocasiona perturbaciones ecológicas en la zona afectada, entre otros efectos negativos. El análisis del impacto ambiental del ruido se llevará a cabo mediante la evaluación de los puntos de medición tanto de emisión como de inmisión acústica.

Cuando es necesario se insonorizan las fuentes emisoras, panelando o utilizando material aislantes según proceda.

## Consumo de recursos naturales

El grupo de consumo de recursos naturales se desglosan en las siguientes secciones del informe.

### Agua de red

Es la cantidad de consumo total de agua de suministro municipal o público.

### Agua de pozo

Se refiere a la cantidad de consumo total de agua de pozo durante un año. Alternativamente se tendrá en cuenta también el límite de extracción autorizado por la administración competente.

|                           | Agua de pozo (m³) | Agua municipal (m³) | Total agua     |
|---------------------------|-------------------|---------------------|----------------|
| <b>Locaciones totales</b> | <b>49.110</b>     | <b>139.779</b>      | <b>188.889</b> |
| Planta de Almendralejo    | -                 | 9.352               | 9.352          |
| Planta de Griñón          | -                 | 14.400              | 14.400         |
| Planta de Las Palas       | -                 | 20.585              | 20.585         |
| Planta de Valencia        | 28.862            | -                   | 28.862         |
| Planta de Zaragoza        | -                 | 29.088              | 29.088         |
| Planta de Dos Hermanas    | -                 | 14.551              | 14.551         |
| Planta de Utrera          | -                 | 7.801               | 7.801          |
| Planta de LLeida          | -                 | 21.457              | 21.457         |
| Planta de Mérida          | 13.412            | -                   | 13.412         |
| Planta de Pinto           | -                 | 2.110               | 2.110          |
| Planta de Torrepacheco    | -                 | 13.448              | 13.448         |
| Planta de Benavente       | 6.836             | 6.274               | 13.110         |
| TN Griñón                 | -                 | 713                 | 713            |



## Combustibles

Se diferenciará el tipo de sistema que alimente el combustible, ya sea la caldera, calefacción o cualquier otro sistema.

Gas Natural

4,81 GWh

Diesel

4,61 GWh

GNL

11,6 GWh

Fuel Oil

5,92 GWh

Electricidad

72,62 GWh

**TOTAL****138,81 GWh**

Desglose al detalle:

|                        | Gas Natural (GWh) | Diésel (GWh) | GNL (GWh)  | Fuel Oil (GWh) | Consumo energía (GWh) | Electricidad (GWh) | Total (GWh) |
|------------------------|-------------------|--------------|------------|----------------|-----------------------|--------------------|-------------|
| Total Plantas          | 48.180.224        | 461.208      | 11.630.059 | 5.920.363      | 66.191.854            | 72.620.241         | 138.812.095 |
| Planta de Almendralejo | 4.891.459         | 18.575       | -          | -              | 4.910.034             | 5.856.070          | 10.766.104  |
| Planta de Griñón       | 7.565.856         | -            | -          | -              | 75.65.856             | 7.215.537          | 14.781.393  |
| Planta de Las Palas    | -                 | 194.981      | 3.885.820  | -              | 4.080.801             | 4.613.887          | 8.694.688   |
| Planta de Valencia     | 7.743.990         | -            | -          | -              | 7.743.990             | 7.730.251          | 15.474.241  |
| Planta de Zaragoza     | 7.393.959         | -            | -          | -              | 7.393.959             | 7.969.351          | 15.363.310  |
| Planta de Dos Hermanas | 5.815.731         | -            | -          | -              | 5.815.731             | 5.983.829          | 11.799.560  |
| Planta de Utrera       | -                 | -            | -          | 5.920.363      | 5.920.363             | 3.412.292          | 9.332.655   |
| Planta de LLeida       | 8.063.183         | -            | -          | -              | 8.063.183             | 9.687.244          | 17.750.427  |
| Planta de Mérida       | -                 | 44.962       | 2.017.344  | -              | 2.062.306             | 3.592.199          | 5.654.505   |
| Planta de Pinto        | 1.774.040         | -            | -          | -              | 1.774.040             | 1.957.628          | 3.731.668   |
| Planta de Torrepacheco | 4.932.006         | 164.612      | -          | -              | 5.096.618             | 7.929.248          | 13.025.866  |
| Planta de Benavente    | -                 | 38.078       | 5.726.895  | -              | 5.764.973             | 6.110.088          | 11.875.061  |
| TN Griñón              | -                 | -            | -          | -              | -                     | 562.617            | 562.617     |

 Emisiones de CO<sub>2</sub>

|                        | Natural gas  | Diésel     | GNL          | Fuel Oil     | Consumo energía |
|------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|-----------------|
| <b>Total Plantas</b>   | <b>9.723</b> | <b>123</b> | <b>2.347</b> | <b>1.673</b> | <b>13.866</b>   |
| Planta de Almendralejo | 987          | 5          | -            | -            | 992             |
| Planta de Griñón       | 1.527        | -          | -            | -            | 1.527           |
| Planta de Las Palas    |              | 52         | 784          | -            | 836             |
| Planta de Valencia     | 1.563        | -          | -            | -            | 1.563           |
| Planta de Zaragoza     | 1.492        | -          | -            | -            | 1.492           |
| Planta de Dos Hermanas | 1.174        | -          | -            | -            | 1.174           |
| Planta de Utrera       |              | -          | -            | 1.673        | 1.673           |
| Planta de Lleida       | 1.627        | -          | -            | -            | 1.627           |
| Planta de Mérida       |              | 12         | 407          | -            | 419             |
| Planta de Pinto        | 352          | -          | -            | -            | 358             |
| Planta de Torrepacheco | 995          | 44         | -            | -            | 1.039           |
| Planta de Benavente    |              | 10         | 1.156        | -            | 1.166           |



## Productos

El impacto ambiental de los productos se desglosa en dos aspectos principales. En primer lugar, está el transporte de los productos acabados, que se evalúa mediante la distancia recorrida en camión para entregar el pienso al cliente. En segundo lugar, se encuentran los residuos de los envases generados por el uso de los productos. Estos pueden clasificarse en distintas categorías:

- **Big bags:** se refiere a la cantidad de estos sacos grandes, medida en kilogramos, generados por la venta de pienso en este tipo de envase.
- **Sacos de papel:** representa la cantidad de papel, en kilogramos, utilizada para los sacos de pienso vendidos en este formato.
- **Sacos de plástico:** indica la cantidad de sacos de plástico, en kilogramos, generados por la venta de pienso en este tipo de envase.
- **Fibra retráctil:** se refiere a la cantidad de film utilizado, medida en metros, para envasar, paletizar y embalar el pienso.
- **Pallets:** se considera el peso de los palets adquiridos como nuevos, excluyendo aquellos obtenidos después de un proceso de reparación.



## Servicios

La actividad servicios se desglosa en tres tipologías:

- **Visitas veterinarias:** considerándose el impacto derivado de las emisiones del medio de transporte utilizado para llevar a cabo la visita. También se tendrá en cuenta las reducciones de uso de pienso medicamentoso.
- **Visitas comerciales:** se medirá el impacto ambiental derivado de las emisiones procedentes de las visitas comerciales en coches de renting y/o propiedad de la empresa.
- **Devoluciones de pienso:** también se tendrá en cuenta el impacto del porcentaje de las devoluciones realizadas por los clientes y aceptadas por la empresa.



## Situaciones de emergencia

El aspecto ambiental de situaciones de emergencia debe tener en cuenta todo tipo de situación anómala, no prevista, que pueda tener un impacto negativo en el medio ambiente.

Debido a que cada planta tiene sus propias características intrínsecas, estas situaciones de emergencia deben ser determinadas por el técnico que realice la identificación de aspectos ambientales.

Para ello se utilizará el análisis de riesgos medioambientales que cada centro de trabajo realiza para las situaciones concretas del sitio, teniendo en cuenta el impacto sobre tres tipos de entorno: natural, humano y socioeconómico.

El riesgo ambiental asociado está relacionado con los siguientes parámetros:

- **Impacto ambiental asociado adverso o beneficioso**  
Se evalúa si el impacto ambiental del parámetro tiene una influencia positiva o negativa sobre el medio ambiente.
- **Magnitud**
  - **Interés a terceros:** mide el grado de preocupación que el aspecto tiene en terceros interesados: empleados, clientes, vecinos, comunidad local, accionistas, aseguradoras, auditores, administración, etc.
  - **Asociado a temas globales:** el impacto se encuentra claramente identificado a algún tema global más serio: colmatación de vertederos, residuos peligrosos, agotamiento de recursos naturales, cambio climático, etc.
  - **Severidad:** es la parte de la magnitud que mide la dureza y/o gravedad que el impacto tiene en el medio ambiente. La severidad puede ser máxima, media o baja.

## Tratamiento de los aspectos ambientales significativos

En cada centro de producción se realiza una identificación y evaluación de aspectos ambientales significativos, donde se ejecuta lo indicado en el procedimiento correspondiente de ISO 14001.

Si los aspectos ambientales identificados se han evaluado como significativos, se analizará la conveniencia de adoptar las siguientes medidas:

- Evaluar los riesgos y oportunidades asociados a los impactos ambientales adversos (amenazas) y a los impactos ambientales beneficiosos (oportunidades).
- Establecer una planificación de acciones para gestionar las consecuencias del aspecto ambiental significativo.
- Establecer medidas de control y vigilancia del aspecto ambiental/aspecto ambiental asociado.
- Si el aspecto significativo detectado corresponde a una situación de emergencia, se considerará dentro del procedimiento interno de preparación y respuesta ante emergencias.

En cualquier caso, los aspectos ambientales evaluados como significativos (considerando sus riesgos y oportunidades) deberán ser considerados a la hora de establecer objetivos y metas ambientales.

## Políticas y compromisos

Nutreco Animal Nutrition Iberia se esfuerza para ser una industria líder en prácticas de gestión en el medio ambiente. Pensamos que una buena actuación en medio ambiente y sostenibilidad constituye una parte esencial de una dirección de los negocios eficiente y productiva.

La alta dirección Nutreco Animal Nutrition Iberia define y autoriza una política común para la seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, calidad y sostenibilidad, basada en los siguientes criterios:

- Es adecuada a la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de las actividades, productos y servicios de la compañía.
- Incluye el compromiso de mejora continua, protección del medio ambiente y prevención de la contaminación.
- Incluye el compromiso de cumplir con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
- Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y las metas ambientales.
- Está documentada, implementada y mantenida.
- Es comunicada a todas las personas que trabajan para la organización o en nombre de ella.
- Está a disposición del público y partes interesadas.

## Política de Seguridad y Salud, Calidad, Seguridad Alimentaria y Medioambiente

Teniendo en cuenta las políticas globales de Nutreco, en materia de Seguridad y Salud, Calidad, Seguridad Alimentaria, y Medioambiente, **el Grupo Nutreco en España y Portugal adopta públicamente los siguientes compromisos:**

**1**

Contribuir de forma clara y responsable a la seguridad y calidad de la cadena alimentaria, implementando y manteniendo sistemas de gestión de calidad y seguridad alimentaria en todas las fábricas, de acuerdo con los requisitos de las normas ISO 22000, FSSC 22000 o GMP+ que puntualmente se complementarán con otros esquemas de certificación como, Global Gap, “Producción libre de antibióticos”, u otros, según estrategia de la compañía y demanda de mercado.

Conseguir cubrir las necesidades y lograr la satisfacción de los clientes mediante la oferta de un catálogo de soluciones, productos y servicios desarrollados de acuerdo con las demandas de la producción animal y asignando los recursos necesarios para tal fin.

**2****3**

Implantar y mantener un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001, con el compromiso de facilitar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, además de eliminar peligros y reducir riesgos que afecten a los trabajadores.

Mantener un sistema de Gestión Ambiental, acorde a la norma ISO 14001, con el objetivo de proteger el medio ambiente, así como, prevenir y reducir los impactos ambientales derivados de nuestra actividad, la contaminación o el uso de recursos naturales, productos y servicios desarrollando un modelo de negocio más sostenible.

**4****5**

Cumplir con los requisitos legales aplicables, con los requisitos acordados con clientes, con las “Life Saving Rules” y procedimientos de seguridad de Nutreco (NuSAFE) y procedimientos de seguridad alimentaria (Nutrace).

Adoptar el compromiso de impulsar e integrar todos los aspectos de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología y Vigilancia de la Salud con el fin de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables teniendo en cuenta el contexto de la organización y sus riesgos y oportunidades.

6

7

Establecer y revisar de forma periódica objetivos, metas e indicadores con el propósito de conseguir la mejora continua de los sistemas de gestión, mejorando el desempeño en Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, y alcanzando los más altos estándares en Seguridad Alimentaria y Prevención de la contaminación.

Fomentar la colaboración, autocrítica, comunicación y transparencia dentro de la organización, con proveedores, clientes, consumidores y autoridades de manera clara, transparente y autocrítica para eliminar peligros, reducir riesgos y sentar las bases del proceso de mejora continua. Así como, fomentar la participación e implicación de todos los trabajadores y sus representantes, en las decisiones más relevantes que considere oportuno la organización.

8

9

Proporcionar a todo el personal la formación e información, capacitándole para que puedan asumir sus responsabilidades en materia de calidad, Seguridad Alimentaria, Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente.

Dotar a la organización de los recursos necesarios para el cumplimiento de esta Política, la cual será revisada periódicamente.

10

**Esta política será comunicada y distribuida a todas las partes interesadas.**

## Gestión medioambiental

### Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad

En aplicación del principio de precaución, en Nutreco Animal Nutrition Iberia se realizaron en el año 2021 todos los Análisis de Riesgos Medioambientales (ARMA), un instrumento que tiene entre sus objetivos principales la prevención de daños ambientales. Los informes se realizaron con el fin de que los operadores (Nutreco Animal Nutrition Iberia) adoptemos las medidas de prevención necesarias ante la existencia de una amenaza de daño, o de evitación de nuevos daños si éstos se materializan.

Nutreco Animal Nutrition Iberia adopta un enfoque de precaución mediante la realización de un análisis cuantitativo de los riesgos ambientales de sus operaciones. En este proceso se genera la información adecuada para mejorar la gestión del riesgo ambiental y se identifican las posibles medidas preventivas o de evitación. Nutreco Animal Nutrition Iberia mide sus efectos sobre el medioambiente y la salud y seguridad realizando anualmente una evaluación de impactos ambientales significativos en cada una de sus plantas.

De los aspectos ambientales significativos evaluamos los riesgos y oportunidades. Y en función de esa

evaluación, aplicando el principio de precaución establecido en nuestros procedimientos de gestión ambiental, realizamos anualmente una planificación de mejoras medioambientales. Además, los planes de emergencia medioambiental que tiene la compañía en vigor son revisados y certificados externamente por SGS, de acuerdo a los sistemas de gestión ambiental ISO 14001.

La gestión ambiental se efectúa de acuerdo al sistema de gestión ISO 14001 para el cual Nutreco Animal Nutrition Iberia se está certificando.

Los procedimientos más importantes que se realizan son los siguientes:

- Análisis del contexto de la organización y de las partes interesadas.
- Identificación y evaluación de aspectos ambientales significativos.
- Establecimiento de la política y objetivos anuales a nivel de organización y de plantas productivas.

- Asignación por parte de la alta dirección de roles y responsabilidades dentro de toda la organización, de forma que la gestión ambiental quede perfectamente interesada, impactos ambientales significativos, requisitos legales y otros requisitos internos adquiridos por la organización.
- Aseguramiento de la competencia, formación y toma de conciencia de las partes implicadas en los procesos de gestión ambiental.
- Procesos de comunicación interna y externa.
- Preparación ante posibles emergencias ambientales.
- Auditorías internas y auditorías de certificación de ISO 14001.
- Revisión periódica por parte de la alta dirección de todos los procesos de gestión.

## Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

La alta dirección proporciona los recursos necesarios materiales y humanos para poder realizar una adecuada gestión del medio ambiente. Para ello existe un departamento de seguridad, salud y medioambiente formado por 12 personas debidamente formadas y cualificadas (licenciados ambientales e ingenieros). Por otra parte, están planificadas y presupuestadas todas las acciones medioambientales necesarias.

Además, se proporcionan recursos económicos para realización de análisis, mediciones, inspecciones y certificación de los sistemas de gestión ISO 14001. Cuando debido al análisis de resultado de los indicadores y objetivos de mejora, o por la aplicación de MTDs es necesario, se efectúan inversiones con el objetivo de minimizar o controlar los impactos ambientales de nuestra actividad.

## Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Nutreco Animal Nutrition Iberia, a través de Nutreco Iberia, S.L., dispone de un seguro de responsabilidad ambiental cuya cobertura es de 10.000.000 €. La compañía cuenta con otros seguros, y dentro de los aspectos que incluyen está el de medio ambiente, sin desglosar la cobertura específica.

El seguro de responsabilidad civil, cuyo importe de cobertura total es de 2.500.000 €, incluye una cobertura por contaminación súbita y accidental.

## La compañía dispone de un seguro de responsabilidad ambiental cuya cobertura es de 10M€.

## Economía circular y prevención y gestión de residuos

### Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

Desde un punto de vista de análisis del ciclo de vida, para Nutreco Animal Nutrition Iberia es muy importante el diseño de sus productos y envases. Siempre buscando la máxima eficiencia se tienen en cuenta diversas variables como las dimensiones o los materiales utilizados.

En el uso de papel, se busca que éste tenga siempre la certificación FSC que garantice que el papel utilizado procede de una gestión forestal responsable.

En aquellos casos en que los envases contienen plástico, se emplean plásticos fácilmente reciclables.

Además, Nutreco Animal Nutrition Iberia está adherida al SCRAP para gestionar los residuos de envases domésticos a través de su Sistema de Gestión Integrada y participa en los planes de prevención de envases mediante acciones encaminadas a reducir el impacto ambiental de los envases puestos en el

mercado. En estos momentos Nutreco Animal Nutrition Iberia se ha registrado como productor de producto con el número ENV/2023/000007494 y en el año 2024 se ha adhirió al correspondiente SCRAP de envases. Cada tres años se elabora un Plan de Prevención de Envases y se gestiona a través del SCRAP correspondiente.

Todos los centros de Nutreco Animal Nutrition Iberia disponen de un punto limpio, llamado EcoNanta, destinado a recoger todos los residuos generados por la planta. Estos residuos están perfectamente clasificados para su correcta gestión con el correspondiente gestor de residuos autorizado. Todos los residuos de embalajes son prensados y se efectúan balas con el fin de favorecer su gestión y optimizar la logística.

Los principales residuos no peligrosos generados en nuestras plantas están derivados de los envases de las materias primas utilizadas, maderas de palets rotos, residuos metálicos procedentes de sustitución de maquinarias y equipos, RAEE, lodos de depuradoras biológicas,

residuos procedentes de limpiezas de fábricas (sólidos y líquidos) y otros residuos procedentes de la actividad de oficinas.

Los residuos peligrosos generados proceden de aceites usados, envases de productos peligrosos, aerosoles, fluorescentes, aguas de laboratorio y otros de menor entidad.

Nutreco Animal Nutrition Iberia tiene el objetivo “Cero residuos a vertedero” que busca la mejor gestión ambiental posible de los residuos para evitar que acaben en un vertedero. A título de ejemplo, en los palets se utiliza el sistema de retorno, y todos los residuos orgánicos se intentan valorizar.

La compañía tiene consolidada la información de residuos por destino y, en cada fábrica, también por tipología.

A continuación, detallamos los volúmenes de los residuos peligrosos y no peligrosos, desglosados de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación: reciclados, recuperados, incinerados, vertidos y almacenados.

## Residuos peligrosos (toneladas)

|                        | Reciclado   | Recuperado  | Incinerado | Vertedero  | Total        |
|------------------------|-------------|-------------|------------|------------|--------------|
| <b>Total Plantas</b>   | <b>93,2</b> | <b>37,0</b> | <b>7,4</b> | <b>7,0</b> | <b>144,7</b> |
| Planta de Almendralejo | 3,4         | -           | -          | 0,1        | 3,4          |
| Planta de Griñón       | 6,8         | -           | 7,0        | -          | 13,9         |
| Planta de Las Palas    | 0,4         | -           | -          | 0,8        | 1,2          |
| Planta de Valencia     | -           | 9,7         | -          | 0,8        | 10,6         |
| Planta de Zaragoza     | -           | 14,3        | -          | -          | 14,3         |
| Planta de Dos Hermanas | 8,0         | -           | -          | 4,0        | 11,9         |
| Planta de Utrera       | 5,3         | -           | -          | 0,3        | 5,6          |
| Planta de LLeida       | -           | 9,8         | -          | -          | 9,8          |
| Planta de Mérida       | 10,7        | -           | -          | 0,1        | 10,8         |
| Planta de Pinto        | -           | 1,9         | -          | -          | 1,9          |
| Planta de Torrepacheco | -           | 1,3         | -          | 0,9        | 2,2          |
| Planta de Benavente    | 4,4         | -           | 0,4        | -          | 4,8          |
| TN Griñón              | 54,3        | -           | -          | -          | 54,3         |

## Residuos no peligrosos (toneladas)

|                        | Compostado     | Reusado      | Reciclado      | Recuperado | Incinerado  | Vertedero    | Total          |
|------------------------|----------------|--------------|----------------|------------|-------------|--------------|----------------|
| <b>Total Plantas</b>   | <b>2.078,3</b> | <b>250,2</b> | <b>2.118,8</b> | <b>2,6</b> | <b>45,2</b> | <b>521,8</b> | <b>5.161,6</b> |
| Planta de Almendralejo | -              | -            | 159,4          | -          | -           | 139,5        | 302,4          |
| Planta de Griñón       | 185,8          | 103,2        | 192,2          | -          | -           | -            | 495,0          |
| Planta de Las Palas    | -              | -            | 66,0           | -          | -           | -            | 67,2           |
| Planta de Valencia     | -              | -            | 55,0           | -          | 39,5        | -            | 105,1          |
| Planta de Zaragoza     | 482,1          | -            | 74,5           | 2,6        | -           | 27,4         | 600,7          |
| Planta de Dos Hermanas | -              | -            | 382,7          | -          | -           | 47,2         | 441,9          |
| Planta de Utrera       | -              | -            | 145,9          | -          | -           | 141,0        | 292,5          |
| Planta de LLeida       | <b>812,0</b>   | -            | 317,6          | -          | -           | -            | <b>1.139,5</b> |
| Planta de Mérida       | -              | -            | 85,7           | -          | -           | -            | 96,6           |
| Planta de Pinto        | -              | <b>15,3</b>  | 123,4          | -          | -           | <b>166,7</b> | 307,2          |
| Planta de Torrepacheco | -              | -            | 62,2           | -          | -           | -            | 64,4           |
| Planta de Benavente    | <b>598,5</b>   | -            | 191,8          | -          | <b>5,6</b>  | -            | 800,8          |
| TN Griñón              | -              | <b>131,8</b> | 262,3          | -          | -           | -            | 448,3          |

## Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Los procedimientos de producción de Nutreco Animal Nutrition Iberia pueden generar desperdicios alimentarios que se convierten en compostaje. Sin embargo, la empresa implementa acciones que contribuyen positivamente a la reducción de este desperdicio, aprovechando subproductos de otras industrias alimentarias por su alto valor nutricional de manera óptima.

Entre estos subproductos se incluyen melazas de caña o remolacha, lecitina de soja, harinas de palmiste, gluten de trigo, garrofa, entre otros, obtenidos de azucareras y empresas productoras de aceite, entre otros. Además, durante la fabricación de piensos, pueden generarse residuos orgánicos que no pueden ser reutilizados y deben ser gestionados como tales. En estos casos, se prioriza la valorización de estos residuos, evitando su eliminación en vertederos, lo que les otorga una segunda vida.

90% de los residuos generados por la compañía son valorizados, evitando su eliminación en vertederos.



## Uso sostenible de los recursos

### Consumo energético y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Uno de los principales retos de Nutreco Animal Nutrition Iberia es la optimización del uso de la energía en los procesos de producción.

En 2024 se han realizado auditorías energéticas con planes de acción específicos en cada centro de trabajo en el marco del Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía

Se intenta que el personal sea consciente de la importancia de la eficiencia energética en todos los procesos, evitando el uso de maquinarias y equipos en vacío, actualizando los sistemas de iluminación por iluminación de bajo consumo tipo led, mejorando los sistemas de arranque de maquinaria mediante convertidores de frecuencia, optimizando los sistemas de purgado y calor fugado de la producción de vapor y sus líneas de vapor, depósitos de líquidos etc.

Además, en Nutreco Animal Nutrition Iberia se contrata energía eléctrica verde de cero emisiones.

### Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

Otro de los grandes objetivos ambientales de Nutreco Animal Nutrition Iberia es controlar el consumo de agua en todos los procesos, evitando pérdidas innecesarias y reduciéndolo a lo estrictamente necesario. En numerosas plantas ya se cuenta con sistemas de osmosis inversa para alimentación de calderas, lo cual reduce los vertidos contaminantes y optimizar energéticamente las instalaciones de vapor.

La energía utilizada en Nutreco proviene de fuentes de energía eléctrica verde con cero emisiones.

## Cambio climático

Nutreco Animal Nutrition está implementando diversas medidas medioambientales clave para reducir su huella de carbono en los alcances 1 y 2. Esto incluye la gestión energética y la adopción de fuentes de energía con bajas emisiones de CO<sub>2</sub> eq.

La empresa está comprometida con el uso de energías limpias que minimicen su impacto en el medio ambiente. Se están implementando medidas a largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Se están eliminando progresivamente los combustibles fósiles más contaminantes, como el fueloil y el gasoil, en todas las plantas, sustituyéndolos por alternativas con menor impacto ambiental, como el gas natural.

En los últimos años, se ha llevado a cabo una transición de carretillas elevadoras de GLP a carretillas eléctricas con emisiones cero. En el ámbito del transporte por carretera, se han introducido camiones propulsados por gas natural, mientras que, en el caso de los vehículos de renting, se están reemplazando los modelos antiguos por otros nuevos con la etiqueta ECO.

Actualmente, Nutreco Animal Nutrition Iberia dispone de coches distribuidos de la siguiente forma:

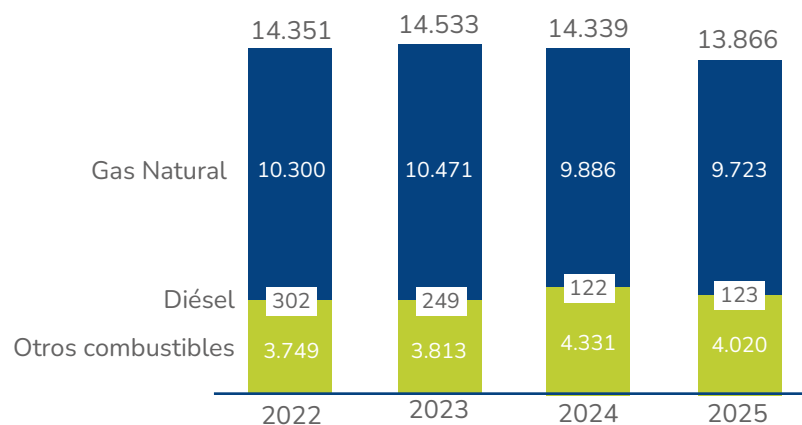


Los camiones no son propiedad de Nutreco Animal Nutrition Iberia, se contratan empresas externas de transportistas.

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce. *En Nutreco Animal Nutrition Iberia, como empresa comprometida con la sostenibilidad, somos plenamente conscientes de la urgencia de afrontar los retos climáticos a nivel global. Al sumarnos a la iniciativa de "Science Based Targets" (SBT), nos comprometemos a establecer objetivos científicamente respaldados y cuantificables para reducir de manera significativa nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.*

Mediante la adopción de prácticas y tecnologías sostenibles, nos esforzamos por minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir a la construcción de un futuro más limpio y próspero para las próximas generaciones. En el caso de Nutreco Animal Nutrition Iberia supone una reducción del 3,38% respecto al 2022.

| Emisiones de GEI (t CO <sub>2</sub> eq) | 2024          | 2023          | 2022          | 2021          |
|-----------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Alcance 1</b>                        |               |               |               |               |
| Gas natural                             | 9.723         | 9.886         | 10.471        | 10.300        |
| Diésel                                  | 123           | 122           | 249           | 302           |
| Otros combustibles (GNL, FuelOil)       | 4.020         | 4.331         | 3.813         | 3.749         |
| <b>Total</b>                            | <b>15.891</b> | <b>16.363</b> | <b>16.556</b> | <b>16.373</b> |



## Gestión de riesgos y oportunidades

La gestión de los riesgos climáticos y las oportunidades de Nutreco Animal Nutrition Iberia se realiza mediante la aplicación de un **procedimiento corporativo** que sigue una metodología específica. Dicha metodología se ha desarrollado con un carácter híbrido, cualitativo y cuantitativo, siguiendo las pautas establecidas por el **Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC)**, las recomendaciones del **TCFD** y el **Marco de Gestión del Riesgo Empresarial COSO**. El proceso para la gestión de los riesgos y las oportunidades del cambio climático se divide en las etapas de **identificación, evaluación y priorización**.

### Escenarios climáticos

La **selección de escenarios climáticos** es una parte fundamental del proceso de gestión de riesgos climáticos y oportunidades, ya que actúan como marco de referencia para el análisis. En este sentido, Nutreco Animal Nutrition Iberia ha considerado tres escenarios basados principalmente en los supuestos de las Trayectorias Socioeconómicas Compartidas (SSP, por sus siglas en inglés) del IPCC, y los de la Agencia Internacional de la Energía (IEA, por sus siglas en inglés).

1

#### Neutralidad climática

(basado en IPCC SSP1-2.6, IEA Escenario de Cero emisiones netas en 2050 (NZE, por sus siglas en inglés))

Aumento de temperatura a 2100: 1,8 °C por encima de niveles preindustriales. Se realizan grandes esfuerzos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, alcanzando los objetivos del Acuerdo de París y, por tanto, llegando al cero neto en 2050.

2

#### Escenario tendencial

(basado en IPCC SSP2-4.5)

Aumento de temperatura a 2100: 2,7 °C por encima de niveles preindustriales. Se consigue un desarrollo energético equilibrado, aunque sigue habiendo dependencia de los combustibles fósiles. Representa una ruta de emisiones intermedias en comparación con otros escenarios.

3

#### Escenario de mayor dependencia de los combustibles fósiles

(basado en IPCC SSP5-8.5)

Aumento de temperatura a 2100: 4,4°C por encima de niveles preindustriales. La economía mundial crece rápidamente, pero se alimenta de la explotación de los combustibles fósiles y de estilos de vida que consumen mucha energía.

## Identificación, evaluación y priorización

A continuación, y dada la distinta naturaleza de los riesgos físicos, **los riesgos de transición y las oportunidades**, se han desarrollado **procesos específicos para su identificación y evaluación**, recogidos en la siguiente tabla.

### Riesgos y Oportunidades relacionadas al Clima

Según el IPCC (2023), los fenómenos climáticos exacerbados por el cambio climático serán cada vez más frecuentes e intensos, causando impactos negativos medioambientales, económicos y sociales. Nutreco Animal Nutrition Iberia, asumiendo su compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático, ha tomado como iniciativa, la evaluación de los riesgos y oportunidades vinculadas al clima. Esta evaluación permitirá a la empresa

comprender y abordar las posibles repercusiones de los retos climáticos actuales y futuros en sus operaciones, lo que permitirá mejorar la toma de decisiones y, por tanto, también la planificación y la capacidad de adaptación.

En este sentido, el ejercicio de evaluación se desarrolla en función a distintos escenarios climáticos, a la zona geográfica en la que Nutreco Animal Nutrition Iberia opera, y su modelo de negocio. A partir de ello, se considera para los riesgos físicos la evolución de las diferentes amenazas climáticas en el escenario de “Desarrollo alto en emisiones” y el grado de afectación a sus actividades; para los riesgos de transición y oportunidades la evolución de las políticas y objetivos se basan en el escenario de “Sostenibilidad y neutralidad climática”. Resultado de este análisis, se han identificado los diversos riesgos y oportunidades relacionados con el clima materiales para Nutreco Animal Nutrition Iberia, los cuales se categorizan de la siguiente manera:

- **Riesgos físicos:** se refiere al potencial de consecuencias adversas o negativas derivados del cambio climático, incluyendo el riesgo para las instalaciones e infraestructuras, el impacto en las operaciones, la disponibilidad de agua y materias primas, y las interrupciones en la cadena de suministro.
- **Riesgos de transición:** aquellos riesgos asociados a la transición hacia una economía baja en carbono. Estos pueden incluir cambios en la política gubernamental, avances tecnológicos, cambios en la demanda de productos y servicios o impactos en la reputación.
- **Oportunidades relacionadas con el clima:** oportunidades asociadas con la transición hacia una economía más sostenible y resiliente al cambio climático.

| Riesgo                                                                                                                                                                             | Horizonte temporal | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Riesgos físicos</b>                                                                                                                                                             |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Efectos negativos sobre la salud del personal por aumento de las temperaturas</b><br><br><b>Factor de riesgo:</b> Olas de calor – Aumento de temperaturas                       | Corto Plazo        | Los principales impactos son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas sobre la salud del personal, como golpes de calor, deshidratación, problemas respiratorios o fatiga y agotamiento, así como menor productividad de los operadores por las olas de calor extremas.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Efectos negativos sobre el proceso productivo por aumento de temperaturas</b><br><br><b>Factor de riesgo:</b> Olas de calor – Aumento de temperaturas                           | Corto Plazo        | El aumento de temperatura o las olas de calor como consecuencia del cambio climático pueden afectar a distintos aspectos del proceso productivo, incluyendo aspectos relativos al consumo industrial de agua, o a los consumos energéticos. Los principales impactos son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminación de los productos finales debido a la presencia de contaminantes como patógenos, sedimentos o pesticidas en el agua, o costes adicionales de tratamiento para contrarrestar la disminución de la calidad, o necesidad de invertir en sistemas de tratamiento de agua.</li> <li>• Disminución de la calidad del producto.</li> <li>• Mayor consumo de energía.</li> </ul> |
| <b>Incremento de incidentes y daños a los equipos e infraestructuras por lluvias fuertes e inundaciones</b><br><br><b>Factor de riesgo:</b> Fuertes precipitaciones e inundaciones | Corto Plazo        | Los principales impactos son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daños en la infraestructura de transporte o logística empleada por Nutreco Animal Nutrition Iberia, así como aumento de accidentes vehiculares, pudiendo causar retrasos o cortes de actividad.</li> <li>• Posibles daños o pérdida de maquinaria o infraestructura en caso de inundaciones graves.</li> <li>• Incremento de las primas en los seguros o falta de acceso a las coberturas necesarias.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                  |

| Riesgo                                                                                                                                                         | Horizonte temporal | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Riesgos físicos</b>                                                                                                                                         |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Problemas en el abastecimiento de agua para el proceso industrial por sequías y estrés hídrico</b><br><br><b>Factor de riesgo:</b> Sequías y estrés hídrico | Corto Plazo        | <p>Se prevé que el cambio climático supondrá para muchas regiones, entre ellas España, un aumento de las épocas de sequía, especialmente en los escenarios climáticos más pesimistas. Esto puede suponer un riesgo para el abastecimiento de agua para el consumo industrial de Nutreco Animal Nutrition Iberia. Entre los principales impactos destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disminución de la producción debido a restricciones en el uso del agua e indisponibilidad del recurso.</li> </ul>      |
| <b>Riesgos de transición</b>                                                                                                                                   |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Aumento del coste de las materias primas y menor disponibilidad de recursos naturales</b><br><br><b>Tipo de riesgo:</b> De mercado                          | Medio plazo        | <p>Debido a los efectos del cambio climático, existe el riesgo de encarecimiento o escasez de materias primas básicas para elaborar los piensos de Nutreco Animal Nutrition Iberia. Los cultivos como el maíz, la soja o la cebada pueden verse negativamente afectados como consecuencia de una disminución de la calidad de los recursos naturales, daños en los cultivos o el uso continuo de pesticidas para combatir plagas.</p>                                                                                       |
| Oportunidad                                                                                                                                                    | Horizonte temporal | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Asociaciones estratégicas para mejorar las prácticas sostenibles</b><br><br><b>Tipo de oportunidad:</b> De mercado                                          | Corto Plazo        | <p>Una colaboración con organizaciones o empresas especializadas en tecnologías limpias o sostenibles podría permitir a Nutreco Animal Nutrition Iberia acceder a recursos y conocimientos adicionales para reducir su huella de carbono y promover prácticas sostenibles. Por ejemplo, Nutreco Animal Nutrition Iberia podría explorar la oportunidad de participar en proyectos de energías limpias para contribuir a impulsar la transición energética y reducir la dependencia de fuentes de energía no renovables.</p> |

## Protección de la biodiversidad

Nutreco Animal Nutrition Iberia no tiene proyectos específicos de conservación de la biodiversidad en este momento. Sin embargo, se están llevando a cabo iniciativas para reducir el uso de antibióticos y se están estableciendo objetivos de compra de soja procedente de áreas no deforestadas. Además, cada planta realiza una evaluación anual de sus aspectos ambientales según la norma ISO 14001, identificando y mejorando los aspectos más significativos para el medio ambiente.

Es importante destacar que la Planta de Meliana está situada en una zona de huerta protegida a nivel urbanístico y cerca de la acequia real de Moncada. Esto implica un control ambiental más riguroso establecido en la Autorización Ambiental Integrada (AAI).

## Otros aspectos de contaminación

Las emisiones atmosféricas derivadas de la actividad de Nutreco Animal Nutrition Iberia generan dos tipos básicos de contaminación.

Por una parte, las procedentes del proceso de producción, que emiten principalmente partículas como sustancia contaminante.

Por otra parte, las procedentes de los procesos de combustión, calderas, calefacción, etc.

Todas nuestras instalaciones declaran sus emisiones a la atmósfera (y otras contaminantes ambientales) a través del Registro Estatal de Emisiones y Fuentes de Contaminación [www.prtr-es.es](http://www.prtr-es.es).

Tenemos como objetivo reducir un 30% las emisiones de alcances 1 y 2, y un 39% las de alcance 3 para el 2030 respecto al 2022.

# 4.

## Gestión social y personal

---



# Gestión social y de personal

## Políticas y compromisos

La política de Recursos Humanos se aplica en el ámbito de todas las compañías integrantes de Nutreco. Las prácticas de Recursos Humanos se rigen por principios globales de Nutreco, adaptados a la legislación local, incluyendo no discriminación, prohibición de trabajo infantil/forzoso, condiciones de trabajo seguras y respeto a la representación legal de las personas trabajadoras. A continuación, describimos los aspectos más relevantes de esta política.

## Principios generales



### Visión

Nuestros valores son fundamentales a la hora de llevar a cabo nuestra misión y visión como empresa. Además de contar con la estrategia y los recursos adecuados para invertir en nuestro futuro, nuestros valores constituyen un factor clave del que depende que alcancemos el éxito en los próximos años. Estos valores, compartidos con nuestra empresa matriz SHV, conforman los estándares en función de los cuales medimos todo lo que hacemos.



### Gobernanza

Los procesos de selección y contratación siguen estándares globales orientados a asegurar igualdad de oportunidades y controles adecuados en la incorporación (p. ej., verificación y cumplimiento de requisitos legales cuando aplica).



### Código de conducta y línea *Speak Up*

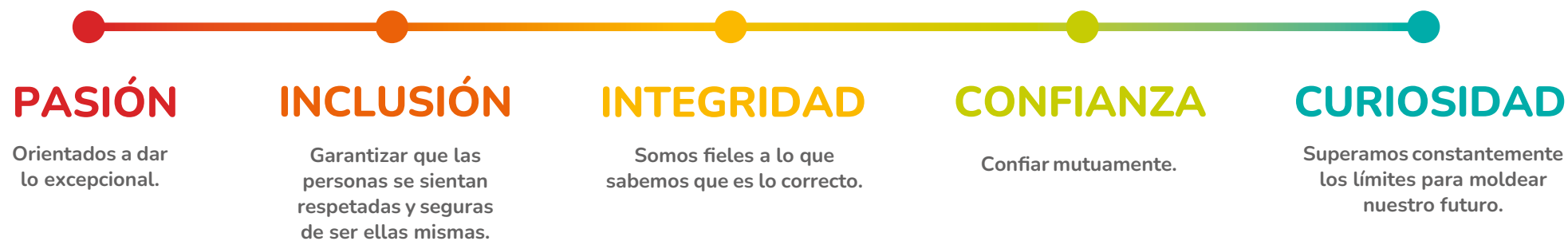
Somos una empresa que prioriza el cuidado, integridad y transparencia en el trato a sus empleados. Este código refleja nuestros valores y ayuda a decidir qué es correcto, y qué no lo es, a la hora de enfrentar dilemas en el trabajo. Asimismo, proporciona orientación sobre la mejor manera de comportarnos con integridad y de conformidad con lo establecido en las políticas de nuestra empresa.

Con el objetivo de crear una cultura abierta en la que las personas puedan plantear sus preocupaciones sobre comportamientos que pudieran contravenir el Código de Conducta, Nutreco ha desarrollado el programa *Speak Up*.

Desde 2022 tenemos 5 nuevos valores los cuales compartimos con nuestra empresa matriz SHV y con nuestro propósito de "Alimentar el futuro" - Feeding the future.

El entendimiento y aplicación de los valores nos acerca a nuestra cultura deseada.

# CONFIANZA INCLUSIÓN CURIOSIDAD INTEGRIDAD PASIÓN



## Principios en materia de empleo

- **Conflictos de intereses:** para evitar un posible conflicto de intereses, el departamento legal debe intervenir en el caso de que un empleado desee aceptar un cargo en una junta de dirección o consejo de administración fuera de Nutreco (excepto en el caso de funciones no profesionales que se realicen fuera del horario laboral, como un miembro del Consejo de un club deportivo o escuela municipal).
- **Clasificación de puestos de trabajo:** Nutreco valora y clasifica cada puesto de trabajo según su descripción y le asigna un nivel de responsabilidad en función de la escala creada por la consultora internacional Hay Group. En función de esta escala, todas las personas trabajadoras que tienen asignado un grado de responsabilidad tienen aparejadas unas bandas salariales máximas y mínimas que aseguran la transparencia en cuanto a la compensación dentro de la compañía. A través del uso de este sistema, Nutreco asegura la equidad interna, así como la competitividad exterior en cuanto a la retribución que ofrecemos.

- **Compromiso:** periódicamente realizamos una encuesta sobre compromiso, proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos del grupo, animando a todos los responsables a emplear sus resultados para aprovechar las fortalezas de sus equipos y trabajar en los ámbitos que requieran mejora.

Contamos con una Política de Salud, Seguridad y Medioambiente, así como una Política de Calidad y otra sobre la gestión de los desplazamientos y seguridad de los mismos.

## Gestión del Talento

Nutreco analiza a las personas con más potencial en sus compañías, y las prepara para ocupar los puestos más relevantes en la empresa a través de un Plan de Sucesión para puestos clave que se revisa bianualmente.

Además, se asegura de hacer llegar las vacantes a nivel internacional a las personas con potencial y disponibilidad para trabajar en otros países del grupo.

## Abandono de la empresa

Para Nutreco es fundamental que los empleados tengan una experiencia positiva en el momento de abandonar la empresa. Esto nos ayuda a mejorar nuestra capacidad de contratación futura y nuestra reputación, así como a mitigar los posibles riesgos de seguridad en el caso de empleados descontentos con la compañía.

Como parte del proceso de abandono animamos a los/las empleados/as a realizar una entrevista de salida estandarizada antes de su marcha, así como a mantener el contacto con la empresa a través de los grupos de antiguas personas empleadas u otros canales.

Nutreco se asegura de que las personas trabajadoras no figuren en sus sistemas tras la fecha de finalización de su contrato, utilizando los procedimientos existentes de administración de accesos de los usuarios.

## Empleo

| Despidos / Categorías     | Hombres |       | Total<br>hombres | Mujeres |       | Total<br>mujeres | Total |
|---------------------------|---------|-------|------------------|---------|-------|------------------|-------|
|                           | >55     | 25-55 |                  | >55     | 25-55 |                  |       |
| Aux. Administrativo       |         |       |                  | 2       |       | 2                | 2     |
| Aux. Laboratorio          |         |       |                  | 1       |       | 1                | 1     |
| Encargado                 | 1       |       | 1                |         |       |                  | 1     |
| Especialista              |         | 3     | 3                |         |       |                  | 3     |
| Jefe Administrativo       | 1       |       | 1                |         |       |                  | 1     |
| Jefe De Zona              |         | 1     | 1                |         |       |                  | 1     |
| Oficial 1ª                | 2       | 2     | 4                |         |       |                  | 4     |
| Oficial 1º Administrativo | 1       | 1     | 2                | 1       | 3     | 4                | 6     |
| Oficial 2º Administrativo |         | 1     | 1                |         | 3     | 3                | 4     |
| Oficial 2º Resto Espec    |         | 1     | 1                |         |       |                  | 1     |
| Peon                      |         | 3     | 3                |         |       |                  | 3     |
| Titulado Medio            | 2       | 2     | 4                |         |       |                  | 4     |
| Titulado Superior         | 2       | 5     | 7                |         | 2     | 2                | 9     |
| Total General             | 9       | 19    | 28               | 1       | 11    | 12               | 40    |

Nutreco Animal Nutrition Iberia tiene como objetivo dar a sus empleados puestos de trabajo seguros, con futuro y justamente remunerados. Durante 2025 el número de empleados promedio fue de 773 personas trabajadoras en el territorio español, de los que 211 son mujeres y 562 son hombres. Esto es debido a que se trata de un sector tradicionalmente asociado al género masculino en el que la antigüedad juega un papel importante, aunque tratamos de normalizar una mayor presencia de la mujer. El 94,04% de los empleados tiene contrato indefinido (un 94,07% en el caso de las mujeres y un 86,25% en el caso de los hombres).

En 2025 el número de despidos del personal con contrato indefinido en Nutreco Animal Nutrition Iberia han representado el 5,17 % de la plantilla (40 despidos de un total de 773 empleados) siendo la distribución por género del 2,32 % del total de la plantilla de mujeres (12 empleadas) y del 2,85 % del total de la plantilla de hombres (28 empleados), siendo la edad media de 48 años y el 1.55 % del nivel salarial más bajo (N01).

A continuación, presentamos la distribución de empleados por sexo, edad, en función de si tiene contrato indefinido o temporal, por tipo de jornada completa y parcial y por categoría profesional.

Distribución empleados

Nº empleados promedio

Total

773

|                           | Hombre     |         |                  |          |         |                |              | Mujer      |         |                  |          |   |                |             |               |
|---------------------------|------------|---------|------------------|----------|---------|----------------|--------------|------------|---------|------------------|----------|---|----------------|-------------|---------------|
|                           | Indefinido |         | Total indefinido | Temporal |         | Total temporal | Total Hombre | Indefinido |         | Total indefinido | Temporal |   | Total temporal | Total Mujer | Total general |
| Categorías                | Completa   | Parcial |                  | Completa | Parcial |                |              | Completa   | Parcial |                  |          |   |                |             |               |
| Aux. Administrativo       | 27         | -       | 27               | 1        | 2       | 3              | 30           | 55         | -       | 55               | -        | 1 | 1              | 56          | 86            |
| Aux. Laboratorio          | 4          | 2       | 6                | -        | -       | -              | 6            | 7          | 2       | 8                | 3        | - | 3              | 11          | 17            |
| Control Calidad           | -          | -       | -                | -        | -       | -              | -            | 4          | -       | 4                | -        | - | -              | 4           | 4             |
| Encargado                 | 16         | -       | 16               | -        | 5       | 5              | 21           | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 21            |
| Encargado M               | 1          | -       | 1                | -        | 1       | 1              | 2            | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 2             |
| Especialista              | 35         | -       | 35               | -        | 1       | 1              | 36           | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 36            |
| Jefe Administrativo       | 3          | -       | 3                | -        | -       | -              | 3            | -          | -       | -                | -        | 1 | 1              | 1           | 4             |
| Jefe de Zona              | 24         | -       | 24               | -        | -       | -              | 24           | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 24            |
| No Titulado               | 6          | -       | 6                | -        | -       | -              | 6            | 10         | -       | 10               | -        | 1 | 1              | 11          | 17            |
| Of. 1ª Pro D              | 1          | -       | 1                | -        | -       | -              | 1            | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 1             |
| Oficial 1ª                | 84         | -       | 84               | -        | 9       | 9              | 93           | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 93            |
| Oficial 1ª Chofer         | 1          | -       | 1                | -        | -       | -              | 1            | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 1             |
| Oficial 1ª M              | 4          | -       | 4                | -        | 1       | 1              | 5            | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 5             |
| Oficial 1ª Resto Espec.   | 18         | -       | 18               | -        | -       | -              | 18           | 1          | -       | 1                | -        | - | -              | 1           | 19            |
| Oficial 1º Administrativo | 16         | -       | 16               | -        | 3       | 3              | 19           | 18         | -       | 18               | -        | 1 | 1              | 19          | 38            |
| Oficial 2ª                | 47         | -       | 47               | -        | 3       | 3              | 50           | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 50            |
| Oficial 2º Administrativo | 10         | -       | 10               | -        | 1       | 1              | 11           | 19         | -       | 19               | -        | 1 | 1              | 20          | 31            |
| Oficial 2º Resto Espec.   | 10         | -       | 10               | -        | 1       | 1              | 11           | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 11            |
| Peón                      | 44         | -       | 44               | 8        | -       | 8              | 52           | 1          | -       | 1                | 1        | - | 1              | 2           | 54            |
| Personal Limpieza D       | -          | -       | -                | -        | -       | -              | -            | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | -             |
| Promotor Ventas           | 7          | -       | 7                | -        | -       | -              | 7            | -          | -       | -                | -        | - | -              | -           | 7             |
| Titulado Medio            | 21         | -       | 21               | -        | -       | -              | 21           | 9          | -       | 9                | -        | - | -              | 9           | 30            |
| Titulado Superior         | 143        | -       | 143              | -        | 2       | 2              | 145          | 77         | -       | 77               | -        | - | -              | 77          | 222           |
| Total general             | 522        | 2       | 524              | 9        | 29      | 38             | 562          | 201        | 2       | 203              | 4        | 5 | 9              | 211         | 773           |

| Categoría / Edad / Contrato | Indefinido |     |       | Total Indefinido | Temporal |     |       | Total temporal | Total general |
|-----------------------------|------------|-----|-------|------------------|----------|-----|-------|----------------|---------------|
|                             | <25        | >55 | 25-55 |                  | <25      | >55 | 25-55 |                |               |
| Aux. Administrativo         | 2          | 9   | 72    | 82               | 1        | -   | 3     | 4              | 86            |
| Aux. Laboratorio            | 1          | 2   | 11    | 14               | -        | -   | 3     | 3              | 17            |
| Control Calidad             | -          | 1   | 3     | 4                | -        | -   | -     | -              | 4             |
| Encargado                   | -          | 5   | 11    | 16               | -        | 5   | -     | 5              | 21            |
| Encargado M                 | -          | 1   | -     | 1                | -        | 1   | -     | 1              | 2             |
| Especialista                | -          | 6   | 29    | 35               | -        | 1   | -     | 1              | 36            |
| Jefe Administrativo         | -          | 3   | -     | 3                | -        | 1   | -     | 1              | 4             |
| Jefe De Zona                | -          | 11  | 13    | 24               | -        | -   | -     | -              | 24            |
| No Titulado                 | 1          | 4   | 11    | 16               | -        | 1   | -     | 1              | 17            |
| Of.1ª Pro D                 | -          | -   | 1     | 1                | -        | -   | -     | -              | 1             |
| Oficial 1ª                  | 1          | 25  | 57    | 84               | -        | 9   | -     | 9              | 93            |
| Oficial 1ª Chofer           | -          | -   | 1     | 1                | -        | -   | -     | -              | 1             |
| Oficial 1ª M                | -          | 1   | 3     | 4                | -        | 1   | -     | 1              | 5             |
| Oficial 1ª Resto Espec      | -          | 2   | 17    | 19               | -        | -   | -     | -              | 19            |
| Oficial 1º Administrativo   | -          | 9   | 26    | 34               | -        | 4   | -     | 4              | 38            |
| Oficial 2ª                  | -          | 11  | 36    | 47               | -        | 3   | -     | 3              | 50            |
| Oficial 2º Administrativo   | 1          | 3   | 25    | 29               | -        | 2   | -     | 2              | 31            |
| Oficial 2º Resto Espec      | -          | -   | 10    | 10               | -        | 1   | -     | 1              | 11            |
| Peon                        | 3          | 2   | 40    | 45               | -        | -   | 9     | 9              | 54            |
| Personal Limpieza D         | -          | -   | -     | -                | -        | -   | -     | -              | -             |
| Promotor Ventas             | -          | 1   | 6     | 7                | -        | -   | -     | -              | 7             |
| Titulado Medio              | -          | 7   | 23    | 30               | -        | -   | -     | -              | 30            |
| Titulado Superior           | -          | 65  | 154   | 220              | -        | 2   | -     | 2              | 222           |
| Total General               | 10         | 168 | 550   | 727              | 1        | 31  | 14    | 47             | 773           |

| Categoría / Edad / Sexo   | Hombre |     |       | Total hombre | Mujer |     |       | Total mujer | Total general |
|---------------------------|--------|-----|-------|--------------|-------|-----|-------|-------------|---------------|
|                           | <25    | >55 | 25-55 |              | <25   | >55 | 25-55 |             |               |
| Aux. Administrativo       | 2      | 3   | 25    | 30           | 1     | 6   | 49    | 56          | 86            |
| Aux. Laboratorio          | 1      |     | 5     | 6            |       | 2   | 9     | 11          | 17            |
| Control Calidad           |        |     |       |              | 0     | 1   | 3     | 4           | 4             |
| Encargado                 |        | 10  | 11    | 21           |       |     |       |             | 21            |
| Encargado M               |        | 2   |       | 2            |       |     |       |             | 2             |
| Especialista              |        | 7   | 29    | 36           |       |     |       |             | 36            |
| Jefe Administrativo       |        | 3   |       | 3            |       | 1   |       | 1           | 4             |
| Jefe De Zona              |        | 11  | 13    | 24           |       |     |       |             | 24            |
| No Titulado               |        | 2   | 4     | 6            | 1     | 3   | 7     | 11          | 17            |
| Of.1ª Pro D               |        |     | 1     | 1            |       |     |       |             | 1             |
| Oficial 1ª                | 1      | 34  | 57    | 93           |       |     |       |             | 93            |
| Oficial 1ª Chofer         |        |     | 1     | 1            |       |     |       |             | 1             |
| Oficial 1ª M              |        | 2   | 3     | 5            |       |     |       |             | 5             |
| Oficial 1ª Resto Espec    |        | 2   | 16    | 18           |       |     | 1     | 1           | 19            |
| Oficial 1º Administrativo |        | 9   | 10    | 19           |       | 3   | 16    | 19          | 38            |
| Oficial 2ª                |        | 14  | 36    | 50           |       |     |       |             | 50            |
| Oficial 2º Administrativo | 1      | 2   | 8     | 11           |       | 3   | 17    | 20          | 31            |
| Oficial 2º Resto Espec    |        | 1   | 10    | 11           |       |     |       |             | 11            |
| Peon                      | 3      | 2   | 47    | 52           |       |     | 2     | 2           | 54            |
| Personal Limpieza D       |        |     |       |              |       | 0   |       | 0           | 0             |
| Promotor Ventas           |        | 1   | 6     | 7            |       |     |       |             | 7             |
| Titulado Medio            |        | 6   | 16    | 21           |       | 1   | 8     | 9           | 30            |
| Titulado Superior         | 0      | 51  | 93    | 145          |       | 16  | 61    | 77          | 222           |
| Total General             | 8      | 162 | 392   | 562          | 2     | 37  | 172   | 211         | 773           |
|                           |        |     |       |              |       |     |       |             |               |
|                           |        |     |       |              |       |     |       |             |               |
|                           |        |     |       |              |       |     |       |             |               |

Siendo la plantilla media del año 2025 de 733 emleados, y su distribución por sexo, edad, país y categoría, la siguiente:

|                           | Hombre |        |        | Total hombre | Mujer  |        |        | Total mujer | Total general |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|-------------|---------------|
| Promedio salarios         | <25    | >55    | 25-55  |              | <25    | >55    | 25-55  |             |               |
| Aux. Administrativo       | 23.104 | 26.570 | 27.626 | 27.256       | 17.328 | 31.035 | 26.536 | 26.869      | 26.997        |
| Aux. Laboratorio          | 11.552 | -      | 27.608 | 24.932       | -      | 34.651 | 23.056 | 24.840      | 24.869        |
| Control Calidad           | -      | -      | -      | -            | 18.750 | 34.453 | 32.158 | 29.936      | 29.936        |
| Encargado                 | -      | 30.365 | 41.103 | 35.734       | -      | -      | -      | -           | 35.734        |
| Encargado M               | -      | 30.909 | -      | 30.909       | -      | -      | -      | -           | 30.909        |
| Especialista              | -      | 24.920 | 25.480 | 25.377       | -      | -      | -      | -           | 25.377        |
| Jefe Administrativo       | -      | 77.273 | -      | 77.273       | -      | 11.311 | -      | 11.311      | 64.081        |
| Jefe De Zona              | -      | 51.057 | 42.899 | 46.488       | -      | -      | -      | -           | 46.488        |
| No Titulado               | -      | 44.046 | 35.967 | 38.275       | 25.377 | 53.742 | 30.712 | 36.508      | 37.195        |
| Of.1ª Pro                 | -      | -      | 31.148 | 31.148       | -      | -      | -      | -           | 31.148        |
| Oficial 1ª M              | 25.209 | 29.321 | 32.896 | 31.475       | -      | -      | -      | -           | 31.475        |
| Oficial 1ª Chofer         | -      | -      | 39.530 | 39.530       | -      | -      | -      | -           | 39.530        |
| Oficial 1ª                | -      | 21.851 | 34.804 | 29.623       | -      | -      | -      | -           | 29.623        |
| Oficial 1ª Resto Espec    | -      | 42.319 | 34.367 | 35.250       | -      | -      | 36.466 | 36.466      | 35.314        |
| Oficial 1º Administrativo | -      | 32.416 | 37.684 | 34.935       | -      | 33.057 | 33.415 | 33.350      | 34.160        |
| Oficial 2ª                | -      | 27.632 | 29.928 | 29.285       | -      | -      | -      | -           | 29.285        |
| Oficial 2º Administrativo | 24.430 | 22.744 | 31.686 | 29.753       | -      | 34.580 | 30.186 | 30.713      | 30.385        |
| Oficial 2º Resto Espec    | -      | 8.010  | 30.558 | 29.149       | -      | -      | -      | -           | 29.149        |
| Peon                      | 22.762 | 32.768 | 23.191 | 23.418       | -      | -      | 22.566 | 22.566      | 23.384        |
| Personal Limpieza         | -      | -      | -      | -            | -      | 34.345 | -      | 34.345      | 34.345        |
| Promotor Ventas           | -      | 45.696 | 46.505 | 46.302       | -      | -      | -      | -           | 46.302        |
| Titulado Medio            | -      | 75.117 | 51.473 | 58.369       | -      | 45.250 | 41.032 | 41.501      | 53.769        |
| Titulado Superior         | 29.000 | 80.707 | 55.922 | 64.117       | -      | 67.896 | 49.747 | 53.253      | 60.215        |
| Total General             | 22.747 | 49.608 | 37.273 | 40.424       | 20.485 | 49.083 | 36.260 | 38.153      | 39.787        |

| Categoría / País    | Hombre |     |       | Total hombre | Mujer |     |       | Total mujer | Total general |
|---------------------|--------|-----|-------|--------------|-------|-----|-------|-------------|---------------|
|                     | <25    | >55 | 25-55 |              | <25   | >55 | 25-55 |             |               |
| Aux. Administrativo | 2      | 3   | 25    | 30           | 1     | 6   | 49    | 56          | 86            |
| Brasileña           |        |     |       |              |       |     | 0     | 0           | 0             |
| Colombiana          |        |     |       |              |       |     | 1     | 1           | 1             |
| Española            | 1      | 3   | 24    | 28           | 1     | 6   | 48    | 54          | 82            |
| Italiana            |        |     |       |              |       |     | 0     | 0           | 0             |
| Rumana              | 1      |     | 1     | 2            |       |     |       |             | 2             |
| Aux. Laboratorio    | 1      |     | 5     | 6            |       | 2   | 9     | 11          | 17            |
| Española            | 1      |     | 5     | 6            |       | 2   | 9     | 11          | 17            |
| Control Calidad     |        |     |       |              | 0     | 1   | 3     | 4           | 4             |
| Española            |        |     |       |              | 0     | 1   | 3     | 4           | 4             |
| Encargado           |        | 10  | 11    | 21           |       |     |       |             | 21            |
| Española            |        | 10  | 11    | 21           |       |     |       |             | 21            |
| Encargado M         |        | 2   |       | 2            |       |     |       |             | 2             |
| Española            |        | 2   |       | 2            |       |     |       |             | 2             |
| Especialista        |        | 7   | 29    | 36           |       |     |       |             | 36            |
| Colombiana          |        |     | 2     | 2            |       |     |       |             | 2             |
| Ecuador             |        |     | 1     | 1            |       |     |       |             | 1             |
| Española            |        | 7   | 25    | 32           |       |     |       |             | 32            |
| Rumana              |        |     | 1     | 1            |       |     |       |             | 1             |
| Jefe Administrativo |        | 3   |       | 3            |       | 1   |       | 1           | 4             |
| Española            |        | 3   |       | 3            |       | 1   |       | 1           | 4             |
| Jefe De Zona        |        | 11  | 13    | 24           |       |     |       |             | 24            |
| Española            |        | 11  | 13    | 24           |       |     |       |             | 24            |
| No Titulado         |        | 2   | 4     | 6            | 1     | 3   | 7     | 11          | 17            |
| Colombiana          |        |     |       |              |       |     | 1     | 1           | 1             |
| Española            |        | 2   | 3     | 5            | 1     | 3   | 6     | 10          | 15            |
| Peruana             |        |     | 1     | 1            |       |     |       |             | 1             |
| Of.1º Pro D         |        |     | 1     | 1            |       |     |       |             | 1             |
| Española            |        |     | 1     | 1            |       |     |       |             | 1             |

|                           | Hombre |     |       | Total hombre | Mujer |     |       | Total mujer | Total general |
|---------------------------|--------|-----|-------|--------------|-------|-----|-------|-------------|---------------|
| Categoría / País          | <25    | >55 | 25-55 |              | <25   | >55 | 25-55 |             |               |
| Oficial 1ª                | 1      | 34  | 57    | 93           | -     | -   | -     | -           | 93            |
| Española                  | 1      | 34  | 54    | 90           | -     | -   | -     | -           | 90            |
| Portuguesa                | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Rumana                    | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Oficial 1ª Chofer         | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Española                  | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Oficial 1ª M              | -      | 2   | 3     | 5            | -     | -   | -     | -           | 5             |
| Española                  | -      | 2   | 3     | 5            | -     | -   | -     | -           | 5             |
| Oficial 1ª Resto Espec    | -      | 2   | 16    | 18           | -     | -   | 1     | 1           | 19            |
| Española                  | -      | 2   | 12    | 14           | -     | -   | 1     | 1           | 15            |
| Rumana                    | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Venezolana                | -      | -   | 3     | 3            | -     | -   | -     | -           | 3             |
| Oficial 1º Administrativo | -      | 9   | 10    | 19           | -     | 3   | 16    | 19          | 38            |
| Española                  | -      | 9   | 10    | 19           | -     | 3   | 16    | 19          | 38            |
| Oficial 2ª                | -      | 14  | 36    | 50           | -     | -   | -     | -           | 50            |
| Española                  | -      | 14  | 35    | 49           | -     | -   | -     | -           | 49            |
| Oficial 2º Administrativo | 1      | 2   | 8     | 11           | -     | 3   | 17    | 20          | 31            |
| Española                  | 1      | 2   | 8     | 11           | -     | 3   | 17    | 20          | 31            |
| Oficial 2º Resto Espec    | -      | 1   | 10    | 11           | -     | -   | -     | -           | 11            |
| Española                  | -      | 1   | 10    | 11           | -     | -   | -     | -           | 11            |
| Peon                      | 3      | 2   | 47    | 52           | -     | -   | 2     | 2           | 54            |
| Argentina                 | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Colombiana                | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Española                  | 3      | 2   | 41    | 46           | -     | -   | 2     | 2           | 48            |
| Gambia                    | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Rep. Dominicana           | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Rumana                    | -      | -   | -     | -            | -     | -   | -     | -           | -             |
| Senegalesa                | -      | -   | 2     | 2            | -     | -   | -     | -           | 2             |
| Personal Limpieza D       | -      | -   | -     | -            | -     | -   | -     | -           | -             |
| Española                  | -      | -   | -     | -            | -     | -   | -     | -           | -             |
| Promotor Ventas           | -      | 1   | 6     | 7            | -     | -   | -     | -           | 7             |
| Española                  | -      | 1   | 6     | 7            | -     | -   | -     | -           | 7             |

|                   | Hombre |     |       | Total hombre | Mujer |     |       | Total mujer | Total general |
|-------------------|--------|-----|-------|--------------|-------|-----|-------|-------------|---------------|
| Categoría / País  | <25    | >55 | 25-55 |              | <25   | >55 | 25-55 |             |               |
| Titulado Medio    | -      | 6   | 16    | 21           | -     | 1   | 8     | 9           | 30            |
| Española          | -      | 6   | 16    | 21           | -     | 1   | 8     | 9           | 30            |
| Titulado Superior | -      | 51  | 93    | 145          | -     | 16  | 61    | 77          | 222           |
| Alemana           | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Argentina         | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Australiana       | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Española          | -      | 49  | 85    | 135          | -     | 16  | 55    | 71          | 206           |
| Francesa          | -      | 1   | 2     | 3            | -     | -   | 1     | 1           | 4             |
| Holandesa         | -      | 1   | -     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Italiana          | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | 2     | 2           | 3             |
| Mexicana          | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Noruega           | -      | -   | -     | -            | -     | -   | 1     | 1           | 1             |
| Peruana           | -      | -   | -     | -            | -     | -   | 1     | 1           | 1             |
| Portuguesa        | -      | -   | 1     | 1            | -     | -   | -     | -           | 1             |
| Rumana            | -      | -   | -     | -            | -     | -   | 1     | 1           | 1             |
| Ucraniana         | -      | -   | -     | -            | -     | -   | -     | -           | -             |
| Venezolana        | -      | -   | -     | -            | -     | -   | -     | -           | -             |
| Total General     | 8      | 162 | 392   | 562          | 2     | 37  | 172   | 211         | 773           |

## Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

El modelo de gestión de Recursos Humanos de todas las sociedades defiende y fomenta valores irrenunciables que redundan en el desarrollo personal y profesional de las personas. Por este motivo, propicia una relación de respeto y confianza, en la que la tolerancia, la igualdad y la diversidad son valores que enriquecen a Nutreco Animal Nutrition Iberia.

Todo ello se refuerza con el Plan de Igualdad, que parte del compromiso por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad del empleo y el respeto por la diversidad y que no admiten ningún tipo de discriminación.

### Brecha salarial

A continuación, informamos de nuestra brecha salarial, donde brecha positiva (+) indica el % en que la media salarial de las mujeres es inferior a la media salarial de los hombres y brecha negativa (-) indica el % en que la media salarial de las mujeres es superior a la media salarial de los hombres.

La Organización no podrá sancionar disciplinariamente a los empleados cuando éstos ejerzan su derecho a la desconexión digital en los términos de la presente política.

En todo caso, el derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de los empleados.

La remuneración media de los miembros del comité de Dirección, integrado por 5 hombres y 3 mujeres, es superior al salario medio, siendo la brecha salarial en este comité del 49,06%.



|                                |          |
|--------------------------------|----------|
| Brecha salarial                | Año 2025 |
| Procentaje diferencia promedio | 5,62%    |

$$[(\text{Remuneración media hombre} - \text{Remuneración media mujer}) / \text{Remuneración media hombre}] * 100$$

| Remuneración media año 2025 (€) Comité de Dirección |            |               |
|-----------------------------------------------------|------------|---------------|
| Hombre                                              | Mujer      | Total general |
| 303.653,24                                          | 154.676,14 | 247.786,83    |

## Implantación de políticas de desconexión laboral

Nutreco Animal Nutrition Iberia, como parte del Grupo Nutreco Iberia, posee un Acuerdo de Derecho a la Desconexión Digital. Esta disposición desarrolla las normas y principios a implantar para asegurar la desconexión digital en el ámbito laboral según la legislación vigente, y tiene como objetivo controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso, evitando que se generen interferencias no deseables y desequilibrios entre la vida personal y laboral que afectan a la salud de las personas trabajadoras. Se trata de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, legal o convencionalmente establecido, el respeto al tiempo de descanso, permiso y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar del conjunto de trabajadores.

Las medidas que recoge el Acuerdo hacen referencia a los siguientes aspectos:

- Medidas de control horario
- Desconexión digital fuera de la jornada de trabajo
- Reuniones presenciales y videoconferencias
- Período vacacional, permisos e incapacidades
- Excepciones
- Acciones de formación y sensibilización
- Régimen disciplinario

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD) desarrolla el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en relación con el entorno digital y su derecho a la desconexión digital. El artículo 88 reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, entendido éste como el derecho a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional fuera de su horario habitual de trabajo, es decir, durante sus períodos de descanso y sus vacaciones.

La desconexión digital debe entenderse, además de como un derecho, como una vía para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y, en particular, como una medida efectiva para evitar situaciones de fatiga informática e hiperconectividad. Dado el actual contexto tecnológico, laboral e, incluso social, nos encontramos con estas situaciones cada vez más habitualmente. El trabajador puede realizar su labor desde cualquier lugar y a cualquier hora, lo que, si bien incrementa exponencialmente la flexibilidad en la organización del trabajo, también difumina las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Un estado de cosas que se ha hecho más evidente como consecuencia de la pandemia y la implementación acelerada del trabajo a distancia.

## Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Nutreco Animal Nutrition Iberia, al ser firmante del Chárter de la Diversidad, otorgado por la Fundación Diversidad, demuestra su compromiso con las políticas de accesibilidad y diversidad recogidas en el mismo (incluido en el apartado de Igualdad).

Entre sus principales principios están avanzar en la construcción de una plantilla diversa, fomentando la integración de profesionales con perfiles variados independientemente de su sexo, edad, discapacidad, etc., y promover la inclusión favoreciendo la integración efectiva y evitando así cualquier tipo de discriminación.

La empresa tiene el compromiso de incorporar personas con discapacidad en todos sus centros de trabajo, adaptando la ubicación física y los vehículos de empresa a las capacidades de la persona cuando y como sea necesario.

|                  | Nº trabajadores |
|------------------|-----------------|
| Con discapacidad | 9               |
| Sin discapacidad | 764             |
| Total            | 773             |

## Organización del trabajo

Dada ya por terminada en este año 2025 la situación epidemiológica de años anteriores, mejorando sustancialmente las condiciones sanitarias, podemos decir que se volvió a la normalidad, lo que ha significado el retorno al trabajo presencial. No obstante, lo anterior, las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras consideraron adecuado regular el régimen de teletrabajo, en la medida en que se ha revelado como una medida adecuada de conciliación de las necesidades personales, familiares y laborales.

Ello en aplicación de lo dispuesto en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta las posibilidades organizativas, técnicas, productivas y presupuestarias de la empresa. De esta manera se ha establecido la posibilidad que un importante número de personas trabajadoras puedan acogerse a dos días a la semana de trabajo no presencial mediante acuerdos de teletrabajo, compensando la empresa parte de los gastos que el trabajador pueda tener por este motivo.



## Salud y seguridad

Nutreco Animal Nutrition Iberia, considera la seguridad y salud laboral un objetivo prioritario y un valor fundamental a preservar en todo momento para todos quienes trabajan con nosotros, sin distinción entre el personal propio, empleados externos y visitas.

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud está adaptado para proteger a nuestros empleados y personal externo teniendo en cuenta cuestiones de género y con medidas especiales de prevención para el personal especialmente sensible.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo está basada en un sistema de gestión. Al pertenecer a un Servicio de Prevención Mancomunado la compañía realiza Auditorías de Gestión periódicas.

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) permite a Nutreco Animal Nutrition Iberia identificar y colaborar en el control de los riesgos de salud y seguridad, reducir la accidentalidad, apoyar en el control del cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general, fomentando un entorno seguro y saludable.

El SGSST integrado está constituido por el conjunto de responsabilidades, procesos y recursos de que

se dispone para llevar a cabo la gestión del proceso productivo, alcanzando los objetivos de la Política Integrada Seguridad, Salud, Calidad y Sostenibilidad.

Nutreco Animal Nutrition Iberia se esfuerza para ser una empresa líder en prácticas de salud y seguridad, así como para ajustarse a las normas establecidas para el medio ambiente. Pensamos que una buena actuación en HSE constituye una parte esencial de una dirección de los negocios eficiente y productiva. Estamos, por lo tanto, comprometidos a:

- Asegurar operaciones sin riesgos y sin problemas para la salud.
- Producir y comercializar productos que puedan ser usados con seguridad y productos alimenticios que puedan consumirse sin riesgo.
- Mejorar continuamente nuestra actuación en relación con el medio ambiente, así como sobre la seguridad en el trabajo.
- Evaluar y reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> de nuestros centros productivos.

- Respetar tanto los intereses de nuestros vecinos como del resto de la comunidad cumpliendo la legislación vigente.

- Mantener un Sistema de Gestión Ambiental (norma ISO 14001) así como un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediremos nuestros logros en HSE confrontándolos continuamente con los objetivos que se establezcan regularmente para Nutreco Animal Nutrition Iberia o para nuestras Compañías.

El principal objetivo de Nutreco Animal Nutrition Iberia en materia de seguridad y salud en el trabajo es alcanzar "cero accidentes y cero daños en la salud" por ello uno de nuestros retos en las plantas es conseguir los 1.000 días sin accidente.

La consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de Seguridad y Salud Laboral es un área fundamental, que se lleva a cabo a través de los delegados de prevención integrados en los comités de seguridad y salud o comités de HSE de los distintos centros de trabajo. A continuación, se muestra la tabla de indicadores cuantitativos incluyendo el contenido mínimo a reportar, éste puede ampliarse en función de la información que disponga la compañía.

## Algunos de los índices

### Accidentabilidad:

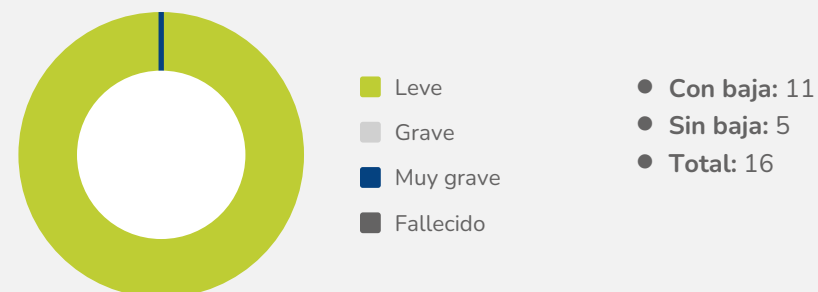
- Índice de frecuencia: 12,11%
- Índice de gravedad: 0,84%
- Índice de incidencia: 2,26%

|                      | Hombre   |          |          | Mujer    |          |          |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                      | 2025 (%) | 2024 (%) | 2023 (%) | 2025 (%) | 2024 (%) | 2023 (%) |
| Índice de frecuencia | 11,50    | 16,09    | 13,12    | 13,74    | 5,57     | 13,84    |
| Índice de gravedad   | 0,73     | 0,56     | 0,37     | 1,14     | 0        | 0,16     |
| Índice de incidencia | 2,20     | 2,82     | 2,30     | 2,41     | 0,98     | 2,43     |

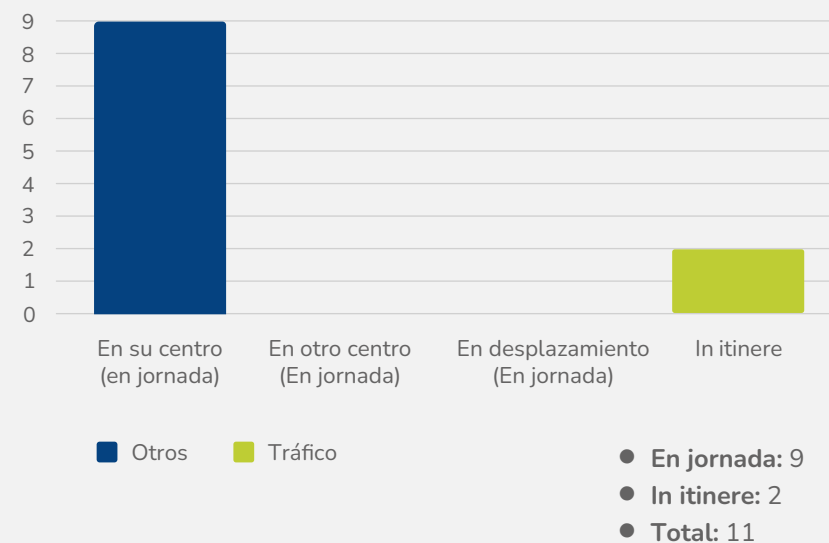
- Índice de frecuencia hombre: 14,21%

|                              | Hombre     |            | Mujer      |            |
|------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Nº de accidentes -con parte- | 8 con baja | 3 sin baja | 3 con baja | 2 sin baja |
| Enfermedades profesionales   | 0          |            |            |            |

### Accidente de trabajo:



### Lugar del accidente



Los casos de absentismo por contingencia fueron 230, con el siguiente detalle diferenciando por género:

| Casos de absentismo por contingencia | Mujer | Hombre |
|--------------------------------------|-------|--------|
| Contingencia común                   | 62    | 168    |
| Contingencia profesional             | 0     | 9      |
| Contingencia médica                  | -     | -      |
| Subsidio de riesgo por embarazo      | -     | -      |

| Jornadas                             |                      |
|--------------------------------------|----------------------|
| Casos de absentismo por contingencia | 8.801 (70.408 horas) |
| Contingencia común                   | 7.648 (61.184 horas) |
| Contingencia Laboral                 | 635 (5.080 horas)    |
| Otros                                | -                    |



En Nutreco, consideramos la seguridad y salud laboral un objetivo prioritario y un valor fundamental a preservar en todo momento para todos quienes trabajan con nosotros.

| Jornadas perdidas |                      |
|-------------------|----------------------|
| Hombre            | 5.939 (47.512 horas) |
| Mujer             | 2.862 (22.896 horas) |

## Relaciones sociales

En línea con lo que establecen las políticas corporativas de Nutreco, en Nutreco Animal Nutrition Iberia estamos comprometidos a mantener buenas y abiertas relaciones con los representantes de las personas trabajadoras en forma de organizaciones como comités de empresa y sindicatos. Un/a empleado/a nunca será sancionado por actuar como representante de la fuerza laboral.

Cumplimos con las leyes, las regulaciones y las disposiciones que afectan la relación con todos nuestros trabajadores.

Las trabajadoras y los trabajadores de la compañía están sujetos a los convenios colectivos que le son de aplicación (Plan de Igualdad del Grupo publicado 29/03/2023, con duración de 4 años, convenio colectivo de fabricación de alimentos compuestos para animales, publicado el 23/11/2021, que entró en vigor el 01/01/2019 y la fecha fin es el 31/12/2025).

La jornada de trabajo está establecida en el convenio colectivo, adaptándose los centros de trabajo a ella, normalmente estableciendo hasta tres turnos de 8 horas cada uno de ellos, y nuestro convenio colectivo es sectorial y de ámbito nacional es el de Fabricación de alimentos compuestos para animales.

- **Descripción del diálogo social (procedimientos para informar a las personas trabajadoras).**

El diálogo social se enmarca dentro de la negociación colectiva, recogida en nuestro convenio sectorial de ámbito nacional. Los/as trabajadores/as son informados a través de la representación sindical, existiendo también otros canales informativos como la Intranet, Engage, *Town Halls* (comunicación presencial de la Dirección General a los empleados que se transmite también online), Newsletters (correo electrónico).

- **Descripción del balance del convenio colectivo (particularmente en salud y seguridad).**

El Capítulo V del convenio colectivo de aplicación nos habla de la Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales, cumpliendo la empresa con lo establecido legalmente, encontrándose entre sus prioridades la salud e integridad de los trabajadores, de tal manera que incluso ha suscrito un programa llamado “BH Bienestar” donde todos tienen acceso entre otras materias a asistencia psicológica, técnicas de relajación, sesiones para mejorar el sueño y programas para la gestión del estrés.



% de empleados cubiertos por convenio colectivo

España (Total)

100%

## Formación

Nutreco Animal Nutrition Iberia, como empresa dentro de Nutreco Iberia, tiene un plan de formación dinámico, manteniendo el del año 2023 y que se adapta a las necesidades cambiantes de la compañía y cuyos objetivos son:

### Objetivos generales

Apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las compañías del grupo, buscando programas de formación que permitan desarrollar planes de carrera a largo plazo, aumentar la promoción interna dentro del grupo, mejorar el servicio al cliente, desarrollar la calidad de los procesos corporativos, aumentar la sinergia entre las compañías del grupo, contar con unos recursos humanos capaces de afrontar los planes de expansión y crecimiento de la compañía, etc.

### Objetivos específicos

- Implementar mejoras en las aptitudes y capacidad de respuesta de cada persona ante los retos diarios a los que se enfrentan en sus puestos de trabajo.
- Orientar a personas de nueva incorporación en la empresa, ofreciéndoles un conocimiento extenso de áreas claves para la compañía.
- Apoyar y potenciar la promoción interna, formando a personas que han cambiado recientemente de puesto de trabajo o que pueden estar interesadas en un cambio a corto o medio plazo, en las nuevas funciones a desarrollar.
- Promover una atención y servicio al cliente excelentes, a través de la preparación de las personas que les atienden.
- Contribuir al uso generalizado de formación digital, a través de la nueva herramienta que Nutreco ha puesto a disposición de todas las personas trabajadoras de la compañía.
- Dotar a las personas trabajadoras de habilidades transversales, que puedan ayudarles a desempeñar distintas funciones.
- Mejorar el bienestar de las personas trabajadoras y su propia valoración del trabajo realizado.



## Contenidos

Se han llevado a cabo acciones formativas en distintas áreas funcionales: operaciones, prevención de riesgos laborales, calidad, idiomas, marketing, RRHH, etc.

Además, también existen programas específicos tales como la Escuela de Liderazgo Nutreco o un programa específico de Mentoring comercial. Estas acciones de desarrollo han sido diseñadas e impartidas de forma totalmente personalizada y ajustada a las necesidades de cada colectivo.

Nutreco utiliza la **herramienta Workday** (gran variedad de contenidos de formación digital con formatos en vídeos, documentos, links a plataformas e-learning, etc.) y Blended (combinación de contenidos digitales, con sesiones impartidas por instructores a través de sesiones virtuales, bien a través de clases o de webinars). A través de un acuerdo con LinkedIn Learning, Nutreco ofrece en su plataforma más de 16.000 cursos de formación en diferentes ámbitos.

Por otro lado, también se imparte **formación interna**. El grupo Nutreco quiere fomentar la colaboración entre compañías del grupo y compartir conocimiento entre su plantilla.

- **Técnicas didácticas:** Los conocimientos y habilidades transmitidos a través de los cursos de formación que integran el plan se apoyan en diferentes metodologías didácticas. La formación a través de aulas virtuales, donde los formadores pueden interactuar con los participantes, como si de una formación presencial se tratara, será el método más utilizado durante este año. En su utilización se engloban las exposiciones del formador, junto con otros métodos didácticos como son la interrogación, demostración y descubrimiento. Se utilizan también otras técnicas, tales como "Philips 66", lecturas comentadas, debates dirigidos, método del caso, role play, etc.
- **Evaluación:** Una vez finalizada la acción formativa, se realiza un cuestionario de satisfacción y se expide un certificado de asistencia al curso a todos aquellos

participantes que hayan superado al menos un 75% de las horas lectivas propuestas.

También se realiza, siempre que sea posible, una valoración de la eficacia de la formación, realizando comprobaciones periódicas sobre la práctica de los contenidos que se han estudiado.

Nutreco Animal Nutrition Iberia posee un sistema de evaluación del desempeño: valoramos que se mantenga un diálogo abierto y sincero con los compañeros para que las personas se sientan reconocidas por sus logros y puedan aprender de sus errores. Para ello, animamos a los responsables a que proporcionen un feedback sincero sobre el desempeño de los miembros de sus equipos y trabajen para alinear los resultados y las conductas personales con los valores y los objetivos estratégicos de Nutreco. El proceso de gestión del desempeño incluye:

- Establecimiento de objetivos (obligatorio)
- Evaluación de mediados de año (opcional)
- Evaluación anual (obligatoria)

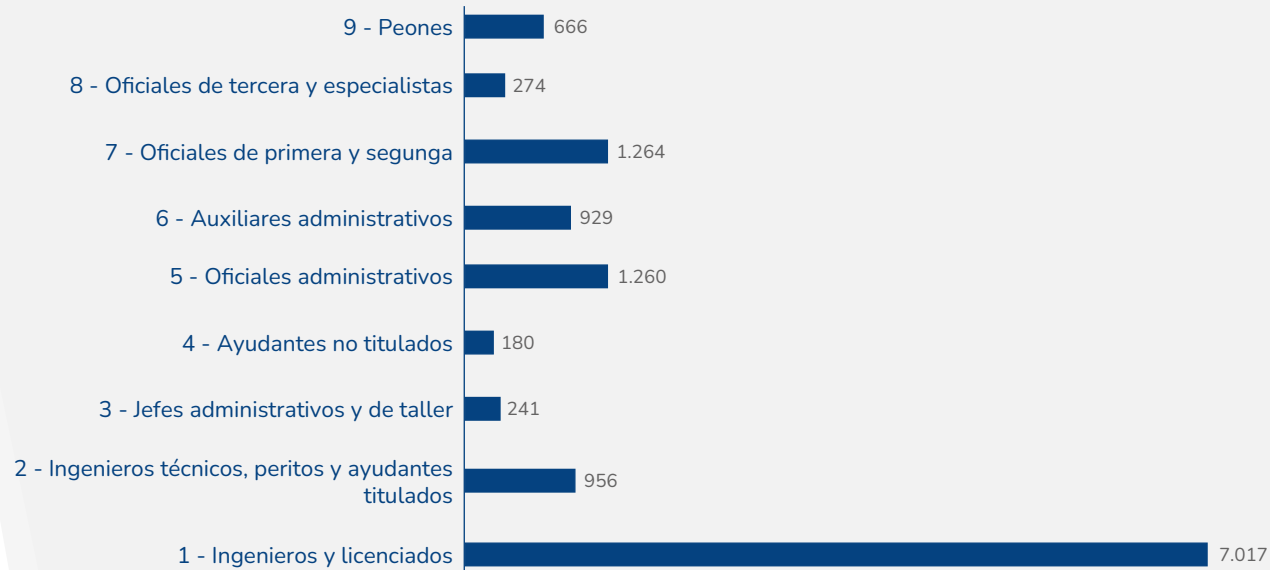
Los objetivos de los empleados deben ser específicos, cuantificables, alcanzables, realistas y con una duración limitada para que puedan crearse expectativas relevantes para el desempeño.

El rendimiento se mide en una escala de calificación. Los empleados son evaluados tanto por sus responsables directos como por sus responsables funcionales (los departamentos de Recursos Humanos, Finanzas, Legal, y Ética y Cumplimiento responden a sus superiores directos en el desempeño de sus funciones e indirectamente ante el Director General).

Durante el período 2025, Nutreco Animal Nutrition Iberia ha realizado 12.787 horas de formación, de las cuales un 75% se ha impartido en modalidad de teleformación, frente a un 21% de formación presencial (incluyendo las aulas virtuales) y un 4% de formación mixta (que combina las modalidades anteriores).

Adjuntamos también la distribución de horas de formación según categoría profesional, donde se refleja que son las personas con categoría profesional de Titulado Superior las que agrupan un 55% del total de las horas de formación impartidas.

## Horas de formación según categoría profesional



## Igualdad

En Nutreco Animal Nutrition Iberia trabajamos para promover, respetar e inspirar la igualdad.

Estas son las principales medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

### Política de igualdad

Desde sus orígenes la compañía ha formulado su compromiso con la igualdad y no discriminación en sus políticas de recursos humanos aplicando el principio de igualdad de derechos y oportunidades para todos sus trabajadores, con independencia de su edad, sexo, raza, orientación sexual, religión o creencias, prestando especial atención a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación.

Para asegurar el cumplimiento de estos principios, la compañía cuenta con la figura del Agente de Igualdad que se encarga de atender todas las cuestiones suscitadas en esta materia que sean planteadas por las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha venido a constituir a las empresas como garantes de los derechos de las personas trabajadoras, encomendándolas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”, garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

### Plan de igualdad

El grupo empresarial Trouw Nutrition Iberia tiene en vigor un Plan de Igualdad, válido hasta el 28 de marzo de 2027, que da cobertura a todas las compañías del grupo en España. A través de este documento, Nutreco tiene previsto su compromiso con la adopción de diferentes medidas en materia de igualdad de género.

#### El Plan de Igualdad tiene como objetivos:

- Dar cumplimiento al mandato legal en las entidades jurídicas del Grupo donde resulta imperativo; dar forma a la voluntariedad del Grupo respecto de aquellas otras en las que no resulta exigible este deber y encauzar y potenciar todas las actividades del Grupo en materia de igualdad dotándolas de una sistemática adecuada.
- Determinar las concretas medidas que reflejan los valores del Grupo en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, y no discriminación, más allá de las ya existentes. Prevenir, y en su caso, canalizar y dar respuesta adecuada a los eventuales casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que por cualquier causa pudieran producirse en el Grupo.
- Favorecer el desarrollo personal y profesional de las personas dentro del Grupo y la conciliación de su vida personal y profesional.
- Asegurar que la toma de decisiones en relación con las personas que prestan sus servicios en el Grupo se basa en todo caso en criterios objetivos.
- Incluir la igualdad de oportunidades dentro de los elementos ordinarios de gestión de las compañías del Grupo, mediante acciones de comunicación, formativas y de sensibilización en todos los niveles de la organización.

- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Establecer medidas eficaces que nos permitan conocer y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la implantación de un Protocolo para la Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género.

### Compromisos

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.



## Medidas propuestas para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres

El Plan de igualdad describe un total de 77 medidas, acordadas entre la dirección de la empresa y la representación sindical de la misma, que se ordenan a través de 11 diferentes ámbitos de actuación. Éstos son:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Promoción profesional
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Seguridad, salud laboral y equipamientos Plan de prevención con perspectiva de género.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y auditoría retributiva
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género
- Comunicación inclusiva y no sexista

## Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Se ha creado una Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan dentro del grupo empresarial, encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con las personas responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Esta Comisión de seguimiento realiza un seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

## Prevención del acoso

En el mes de enero de 2008, el Grupo Nutreco en España y Portugal desarrolló e implementó el Código interno de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de otros tipos de acoso que fue entregado a toda la plantilla de todas las empresas que integran el grupo. Desde entonces, el documento ha tenido diversas actualizaciones. Actualmente existen protocolos diferenciados según los tipos de acoso, además de formación específica en la materia, al alcance de todas las personas trabajadoras.

El objeto del mencionado código es, precisamente, prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos/as los/as trabajadores/as, y con una vocación clara de evitar, no solo las modalidades de acoso a cuya prevención obliga la Ley de Igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino a todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso.

El Código persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- **Prevención del Acoso:** Establecer medidas mediante las cuales Nutreco Animal Nutrition Iberia procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso.
- **Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso:** Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún/a empleado/a respecto de un presunto escenario de acoso.

Nutreco Animal Nutrition Iberia, por lo tanto, velará por el cumplimiento íntegro del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Además, las conductas de acoso, sea éste por razón de sexo, sexual, por cualquier otra causa discriminatoria o consista en el mero hostigamiento psicológico de un/a trabajador/a, serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

El grupo empresarial tiene desarrollada una política de diversidad en la que apoyamos la igualdad de

oportunidades para el reconocimiento personal y el desarrollo profesional, independientemente de los antecedentes personales, la raza, el sexo, la nacionalidad, la edad, la preferencia sexual o las creencias. Somos firmantes del Chárter de la Diversidad, distintivo otorgado por la Fundación Diversidad, desde marzo de 2020, con el objetivo de mejorar nuestras políticas en materia de diversidad.

Dentro del Plan de Igualdad destaca la creación de una Guía para la protección de víctimas de violencia de género, que engloba medidas específicas para este colectivo, de las cuáles muchas mejoran lo establecido legalmente a través de la Ley Orgánica 1/2004. Este documento se encuentra disponible para todas las personas trabajadoras desde abril de 2023.

Dentro del Plan de Igualdad de Nutreco, se destaca la creación de una **Guía para la protección de víctimas de violencia de género.**



#### 10 principios del Charter de la Diversidad

1. **Sensibilizar** sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, incluyéndolos como valores de la empresa y difundiéndolos entre su personal.
2. Avanzar en la construcción de una **plantilla diversa**, fomentando la integración de profesionales con perfiles diversos independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
3. **Promover la inclusión**, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
4. Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos, **gestionando la diversidad de manera transversal**, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.
5. Impulsar la **conciliación** a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia, y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de todo su personal
6. **Reconocer la diversidad de sus clientes**, siendo esta también, fuente de innovación y desarrollo.
7. Extender y comunicar el **compromiso** hacia su personal, compartiendo y extendiendo a toda la empresa la responsabilidad que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad.
8. **Difundir el compromiso** entre sus empresas proveedoras, invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.
9. Trasladar y hacer llegar este **compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales**.
10. Reflejar las **actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados** que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.



## Nutreco Iberia S.L. (Grupo Trouw Nutrition Iberia)

Fecha de adhesión inicial  
9/3/2020

El incremento de la diversidad es el gran cambio social del siglo XXI. Hoy en día, ningún colectivo humano puede dar la espalda a evidencias como la consolidación de la mujer en el mercado de trabajo, el incremento de la población migrante, el abanico de culturas, la diversidad de estilos de vida o las diferencias de orientación sexual. En este contexto, la dirección de personas en las instituciones debe romper con la noción, subyacente en muchas prácticas tradicionales, de que la comunidad de personas que trabaja en la organización constituye una categoría homogénea, indiferenciada. Por el contrario, debemos asumir que las plantillas están compuestas por sujetos de habilidades personales, culturales, sociales y demográficas muy distintas. Esto facilita y hace más necesaria la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos muy diferentes.

Las empresas que voluntariamente son signatarias del Charter de la Diversidad respetan la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, y asumen los siguientes principios básicos:

- Sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, incluyéndolos como valores de la empresa y difundiéndolos entre su personal.
- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa, fomentando la integración de profesionales con perfiles diversos independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Promover la inclusión, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos, gestionando la diversidad de manera transversal, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.
- Impulsar la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de todo su personal.
- Reconocer la diversidad de sus clientes, siendo esta también, fuente de innovación y desarrollo.
- Extender y comunicar el compromiso hacia su personal, compartiendo y extendiendo a toda la empresa la responsabilidad que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad.
- Difundir el compromiso entre sus empresas proveedoras, invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.
- Trasladar y hacer llegar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.
- Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

Fundación para la Diversidad  
Dña. María Eugenia Girón Dávila  
Presidente Fundación Diversidad

Nutreco Iberia S.L.  
(Grupo Trouw Nutrition Iberia)

En Nutreco Animal Nutrition Iberia atraemos, desarrollamos y retenemos una fuerza laboral tan diversa como los mercados en los que operamos.

Fomentamos la diversidad y la inclusión, respetando la mezcla de talentos, habilidades y experiencias de cada uno. Valorando las aportaciones de todos los empleados y fomentando un ambiente de confianza, franqueza y sinceridad.

Respecto a la no discriminación e igualdad de oportunidades, contratamos, tratamos, ascendemos y compensamos a los empleados y solicitantes de empleo en función de sus méritos, cualificaciones y del rendimiento relacionado con el trabajo.

# 5.

Derechos  
humanos y  
compromisos

---



# Derechos humanos y compromisos

## Políticas y compromisos

### Conducta empresarial

Nutreco Animal Nutrition Iberia pertenece al grupo Nutreco y como tal quiere ser un participante responsable en la sociedad, actuando con integridad y honestidad hacia sus clientes, empleados, proveedores y asociados, competidores, accionistas y otras personas que puedan verse afectadas por nuestras actividades. Al desarrollar nuestra actividad, cumpliremos con las normas vigentes de la legislación de los países en los que operamos.

Nos esforzamos para ajustarnos a las situaciones locales tomando la postura adecuada para hacer frente a los dilemas dentro de los límites de la legislación vigente y la conducta empresarial ética y responsable. Las leyes y reglamentos vigentes pueden ser de carácter local y al mismo tiempo prevalecer leyes internacionales. En este aspecto, Nutreco ratifica el principio de un diálogo abierto y la cooperación con todas las partes interesadas.

No se ha identificado ningún riesgo en relación a la vulneración de los derechos humanos.

### Proveedores y asociados

Esperamos que nuestros proveedores y asociados apliquen normas de conducta similares. Pretendemos trabajar con los proveedores y asociados que se comprometan a actuar de manera justa y con integridad con respecto a sus partes interesadas y que cumplan la legislación de los países en los que operan.

### Libre competencia del mercado

Nos adherimos al principio de libre empresa y competencia justa en el mercado, como base para desarrollar nuestra actividad y cumplimos la legislación y reglamentos vigentes en materia de competencia.

### Desarrollo sostenible

En consonancia con nuestro compromiso relativo al desarrollo sostenible y en línea con nuestra Política de Sostenibilidad Corporativa, haremos todo lo razonable y posible para minimizar cualquier efecto adverso de nuestras actividades sobre el medio ambiente.

### Transparencia

Llevaremos a cabo nuestras operaciones de acuerdo con nuestras normas internas y ajustándonos a los principios internacionalmente aceptados de buen gobierno corporativo.

### Información

Proporcionaremos información oportuna, regular y fiable sobre las actividades, la situación financiera y los resultados de nuestra empresa a todas las partes interesadas.

### Empleados/as

Nutreco valora a todas las personas trabajadoras como un recurso clave. Un ambiente de buena comunicación con los empleados y la participación y el comportamiento responsable de los mismos es de vital importancia. Fomentaremos el desarrollo personal del empleado y el uso óptimo de su talento.

## Privacidad

En materia de protección de datos personales, Nutreco aplica principios alineados con GDPR y normas corporativas del Grupo SHV, incluyendo minimización, custodia segura y control de terceros con acuerdos adecuados.

## Trato justo y equitativo

Dentro de Nutreco, cada empleado dispone de igualdad de oportunidades para su reconocimiento personal y desarrollo profesional, independientemente de sus antecedentes personales, raza, sexo, nacionalidad, edad, preferencia sexual o creencias. Lo mismo se aplica a la contratación de empleados. No se tolerará ningún tipo de acoso o discriminación.

## Salud y seguridad

Nos comprometemos a crear un ambiente de trabajo seguro con respeto y confianza mutuos, haciendo todo lo razonable y posible para proteger la salud y seguridad de nuestros empleados.

## Trabajo infantil, obligado y forzado

No haremos uso de trabajo infantil o cualquier otro tipo de trabajo forzado u obligado. La edad mínima

de admisión al empleo o trabajo no podrá ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria según lo establecido por la legislación nacional y, en todo caso, no podrá ser inferior a 15 años.

## Derecho a organizarse

Nutreco respetará el derecho de nuestros empleados y empleadas a ser representados por sindicatos de buena fe y otros representantes legítimos de las personas trabajadoras.

En relación con la libertad de asociación, respetamos el derecho de todos los empleados a afiliarse a un sindicato o a constituir un organismo de representación de empleados reconocido, de conformidad con la ley.

Asimismo, reconocemos el derecho a participar en la negociación colectiva. El derecho a la negociación colectiva se justifica adjuntando el convenio colectivo que es firmado por la patronal, de la que formamos parte, y los sindicatos, así como de las actas de constitución de los representantes de las personas trabajadoras que tenemos en los centros. Y en cuanto a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil está dentro de la política de Nutreco.

Constatamos que en Nutreco Animal Nutrition Iberia no ha habido ninguna denuncia por vulneración de los Derechos Humanos.



# 6.

## Corrupción y soborno

---



# Corrupción y soborno

La compañía Nutreco líder mundial en nutrición animal. En este sentido la misión de Nutreco se centra en la alimentación responsable y para ello cuenta con un sólido programa de Compliance que establece los valores y pautas de comportamiento que deben ser asumidos por todas las personas que integran la organización.

La compañía aplica una política de tolerancia cero frente a cualquier caso de corrupción o soborno en el desarrollo de su actividad.

En este sentido, dicho compromiso se pone de manifiesto a través de la existencia de las políticas y procedimientos que se detallan a continuación.

Respecto al blanqueo de capitales no existen mecanismos específicos, sino que se engloba en corrupción y soborno.

## Códigos de Conducta

Existen códigos de conducta para empleados y para colaboradores comerciales.

1

El **Código de Conducta** tiene por finalidad ayudar a los empleados a actuar de manera ética y en cumplimiento de las normativas aplicables.

2

El **Código de Conducta para Colaboradores Comerciales** define los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben ser observados por cualquier compañía, organización o persona que participe en actividades empresariales con Nutreco. Si un colaborador comercial no cumpliera con dicho código, Nutreco podrá adoptar las medidas correctivas que considere pertinentes, incluida la finalización de la relación comercial.



## Política contra el soborno y la corrupción

Proporciona los principios, las normas y los requisitos mínimos para garantizar el cumplimiento de las leyes y los reglamentos destinados a combatir el soborno y la corrupción, que incluyen:

- Regalos y hospitalidades ofrecidos, en particular a funcionarios públicos (incluidos políticos) y para otros socios comerciales.
- Apoyo político, cabildeo, patrocinios y donaciones benéficas.
- Conflicto de intereses.
- Pagos de facilitación.
- Comisiones.

Entre las medidas implantadas destacan las siguientes:

- En general, se prohíbe ofrecer o aceptar regalos (aparte de los artículos promocionales de valor mínimo) a/de los funcionarios públicos, sus cónyuges u otros familiares directos.

- Las hospitalidades que se permite recibir u ofrecer a funcionarios públicos sólo están autorizadas en la medida que las permitan tanto las leyes como los reglamentos externos e internos aplicables. En todo momento, las hospitalidades deben ser de un valor razonable (por ejemplo, bebidas o comidas proporcionadas) y deben ofrecerse como cortesía.
- El cabildeo o *lobbying* debe ser coherente con nuestra estrategia y valores comerciales y nunca debe implicar regalos, entretenimiento, donaciones o pagos para influir a funcionarios públicos.
- Los patrocinios y las donaciones benéficas deben evaluarse a partir de un perfil de reputación y riesgo de corrupción de la entidad receptora.
- Los patrocinios y las donaciones benéficas nunca deben ofrecerse directa o indirectamente si están relacionados con el apoyo político, o se realizan de una manera que podría llegar a ser interpretada como un pago político o soborno.
- Para reducir la probabilidad de recibir una solicitud de un pago que incumpla la política antisoborno,

se recomienda a los empleados de la compañía que adopten las siguientes medidas preventivas:

- El uso, siempre que sea posible, de las comunicaciones electrónicas para contactar con funcionarios públicos.
- La planificación por adelantado de las reuniones con funcionarios públicos.
- Que dichas reuniones, de llevarse a cabo, se realicen por al menos dos o más miembros de la compañía.



## Política de diligencia debida (due diligence)

Nutreco se esfuerza por entablar relaciones comerciales solo con aquellos terceros que defienden unos valores éticos similares a los que tiene Nutreco como empresa, puesto que las acciones de los terceros con los que haga negocios, como por ejemplo agentes de aduanas/ despacho, agentes de registro de productos, agentes de ventas, *brockers*, asesores que representan a Nutreco, socios de *joint-ventures*, que pueden causar daños irreversibles.

El proceso de *Third Party Due Diligence*, que regula la política de diligencia debida de Nutreco, consiste en la identificación y el análisis de determinadas entidades con las que se relaciona comercialmente Nutreco, desde el punto de vista de corrupción, fraude y/o cualesquiera otros riesgos de similar naturaleza. A partir de los resultados de la *due diligence* se puede tomar una decisión informada acerca de entablar o continuar una relación comercial con dicha entidad y si son necesarias acciones de mitigación de riesgos.



## La Política de sanciones comerciales y control de exportaciones

Pretende establecer una serie de requisitos que garanticen el cumplimiento de la normativa en vigor sobre sanciones comerciales y control de exportación.

Por otro lado, en cumplimiento del artículo 31 bis del Código Penal español, se ha elaborado a nivel local un **Modelo de Prevención de Delitos**, con el fin de reducir la exposición a los riesgos relacionados con la potencial comisión de delitos de corrupción, fraude y soborno, entre otros.

Nutreco entabla relaciones comerciales solo con aquellos terceros que defienden unos valores éticos similares a los suyos como empresa.

## Speak Up

Es un canal de denuncias o ético a través del cual los empleados o terceros pueden comunicar de forma anónima, si así lo desean, sus preocupaciones relativas a posibles infracciones de la ley y nuestros valores o para plantear otras cuestiones graves de tipo ético.

Por tanto, pueden ser también objeto de comunicación los incumplimientos e irregularidades relaciones con la corrupción, el fraude y el soborno.

Toda la información relativa al Speak Up se encuentra disponible en la intranet corporativa (Nutranet) y a través de la herramienta de Speak Up [www.shvspeakup.com](http://www.shvspeakup.com).

Con el fin de obtener el mayor grado posible de difusión y concienciación sobre nuestra cultura ética corporativa, las políticas y procedimientos que conforman el programa de Compliance del Grupo Nutreco se encuentran en Nutranet para nuestros empleados. Asimismo, la pestaña de “Ethics & Compliance” de la web corporativa ([www.nutreco.com](http://www.nutreco.com)) recoge la principal normativa de Compliance, públicamente accesible para todos los colaboradores comerciales.

Al mismo tiempo, a fin de garantizar nuestro compromiso formal con el comportamiento ético y responsable que forma parte de la cultura empresarial del grupo al que pertenece Nutreco, elaboramos con carácter periódico contenidos específicos de formación adaptados al perfil de riesgo de los distintos colectivos de empleados.

Durante el actual ejercicio, no se han registrado impactos negativos significativos ni se han recibido denuncias que hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la corrupción y el soborno.

**Durante el 2025, no se han registrado impactos negativos significativos ni se han recibido denuncias relacionadas con la corrupción y el soborno.**



## Información sobre la aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las principales aportaciones realizadas por la compañía a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, con detalle de su denominación e importe donado en cada caso, han sido las siguientes:

|                                            |                 |
|--------------------------------------------|-----------------|
| Special Olympics Madrid                    | 4.000 €         |
| Cruz Roja                                  | 1.000 €         |
| Fundación Privada Amigos de los Mayores    | 1.500 €         |
| Asociación Nacional Amigos de los Animales | 1.500 €         |
| Comisión Española de Ayuda al Refugiado    | 2.000 €         |
| Universidad de Zaragoza                    | 16.000 €        |
| Asociación Frisón                          | 200 €           |
| <b>Total</b>                               | <b>26.200 €</b> |



# 7.

## Sociedad

---



# Sociedad

## Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible



### Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Nutreco es una industria que da servicio al sector primario, por lo que sus instalaciones habitualmente se encuentran en ubicaciones muy cercanas a las comunidades rurales. Este hecho convierte a la compañía en un motor para estas zonas. Los empleados contratados en las fábricas suelen ser miembros de esas comunidades. Estamos orgullosos de ser un facilitador de empleo local, tanto de forma directa como indirecta, y de formar a nuestros trabajadores abriéndoles mejores posibilidades de futuro profesional. Promocionamos políticas de igualdad (de sexo, raza, etc.) que calan en dichos entornos y que se incorporan a sus comportamientos y mejoran la relación entre los miembros de las comunidades en las que trabajamos.



### Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

La ambición de Nutreco es integrarse de forma sostenible en las localidades en las que opera.

Por ello los empleados de estos centros de trabajo son principalmente habitantes de cercanía, lo que consigue mantener la población en estos entornos rurales y evitar el abandono de sus orígenes. Además, se generan numerosos empleos indirectos asociados a transporte de los piensos fabricados y mantenimiento de las actividades propias de las fábricas.

Dentro de lo posible, los piensos se fabrican con ingredientes de proximidad, cercanos a los centros de producción, por lo que de esa manera se da consistencia no solo a las actividades ganaderas, sino también a las agrícolas. Todos nuestros productos

se formulan de forma dinámica atendiendo a la estacionalidad de las materias primas.

La sostenibilidad de nuestro entorno está siempre en la mente de la empresa, por ello hay implementada una política de Residuos Cero para transformar los residuos en recursos con su consiguiente valorización. La búsqueda de esa política de cero residuos hace que se estén cambiando las calderas y carretillas impulsadas por combustibles más contaminantes por otros más respetuosos con el entorno.

La formación es también una parte importante del impacto de Nutreco en la sociedad. Esta formación se realiza en dos sentidos: interno y externo.

Internamente, la empresa forma a sus empleados en seguridad en el trabajo y también en todos aquellos aspectos que los pueden llevar a mejorar en el desarrollo de su actividad: comercial, financiera, producción, calidad, seguridad alimentaria, etc.

Externamente se practican jornadas de puertas abiertas con diferentes universidades y sus facultades de veterinaria, se forma a los ganaderos en el desarrollo de buenas prácticas que redunden en la mejora de la sostenibilidad económica, social y medioambiental de sus granjas. Y se trabaja para concienciarlos sobre la importancia del bienestar de los animales como una demanda importante por parte de los consumidores.

 Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

Por la propia actividad de Nutreco, se mantienen estrechas relaciones con los actores locales.

La empresa es una correa de transmisión en la implementación de los diferentes marcos regulatorios de la Unión Europea y del MAPA. Un ejemplo de ello es el gran trabajo que se ha hecho impulsando la reducción del uso de antibióticos en la ganadería desde 2016, con una disminución de uso del 76% dentro de nuestras instalaciones.

Entendemos que, como parte de la comunidad, debemos ser activos y colaborar en los momentos de mayor necesidad. Durante sucesos como incendios, inundaciones o erupciones volcánicas, se realizan

donaciones de piensos para colaborar con los ganaderos afectados, y también para alimentar a los perros y gatos mantenidos por ayuntamientos y protectoras. No habiéndose dado ningún caso en este año 2025.

Se acude también a eventos y ferias locales, y se participa activamente en su promoción, lo que contribuye a la conexión con los actores regionales.

Alineada con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU se encuentra la creación de alianzas de valor con el ganadero local, una iniciativa para

proporcionarle acciones de futuro que pongan en valor sus producciones. Proyectos como Granja Circular, que le permite avanzar hacia la sostenibilidad y a mejorar en el bienestar de los animales, ayudan a los ganaderos a distinguirse ante sus clientes a través de la creación de valor.

Además, nuestros empleados desarrollan productos junto con los ganaderos (cocreación). Sabemos que solo un producto desarrollado teniendo en mente lo mejor para la sostenibilidad de la sociedad puede tener sentido dentro de nuestro portfolio de productos.

| Aportaciones a asociaciones o patrocinios |            |           |
|-------------------------------------------|------------|-----------|
| Sponsoring                                | Asociación | 144.718 € |
|                                           | Club       | 33.402 €  |
|                                           | Spons      | 72.530 €  |
| Subscripciones                            | Asociación | 98.650 €  |
| Total                                     |            | 349.300 € |

## Subcontratación y proveedores



### Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Nutreco exige a sus proveedores de materias primas que firmen un contrato marco que incluye como anexo el Código de Conducta de Nutreco para colaboradores comerciales. En él se mencionan expresamente compromisos sobre cumplimiento reglamentario, derechos humanos, prácticas laborales, medioambiente y seguridad.



### Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas

Nanta lleva a cabo un "Risk assessment" de todos los proveedores que se actualiza al menos una vez al año. Existe un procedimiento para la clasificación de los proveedores. El propósito de este procedimiento es definir un sistema de clasificación de proveedores y utilizarlo para la elección de un posible proveedor, así como para el examen de la evolución de los proveedores ya en activo.

La aplicación de este procedimiento debe servir para:

- Utilizar productos conformes con sus especificaciones legales, de calidad y de seguridad alimentaria.
- Mejorar de manera continua la calidad y seguridad alimentaria de nuestros suministros.

En base a los riesgos, decidimos un plan anual de auditorías físicas. Existe un plan 2023 con todos los proveedores auditados físicamente y con todos los informes de cada una de las auditorías llevadas a cabo.

La evaluación de proveedores se realiza de forma continua, pero la edición de una lista de proveedores de materias primas evaluados se realiza como máximo cada seis meses, modificándose el estatus de los proveedores según el resultado de ese control continuado.

### Resultados de las evaluaciones de proveedores durante el primer semestre del 2025

Se ha evaluado a 406 proveedores de materias primas. Algunos de ellos nos suministran más de una materia prima. De cada proveedor se obtiene un informe y una

calificación para cada producto que suministra. Si de los proveedores revisados resultara alguno "aprobado condicional" o "no aprobado", se registra el motivo por el que no han resultado aprobados. En el caso de los no aprobados se suspenden los contratos.

Las medidas para mejorar la calificación irán desde la corrección de documentación; mejora en la calidad de la materia prima para cumplir las especificaciones de las fichas de calidad; cambios en las especificaciones de las fichas de calidad; auditoría al proveedor, etc. y a todos los proveedores en estas dos situaciones se les comunica este estatus.

### Resultados de las evaluaciones de proveedores durante el segundo semestre del 2025

La revisión de las calidades de los productos que recibimos en Nutreco es continua, así como otros aspectos que tienen que ver con el cumplimiento por parte del proveedor en cuestiones de Calidad o de Seguridad Alimentaria.

Conforme a nuestra certificación FSSC 22000, y a algunas adicionales implantadas en diferentes regiones, como GMP+, por ejemplo, como mínimo

cada 6 meses se realiza una evaluación “formal” de todos los proveedores.

A lo largo del 2025 se han evaluado con resultado satisfactorio a unos 647 proveedores, que nos han servido 1.253 materias primas diferentes, con un volumen de 2.285.516.115 kg.

Pero el seguimiento de proveedores consiste, no solo en la revisión del cumplimiento de las especificaciones

de sus productos, sino también en la solicitud de información y realización de auditorías que permiten conocer su sistema de gestión de Calidad y de Seguridad Alimentaria, comprobando aspectos como especificaciones de Calidad y SA; certificaciones; gestión de su departamento de compras; evaluación de sus propios proveedores; control del transporte; controles analíticos; sistema APPCC; trazabilidad; condiciones y control durante el almacenamiento; control del agua; revisión de infraestructuras, etc.

A lo largo del 2025 se han auditado a 20 proveedores, centrándonos en grandes importadores de cereales, oleaginosas y melaza; proveedores de materias primas que son PCC (Puntos Críticos de Control); homologación de nuevos proveedores; y se han mantenido auditorías a fabricantes de aditivos que sirven a nuestras plantas certificadas como “Antibiotic Free”.



## Consumidores

### Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

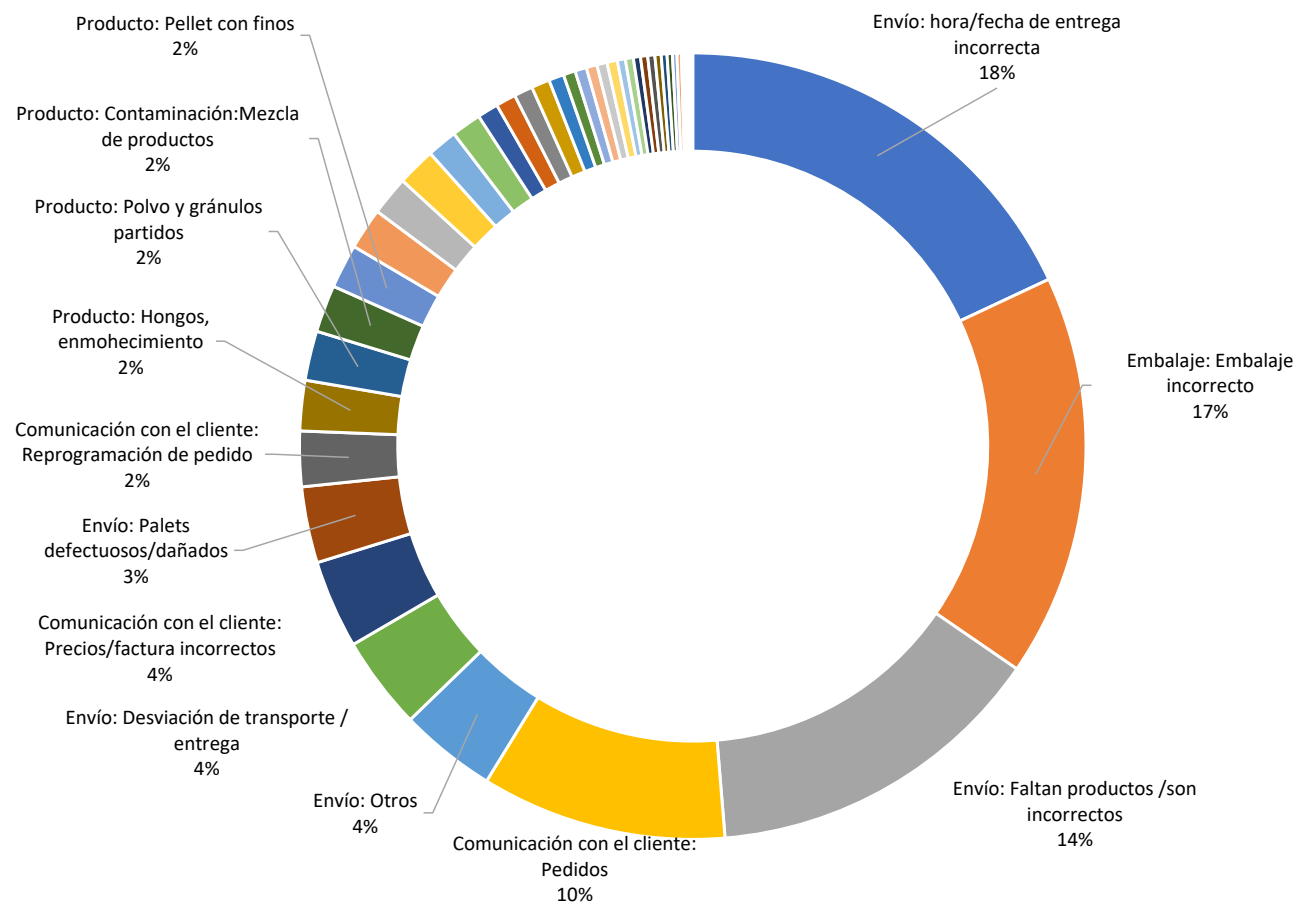
Las reclamaciones y quejas se registran y documentan en el módulo de reclamaciones de CRM.

Nutreco utiliza informes de PBI (Power BI) para estadísticas y la empresa hace anualmente un análisis de todas las reclamaciones recibidas. Hay una categorización por motivos predefinida en CRM. La tipología actual distingue entre reclamaciones, comentarios críticos, felicitaciones y devoluciones de producto, no hay indicadores de satisfacción.

Las medidas para la salud y seguridad de los consumidores, se llevan a cabo en nuestro departamento de calidad. Ahí es donde se realizan análisis de las materias primas que entran y de muestras de piensos que salen a nuestros clientes.

En cuanto a subvenciones, durante el año 2025 recibimos 1.243.583€.

### Causas de las reclamaciones (%) Año 2025



| Causas de las reclamaciones                              | Nº casos | % casos |
|----------------------------------------------------------|----------|---------|
| Animales: Enfermos                                       | 10       | 0,18%   |
| Animales: Mala conversión                                | 16       | 0,29%   |
| Animales: Menor consumo de pienso                        | 23       | 0,42%   |
| Animales: Mortalidad                                     | 16       | 0,29%   |
| Animales: Rechazo del pienso                             | 41       | 0,75%   |
| Comunicación con el cliente: Bonificación de porte       | 10       | 0,18%   |
| Comunicación con el cliente: Documentos                  | 47       | 0,86%   |
| Comunicación con el cliente: Pedidos                     | 551      | 10,09%  |
| Comunicación con el cliente: Precios/factura incorrectos | 198      | 3,63%   |
| Comunicación con el cliente: Reprogramación de pedido    | 124      | 2,27%   |
| Embalaje: Embalaje incorrecto                            | 904      | 16,56%  |
| Embalaje: Información incorrecta en el envase/etiqueta   | 24       | 0,44%   |
| Embalaje: No está bien cerrado                           | 42       | 0,77%   |
| Embalaje: Otros                                          | 68       | 1,25%   |
| Embalaje: Peso incorrecto                                | 23       | 0,42%   |
| Envío: Desviación de transporte / entrega                | 209      | 3,83%   |
| Envío: Dirección de entrega incorrecta                   | 27       | 0,49%   |
| Envío: Entrega de peso incorrecta                        | 45       | 0,82%   |
| Envío: Faltan productos /son incorrectos                 | 770      | 14,11%  |
| Envío: hora/fecha de entrega incorrecta                  | 984      | 18,03%  |
| Envío: Mal apilamiento de palets                         | 18       | 0,33%   |
| Envío: Otros                                             | 217      | 3,98%   |
| Envío: Palets defectuosos/dañados                        | 171      | 3,13%   |
| Envío: Producto caducado                                 | 34       | 0,62%   |
| Envío: Sacos sucios                                      | 16       | 0,29%   |

|                                                                      |       |         |
|----------------------------------------------------------------------|-------|---------|
| Producto: Contaminación: Física/elementos extraños                   | 88    | 1,61%   |
| Producto: Contaminación: Química (medicinas, coccidiostáticos, etc.) | 7     | 0,13%   |
| Producto: Contaminación: Mezcla de productos                         | 106   | 1,94%   |
| Producto: Densidad a granel                                          | 2     | 0,04%   |
| Producto: Desviación analítica                                       | 12    | 0,22%   |
| Producto: Desviación microbiológica                                  | 5     | 0,09%   |
| Producto: Estabilidad de los productos                               | 14    | 0,26%   |
| Producto: Exceso de grasa                                            | 1     | 0,02%   |
| Producto: Exceso de heces visibles                                   | 2     | 0,04%   |
| Producto: Flotabilidad                                               | 1     | 0,02%   |
| Producto: Grumos                                                     | 4     | 0,07%   |
| Producto: Hongos, enmohecimiento                                     | 113   | 2,07%   |
| Producto: Hundimiento                                                | 2     | 0,04%   |
| Producto: Organoléptico Olor / Sabor / Color                         | 67    | 1,23%   |
| Producto: Otros                                                      | 93    | 1,70%   |
| Producto: Pellet / Duro, débil                                       | 18    | 0,33%   |
| Producto: Pellet / Tamaño de partícula                               | 26    | 0,48%   |
| Producto: Pellet con finos                                           | 99    | 1,81%   |
| Producto: Plagas (gorgojo, insectos, ratones...)                     | 86    | 1,58%   |
| Producto: Polvo y gránulos partidos                                  | 111   | 2,03%   |
| Producto: Recubrimiento (mucho, muy poco)                            | 13    | 0,24%   |
| Producto: Solubilidad de los productos                               | 1     | 0,02%   |
| Total general                                                        | 5,459 | 100,00% |

Información fiscal

El cuadro mostrado a continuación, refleja gráficamente la política fiscal de la empresa.

|                            | Objetivos                                                                             | Áreas de control                                                        | Control                              | Reporting                       |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Política fiscal de Nutreco | Completamente alineados con Nutreco Tax Charter (externo) y la política fiscal de SHV | Gestión los aspectos fiscales de los procesos y procedimientos globales | Política de transferencia de precios | Informes TP                     |
|                            |                                                                                       |                                                                         | Política de dividendos               | Archivo maestro                 |
|                            | Definir responsabilidades claras para Negocios y Group Tax                            | Revisión y análisis de los ingresos fiscales de la compañía globalmente | Participación en M&A                 | Archivo del país                |
|                            |                                                                                       |                                                                         | ETR Reconciliación                   |                                 |
|                            | Prestar atención y controlar cualquier riesgo fiscal potencial                        | Gestión activa de los riesgos fiscales y oportunidades                  | Actual, presupuesto, revisión        | RCF informes de riesgos         |
|                            |                                                                                       |                                                                         | Marco de control fiscal              | RCF informes de cumplimiento    |
|                            | Obedecer la legislación y regulación vigente                                          | Monitorizar procesos (fiscales) locales y maniobras (clave)             | Configuración UNITE / iVAT           | Informes de análisis de pruebas |
|                            |                                                                                       |                                                                         | Marco de control de riesgos          |                                 |

Los principios de nuestra política fiscal son:



### Cumplimiento

Actuamos en todo momento de acuerdo con todas las leyes aplicables de manera oportuna y correcta, y nos guiamos, en su caso, por las normas internacionales pertinentes (por ejemplo, las Directrices de la OCDE). Nuestro objetivo es cumplir con el espíritu, así como con la ley. El departamento de impuestos de la sociedad participa activamente en el diseño de las estructuras corporativas, financieras y legales de la sociedad con el fin de evaluar y considerar los impactos fiscales de las mismas.



### Transparencia

Somos transparentes con nuestro enfoque fiscal. Nuestro marco de control fiscal (procedimientos, sistemas y conceptos para identificar y gestionar problemas y riesgos de impuestos/ cumplimiento), en última instancia, nos permitirá brindar a las partes interesadas de la compañía información actualizada sobre posiciones fiscales y posibles problemas. Revelamos toda la información sobre pagos de impuestos y posiciones en nuestras cuentas anuales.



### Los precios de transferencia

Nuestro objetivo es pagar la cantidad justa de impuestos de acuerdo con el lugar donde se genera el valor dentro del curso normal de la actividad comercial, por lo que el principio de "igualdad de competencia" de la OCDE es el principal fundamento utilizado para la fijación de precios de transferencia dentro del grupo.



### Estructura

Nuestro objetivo es pagar la cantidad justa de impuestos de acuerdo con el lugar donde se genera el valor dentro del curso normal de la actividad comercial, por lo que el principio de "igualdad de competencia" de la OCDE es el principal fundamento utilizado para la fijación de precios de transferencia dentro del grupo.



### Relaciones con los gobiernos

Respetamos el derecho de los gobiernos a determinar su propia legislación y regulación tributaria, tasas de impuestos y mecanismos de recaudación.



### Subvenciones

En este ejercicio de 2025 se han recibido 1.243.583€ en concepto de subvenciones.



### Relaciones con las autoridades fiscales

Buscamos desarrollar relaciones sólidas y de respeto mutuo con las autoridades fiscales nacionales basadas en la transparencia y la confianza. Los mecanismos utilizados se basan en el Concepto Masterfile (desarrollado por el Foro Conjunto de Precios de Transferencia de la UE) y el Cumplimiento Cooperativo (OCDE y UE).



### Rendición de cuentas y gobernanza

Nos aseguramos de que, como empresa, contamos con los mecanismos para cumplir con los principios anteriores y brindamos capacitación relevante y oportunidades para que los empleados planteen cualquier problema de manera confidencial, de conformidad con el Código de Ética de Nutreco. Informamos periódicamente al Comité de Auditoría de Nutreco sobre asuntos fiscales y sobre el cumplimiento de los Principios Fiscales Globales.

Los dossiers de los precios de transferencia se preparan partiendo de un fichero maestro anual de Nutreco que reúne todos los requisitos y documentación, coordinado con los archivos locales para cumplir con el resto de las obligaciones sobre precios de transferencia y en línea con las recomendaciones de la OCDE. Si bien NGT (Nutreco Group Tax) es responsable de preparar el Masterfile anual. Cada entidad legal, en estrecha cooperación con el CTC, (Country Tax Coordinator) prepara de manera oportuna y correcta el llamado Archivo Local para fines de documentación de precios de transferencia.

La preparación de los ficheros se realiza a través del software TP Digital Dox de Deloitte. Las condiciones y los precios de cualquier transacción transfronteriza entre dos o más empresas siempre cumplen con el principio de plena competencia y, por lo tanto, requieren la documentación de respaldo adecuada. Esta justificación es aportada por la empresa que por tanto es responsable de la elaboración de esta documentación.

Nutreco no tiene ni sigue estrategias agresivas de planificación fiscal para minimizar su carga fiscal. Nunca implementará acuerdos o contingencias que no alcancen el umbral de "más probable que no".

Nutreco, mantiene relaciones con las autoridades fiscales basadas en la transparencia y la confianza. Nutreco se relaciona con ellos con honestidad, integridad y respeto siguiendo los procedimientos y

canales establecidos para todos los tratos con las autoridades fiscales, de manera profesional y oportuna. Nutreco cree firmemente que la transparencia y la confianza ayudan a cumplir, a minorar los posibles riesgos fiscales y evitar disputas innecesarias. Cuando sea posible y apropiado, los asuntos fiscales importantes se discutirán con las autoridades fiscales correspondientes con anticipación en función de la divulgación completa de los hechos relevantes.

La sociedad cuenta con un sistema de control con alertas, llamado Tax Control Framework (TCF), con el fin de poder cumplir en tiempo y forma con las obligaciones fiscales, y donde además de estos avisos, exige incluir en el mismo los documentos relativos a cada una de las tareas definidas. Tiene designado un responsable para cada una de ellas. Asimismo, existen distintos niveles de responsabilidad dentro de la estructura organizativa, definidos a través de 4 tipos de roles:

- **Responsable:** quién es responsable de hacer el trabajo real para la tarea del proyecto.
- **Gestor (Accountable):** quién es responsable del éxito de la tarea y es quien toma las decisiones. Normalmente suele ser el director del proyecto. Sólo puede ser una persona.

- **Consultado:** a quién se debe consultar para obtener detalles e información/experiencia adicional sobre requisitos necesarios para completar el proyecto. Por lo general, la persona o equipo u organización, que es el experto en la materia.
- **Informado:** quién necesita estar informado de las principales actualizaciones. Típicamente, (pero no necesariamente) es un liderazgo senior.

La sociedad al formar parte del grupo mercantil Nutreco NV, con sede en Holanda, y del grupo fiscal 7/88 consolidado, no presenta ningún CbC a las autoridades fiscales españolas.



## Beneficios obtenidos país por país

El compromiso en el ámbito fiscal se materializa en el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones tributarias que se generen como consecuencia de la actividad empresarial y la aplicación de los estándares internacionales del principio de plena competencia de acuerdo con la legislación de la Unión Europea e internacional (Tratados y Convenios, Directrices de la OCDE, entre otros) y de la legislación fiscal de los mercados de los agentes involucrados.

En concreto, Nutreco realiza las provisiones adecuadas de los pasivos de naturaleza fiscal, tanto de ámbito local como nacional e internacional.

Los activos por impuestos diferidos sólo se reconocen en la medida en que es probable que existan ganancias fiscales futuras que permitan su compensación. Las estrategias fiscales consideradas en la evaluación de la recuperación de los activos por impuestos diferidos son prudentes, razonables y van a ser implantadas.

Los ingresos y gastos de Nutreco tributan, prácticamente en su totalidad, al tipo general del 25% en el Impuesto sobre Sociedades, y forma parte del Grupo Fiscal 7/88.

Igualmente, Nutreco está comprometida con la no utilización de estructuras de carácter opacas con finalidades tributarias ni de sociedades instrumentales radicadas en territorios calificados como paraísos fiscales o no cooperantes por las autoridades fiscales españolas.

Durante este ejercicio, se ha tributado en concepto de impuesto sobre beneficios en España, un total de -172.730,52 euros. En el ejercicio 2025 Nutreco obtuvo un resultado final de -9.920.798,56 euros.



# 8.

Anexo

---



# Anexo

## Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                    | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Información general                                                                                          |                  |                                                                                           |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | 6                | GRI 102-2 (2016)<br>GRI 102-7 (2016)                                                      |
| Mercados en los que opera                                                                                    | 10               | GRI 102-3 (2016)<br>GRI 102-4 (2016)<br>GRI 102-6 (2016)                                  |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                  | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos y estrategias de la organización                                 | 11               | GRI 102-3 (2016)<br>GRI 102-14 (2016)                                                     |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 13               | GRI 102-14 (2016)<br>GRI 102-15 (2016)                                                    |
| Marco de reporting utilizado                                               | 13               | GRI 102-54 (2016)                                                                         |
| Principio de materialidad                                                  | 14               | GRI 102-46 (2016)<br>GRI 102-47 (2016)                                                    |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                               | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Cuestiones medioambientales                                                                                                                                                                             |                  |                                                                                        |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 22               | GRI 102-15 (2016)<br>GRI 103-2 (2016)                                                  |
| Información general detallada                                                                                                                                                                           |                  |                                                                                        |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad                                              | 23               | GRI 102-15 (2016)                                                                      |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental                                                                                                                                                  | 30               | GRI 103-2 (2016)                                                                       |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                                                                   | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales                                                                                                                                                                                   | 31               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Aplicación del principio de precaución                                                                                                                                                                                                      | 33               | GRI 102-11 (2016)                                                                         |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales                                                                                                                                                                                | 34               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| <b>Contaminación</b>                                                                                                                                                                                                                        |                  |                                                                                           |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 35               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 305-7                                                             |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                               | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Economía circular y prevención y gestión de residuos                                                    |                  |                                                                                           |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 35               | GRI 306-1<br>GRI 306-2<br>GRI 306-3 a 306-5                                               |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos                                                      | 41               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 306-4                                                             |
| Uso sostenible de los recursos                                                                          |                  |                                                                                           |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales                            | 39               | GRI 303-1 a 303-3<br>GRI 303-5                                                            |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso                     | 39               | GRI 301-1<br>GRI 301-2<br>GRI 301-3                                                       |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                 | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consumo, directo e indirecto, de energía                                                                                                                  | 39               | GRI 302-1<br>GRI 302-3                                                                    |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética                                                                                                     | 39               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 201-2                                                             |
| Uso de energías renovables                                                                                                                                | 39               | GRI 302-1                                                                                 |
| Cambio climático                                                                                                                                          |                  |                                                                                           |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 40               | GRI 305-1<br>GRI 305-2<br>GRI 305-3<br>GRI 305-4                                          |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático                                                                                 | 41               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 201-2                                                             |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                               | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin                                 | 45               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 305-5                                                             |
| Protección de la biodiversidad                                                                                                                                                                          |                  |                                                                                           |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad                                                                                                                                             | 46               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 304-3                                                             |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas                                                                                                                                 | 46               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 304-1<br>GRI 304-2                                                |
| Cuestiones sociales y relativas al personal                                                                                                                                                             |                  |                                                                                           |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 48               | GRI 102-15 (2016)<br>GRI 103-2 (2016)                                                     |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                                       | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Empleo                                                                                                                                                                                                          |                  |                                                                                           |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional                                                                                                                                                   | 51               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 401-1                                                             |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional                                                                                                                       | 54               | GRI 405-1                                                                                 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor                                                                                                      | 55               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 56               | GRI 102-8 (2016)                                                                          |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                                                    | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad                                                                                                                                     | 59               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 405-2                                                             |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | 59               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Implantación de políticas de desconexión laboral                                                                                                                                                                             | 60               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Número de empleados con discapacidad                                                                                                                                                                                         | 60               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 405-1                                                             |
| <b>Organización del trabajo</b>                                                                                                                                                                                              |                  |                                                                                           |
| Organización del tiempo de trabajo                                                                                                                                                                                           | 61               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                     | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Número de horas de absentismo                                                                                                                 | 64               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 403-9                                                             |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 69               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 401-3                                                             |
| <b>Salud y seguridad</b>                                                                                                                      |                  |                                                                                           |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo                  | 63               | GRI 403-9<br>GRI 403-10                                                                   |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo                                                                                                | 71               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 403-1 a 403-8                                                     |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                           | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Relaciones sociales                                                                                                 |                  |                                                                                           |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 65               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país                                                   | 65               | GRI 102-41 (2016)                                                                         |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo           | 65               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 403-4                                                             |
| Formación                                                                                                           |                  |                                                                                           |
| Políticas implementadas en el campo de la formación                                                                 | 66               | GRI 404-2                                                                                 |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                            | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional                                                       | 68               | GRI 103-2 (2016)<br><a href="#">GRI 404-1</a>                                             |
| Integración y accesibilidad                                                                                          |                  |                                                                                           |
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad                                               | 60               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Igualdad                                                                                                             |                  |                                                                                           |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres                      | 71               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 71               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                                                          | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad                                                                                                                                             | 72               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| <b>Respeto a los derechos humanos</b>                                                                                                                                                                                              |                  |                                                                                           |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo                            | 76               | GRI 102-15 (2016)<br>GRI 103-2 (2016)                                                     |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 76               | GRI 102-16 (2016)<br>GRI 102-17 (2016)<br>GRI 410-1<br>GRI 412-1 a 412-3                  |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 76               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 406-1 (2016)                                                      |
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil | 77               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 407-1<br>GRI 408-1<br>GRI 409-1                                   |
| <b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |                                                                                           |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo                                                                                                                                                                               | 79               | GRI 102-15 (2016)<br>GRI 103-2 (2016)                                                     |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 80               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 102-16 (2016)<br>GRI 102-17 (2016)<br>GRI 205-1 a 205-3           |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                                                                                                               | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales                                                                                                                                                     | 79               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 102-16 (2016)<br>GRI 102-17 (2016)<br>GRI 205-1 a 205-3           |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro                                                                                                                                               | 83               | GRI 102-13 (2016)<br>GRI 201-1<br>GRI 415-1                                               |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 83               | GRI 102-15 (2016)<br>GRI 103-2 (2016)                                                     |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible                                                                                                                                                  |                  |                                                                                           |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local                                                                                                                            | 85               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 203-2<br>GRI 204-1                                                |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                    | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio                      | 85               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 413-1<br>GRI 413-2<br>GRI 411-1                                   |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 86               | GRI 102-43 (2016)<br>GRI 413-1                                                            |
| Las acciones de asociación o patrocinio                                                                      | 86               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 201-1                                                             |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>                                                                         |                  |                                                                                           |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales              | 87               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |

| Información solicitada por la Ley 11/2018                                                                  | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 87               | GRI 102-9 (2016)<br>GRI 308-1<br>GRI 414-1                                                |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas                                            | 88               | GRI 102-9 (2016)<br>GRI 308-2<br>GRI 414-2                                                |
| Consumidores                                                                                               |                  |                                                                                           |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores                                                   | 89               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 416-1                                                             |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas                                       | 90               | GRI 103-2 (2016)<br>GRI 418-1                                                             |

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Número de página | Criterio de reporting: GRI seleccionados<br>(última versión si no se indica lo contrario) |
|-------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Información fiscal                        |                  |                                                                                           |
| Los beneficios obtenidos país por país    | 91               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |
| Los impuestos sobre beneficios pagados    | 93               | GRI 207-4                                                                                 |
| Las subvenciones públicas recibidas       | 93               | GRI 103-2 (2016)                                                                          |

*nutreco*