# Grupo Tejedor Lázaro

II Memoria de Sostenibilidad 2022

# ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE	3
QUIÉNES SOMOS	4
VALORES, ESTILO Y PROPÓSITO	5
QUÉ HACEMOS	7
DÓNDE ESTAMOS	9
A NUESTRO LADO	10
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	12
FISCALIDAD	14
COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	16
COMPROMISO Y PASIÓN ®	18
NUESTRA ESENCIA	18
Estabilidad en el empleo	19
Formación y talento	26
Diversidad e igualdad de oportunidades	29
Seguridad y salud en el trabajo	31
Respeto a los Derechos Humanos	35
SOCIEDAD	36
Comunidades locales	39
Lucha contra la corrupción y el soborno	39
CADENA DE SUMINISTRO	40
MEDIO AMBIENTE	43
Materias primas	45
Gestión de la energía	47
Gestión del agua	49
Gestión de residuos	50
Lucha contra el cambio climático	54
CLIENTES	56
SOBRE ESTA MEMORIA	57
CONTACTO	58
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	59
ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN	NO 66

ANEXO I.	COMPO	SICIÓN E	E LOS	PRINC	IPALES	ÓRGAN	OS DE	GOBIE	RNO. 69
ANEXO II	I. DATOS	ADICION	ALES I	DE PLA	NTILLA				75

#### CARTA DEL PRESIDENTE

[2-22]

Por segundo año consecutivo, presentamos nuestra Memoria de Sostenibilidad, un documento que recoge las principales acciones que hemos llevado a cabo en materia ambiental, social, económica y de gobernanza durante 2022.

Todo ello ha sido posible, una vez más, gracias a las 160 personas que forman el equipo de GRUPO TEJEDOR LÁZARO, a nuestros colaboradores y al resto de grupos de interés, con quienes caminamos de la mano en esta hoja de ruta hacia un desarrollo sostenible.

Lo hacemos bajo el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, pues somos conscientes de la importancia de trabajar a nivel local para abordar los grandes retos que existen actualmente a nivel mundial.

En el contexto cambiante en el que nos encontramos, consideramos de vital importancia mantener nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. Por ello, seguimos implementando certificaciones como Hacia Residuo Cero, el certificado EFR, IFS, Global GAP, BAP, Óptima o CHEP, entre otras.

Además, seguimos avanzando en el *reporting*, en línea con nuestro compromiso de transparencia. Por ello, este año hemos querido ampliar el alcance del presente reporte, de manera voluntaria, incluyendo los indicadores de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

Guiados por nuestro Comité de Compromiso y Pasión, afrontaremos los retos que están por venir y seguiremos colaborando con nuestros grupos de interés para crecer de forma responsable, creando valor para la sociedad y minimizando nuestro impacto en el entorno.

Carlos Tejedor Lázaro

Presidente Ejecutivo de GRUPO TEJEDOR LÁZARO

# **QUIÉNES SOMOS**

[2-1] [2-6] El Grupo Tejedor Lázaro es un grupo familiar que pertenece, casi en su totalidad, a la Familia Tejedor. La matriz y cabecera del Grupo es la compañía Grupo Tejedor Lázaro, S.L. (en adelante, GRUPO TEJEDOR LÁZARO), que actúa de holding del resto de compañías del Grupo, siendo la forma jurídica de todas ellas la de Sociedad Limitada, salvo Dibaq Diproteg, S.A.

Diseñamos, fabricamos y comercializamos alimentos para mascotas y peces y crustáceos de acuicultura de agua marina y continental; diseñamos fábricas de alimentación y granjas de acuicultura; realizamos compra y venta de materias primas de primera calidad, y contamos con servicios técnicos de consultoría, asesoría e ictiopatología.

Todo lo conseguido hasta ahora lo hemos hecho gracias a las personas que forman parte de GRUPO TEJEDOR LÁZARO y al resto de nuestros *stakeholders* (equipo interno, proveedores, colaboradores, clientes, grupos sociales que nos rodean o instituciones con las que colaboramos). Formamos una gran familia y trabajamos día a día por cada una de las personas con esfuerzo y responsabilidad.

PRINCIPALES CIFRAS						
	2021	2022				
Personas	154	160				
Toneladas vendidas	48.031	42.728				
Toneladas trading <sup>1</sup>	45.000	38.735				
EBITDA (Millones de euros)	2,8	4,5				
BAT (Millones de euros)	1,4	3,8				
Cash flow (Millones de euros)	4	6,0				
Importe neto, cifra de negocio (Millones de euros)	81,7	111,7				
Patrimonio neto (Millones de euros)	9,2	11,1				
Deuda neta con entidades financieras (Millones de euros)	8,5	9,4				

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Venta de materia prima.

#### **VALORES, ESTILO Y PROPÓSITO**

Queremos convertirnos en un referente mundial en el ámbito de la nutrición, salud y bienestar para animales de compañía y acuicultura. Para ello, desarrollamos nuestra actividad tomando como referencia nuestros **valores y creencias**, que son compartidos por todo nuestro equipo humano. Estos son:

- Origen: caminamos de la mano de la innovación, la tecnología y el desarrollo, pero teniendo presentes nuestros orígenes, nuestros fundadores: José Luis Tejedor y Anastasia Lázaro. Durante nuestros más de 70 años de historia, su determinación, pasión e iniciativa han sido un ejemplo. Nuestra historia y nuestro respeto por el legado familiar son los motores que nos impulsan para aprender y seguir adelante, mirando hacia el futuro.
- Familia: conviviendo segunda y tercera generación de una misma familia, hemos alcanzado grandes reconocimientos en el campo industrial, en el sector científico y en el desarrollo internacional gracias al trabajo y al talento del gran equipo de GRUPO TEJEDOR LÁZARO.

Somos una gran familia en la que todos somos iguales y colaboramos juntos para ofrecer lo mejor a nuestros clientes, con compromiso, responsabilidad y respeto.

Las personas son nuestra esencia, nuestra principal riqueza, y nos preocupamos por cuidarlas. Por ello, respetamos la diversidad e igualdad de oportunidades, facilitamos el equilibrio entre la vida personal familiar y laboral, garantizamos la seguridad de todos los colaboradores y fomentamos y contribuimos a su crecimiento personal y profesional.

- Esfuerzo: buscamos ser los mejores profesionales y empleamos todas nuestras energías en afrontar las nuevas necesidades de nuestros clientes, trabajando por y para ellos.
- Buen humor: hacemos nuestro trabajo con entusiasmo, pasión y afecto, trabajando en entornos que favorecen el humor y el buen ambiente. Queremos potenciar el trabajo en equipo, la cohesión entre las personas y la superación de cualquier obstáculo para ofrecer lo mejor a nuestros clientes, a nuestra comunidad y a nuestro entorno. Y sin olvidar una máxima fundamental para nosotros: ser felices y disfrutar de los proyectos que hacemos.
- Sostenibilidad: creemos que sólo es posible crecer y mantenerse en el tiempo trabajando de forma sostenible y responsable, respetando aquello que nos rodea. Para nosotros es importante cuidar la comunidad en la que nos encontramos y trabajamos día a día con ello en mente. Colaboramos con proveedores y colaboradores locales que comparten nuestros valores; ayudamos a la sociedad y apostamos por iniciativas que mejoran nuestro entorno ambiental, social, cultural y empresarial.

Estos son los pilares sobre los que nació el proyecto empresarial y que marcan nuestra forma de actuar cada día, junto con nuestro **propósito**:

#### "Sentimos que lo auténtico inspira Nuestra Vida

#### y nos emociona compartir este Legado con el mundo"

#### **Nuestro** estilo

Gracias a nuestra experiencia, a la pasión de nuestro equipo y a la calidad de nuestros productos, estamos orgullosos de decir que nuestra marca personal habla de **Confianza**, **Transparencia**, **Coherencia**, **Honestidad y Seguridad**.

Además, apostamos por el bienestar de nuestros grupos de interés: accionistas, compañeros, clientes, proveedores, competencia y entorno socioambiental, a los que también consideramos parte de nuestra familia. Por ello, nuestra relación con ellos se basa en las **4Hs: Humanidad, Humildad, Honestidad y Humor**.

#### [2-23] Nuestros compromisos – estándares

A la hora de desarrollar nuestra actividad, lo hacemos conforme a los siguientes compromisos y códigos éticos:

Mantenemos nuestro **compromiso con las personas**, trabajando para garantizar su salud y bienestar, su felicidad, el desarrollo de su talento, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación. Entre las herramientas que nos ayudan a avanzar en este sentido, están la II edición de la Guía de Conciliación, el Plan de Desarrollo Individual, el Protocolo de Actuación frente al Acoso o el II Plan de Igualdad.

También estamos **comprometidos con el medio ambiente**, como refleja nuestro Código de Conducta, respetándonos los unos a los otros y creciendo de forma responsable y sostenible, sin olvidarnos de nuestro entorno y de las gentes que en él habitan. Además, contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, realizando una política de responsabilidad social empresarial alineada con los objetivos de la Agenda 2030.

Asimismo, desde nuestros orígenes mostramos nuestro **compromiso con la calidad y el buen hacer**. La trazabilidad de todos nuestros productos es seria, real y acreditada por importantes certificaciones. Trabajamos bajo parámetros de exigencia legal y empresarial y bajo nuestra política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria.

Estamos **comprometidos con la transparencia** de cara a nuestros grupos de interés. Hemos definido diferentes canales y herramientas de comunicación y participación con todos ellos. Comunicamos con responsabilidad y aplicando nuestro Código Ético.

Por otro lado, **nos comprometemos con el crecimiento y el I+D+i**. Tratamos de superarnos cada día con nuestro esfuerzo y trabajo para estar a la vanguardia de la innovación, investigación y tecnología. De esta forma, nos adaptamos a las necesidades de nuestros clientes y las nuestras propias.

#### Nuestros principios de conducta

Actuamos respetando la Ley y la ética, persiguiendo nuestro objetivo de asegurar que nuestra actividad se desarrolle conforme a nuestros valores corporativos. De esta forma, queremos que todas las empresas del Grupo funcionen de forma responsable. Todas las personas que forman parte de GRUPO TEJEDOR LÁZARO deben actuar conforme a las disposiciones de nuestro **Código de Conducta**, aprobado por el Consejo de Administración.

[2-27] En 2022 no ha habido ningún caso de incumplimiento significativo de la legislación y las normativas aplicables, por lo que no hemos recibido multas asociadas.

En los diferentes apartados de esta Memoria mostramos los elementos determinantes de nuestro actuar diario.

# **OUÉ HACEMOS**

[Ley\_Mercados] [Ley\_Entorno empresarial] [2-6] Nuestra actividad se centra en la fabricación y comercialización a nivel nacional e internacional de alimentos para mascotas y acuicultura, el diseño y la elaboración de proyectos de ingeniería para granjas de peces de crianza y fábricas de alimentación animal, así como en el suministro de materias primas de primera calidad. Nuestros conocimientos y nuestra apuesta por la investigación nos han permitido posicionarnos como referentes nacionales e internacionales en el sector, convirtiéndonos en uno de los grupos más innovadores en Europa y a nivel internacional.

Desarrollamos nuestra actividad para el **sector acuícola** de producción de peces y crustáceos, dando servicio a grandes empresas con producciones intensivas en todas las fases (*hatchery*, preengorde, engorde y reproducción), así como a entidades más reducidas o especializadas, y a centros de investigación a los que ofrecemos nuestros servicios de consultoría y apoyo.

Nuestro cliente mayoritario son empresas productoras finales, que adquieren nuestros productos como materia prima para finalizar sus producciones con calidad y excelencia. En algunos países también trabajamos con distribuidores que compran nuestro surtido para unas determinadas especies y posteriormente lo comercializan al cliente y productor final.

Además, también trabajamos con el **sector de animales de compañía**, cuyos clientes son distribuidores, criadores, tiendas especializadas, clínicas veterinarias y cliente final.

Dentro de GRUPO TEJEDOR LÁZARO, disponemos de unidades de negocio que pertenecen a dos grupos: Derwent Group y Dibaq Group. Desde **Derwent Group**, ponemos a disposición de nuestros clientes un gran equipo de profesionales especializados y una amplia gama de servicios como: diseño y elaboración de proyectos de ingeniería de granjas marinas y fábricas de alimentación animal, servicios de trading de materias primas y fabricación e internacionalización de productos de nutrición animal. Gracias a nuestra tecnología y *know-how*, ofrecemos un servicio 360º y atención y productos personalizados.

A continuación, presentamos las divisiones y marcas de Derwent Group y sus servicios:

 Derwent Trading: comercialización a nivel nacional e internacional de una amplia gama de materias primas de alta calidad para la industria animal, especialmente mascotas y acuicultura.

- Derwent Nutrition: comercialización y exportación de alimentos y snacks para mascotas y servicios para el cuidado y la alimentación de peces de acuicultura marina y continental. Además, desde Derwent Nutrition se lidera la internacionalización de dichos productos y servicios.
- Derwent Engineering: especialistas en proyectos de ingeniería para fábricas de nutrición animal y granjas de acuicultura, ofreciendo la tecnología más avanzada a nuestros clientes.
- Derwent Corporate: esta división pone a disposición de GRUPO TEJEDOR LÁZARO las funciones relacionadas con Personas, Marketing y Comunicación Corporativa y Compromiso y Pasión® (RSC).

En cuanto a **Dibaq Group**, es la unidad de negocio desde la que elaboramos alimentos de gran valor que hacen más sanos y, por lo tanto, más felices a los animales, investigando para mejorar sus dietas según sus necesidades. La marca Dibaq supone el 99% de las fabricaciones y ventas, albergando programas nutricionales completos y específicos para más de 20 especies diferentes en acuicultura, entre las que se encuentran: dorada, lubina, trucha, lenguado, rodaballo, cobia, camarón, anguila, barramundi, esturión, tilapia, pez gato, langostinos, ...; así como diferentes razas y tamaños en Petcare.

Contamos con fábricas en España y República Checa y nuestros productos y servicios están presente en cuatro continentes.

Las divisiones y marcas de Dibaq Group son:

- Dibaq Petcare España: especialistas en nutrición, salud y bienestar para mascotas.
   Fabricamos alimentos para perros y gatos, principalmente, con marca Dibaq.
- Dibaq Petcare República Checa: alimentación basada en la tradición, elaborada con respeto a la naturaleza en República Checa, con marca Fitmin.
- Dibaq Aquaculture: productos, servicios y soluciones nutricionales para especies de peces de acuicultura, tanto de agua salada como de agua dulce, con marca Dibaq.

Además, contamos con submarcas específicas según la especie, el país de destino y la forma de crianza, customizando de esta forma los productos para cada tipo de cliente. Cabe mencionar las gamas de productos para preengordes y engordes: Microbaq, Nutraplus, Maxpro, Solution, Zenit, Kronos, FishStar o Flat Large, entre otras.

Cada una de ellas puede contar con distinciones relacionadas con propiedades nutricionales y nutraceúticas, como **4Tress**®, así como otras relacionadas con criterios de sostenibilidad en su composición para proteger y cuidar nuestro planeta, como **Aquasafe**®.

[Ley\_Certificación ambiental] Cumplimos con la legislación europea en materia de fabricación de alimento para peces, crustáceos de acuicultura y animales de compañía, así como con las normativas vigentes en los países destino. Además, nos alineamos con sellos y certificaciones como IFS, Global GAP y BAP, que incluyen criterios de sostenibilidad.

[Ley\_Tendencias] Teniendo en cuenta el contexto actual y nuestra actividad, las tendencias que más nos afectan son:

- Posibles problemas de suministro de materias primas de alta calidad.
- Conflictos a nivel internacional, como guerras.

Por ello, nuestra estrategia se centra en la diversificación y la diferenciación.

#### Creciendo de forma sostenible

[203-1] Cada año invertimos en mejoras de nuestras infraestructuras y servicios para crecer de forma sostenible.

En 2022, hemos invertido **más de 50.000 € en la planta de Mascotas Seco** para mejoras en Producción, Ingeniería, Producto, Prevención de Riesgos Laborales o Mantenimiento, entre otros.

En la **planta de Mascotas Húmedo** hemos realizado inversiones por un valor de **más de 807.000** €, siendo la más significativa la nueva cámara de congelado y el almacén de refrigerado.

# **DÓNDE ESTAMOS**

[2-1] Nos situamos en Fuentepelayo (Segovia, España), Santander (Cantabria, España), Helvicovice (Zamberk, República Checa) y Orlice (Letohrad, República Checa). Nuestra sede social se ubica en Santander.

[Ley\_Mercados] Estamos presentes en más de 80 países y las operaciones más significativas y relevantes para esta Memoria se dan en España y República Checa.

Ofrecemos productos y servicios en las siguientes ubicaciones geográficas:

#### Con nuestro producto de Dibaq Petcare:

1.	Madagascar		13	Georgia	26.	Bahréin
2.	Malasia		14	Benín	27.	Nepal
3.	Israel		15	Republica Checa	28.	Portugal
4.	India		16	. Corea del Sur	29.	Croacia
5.	Chile		17	Países Bajos	30.	Hungría
6.	Bélgica		18	. Serbia	31.	Letonia
7.	España		19	Rumanía	32.	Cuba
8.	China		20	. Francia	33.	Alemania
9.	Republica	de	21	. Grecia	34.	Polonia
	Moldavia		22	. Chipre	35.	Malta
10.	. Italia		23	. Suecia	36.	Argelia
11.	. Eslovenia		24	. Estonia		
12.	. Nueva Caledo	nia	25	. Suiza		

## Con nuestro producto de Dibaq Aquaculture:

37. Benín	45. Grecia	53. Chequia
38. Mali	46. Francia	54. Túnez
39. Francia	47. Corea	55. Egipto
40. Camerún	48. Chipre	56. Burundi
41. Guinea	49. Alemania	57. Bélgica
42. Níger	50. Perú	58. Turquía
43. Angola	51. Tanzania	59.
44. Italia	52. Senegal	



#### A NUESTRO LADO

[2-29] Tenemos un firme compromiso con la responsabilidad social y nuestros *stakeholders*. A continuación, mostramos los principales grupos de interés que hemos identificado para nuestro Grupo.

Grupos de interés						
Accionistas	Accionistas del propio Grupo y accionistas donde forma parte el Grupo.					
Personas (empleados y colaboradores)	Trabajadores pertenecientes a una o varias empresas del Grupo y trabajadores por cuenta propia que colaboran habitualmente con una o varias empresas del Grupo.					

	Grupos de interés							
Clientes  Empresas nacionales o internacionales que tengan relación términos de negocio con alguna o varias de las empresas GRUPO TEJEDOR LÁZARO.								
Proveedores (incluye acreedores)	Proveedores, incluyendo acreedores, de una o varias empresas de GRUPO TEJEDOR LÁZARO.							
Competencia	Empresas nacionales e internacionales con foco en las mismas actividades que las empresas de GRUPO TEJEDOR LÁZARO.							
Entorno socio- ambiental	Personas que conocen una o varias empresas del Grupo, personas que no conocen las empresas del Grupo pero se verán involucradas directa o indirectamente con las acciones que se produzcan en ellas y asociaciones empresariales de ámbito regional, nacional e internacional que comparten visión con GRUPO TEJEDOR LÁZARO.							

Para la comunicación con nuestros grupos de interés contamos con diferentes canales, como web (e intranet, a nivel interno), newsletter externa, newsletter interna, redes sociales, reuniones internas, reuniones externas, eventos internos (como el Día de Grupo y el Día en Familia), eventos externos (ferias, convenciones y jornadas) y comunicaciones de informes.

Además, para identificar las preocupaciones clave para nuestros grupos de interés, realizaremos encuestas en relación con:

- La organización en su totalidad.
- Una categoría de producto o servicio importante.
- La localización de las operaciones significativas.

[Ley\_Relaciones sociales] También contamos con **buzones de sugerencias para las personas empleadas**. Son herramientas que promueven el diálogo y que nos permiten crecer. En 2022 hemos recibido 48 sugerencias:

- 14 de tipo industrial: solicitudes de material, mejoras o cuestiones relacionadas con los puestos de trabajo industrial.
- 17 sobre instalaciones: obra civil, mejora de infraestructuras de la fábrica y solicitudes de mejora de instalaciones.
- 15 sobre temas organizacionales: solicitudes y dudas de carácter organizativo (turnos de trabajo, publicaciones, ...).
- 2 de averías.

En cuanto al año anterior, se recibieron 114 sugerencias por este canal.

Gestionamos las respuestas a las sugerencias recibidas durante el mes siguiente a su recepción. Los resultados los publicamos en los televisores que hay en los comedores y a través de un informe.

El estado de las sugerencias recibidas en 2022 es el siguiente:

ESTADO SUGERENCIAS 2022								
Ejecutadas 8 16,7%								
Aprobadas	22	45,8%						
En estudio	9	18,8%						
No posible	4	8,3%						
Pendientes de respuesta	2	4,2%						
Averías	3	6,3%						
TOTAL	48	100%						

Además, los miembros de la plantilla pueden reflejar su opinión en las **encuestas de clima laboral** que realizamos cada año.

Por otro lado, cabe destacar que en 2022 hemos organizado otra edición del concurso "Innova en el Grupo", con el objetivo de que todos los colaboradores puedan aportar ideas de innovación. Todas las ideas, comentarios y sugerencias recibidas en el concurso son estudiadas al detalle por el Comité de Innovación. Este año hemos recibido una idea desde el departamento de Planificación I+D+i.

#### **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

[Ley\_Organización y estructura] [2-9] Nuestra estructura de gobernanza está organizada conforme al siguiente esquema:



[2-13] [2-10] Nuestro máximo órgano de decisión es el **Consejo de Administración**, denominado comúnmente como Oficina de Presidencia. Se encarga de valorar y aprobar, si procede, las propuestas elevadas del Consejo Asesor del Grupo y/o del Comité de Dirección. Lo forman dos miembros de cada rama accionarial, elegidos por estas, que son sus representantes en el Consejo de Administración.

Algunos grupos de interés, como accionistas y trabajadores, participan en la designación y selección de los miembros del máximo órgano de gobierno. Además, en el proceso se valoran cuestiones como diversidad, independencia y los conocimientos y experiencia en temas económicos, ambientales y sociales.

El Consejo de Administración vela por los riesgos del Grupo a través de nuestro Código de Conducta, donde se cuida la ejemplaridad y el buen hacer de las cosas que afectan al Grupo. Este órgano se reúne cada semestre.

En cuanto al **Comité de Dirección**, mantiene reuniones una vez al mes para llevar la información relativa a evaluación, impactos, riesgos y oportunidades al Consejo de Administración.

También disponemos de un **Consejo Asesor** con tres comisiones: sucesión, gobernanza y estrategia. Está integrado por el Presidente Ejecutivo, los miembros de Alta Dirección, una persona de Jefatura y dos independientes.

El **Comité de Dirección** está formado por los Directores Generales del Grupo, dos miembros de Alta Dirección y el Presidente Ejecutivo. El resto de Comités están representados, dependiendo del Comité, por un directivo del Comité de Dirección.

En temas económicos, ambientales y sociales, los Comités responsables son:



[2-13] Cabe mencionar que desde el Comité de Compliance, formado por personas de diferentes departamentos, se gestionan los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas. Además, contamos con protocolos de actuación en caso de producirse cualquier tipo de impacto, así como un canal de denuncias implantado para que cualquiera pueda transmitir cualquier tipo de incidencia que ser produzca. Este canal de denuncias lo recibe un letrado asesor externo, quien informa al Comité para su resolución.

En el Anexo I de esta Memoria se puede encontrar más información sobre la composición de nuestros principales órganos de gobierno.

#### **FISCALIDAD**

[Ley\_Información fiscal]

Generamos riqueza para nuestros grupos de interés con nuestra actividad. Mediante el pago de salarios e impuestos o las compras de bienes y servicios, trasladamos el valor económico que generamos hacia nuestros empleados –incluyendo a personas con discapacidad y sus familias –, las Administraciones Públicas y otros proyectos empresariales. Así, contribuimos a desarrollar y consolidar el tejido económico y social de los territorios donde estamos presentes.

La siguiente tabla muestra las principales cifras económicas de los dos últimos ejercicios:

[201-1] [201-4] <b>DESEMPEÑO ECONÓMICO (miles de euros)</b>						
	2021 <sup>2</sup>	2022				
Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno <sup>3</sup>	244	177				
Subsidios. Subvenciones de explotación.	205	145				
Subvenciones a la inversión o para la investigación y desarrollo y otro tipo de ayudas financieras relevantes. Subvenciones de capital imputadas al resultado.	39	32				
Valor económico directo creado (VEC)	83.485	114.063				
Ingresos. Ventas, variación de existencias de producto terminado, trabajos inmovilizados, ingresos financieros y otros ingresos.	83.485	114.063				
Valor económico distribuido (VED)	82.147	111.116				
Costes operativos. Aprovisionamientos y gastos de explotación.	75.561	103.730				
Salarios y beneficios sociales. Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales.	5.664	5.846				
Pagos a proveedores de fondos. Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización.	560	808				
Pagos al gobierno. Tasas e impuestos brutos.	292	708				
Inversiones en la comunidad. Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones).	69	23				
Valor económico retenido (VER)	2.725	2.787				
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	2.725	2.787				

-

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> [2-4] Se corrigen las cifras del año 2021 para presentarlas en miles de euros.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Adicionalmente, en 2022 el importe de desgravaciones y créditos fiscales generados ha sido 337.680 euros y se ha recibido un préstamo ICO que computa en 144.972 euros como subvencionado.

[207-1] Como no puede ser de otro modo, una parte fundamental de nuestra estrategia de crecimiento es el cumplimiento de la normativa fiscal, que permite el desarrollo sostenible de la organización. Para lograr este cumplimiento, contamos con políticas internas y nos apoyamos en asesoramiento externo especializado, todo bajo el marco del Compliance del Grupo.

En el caso de que tuviese lugar alguna incidencia significativa relativa a conductas no éticas o ilegales, se pone en conocimiento del **Comité de Compliance**.

[Ley\_Riesgos relacionados-Evaluación] [Ley\_Riesgos relacionados-Descripción] [Ley\_Riesgos relacionados-Eficacia] [207-2] El Comité de Dirección, con el apoyo de una consultoría externa experta en aspectos fiscales, se ocupa de la gobernanza fiscal, su control y de la gestión y evaluación de riesgos de cualquier tipo.

Nuestras estrategias fiscales surgen de este Comité y se rigen por el más estricto cumplimiento de las normas fiscales vigentes. Asimismo, también se encarga de la evaluación del cumplimiento de la gobernanza fiscal.

La gestión de toda la fiscalidad del Grupo sigue un **protocolo estricto**, en el que se detallan todas las tareas a realizar y los plazos para el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales.

El departamento de Administración, en primera instancia, se encarga de la **gestión de los riesgos fiscales**. Además, cuenta con el apoyo de consultores fiscales externos, quienes informan de todas las novedades o cambios en cuanto a cumplimiento fiscal.

En cuanto a los impuestos, todos son revisados por los asesores fiscales externos antes de su presentación, minimizando así los riesgos de errores o incumplimientos.

[207-1] Por otro lado, cabe mencionar que disponemos de una **memoria fiscal** que se encuentra disponible en cada uno de los informes de cuentas anuales de cada empresa del Grupo, que son auditados externamente. Esta es elaborada por nuestros asesores fiscales externos en base a las políticas que dimanan del Comité de Dirección del Grupo, asesorado por dichos consultores.

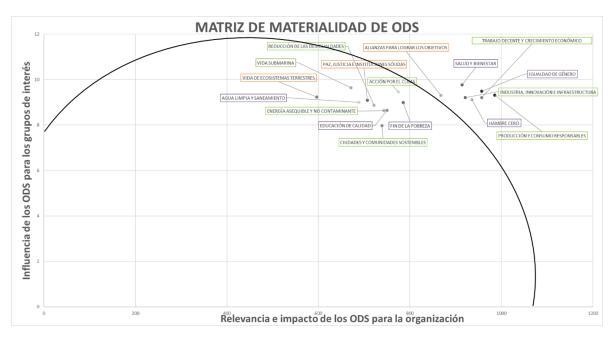
# COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Nos encontramos en el Ecuador de la Agenda 2030 y, desde GRUPO TEJEDOR LÁZARO, consideramos que es más necesario que nunca seguir contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Por ello, a la hora de trabajar en sostenibilidad, tenemos en cuenta estos objetivos y nuestra contribución a su consecución. De esta forma, queremos seguir construyendo un futuro sostenible sin dejar a nadie atrás.

[3-1] En 2020, llevamos a cabo un **análisis de materialidad** para identificar los ODS prioritarios para el Grupo y para nuestros grupos de interés, evaluando los 17 ODS desde dos puntos de vista:

- Evaluación de la relevancia e impacto de los ODS para la organización, realizada por el Equipo Directivo del Grupo a través de cuestionarios.
- Evaluación de la influencia de los ODS para los grupos de interés, realizada por grupos de interés representativos, es decir, personal de la organización que, por su puesto de trabajo, tiene un trato directo y habitual con el grupo de interés al que representa. La evaluación también se llevó a cabo mediante cuestionarios. Los grupos de interés considerados fueron accionistas, personas, clientes, proveedores (incluyendo acreedores), competencia y entorno socioambiental.

Reflejamos los resultados en la siguiente matriz de materialidad:



[3-2] Así pues, los ODS identificados como materiales son:

- ODS 2: Hambre cero.
- ODS 3: Salud y bienestar.
- ODS 5: Igualdad de género.

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9: Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12: Producción y consumo responsables.
- ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.

Para determinar los contenidos reportados en esta Memoria hemos tomado como referencia estos ODS prioritarios.

Otro de los procesos llevados a cabo fue la **evaluación de riesgos y oportunidades**, en la que participaron distintos directivos del Grupo. Los resultados obtenidos reflejaron que no hay riesgos intolerables y que los más importantes son los relacionados con la crisis post COVID-19. En cuanto a las oportunidades, se identificaron como importantes las siguientes: propósito del Grupo, solidez empresarial, reconocimiento y estabilidad a nivel nacional e internacional, valores y principios basados en la RSC y sostenibilidad, comunicación con los grupos de interés, transformación digital, incremento de la innovación y la tecnología y oportunidades relacionadas con el compromiso y contribución a la consecución del ODS 5 (igualdad de género).

Por otro lado, cabe mencionar que en la actualidad continuamos trabajando en la elaboración de un Plan de Acción de Sostenibilidad que incluya objetivos y acciones para contribuir a la consecución de los ODS materiales para GRUPO TEJEDOR LÁZARO.

## COMPROMISO Y PASIÓN ®

En GRUPO TEJEDOR LÁZARO basamos nuestra conducta en un Código Ético de buenas prácticas, mediante el cual nos comprometemos a respetarnos los unos a los otros y a crecer de forma responsable y sostenible, sin olvidarnos de nuestro entorno.

Impulsamos el desarrollo social, cultural y empresarial de las zonas en las que nos encontramos y cuidamos de las personas, de la comunidad y del medio ambiente que nos rodea.

Contamos con un **Comité de Compromiso y Pasión** ® que se encarga de velar por el cumplimiento de estos compromisos alineados con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** y la Agenda 2030.

#### **NUESTRA ESENCIA**

Trabajamos día a día por el bienestar, la felicidad y el desarrollo del talento de las personas que trabajan y forman parte del Grupo, pues son nuestro pilar más importante.

Nuestro compromiso con la comunidad interna se focaliza en:

#### La felicidad de nuestro equipo

Es un aspecto esencial para llegar al nivel óptimo de nuestros proyectos, por lo que establecemos medidas y acciones para garantizar la salud y el máximo bienestar de nuestros colaboradores, mejorando así los lugares de trabajo y el clima laboral, y atrayendo y fidelizando al mejor talento.

#### La igualdad y la diversidad

Queremos construir una sociedad más justa y diversa donde no importe la raza, las creencias o el sexo. GRUPO TEJEDOR LÁZARO lo forman personas con pensamientos, culturas e inquietudes diferentes. Además, trabajamos en acciones específicas para fomentar la diversidad, el pensamiento global y la igualdad de oportunidades, así como para promover el respeto, el diálogo abierto y la no discriminación por género, edad, discapacidad o cualquier otra condición.

#### El desarrollo del talento interno

El futuro de nuestros trabajadores es nuestro futuro, por lo que destinamos recursos a diseñar y ejecutar planes de desarrollo dirigidos a todos nuestros colaboradores. De esta forma, potenciamos sus talentos y contribuimos a que alcancen sus metas personales y profesionales. En cuanto a los colaboradores de nuevo ingreso, los acompañamos con nuestros planes de mentorización a medida, centrándonos en su plena integración y adaptación.

#### **Nuestro futuro**

La integración de las nuevas generaciones en la empresa familiar es fundamental para la buena gobernabilidad y la sustentabilidad del Grupo. Disponemos de un Plan de Formación para Familiares de Socios, que aborda tanto competencias técnicas como emocionales. A través de este Plan, los sucesores conocen desde bien temprano los orígenes, la historia, el funcionamiento y el equipo humano que compone la empresa y sienten como suyo el lugar de trabajo de generaciones anteriores, a través de su participación en diferentes departamentos. Nuestra máxima es ir forjando a lo largo de esta colaboración estructurada y dilatada en el

tiempo un sentimiento de orgullo, pertenencia y pasión por el negocio familiar y, sobre todo, por el equipo de profesionales que, con su talento y trabajo diario, posibilitan el crecimiento empresarial.

#### Estabilidad en el empleo

[Ley\_Empleo]

En 2022 hemos contado con 160 personas en plantilla, seis más que el año anterior. Por país, la distribución es la siguiente:

PLANTILLA POR PAÍS (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL 2022)								
	Nº	%						
España	151	94,38%						
Bulgaria	4	2,5%						
Portugal	2	1,25%						
Rumanía	1	0,63%						
Ucrania	1	0,63%						
Marruecos	1	0,63%						
Total	160	100%						

Atendiendo al sexo, edad, categoría profesional y tipo de contrato, las cifras son:

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL 2022)								
	Hombres Mujeres Total							
	Nº % Nº %				Nº	%		
< 30 años	11	10,58%	2	3,57%	13	8,13%		
Entre 30 y 50 años	54	51,92%	37	66,07%	91	56,88%		
> 50 años	39	37,50%	17	30,36%	56	35,00%		
Total	104	100%	56	100%	160	100%		

PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)								
	Hombres		Mujeres		Total			
	Nº % Nº %		%	Nº	%			
Dirección	4	3,85%	2	3,57%	6	3,75%		
Mandos intermedios	24	23,07%	12	21,43%	36	22,50%		
Técnicos	15	14,42%	25	44,64%	40	25,00%		
Administrativos	0	0,00%	4	7,14%	4	2,50%		
Producción	61	58,65%	13	23,21%	74	46,25%		
Total	104	100%	56	100%	160	100%		

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL 2022)								
	Hombres		Mujeres		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Contratos indefinidos	98	94,23%	54	96,43%	152	95,00%		
Contratos temporales	6	5,77%	2	3,57%	8	5,00%		
Total	104	100%	56	100%	160	100%		

En cuanto al año anterior, en 2021 hubo 146 empleados con contrato indefinido, 8 con contrato temporal y uno fijo-discontinuo.

[2-7] Atendiendo a la región, nuestra plantilla se distribuye de la siguiente forma:

PLANTILLA POR REGIÓN									
Castilla y León									
2021 2022									
Indefinidos	135	140							
Temporales	8	7							
Jornada completa	*	143							
Jornada parcial	*	4							
Ca	ntabria								
Indefinidos	12	12							
Temporales	0	1							
Jornada completa	*	12							
Jornada parcial	*	1							

<sup>\*</sup>En 2021 no se reportaron los contratos por tipo de jornada diferenciados por región, por lo que no se puede incluir la comparativa. No obstante, se reportará en este formato en los próximos ejercicios y será posible ver la evolución temporal en estos indicadores.

En cuanto al promedio de contratos por sexo, edad, categoría profesional, tipo de contrato y tipo de jornada, en las siguientes tablas se muestra la distribución.

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAI							
	Hombres		Mujeres		Total		
	Nº	%	Νº	%	Nº	%	
Contratos indefinidos	95	94,06%	53	98,15%	148	95,48%	
<b>Contratos temporales</b>	6	5,94%	1	1,85%	7	4,52%	
Total	101	100%	54	100%	155	100 %	

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)								
	Hombres			Mujeres		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Jornada completa	100	99,01%	49	90,74%	149	96,13%		
Jornada parcial	1	0,99%	5	9,26%	6	3,87%		
Total	101	100%	54	100%	155	100%		

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)									
	Contratos indefinidos		Contra	tos temporales	Total				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
< 30 años	7	4,73%	2	28,57%	9	5,81%			
Entre 30 y 50 años	83	56,08%	5	71,43%	88	56,77%			
> 50 años	58	39,19%	0	0,00%	58	37,42%			
Total	148	100%	7	100%	155	100%			

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)									
	Jornada completa		Jor	nada parcial	Total				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
< 30 años	9	6,04%	0	0,00%	9	5,81%			
Entre 30 y 50 años	84	56,38%	4	66,67%	88	56,77%			
> 50 años	56	37,58%	2	33,33%	58	37,42%			
Total	149	100 %	6	100 %	155	100%			

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAI									
	Contrat	os indefinidos	Contra	tos temporales		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
Dirección	6	4,05%	0	0,00%	6	3,87%			
Mandos intermedios	35	23,65%	0	0,00%	35	22,58%			
Técnicos	37	25,00%	2	28,57%	39	25,16%			
Administrativos	4	2,70%	0	0,00%	4	2,58%			
Producción	66	44,59%	5	71,43%	71	45,81%			
Total	148	100%	7	100%	155	100%			

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)										
	Jorna	da completa	Jor	nada parcial		Total				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Dirección	6	4,03%	0	0,00%	6	3,87%				
Mandos intermedios	35	23,49%	0	0,00%	35	22,58%				
Técnicos	38	25,50%	1	16,67%	39	25,16%				
Administrativos	0	0,00%	4	66,67%	4	2,58%				
Producción	70	46,98%	1	16,67%	71	45,81%				
Total	149	100%	6	100%	155	100%				

Además, dadas las características de nuestra actividad, en las ubicaciones con operaciones significativas<sup>4</sup> y para determinadas acciones o en momentos puntuales, contamos con trabajadores que no forman parte de la plantilla. Nos hemos apoyado en personal externo de empresas proveedoras ante la necesidad de cubrir posiciones de manera temporal debido al volumen de trabajo industrial, para tareas de limpieza integral e industrial y para servicios de seguridad privada.

Nos esforzamos por atraer y fidelizar el talento y, para ello, promovemos el bienestar de nuestro equipo. Entre otras muchas acciones, cabe destacar los encuentros *outdoor* para fortalecer la cohesión entre los miembros del equipo; las jornadas de puertas abiertas para los colaboradores y sus familiares, que permiten compartir la empresa desde dentro; los planes de desarrollo a medida, así como las actividades encaminadas a fomentar el diálogo en todas las direcciones, como base para nuestra mejora continua.

[Ley\_Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Por otro lado, promovemos la diversidad en la plantilla, colaborando con asociaciones como SIFU que emplean a personas con diversas capacidades. Además, contamos con dos personas con discapacidad en plantilla. En las oficinas en las que trabajan disponemos de las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad universal.

[Ley\_Organización del trabajo] Por otro lado, en GRUPO TEJEDOR LÁZARO entendemos que la conciliación consiste en "facilitar una armonía entre la vida personal, familiar y profesional de todas las personas que forman parte del Equipo, en un contexto de búsqueda de la felicidad constante". Hemos incluido esta definición en nuestra **Guía de la Conciliación**, que recoge todas las medidas (más de 40) que ponemos a disposición de nuestra plantilla para facilitar el equilibrio entre su vida personal y profesional.

Gestionamos la conciliación con el objetivo de lograr una serie de impactos positivos, tanto internos ("creación de una sociedad mejor, mejorar la reputación y nuestra marca de empleador, captar y retener al mejor talento, incremento del bienestar y compromiso de los colaboradores, aumento de la productividad y de la eficacia, mejorar el clima y la satisfacción laboral, mejora de la salud y bienestar"); como externos ("mejorar la atención y cuidado de la infancia y la dependencia, mejorar la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral, mejorar las relaciones familiares, mejorar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y mejorar la protección del medio ambiente y la movilidad de la población").

[401-2] Nuestra Guía de Conciliación recoge un listado exhaustivo de las medidas relacionadas con beneficios para todos los empleados (independientemente de su jornada o contrato), clasificadas en: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional e igualdad de oportunidades. Las medidas más significativas son:

Política de trabajo a distancia (nueva medida puesta en marcha en 2022).

22

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Se entiende por ubicaciones con operaciones significativas las oficinas centrales de Dibaq Diproteg, sus tres fábricas en Fuentepelayo y su almacén en Navalmanzano, así como las oficinas centrales de Derwent Group situadas en Santander.

- Guía sobre la implantación del trabajo a distancia, que incluye cuestiones sobre derecho a la desconexión digital.
- Jornada continua en verano.
- Jornada comprimida los viernes y la víspera de cinco festivos nacionales.
- Jornada flexible de entrada y salida.
- Permiso de lactancia acumulada de 20 días laborables.
- Permiso para disfrutar del periodo vacacional tras permiso de maternidad o paternidad, fuera del año natural.
- Permiso retribuido de 15 días por uniones de hecho.
- Seguro de vida y accidentes.
- Reconocimientos médicos.
- Jubilación anticipada o parcial, para personal que cumpla con los requisitos marcados por la legislación laboral vigente.

Todo ello nos ha llevado a obtener la certificación efr (empresa familiarmente responsable), en 2020, certificación que hemos renovado en 2022, alcanzado el nivel B+, empresa proactiva con la conciliación.

Se trata de un certificado otorgado por la Fundación Másfamilia, con el aval del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, que reconoce el esfuerzo de la empresa por generar una nueva cultura del trabajo, implantando un modelo de gestión que permite un equilibrio entre lo laboral y lo personal, basado en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos.

De acuerdo a la revisión por la dirección realizada a cierre de 2022, nuestros principales retos a futuro se centran en trabajar en las distintas dimensiones del bienestar: bienestar físico, con iniciativas para fomentar buenos hábitos vinculados a la actividad física; bienestar emocional (gestión del tiempo, flexibilidad, crecimiento personal y profesional, etc.); bienestar nutricional (fomento de hábitos de alimentación saludables); bienestar familiar (conciliación laboral, personal y familiar); bienestar social (desconexión digital y protocolos de prevención), y bienestar financiero (retribución flexible, entre otros).

[401-1] En 2022 ha habido **14 nuevas incorporaciones** en la plantilla, frente a las 16 de 2021. Del total de las contrataciones, 4 son mujeres (28,6%) y 10 hombres (71,4%). Atendiendo a la región, 12 han tenido lugar en Castilla y León y 2 en Cantabria. En cuanto a las del año anterior, todas fueron en Segovia (Castilla y León).

En cuanto a los datos por edad, en la siguiente tabla se muestra la distribución:

INCORPORACIONES POR EDAD								
		2021			2022			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		
< 30 años	6	2	8	3	0	3		
Entre 30 y 50 años	5	2	7	7	3	10		
> 50 años	1	0	1	0	1	1		
TOTAL	12	4	16	10	4	14		

Todas las nuevas incorporaciones reciben el documento "Bienvenid@ al Equipo" en formato físico y a través de la intranet, en el que se les presenta la historia del Grupo, nuestros valores y compromisos e información útil para los primeros días. Además, en intranet se ofrece otra información útil de actualidad.

En cuanto a la **rotación** del personal, las siguientes tablas recogen los datos por sexo, edad y región:

ROTACIONES DEL PERSONAL 2022							
	Hombres	Mujeres	Total				
< 30 años	1	2	3				
Entre 30 y 50 años	3	2	5				
> 50 años	1	0	1				
TOTAL	5	4	9				

ROTACIONES DE PERSONAL 2022					
CANTABRIA	1				
CASTILLA Y LEÓN	7				
MADRID	1				
TOTAL	9				

Respecto a despidos, en las siguientes tablas se muestran los datos por sexo, edad y clasificación profesional:

DESPIDOS POR SEXO Y EDAD 2022								
	Hombres		M	Mujeres		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
< 30 años	0	0%	0	0%	0	0%		
Entre 30 y 50 años	0	0%	1	100%	1	100%		
> 50 años	0	0%	0	0%	0	0 %		
Total	0	0%	1	100%	1	10%		

DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2022								
	Hombres		Mujeres		Total			
	N∘	%	Nº	%	Nº	%		
Dirección	0	0%	0	0%	0	0%		
Mandos intermedios	0	0%	0	0%	0	0%		
Técnicos	0	0%	0	0%	0	0%		
Administrativos	0	0%	0	0%	0	0%		
Producción	0	0%	1	100%	1	100%		
Total	0	0%	1	100%	1	100%		

En cuanto a las desvinculaciones voluntarias que han tenido lugar en 2022, ha habido cinco, que corresponden a tres hombres y dos mujeres y suponen el 3,12% del total de la plantilla. En 2021 hubo dos desvinculaciones voluntarias, ambas correspondientes a hombres, lo que supuso un 1,2% del total de la plantilla. Además, se produjo el despido de un trabajador.<sup>5</sup>

[Ley\_Relaciones sociales] [Ley\_Libertad de asociación y negociación colectiva] [2-30] Por otro lado, garantizamos la representación de nuestra plantilla. El 100% de los empleados se encuentran representados por acuerdos de negociación colectiva.

[Ley\_Relaciones sociales] [402-1] Por otro lado, en cuanto a plazos de preaviso ante cambios operacionales significativos, seguimos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de alcance individual tiene que ser notificada al trabajador y sus representantes, al menos, con 15 días de anticipación.
- Ante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de alcance colectivo, debe realizarse un período de consultas de una duración no mayor a 15 días sobre las causas de las modificaciones y las posibilidades de evitar o mitigar sus efectos y consecuencias sobre los trabajadores. Durante el período de consultas se debe negociar de buena fe y con intenciones de llegar a un acuerdo. El acuerdo debe ser refrendado por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

En empresas del Grupo en las que no hay representantes sindicales, los trabajadores podrán crear una comisión de tres integrantes para formar parte de la comisión negociadora, en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de inicio del período de consultas.

-

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> En 2021 hubo un despido de un trabajador varón, de menos de 30 años y perteneciente a la categoría profesional de operaciones.

[202-1] En materia de salarios **contamos con una política salarial y un convenio colectivo que superan los mínimos establecidos legalmente**. Por lo tanto, no hay ninguna persona empleada que esté percibiendo el salario mínimo local.

[Ley\_Organización del trabajo] En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, la plantilla de oficina central tiene horario de trabajo flexible y el equipo de fábrica trabaja en turnos de mañana, tarde y noche.

#### Formación y talento

[Ley\_Formación]

Impulsamos el desarrollo de nuestros trabajadores, ya que lo consideramos esencial para su carrera profesional, así como para la eficacia y subsistencia del Grupo en el actual entorno globalizado y competitivo.

Es imprescindible poner a disposición de las personas del Grupo los medios necesarios para que todos adquieran los conocimientos, aptitudes y actitudes como una mayor fuente de ventaja competitiva.

Para ello, contamos con un **Plan de Formación y Desarrollo de Carrera Profesional**, en el marco de nuestro Plan Estratégico de Personas.

La formación interna del Grupo se engloba en la **Escuela Dibaq Aprende**, donde se hace extensivo el talento y los conocimientos de los distintos trabajadores, de forma que se pueden trasladar a otras áreas. El funcionamiento se basa en dotar de conocimiento y de desarrollo de competencias y habilidades a la plantilla a través de los conocimientos de otros compañeros o personas externas.

Los objetivos de la Escuela Dibaq Aprende son:

- Compartir conocimientos y talento entre la plantilla de GRUPO TEJEDOR LÁZARO.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal cualificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la organización.

[404-1] En 2022 se han realizado un total de 1.683 horas de formación externa (1.816 horas en 2021).

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2022				
Dirección	53			
Mandos intermedios	506			
Técnicos	644			
Administrativos	110			
Producción	370			
Total	1683			

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO 2022				
Hombres	12,24			
Mujeres	7,32			
Total	10,52			

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2022				
	Externa			
Dirección	8,83			
Mandos intermedios	14,46			
Técnicos	15,71			
Administrativos	27,5			
Producción	5			
Total	10,52			

En cuanto al año anterior, la media de horas de formación recibidas por cada empleado fue de 11,79, siendo la media en mujeres de 12,94 horas y en hombres, de 11,15 horas. Atendiendo a la categoría profesional, para personal industrial se impartieron de 18,72 horas y, para personal de staff, 31,85 horas.

Por otro lado, continuamos con la **Escuela Dibaq Aprende Peques**, enfocada a los hijos e hijas del personal del Grupo. Su objetivo es orientar y formar a través de talleres y actividades educacionales a los pequeños, siempre con el propósito de transmitir los valores y cultura del Grupo desde el lado más didáctico.

[404-2] En materia desarrollo de los trabajadores, continuamos con nuestro programa "Alborada Personas", creado en 2016. Con él, ofrecemos un acompañamiento personalizado a todas las personas de la plantilla que lo soliciten a través del coaching integral e individual, con sesiones que son personalizadas y confidenciales.

Sus objetivos son:

- Acompañar, guiar y facilitar el seguimiento mediante la asignación de un coach interno y/o externo que ayude a la persona a alcanzar sus objetivos y metas personales y/o profesionales.
- Cuidar de la salud mental y facilitarles el acceso a ser escuchados por parte de una persona acreditada como coach.
- Enfocar a las personas a la obtención de resultados sin precedentes mediante la toma de conciencia de los bloqueos que condicionan su presente.

Este espacio transformativo busca mejorar el nivel de bienestar de nuestro equipo humano mediante un proceso de cambio interior que contribuya a transformar significativamente el entorno de trabajo.

Gracias al coaching, la persona es capaz de ver la vida desde múltiples perspectivas, produciéndose en ella un cambio de observador y un aprendizaje transformacional que le permite desarrollar e integrar competencias diversas para alcanzar resultados importantes para la persona. Este proceso promueve el cambio a través de una toma profunda de conciencia sobre cómo afrontamos las diversas situaciones y da soporte al desarrollo de la persona, permitiéndole integrar nuevas visiones para seguir avanzando de una forma más saludable, eficaz y sostenible.

La metodología que aplicamos, el coaching integral, considera el todo, es decir, la totalidad del quién es la persona, incluido el mundo que le rodea, permitiendo cambios en todas sus dimensiones. Trabajamos el momento actual desde la conciencia plena y con los aprendizajes del pasado, que nos empoderan para afrontar el futuro.

Así, tratamos de mejorar las aptitudes de los empleados y nos focalizamos en:

- Atraer, fidelizar y desarrollar profesionales de alto nivel (mandos intermedios).
   Queremos que las personas puedan desarrollarse y ser capaces de ocupar puestos de mando intermedios a través de los objetivos de puesto que tiene la empresa.
- Mayor amplitud lateral (ser líder en el puesto). Buscamos que cada persona sea líder en su puesto de trabajo, con responsabilidad, autonomía, coherencia, compromiso y resolución.
- Integrar en las nuevas incorporaciones los valores del Grupo y la responsabilidad.
   Queremos que las nuevas incorporaciones compartan nuestros valores: origen, familia, esfuerzo, buen humor y sostenibilidad.
- Minimizar el conflicto generacional asociado a la tecnología. Complementamos el talento disponible en el Grupo con el conocimiento del negocio y la disposición de nuevas tecnologías, con el objetivo de crear relaciones internas sólidas, aumentar la captación de los perfiles necesarios en el futuro próximo con un conocimiento del negocio y disminuir el índice de rotación interno.

Dentro de este programa se enmarca **Alborada Mentoring**, cuyo objetivo es crear una estructura mentora como un sistema colaborativo interdepartamental que provoque un crecimiento exponencial del equipo humano, aprovechando todo el potencial de conexión entre

los colaboradores y la organización y revelando circular. En cuanto a sus objetivos específicos, son:

- Mayor amplitud lateral de los puestos de trabajo (ser líderes de puesto).
- Carrera profesional.
- Asegurar el éxito del relevo generacional.
- Asegurar el éxito de la transformación del negocio: optimización de procesos e implementación de nuevas tecnologías.
- Integración satisfactoria de nuevos colaboradores (identificación con el propósito y cultura y adaptación persona puesto).

Además, también cabe mencionar el programa **Alborada Team Growth – Transformación de negocio Petcare**, que surge bajo el paraguas de Alborada Personas. Busca la implementación de cambios en el modelo de la organización comercial para nuestro plan de crecimiento; innovación y optimización de procesos internos; y búsqueda de nuevas oportunidades. Todo ello se ha traducido en un impulso de la productividad y competitividad de nuestro negocio.

Con una metodología de trabajo que, de acuerdo con nuestra filosofía, es esencial para alcanzar éxito en el proceso de transformación empresarial; catalizar el potencial del equipo humano e involucrarle en el diseño e implementación de las soluciones creadas, generando una visión y propósito compartido.

#### Sus objetivos son:

- De estrategia: completar el desarrollo de los planes departamentales como parte del Plan de Estratégico de Compañía, alineando los objetivos con las implicaciones de las directrices estratégicas.
- De estructura: reforzar la estructura de los departamentos de mercado y alinearla con las necesidades del Grupo para afrontar los nuevos retos estratégicos. Identificar las competencias presentes en el equipo para potenciar a las personas y sus carreras dentro de la organización y señalar las carencias competenciales del equipo para eventualmente cubrirlas.

[404-3] Por otro lado, cabe destacar que el 100% del personal activo y en modalidad de contratación directa recibe una **evaluación del desempeño** periódica y con carácter anual.

#### Diversidad e igualdad de oportunidades

[Ley\_Igualdad] [Ley\_No discriminación]

Aplicamos el principio de **igualdad de género** en nuestro día a día y promovemos la **diversidad** y la **corresponsabilidad**. Así mismo, luchamos por la **no discriminación**. Queremos que nuestro entorno de trabajo sea seguro y propicie el bienestar de todas las personas.

En este sentido, nuestra principal herramienta es **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, para el periodo 2022-2026, de Dibaq Diproteg S.A. Aunque legalmente sólo aplica a esta entidad, todas las empresas del Grupo se ajustan a él.

El Plan incluye objetivos específicos sobre los siguientes ámbitos: acceso al empleo y contratación, infrarrepresentación femenina, clasificación y promoción profesional, retribuciones, formación, ordenación de tiempos de trabajo y conciliación, seguridad y salud laboral y comunicación y lenguaje.

En materia de **acceso al empleo y contratación**, se prevé desarrollar diferentes medidas en este periodo, entre ellas:

- Revisar los documentos actuales de los procedimientos de selección, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.
- Establecer un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos asociados a cada rol que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).
- Formar al personal que interviene en los procesos de selección de la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección
- Revisar y si fuera necesario actualizar la guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos.
- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
- Establecer una acción positiva que, en igualdad de condiciones, priorice la contratación del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio entre el número de mujeres y hombres.
- Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada y los motivos por los que se producen para valorar las repercusiones que para las mujeres y para hombres pueden tener estos. Detectar necesidades y proyectar medidas que reduzcan estas situaciones.

[401-3] Por otro lado, toda la plantilla tiene derecho de disfrute de **permiso parental**. En este ejercicio, cinco hombres y dos mujeres que contaban con derecho a permiso parental se han acogido a él y, en el ejercicio anterior, fueron dos hombres.

En cuanto a las personas que han regresado al trabajo en el período objeto de este informe después de terminar el permiso parental, han sido tres hombres y una mujer.

Otro indicador de diversidad es la **variedad de nacionalidades** en nuestra plantilla, lo que enriquece el entorno laboral, ya que contamos con pensamientos, culturas e inquietudes diferentes. De esta forma, fomentamos la igualdad de oportunidades, el respeto, el diálogo abierto y la no discriminación.

#### Nuestra política de actuación y prevención ante el acoso

La violencia laboral y cualquier tipo de acoso tienen graves consecuencias para la seguridad y salud de las personas, además de ser conductas contrarias a nuestros valores.

[2-23] Para evitar que se den casos, contamos con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad y/o expresión de género, aprobado por el Presidente y el personal directivo correspondiente.

En él, se incluyen nuestros compromisos:

- Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.
- Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- Regular los casos que puedan presentarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar, en su caso, conforme a lo previsto en nuestro protocolo y en la legislación vigente, según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Este protocolo es de aplicación las personas que trabajan en Grupo Tejedor Lázaro S.L, Dibaq Diproteg S.A, Derwent Arizona S.L, Derwent Nutrition and Technology S.L., así como a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, personal de empresas subcontratadas que preste servicio en nuestro Grupo, clientes, proveedores y personas que solicitan un puesto de trabajo.

Realizamos su divulgación mediante Bizneo y a través de su publicación en la intranet.

[406-1] Ni en 2021 ni en 2022 hemos tenido que poner en marcha el protocolo, ya que no se ha recibido ninguna denuncia por parte de personas de la plantilla o por parte de la representación legal de los trabajadores.

Contamos con el **distintivo ÓPTIMA de Castilla y León**, un reconocimiento que muestra nuestro compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres a nivel corporativo.

[405-2] En el Anexo II de esta Memoria se presentan los datos relativos a la brecha salarial.

#### Seguridad y salud en el trabajo

[LOGO-ODS 8] [LOGO-ODS 3] [Ley\_Salud y seguridad]

[403-1] Una de nuestras prioridades es mantener un entorno seguro para las personas trabajadoras que promueva su salud y bienestar. Para ello, cumplimos estrictamente con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Nuestro **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral**, implantado según el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión de los Servicios de Prevención, nos permite gestionar todo lo relativo a la salud y seguridad de los trabajadores a través de uno o varios Servicios de Prevención Ajenos (SPA). Desarrollamos nuestro sistema de gestión técnica con QUIRÓN, y la vigilancia de la salud con PREVENSAL.

[403-8] El Sistema de Gestión cubre a toda la plantilla y centros de trabajo, así como a todas las actividades que desarrollamos. El Sistema está sujeto a inspecciones de auditoría periódica por parte de la Autoridad Laboral Nacional, representada en la zona de influencia por la Junta de Castilla y León y el Gobierno de Cantabria. De forma voluntaria, está sujeto a las auditorías externas por parte de los certificados a los que voluntariamente estamos adheridos: IFS, Global Gap y BAP.

[403-7] También se ciñe a la norma europea, nacional y a todas aquellas directrices de los diferentes certificados internacionales a los que voluntariamente nos adherimos. Gran parte de nuestra actividad está regulada por normas que promueven la mitigación de los impactos negativos en la salud y seguridad de los trabajadores, tanto en la adquisición de equipos de trabajo, como de materias primas o aditivos necesarios para la producción de alimentos.

[Ley\_Relaciones sociales] Además, en nuestros convenios colectivos se incluyen cuestiones relativas a seguridad y salud.

[403-3] Los **servicios de salud** que integran el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral del Grupo están formados por:

- Mutua colaboradora de accidentes y enfermedades profesionales. Tienen un carácter asistencial.
- Vigilancia de la salud. Integrada en el plan de prevención de la organización, como la técnica de medicina del trabajo, incluyendo los reconocimientos médicos.

[403-2] Todos los centros de trabajo cuentan con su correspondiente **Evaluación de Riesgos**. Además, nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral establece a través de la planificación y la política preventiva los procesos empleados como **principios de la acción preventiva**:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- Elegir los equipos y los métodos de trabajo y de producción con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Desde GRUPO TEJEDOR LÁZARO, además, añadimos al Sistema de Gestión la figura del Coordinador, que actúa como interlocutor entre los Servicios de Prevención Ajenos y la organización, garantizando el cumplimiento de los procesos.

[403-4] La **consulta y participación de los trabajadores** en el Sistema de Gestión queda garantizada por los mecanismos establecidos legalmente a través de los delegados de prevención y su organismo de representación -el Comité de Empresa-, así como por la participación individual de cada uno de los trabajadores.

Promovemos esa participación y consulta de los trabajadores a través de diferentes canales: tablones de anuncios, correos corporativos, buzones de sugerencias, urnas de participación en proyectos, "Cafés con el Presidente", ... Además, impulsamos la comunicación activa entre los trabajadores y sus mandos directos.

Por otro lado, también es importante la labor del **Comité de Seguridad y Salud Laboral**, compuesto por los delegados de prevención (elegidos en las elecciones sindicales), y los representantes de la empresa. Este Comité se reúne con una periodicidad trimestral y siempre que algún miembro así los solicite, cumpliendo con la publicación de las convocatorias y las actas.

[2-26] Ampliamos la participación de todos los trabajadores de forma anónima mediante un sistema de buzones de sugerencias y de nuevos proyectos INNOVA. Para atender denuncias relacionadas con incumplimientos del Código de Conducta o con acciones que sean lesivas para la organización o las personas, ponemos a disposición el correo electrónico canal.dibaq@abogadosnegotia.es. Este canal está gestionado por un bufete de abogados externo a la organización, garantizando así la objetividad en el proceso.

Las solicitudes recibidas por la Dirección a través de todos estos canales, ya sean solicitudes individuales o a través de los representantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral o de Empresa, son valoradas y gestionadas, emitiendo un informe con las conclusiones. En ningún caso los planteamientos de los trabajadores serán objetivo de ningún tipo de represalia.

En los casos en los que se requiere la adaptación del puesto de trabajo, actuamos de forma inmediata. Además, si se tratara de un riego grave e inminente, los trabajadores están en su derecho de abandonar las tareas y el lugar.

En cuanto a la comunicación de un incidente o accidente, en el momento de su comunicación iniciamos el proceso de gestión. Lo principal en estos casos es gestionar la asistencia sanitaria, si fuera precisa. A continuación, realizamos la investigación del incidente y/o accidente. Una vez identificado el peligro que haya ocasionado el incidente, procedemos a eliminar el peligro (si fuera posible), evaluarlo, tomar las medidas preventivas necesarias (primero colectivas y si no individuales), e informar y formar a los trabajadores sobre las medidas preventivas implantadas.

[403-5] De acuerdo con la normativa nacional vigente (artículos 18 y 19 sobre información y formación de los trabajadores de Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales), las directrices establecidas por las certificaciones IFS, Global GAP, BAP, y siguiendo los principios de la política preventiva de GRUPO TEJEDOR LÁZARO, durante 2022 hemos organizado e impartido los siguientes cursos de **formación** en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad en el trabajo, así como en actividades que pueden considerarse peligrosas y productos que pueden resultar dañinos:

- Primer interviniente: formación especializada sobre emergencias, primeros auxilios, intervención en incendios y simulacro de evacuación.
- Curso básico PRL: Presentación. En el curso se abordaban los conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo, los riesgos generales y su prevención, los riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa, los elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos y primeros auxilios.
- Trilaterales: conocimientos, PRL y manejo de trilaterales.
- Formación online sobre riesgos en el puesto. El objetivo es hacer conocedores a los trabajadores sobre los riesgos presentes en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, realizamos **comunicados periódicos** en materia de seguridad y salud laboral, informando a todos los trabajadores, empleados o concurrentes sobre materias preventivas a través de los medios de comunicación así establecidos: televisiones en zonas comunes, nuestro canal interno "EntreNosotros", los correos electrónicos de "Compromiso y Pasión®" y los tablones de anuncios.

[403-6] En la actualidad, no contamos con servicios médicos que estén relacionados con el trabajo. No obstante, la asistencia sanitaria en España es de carácter universal, si bien es cierto, que dispone de horarios establecidos que coinciden con las jornadas laborales. Según nuestros principios de conciliación, proporcionamos a nuestros trabajadores la flexibilidad de horarios y permisos de ausencia necesarios para asistir a las consultas médicas que precisen.

Para mejorar el bienestar de nuestro equipo humano realizamos programas específicos que contribuyen a ello. Durante el año 2022 y hasta la actualidad, están vigentes dos proyectos de fomento de la salud:

- Curso de deshabituación tabáquica: programa abierto a todos los empleados que voluntariamente quieran dejar de fumar.
- Alborada Personas: coaching, programa de acompañamiento personal y/o equipos.

En cuanto a siniestralidad, en la siguiente tabla se muestran las principales cifras:

[403-9] SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2022 <sup>6</sup>						
	Hombres	Mujeres	Total			
Accidentes de trabajo	10	5	15			
Enfermedades profesionales	0	0	0			
Índice de frecuencia de accidentes <sup>7</sup>	*	*	6,52%			
Índice de gravedad de accidentes <sup>8</sup>	*	*	3,15%			

<sup>\*</sup>Los índices de frecuencia y de gravedad de accidentes se calculan de forma mensual. El dato reflejado es el promedio anual. En la actualidad, no disponemos de la información diferenciada por sexo para los índices.

.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Se incluyen accidentes con baja, sin baja e in itinere.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Calculado como (Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) \* 1.000.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Calculado como (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas) \* 10.

La tasa de incidencia de los 10 accidentes con baja ha sido de 6,30% y la correspondiente a los accidentes sin baja, 3,15%. En cuanto al año anterior, hubo 9 accidentes con baja, con una tasa de incidencia de 6,36%, y 3 accidentes sin baja, con una tasa de incidencia de 2,12%.

[403-9] [403-10] En los dos últimos años no ha tenido lugar ningún fallecimiento por accidente laboral ni ningún caso de dolencia o enfermedad laboral en el Grupo.

Tampoco ha sido así en el caso de trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por el Grupo.

En cuanto a las horas de **absentismo**, durante 2022 ha habido un total de **15.366 horas**<sup>10</sup> (9.495 en el caso de hombres y 5.871 en el caso de mujeres).

#### **Respeto a los Derechos Humanos**

[Ley\_Derechos humanos] [Ley\_Relaciones sociales]

Todo el equipo de GRUPO TEJEDOR LÁZARO debe actuar conforme a criterios de ética, responsabilidad, compromiso, respeto por nuestro entorno y afán de mejora continua, como se recoge en nuestro Código de Conducta.

Basamos nuestras relaciones en los valores personales que hemos impulsado desde la creación del Grupo, los cuales vivimos y exigimos a nivel interno y manifestamos de manera pública.

Así mismo, el derecho a la dignidad y la intimidad de todas las personas trabajadoras y colaboradoras, así como su seguridad física y emocional, son fundamentales.

Los integrantes del Grupo no difundirán en ningún caso comentarios difamatorios, ni usarán lenguaje, imágenes o archivos que sean ofensivos o que induzcan a cualquier forma de discriminación, o atenten contra la dignidad de ninguno de sus componentes.

Además, el respecto a la ley y a los derechos laborales de las personas empleadas marca todas nuestras acciones. Así mismo, estamos firmemente comprometidos con el respeto a los derechos humanos.

[Ley\_Trabajo forzoso] [Ley\_Trabajo infantil] [408-1] [409-1] Tampoco aceptamos trabajar con proveedores con riesgo significativo de incumplimiento de derechos humanos y no tenemos constancia de que existan operaciones o proveedores en los que haya un riesgo significativo de que se den casos de trabajo infantil o forzoso. Es importante tener en cuenta que prácticamente todos nuestros proveedores son europeos, por lo que trabajan en zonas donde existe un control estricto de este tipo de riesgos.

[411-1] Por otro lado, no hemos identificado ningún caso de impacto en los derechos de pueblos indígenas ni hemos recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Las tasas de incidencia se calcularon por cada 1.000.000 horas trabajadas y considerando 1.760 horas por trabajador.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Datos obtenidos a partir de Bizneo: bajas por enfermedad común y por accidente laboral.

#### **SOCIEDAD**

[Ley\_Compromiso con el desarrollo local]

Queremos generar un impacto positivo en las comunidades y crear valor para las personas. Para lograrlo, es esencial la colaboración con asociaciones y entidades. En función del tipo de actividades y ayuda que ofrecen, estructuramos nuestra colaboración con otras organizaciones en los siguientes grupos:

#### Humanidad

Luchamos para conseguir las mejores condiciones de vida de personas, colectivos, comunidades y minorías a través del desarrollo social y cultural de nuestro entorno.



Con el objetivo de mejorar la situación de personas en riesgo de exclusión social, estamos presentes en acciones y programas de **integración social** que se centran en la educación, el emprendimiento y el conocimiento. Colaboramos con instituciones que comparten nuestros valores, como las Hermanitas de los Pobres, la Cocina Económica, la Asociación Buscando Sonrisas o la Asociación Neratov (en República Checa).

También apoyamos a instituciones que mejoran la vida de las personas con problemas de **salud**. Somos socios de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) y colaboramos con la Sociedad

Española de Neurología (SEN) para organizar, cada año, una carrera solidaria en Fuentepelayo (Segovia) para recaudar fondos para combatir la esclerosis múltiple.

Otro de los aspectos necesarios para el avance y progreso de personas y sociedades es la formación y el talento. Por este motivo, participamos en talleres, cursos y programas de formación para colaboradores, distribuidores y diversos grupos sociales. Además de aportar conocimientos sobre nuestro sector, impulsamos valores sostenibles y lazos entre los participantes.

[Ley\_Entorno empresarial] [2-28] Realizamos cursos y talleres junto con algunas de las asociaciones empresariales de las que formamos parte, como AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas), APD (Asociación para el Progreso de la Dirección), CEOE-CEPYME o Cámara de Comercio, en Cantabria, y FES y Cámara de Comercio de Segovia. También colaboramos con instituciones educativas de prestigio como IE Business School, San Telmo Business School, IME Business School, Cesine, Instituto Las Llamas (Santander), Instituto Alcazarén (Valladolid) y academias de idiomas como Kells o Vaughan.

Además, en materia de educación, contribuimos al desarrollo de los jóvenes participando en iniciativas como START INNOVA o firmando convenios de colaboración con distintas universidades. De esta forma, queremos mejorar las oportunidades, la formación y las perspectivas de futuro de nuestros jóvenes.

La **cultura** también es esencial para la educación y el desarrollo social. Para mejorar la red cultural del entorno en el que trabajamos, cooperamos con instituciones como el Museo de Arte Contemporáneo Esteban Vicente (Segovia) o el Centro Botín (Santander).

Por otro lado, cabe destacar nuestro apoyo al **#RetoGaiato**, una web en la que se presentan retos deportivos con un fin solidario: ayudar a la Fundación Mozambique Sur en la lucha contra la pobreza, el hambre y la desnutrición de niños huérfanos (gaiatos).

#### **A Nuestro Lado**

Al igual que cuidamos a nuestra plantilla y a nuestro entorno, también velamos por el bienestar de nuestros proveedores, colaboradores y clientes. Establecemos relaciones duraderas con estas comunidades, basadas en la confianza mutua y la aportación de valor.

[Ley\_Entorno empresarial] [2-28] Desde nuestros inicios, colaboramos con instituciones con las que compartimos intereses comunes, promoviendo el crecimiento del tejido empresarial, social y ambiental que nos rodea. A continuación, se muestran algunos ejemplos de estas instituciones:



Algunos de estos organismos fomentan la colaboración entre empresas del sector, evitando prácticas de competencia desleal.

#### **Un Nuevo Hogar**

Nos implicamos en la ayuda a animales, con especial atención a perros y gatos que han sufrido abandono o maltrato. Tratamos de conseguir su bienestar, cuidado y felicidad, buscando una nueva familia en la que puedan crecer y recuperarse.

Colaboramos con diferentes instituciones que nos ayudan a cuidar y encontrar un nuevo hogar a los animales más indefensos.

Además, promovemos el bienestar físico de perros y gatos, por lo que apoyamos varias iniciativas y eventos deportivos.

Entre nuestros colaboradores, destacan estos nombres:



Por otro lado, no estamos adheridos a principios desarrollados externamente, más allá de los estatutos de las asociaciones de las que formamos parte, como APROMAR o Acuicultura de España, que promueven la pesca y la acuicultura sostenible, respectivamente.

[Ley\_Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] En cuanto a aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, en 2022 hemos donado 23.334 €.

#### **Comunidades locales**

[Ley\_Compromiso con el desarrollo local] Generar valor en nuestra comunidad es una de nuestras prioridades, así como mantener una buena comunicación con la sociedad. Lo hacemos a través de las asociaciones con las que colaboramos, así como mediante contacto personal, por correo electrónico o en convenciones y eventos.

[203-2] Gracias a nuestra actividad, estimamos que generamos cerca de 300 empleos indirectos en la región, además de contribuir al empleo mediante contratación directa. De esta forma, impactamos de forma positiva en el entorno, contribuyendo al desarrollo económico de zonas rurales y a la fijación de población en la llamada España vaciada.

[202-2] Además, el 100% de los altos ejecutivos, es decir, los miembros de Presidencia y Comité de Dirección, son contratados a nivel local<sup>11</sup>, todos ellos en España.

[413-2] No hemos identificado operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales, pues los centros de fabricación se encuentran ubicados lejos de cualquier núcleo de población. Estamos totalmente comprometidos con la mejora y el desarrollo del entorno social y económico de nuestras áreas de influencia.

#### Lucha contra la corrupción y el soborno

[Ley\_Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Ley\_Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales]

[205-1] Promovemos una conducta ética en nuestro día a día, por lo que no toleramos ninguna forma de corrupción ni de blanqueo de capitales, tal y como se recoge en nuestro Código de Conducta. Además, tenemos implantado un **sistema de Compliance** que nos permite identificar todos los riesgos que afectan al Grupo respecto a la corrupción. Este se encuentra a disposición tanto de usuarios internos como de todas nuestras partes interesadas.

Hasta la fecha de publicación de esta Memoria, no hemos realizado evaluaciones de operaciones en relación con los riesgos relacionados con la corrupción.

[205-2] [2-26] Cumpliendo con nuestra política de Compliance, hacemos **formaciones periódicas** impartidas por un asesor externo para sensibilizar a la plantilla y promover conductas responsables y antidelictivas que permeabilizan a toda la organización.

Así, el 100% de los miembros de los órganos de gobierno conoce las políticas y procedimientos anticorrupción incluidos en nuestra política de Compliance. Además, son los impulsores de estas políticas y velan por su cumplimiento.

Del mismo modo, todos nuestros empleados, de todas las categorías y regiones, han recibido formación adecuada sobre nuestra política de Compliance, el Código de Conducta, riesgos, canal de denuncias, etc.

Todos los miembros de órganos de gobierno y de la plantilla han recibido formación sobre anticorrupción.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Se entiende por local las zonas donde alguna de las sociedades de GRUPO TEJEDOR LÁZARO realiza su actividad, es decir, la comunidad autónoma de las operaciones: Castilla y León y Cantabria.

[2-23] Además, nuestro **Código de Conducta**, conocido por todas las personas del Grupo, está publicado en nuestra <u>página web</u>, de manera que también está disponible para nuestros grupos de interés. Es un documento público al cual se puede adherir cualquier persona u organización que colabore con GRUPO TEJEDOR LÁZARO.

En las webs también puede encontrarse el **canal de denuncias y consultas** (canal.dibaq@abogadosnegotia.es), que es gestionado por una empresa externa de servicios jurídicos manteniendo objetividad, eficacia y confidencialidad.

[205-3] [206-1] En 2022, al igual que en 2021, no ha habido ningún caso de corrupción en GRUPO TEJEDOR LÁZARO, ni acciones jurídicas pendientes o finalizadas con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia. Por ello, no ha sido necesario tomar medidas al respecto.

[415-1] Tampoco realizamos contribuciones a partidos y/o representantes políticos.

#### **CADENA DE SUMINISTRO**

[2-6] [Ley\_Subcontratación y proveedores]

Durante 2022 hemos contado con 866 proveedores (810 en 2021). Del total, el 59,47% son proveedores de servicios; el 21,59%, de materias primas; el 11,43%, de repuestos y equipos, y el 7,51%, de envases y embalajes.

Atendiendo a su ubicación geográfica, distinguimos las siguientes categorías:

- Proveedores nacionales: su razón social está registrada en el país de la sociedad de GRUPO TEJEDOR LÁZARO que le contrata.
- Proveedores internacionales: el país en el que están registrados es distinto al de la sociedad de GRUPO TEJEDOR LÁZARO que le contrata.
- Proveedores locales: el proveedor tiene sede social en la zona donde alguna de las sociedades de GRUPO TEJEDOR LÁZARO realiza su actividad, es decir, en la comunidad autónoma de las operaciones.
- Proveedores de implantación local: aquel que, aun no siendo local, ha abierto una oficina o sucursal en la comunidad autónoma de las operaciones.

Realizamos gran parte de nuestras compras a proveedores nacionales o internacionales con implantación local, ya que el desarrollo e integración de proveedores de cercanía facilita los suministros y servicios, aportando flexibilidad y tiempos de respuesta adecuados. Además, esta relación repercute positivamente para varias partes: en el crecimiento de las áreas de implantación, garantizando una estrecha colaboración, creando valor en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades y permitiendo controlar riesgos.

VOLUMEN POR PROVEEDOR SEGÚN UBICACIÓN GEOGRÁFICA					
(Nacionales vs. Internacionales)					
Nº %					
Proveedores nacionales	787	90,88%			
Proveedores internacionales 79 9,12%					
TOTAL	866	100%			

VOLUMEN POR PROVEEDOR SEGÚN UBICACIÓN GEOGRÁFICA (Locales vs. Implantación Local)					
Nº %					
Proveedores locales	300	34,64%			
Proveedores de implantación local 36 4,16%					
TOTAL 336 38,80% <sup>12</sup>					

[204-1] En 2022, el 94% de la contratación fue con proveedores nacionales de nuestras ubicaciones con operaciones significativas (95% en 2021), siendo cerca del 61% (63% en 2021) del importe contratado a estos de proveedores locales o con implantación local, lo que muestra nuestro compromiso con la contratación de proveedores locales en las zonas donde operamos. Además, nuestro objetivo es seguir desarrollando planes de fomento de contratación local.

PONCENTAJE DE GASTO EN PROVEEDORES POR SEGMENTOS <sup>13</sup>			
	2021 202		
Proveedores de envases y embalajes	5,71%	3,99%	
Proveedores de materias primas	70,77%	85,33%	
Proveedores de repuestos y equipos	0,70%	0,76%	
Proveedores de servicios	22,81%	9,92%	
TOTAL	100%	100%	

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Información sobre el porcentaje total de proveedores.

-

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Información sobre el porcentaje total de gasto anual en todos los proveedores, sin segmentar.

PONCENTAJE DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES POR SEGMENTOS <sup>14</sup>			
2021 2			
Proveedores de envases y embalajes locales	8,49%	9,92%	
Proveedores de materias primas locales	65,42%	67,51%	
Proveedores de repuestos y equipos locales	63,08%	37,82%	
Proveedores de servicios locales	71,50%	33,08%	

Todos nuestros proveedores deben cumplir una serie de requisitos legales, fiscales, éticos, de salud y seguridad y ambientales, tal y como se recoge en nuestro **Código de Conducta** (disponible en nuestra web corporativa), siendo este el principal marco que rige la relación con todos nuestros proveedores.

Para asegurar la transparencia, la libre competencia y la identificación de situaciones de riesgo en los procesos de contratación, nuestra gestión de compras se basa en procedimientos alineados con nuestros compromisos.

En nuestro **Procedimiento de Compras** se establecen las condiciones mediante las cuales controlamos los procesos de compras para garantizar que todos los materiales adquiridos que tengan un impacto en la calidad del producto y su seguridad alimentaria cumplan los requisitos establecidos.

Además, contamos con un **proceso de homologación de proveedores** mediante el cual validamos y aseguramos que los recursos, capacidades y actividades de los proveedores que se homologuen son adecuados para proveer de bienes, productos y servicios de acuerdo con los criterios establecidos. Según el producto o servicio que nos suministra, y en función de la tipología de proveedor, se evalúan los requisitos preestablecidos que deben cumplirse para su homologación.

[308-1] [414-1] Además, en el año 2022 hemos puesto en marcha una **evaluación preliminar de control en materia social y ambiental** para todos nuestros proveedores con independencia de su tipología, consultando datos como:

- Si disponen de un Código de Conducta.
- Si publican una memoria anual de sostenibilidad, informe RSC o similar.
- Si disponen de alguna certificación en materia de RSC.
- Si disponen de una Política Medioambiental.
- Si realizan iniciativas voluntarias en materia de RSC.
- Si exigen requisitos en materia de RSC y/o sostenibilidad a sus proveedores.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Información sobre el porcentaje total de gasto anual en aquellos proveedores del segmento al que pertenece.

De los 97 proveedores nuevos con los que comenzamos a trabajar en 2022, enviamos el cuestionario al 100%, obteniendo hasta el momento un porcentaje de respuesta de un 16,5%.

Por otro lado, realizamos una evaluación de riesgo a todos los proveedores activos del ámbito de la unidad de Compras de Materias Primas y Envases y Embalajes para conocer nuestra cadena de suministro, establecer los requisitos adecuados para cada tipología, implantar acciones de mitigación, monitorizar su desempeño y solicitar auditorías para detectar los puntos de mejora, si procede.

#### Los criterios establecidos para la homologación son:

- 1. Marco legal y regulatorio.
- Políticas y directrices de la empresa
- Requisitos de normas certificables y las normas internas aplicables a la clasificación y tipología de proveedores y los requisitos preestablecidos que deben cumplirse para su homologación.

Para la evaluación de riesgo de fraude alimentario de los proveedores de materia primas, se establece una valoración del riesgo. Esta valoración influye en el plan de control que se aplique a las materias primas que nos suministren y sobre las que se abrirán, en caso necesario, no conformidades. Se mide el número de entradas no conformes, respecto del número de entradas totales.

[308-2] [414-2] En la actualidad, no realizamos evaluaciones de proveedores de acuerdo con sus impactos ambientales o sociales, más allá de lo comentado anteriormente. No obstante, trabajaremos en ello para futuros años.

[407-1] Por otro lado, no tenemos constancia de que existan operaciones o proveedores en los que los derechos de los trabajadores a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo.

#### **MEDIO AMBIENTE**

[Ley\_Efectos actuales y previsibles] [Ley\_Principio de precaución]

Nos preocupamos por el entorno y cuidamos del medio ambiente que nos rodea, realizando nuestro trabajo con honestidad, humildad, profesionalidad y responsabilidad con el medio ambiente. Con el objetivo de **prevenir** los **impactos** que podamos generar en el entorno, trabajamos en las siguientes líneas de actuación:

- El uso sostenible de materias primas y consumo de materias, envases y embalajes reciclables.
- La huella ambiental.
- Un máximo ahorro del consumo energético.
- La reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>.
- Un mejor tratamiento del agua.
- La gestión adecuada de los residuos y su valorización.

- La reducción de la contaminación acústica, con silenciadores en los puntos más contaminantes.
- La minimización del impacto paisajístico, manteniendo una estética alineada de las edificaciones.
- Una apuesta por la recuperación del medio ambiente.
- La fabricación de alimentos sostenibles.

[Ley\_Riesgos ambientales] Disponemos de un departamento de Medio Ambiente que se ocupa de todas las medidas relacionadas con la prevención y protección ambiental. Además, entre los recursos que destinamos a ello, destaca también la contratación de gestores de residuos autorizados, la certificación de Residuo Cero de Aenor, las mediciones realizadas en focos de emisión e inmisión de partículas y en focos de combustión, las mediciones de ruido, los análisis del agua de vertidos y nuestra integración en el sistema de gestión de Ecoembes. En total, destinamos más de 135.000 € en recursos para la gestión ambiental.

Además, disponemos de un **seguro de responsabilidad civil** que cubre la garantía financiera en los términos que estable la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental y en el Reglamento de desarrollo parcial de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, aprobado por el RD 2090/2008, de 22 de diciembre.

Para identificar los **principales riesgos ambientales** de nuestra actividad llevamos a cabo un análisis específico en la planta de Acuicultura y en la de Mascotas. En la planta de Acuicultura los principales riesgos son los derivados de posibles incendios o fugas y, en Mascotas, el vertido de aguas de extinción de posibles incendios.

[Ley\_Protección de la biodiversidad] No contamos con centros ubicados en áreas protegidas, por lo que no identificamos impactos significativos en la biodiversidad.

[Ley\_Ruido] Por otro lado, en cuanto a contaminación acústica, para prevenirla realizamos mediciones de forma periódica. A continuación, se muestran los resultados de las mediciones de 2022:

MEDICIONES DE RUIDO ACUICULTURA 2022				
	Punto 1	63,2		
2/ nunto	Punto 2	60,5		
3/ punto	Punto 3	61,1		
	Punto 4	66,9		

MEDICIONES DE RUIDO MASCOTAS SECO 2022				
	Punto de Muestreo	Día (8-19 h) Tarde (19-22 h) Noche (22-8)		
	Punto 1		65,5	
2/ nunto	Punto 2	61,4		50,1
3/ punto	Punto 3	59,7		41,8
	Punto 4	62,7		41,6

[Ley\_Contaminación lumínica] En relación con la contaminación lumínica, no identificamos que por nuestra actividad se produzca.

#### **Materias primas**

[Ley\_Consumo de materias primas]

En 2022, el **78% de las materias primas** empleadas **para producir y envasar nuestros productos tiene origen renovable**, lo que supone un importante aumento respecto a la cifra de 2021 (56%).

Estos materiales renovables se derivan de distintas cadenas de valor, aceites y proteínas vegetales, grasas y proteínas animales, granos y madera, entre otros.

Para asegurar que nuestros materiales se obtienen de manera responsable y sostenible, estamos trabajando según normas voluntarias de sostenibilidad.

En 2022, el 58% de nuestros envases de papel y cartón cuenta con las certificaciones FSC® y/o PEFC® (70% en 2021). Esto implica que los bosques de donde se obtienen estas materias primas se gestionan de forma que se respeta la biodiversidad y se asegura la renovabilidad mediante prácticas de gestión sostenible compatibles con la protección de los recursos naturales y el bienestar económico y social. De esta forma, el consumidor final puede saber que gran parte de nuestros envases y embalajes de papel y cartón proceden de bosques bien gestionados y contribuyen a la lucha contra el calentamiento global.

En cuanto a las **materias primas de origen marino**, en torno al **90%** de las utilizadas en 2022 (80% en 2021) para la fabricación de nuestros productos cuentan con certificaciones **como IFFO RS®**, **MSC®** y **ASC®**. Los objetivos de estas certificaciones son:

- Contribuir a la salud de los océanos mediante prácticas de pesca sostenibles, proteger los océanos y salvaguardar los suministros de pescados y mariscos para el futuro.
- Preservación del medio ambiente natural y la biodiversidad, de los recursos hídricos y la calidad del agua, de la diversidad de especies y poblaciones silvestres. Uso responsable y abastecimiento de piensos para animales y otros recursos. Buena salud y cría de animales (ningún uso innecesario de antibióticos y productos químicos).
- Prácticas sostenibles en pesca, acuicultura, harina de pescado y aceite de pescado
   Omega 3.

 Abastecimiento y la producción responsable, con total trazabilidad y segregación del producto como requisitos clave.

Respecto a las materias primas de origen vegetal, un 36% de las utilizadas en 2022 proviene de producción ecológica (30% en 2021) y cuentan con certificados que lo avalan. Esta forma de producir se basa en las mejores prácticas ambientales, un elevado nivel de biodiversidad y de preservación de los recursos naturales, así como la aplicación de normas exigentes sobre bienestar animal.

[Ley\_Economía circular y gestión de residuos] [301-2] Cabe mencionar que las materias primas que utilizamos en la producción de los alimentos no pueden proceder de productos reciclados. Sin embargo, durante el proceso de fabricación, los desperdicios de producción provenientes de arranques, paradas, etc. son reciclados y reintroducidos de nuevo, en su mayoría, en el proceso de fabricación.

En cuanto a los insumos utilizados en el envasado de los productos, la mayor parte no proceden de material reciclado. No obstante, estamos empezando a usar algunos envases con cierto porcentaje de material reciclado y estamos estudiando alternativas para incluir film con parte de material reciclado en parte del proceso de packaging de algunos productos.

En nuestros procesos, empleamos 715 materiales diferentes (932 en 2021), de los cuales el 78% son materiales renovables (56,97% en 2021). A continuación, se muestran los materiales desglosados por tipo:

NÚMERO DE MATERIAS PRIMAS				
	2021 2022			
	Nº %		Νº	%
Materias primas renovables	261	100%	290	100%
Materias primas no renovables	0	0%	0	0%
TOTAL 261 100% 290 100%				

NÚMERO DE ENVASES Y EMBALAJES							
	2021 2022						
	Nº	%	Nº	%			
Envases renovables	270	40,36%	265	62,35%			
Envases no renovables	399	59,64%	160	37,65%			
TOTAL	TOTAL 669 100% 425 100%						

NÚMERO DE RECURSOS (fuentes de energía: gas y gasóleo)					
2021 2022					
	Nº	%	Νº	%	
Recursos renovables	0	0%	0	0%	
Recursos no renovables	2	100%	2	100%	
TOTAL 2 100% 2 100%					

En cuanto a las cantidades consumidas en 2022, las cifras son:

CANTIDADES DE MATERIAS PRIMAS, ENVASES Y EMBALAJES 2022				
Film, lámina acuicultura, lámina muestras mascotas, cola,	119.832,50 kg			
Ribbon	304.500,00 m			
Big bags, palets, cajas, sacos, tubos, pegatinas, etiquetas, latas, tapas,	30.369.262,40 uds			
Materias primas	40.336.422,28 kg			

#### Gestión de la energía

#### [Ley\_Consumo de energía]

Nuestros procesos industriales requieren una gestión eficiente de la energía, así como un consumo responsable, por lo que siempre tratamos de reducirlo. En nuestro plan de inversiones recogemos diferentes acciones para el impulso de la eficiencia energética, entre ellas:

- Rehabilitación de recubrimientos exteriores, cubiertas y cerramientos e instalación de puertas aislantes interiores. Permite mejorar las condiciones internas de temperatura y humedad y evita pérdidas energéticas.
- Cambio del parque de carretillas a eléctrico. Con esta acción, reducimos las emisiones de CO<sub>2</sub> en las tareas de transporte interno de materias primas, materiales y productos terminados.
- Instalación de una planta de ósmosis inversa para tratamiento de fracción de agua actualmente descalcificada. Para el calentamiento del agua que utilizamos (agua de pozo) en la caldera, se requiere una mayor frecuencia de purgas del sistema debido a su calidad y para garantizar unas condiciones óptimas de trabajo y evitar averías y elevados costes de mantenimiento. Con las purgas se produce una mayor pérdida de calor, lo que reduce la eficiencia energética. La instalación de una planta de ósmosis para aportar agua de buena calidad al sistema evitará un consumo elevado de agua en caldera y aumentará la eficiencia energética.

- Instalación de un secador de aire comprimido, que facilita las tareas de mantenimiento en planta y permite reducir las pérdidas de presión de aire comprimido y el consumo de energía. Hemos finalizado su instalación en 2022.
- Instalación de nueva cámara de congelación y refrigeración elegida priorizando criterios de sostenibilidad ambiental y con prestaciones mejoradas respecto a su aislamiento. Iniciamos su instalación en 2022. El nuevo equipo de congelado es mucho más eficiente que sus antecesores y usa un gas refrigerante (R-449-A) que es menos perjudicial para el medio ambiente. El nuevo equipo de refrigeración también es más eficiente que los previos; enfría mediante el gas (R-454-B), utilizando mucha menos cantidad debido al uso de agua glicolada en el ciclo, por lo que se genera un menor impacto ambiental.
- Instalación de nuevo compresor de aire variable más eficiente.
- Ampliación de capacidad de almacenamiento de agua caliente proveniente de autoclaves (depósito exterior) para favorecer su reutilización en diferentes procesos.
- Instalación de una planta fotovoltaica de autoconsumo de 600 kW.

[302-4] Otra de las medidas implementadas durante los últimos años es la **sustitución progresiva de luminarias convencionales** de vapor de sodio y fluorescentes **por luminarias tipo led**. Estimamos que para una tasa de reposición del 10% anual, que es aproximadamente el objetivo marcado, se generaría un ahorro de 15.770 kWh/año.

[302-1] La siguiente tabla refleja los consumos de energía de los dos últimos años:

CONSUMO DE ENERGÍA (kWh)					
	2021 2022				
Gas	17.432.943	15.959.536			
Electricidad	7.879.974	7.220.608			
TOTAL	25.312.917	23.180.144			

Los datos se obtienen de las medidas de los contadores, en el caso de la electricidad. En cuanto al gas, las mediciones se realizan mediante el control de compra del GLP.

En la actualidad, no existe consumo de energía de fuentes renovables.

[302-3] En cuanto a la **intensidad energética**<sup>15</sup>, en 2022 ha sido de **0,499 MWh/t** (0,4887 MWh/t en 2021). El aumento respecto al año anterior se debe a que ha habido un menor volumen de

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Para la elaboración del índice se han utilizado los consumos energéticos totales, incluyendo energía eléctrica y gas, y, como denominador, se ha utilizado el total de ventas fabricadas en los centros de mascotas seco y húmedo y acuicultura.

producción a nivel global, pero una mayor producción de alimentos premium y superpremium, que implican más requerimientos energéticos.

[302-5] En cuanto a la reducción de los requerimientos energéticos de los productos, no disponemos de datos medibles. Sin embargo, el motivo principal de que no haya reducciones significativas, aun teniendo cada vez procesos más eficientes, es que se ha tendido a una mayor proporción de productos premium y superpremium, que suponen un mayor consumo energético unitario.

#### Gestión del agua

[Ley\_Consumo de agua] Para promover la eficiencia en los procesos, gestionamos y medimos el consumo de agua en nuestras instalaciones. A continuación, se muestran los consumos de las distintas instalaciones extraídos por medición directa a partir de las lecturas de los contadores instalados:

		[303-5] [303-3]		
CENTRO	CONTADOR	CONSUMO DE AGUA (MEGALITRO		
		2021	2022	
	Descalcificada	14,42	16,54	
PETCARE	Filtrada	11,62	14,47	
HÚMEDO	TOTAL	26,04	31,01	
	Descalcificada	5,85	7,36	
	Filtrada	0,95	0,57	
ACUICULTURA	Clorada	4,03	7,37	
	TOTAL	10,83	15,29	
DETCARE	Contador Cogenera	9,15	4,91	
PETCARE SECO	Contador Mascotas	3,25	4,05	
	TOTAL	12,40	8,96	
DERWENT	Clorada	-	0,05	
DEVANCIAL	TOTAL	-	0,05	
7	OTAL	49,27	55,31	

[303-1] Actualmente el agua utilizada para los procesos de fabricación de alimento para mascotas y para peces de acuicultura se extrae de dos perforaciones<sup>17</sup>.

[303-2] Respecto a los vertidos de agua, el agua de las plantas de producción de Acuicultura y Mascotas Seco no requiere de tratamiento especial para su vertido. En cuanto a los vertidos

-

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> La totalidad del agua consumida se obtiene de extracción de agua de pozos.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> En relación con el agua extraída de los pozos, que se corresponde con el agua consumida en fábricas, en 2022 la cifra ha sido 55,21 megalitros. Se ha superado la cantidad autorizada (53,8 megalitros) en un 2,62%, por lo que hemos solicitado a la Confederación Hidrográfica un aumento de la concesión.

procedentes de la planta de Mascotas Húmedo, disponemos de un sistema de depuración fisicoquímico para eliminar los restos de impurezas del agua resultante del proceso, principalmente para la limpieza de restos de subproductos cárnicos.

Una sustancia crítica en todos los centros es la concentración de nitritos que, en ocasiones, sobrepasan los valores límite, pero, en este caso, hay que tener en cuenta el perfil de la masa de agua receptora, ya que está ya a un nivel superior de estas sustancias al que permite la autorización de vertidos. Por lo tanto, estos nitritos no son generados durante los procesos productivos.

[303-4] Realizamos los vertidos de agua a puntos autorizados que vierten directamente al colector municipal y que después se dirigen a la depuradora biológica municipal. En 2022 se han vertido un total de 23,178 megalitros.

VERTIDOS DE AGUA POR PROCESO (m³)18			
	2021	2022	
Acuicultura	972	1.100	
Mascotas Seco	1.624	1.185	
Mascotas Húmedo	22.696	20.893	
TOTAL	25.292	23.178	

#### Gestión de residuos

[Ley Economía circular y gestión de residuos]

[306-1] Los procesos que llevamos a cabo en las fábricas de productos para mascotas y de acuicultura conllevan una generación de residuos. Fundamentalmente, los residuos provienen de las siguientes actividades: mantenimiento, tareas de laboratorio, depuración de aguas, pesada, dosificación, extrusionado, etiquetado, paletizado, almacenamiento, expedición y envasado.

[Ley\_Certificación ambiental] [306-2] Implementamos diferentes medidas para tratar de reducir los impactos generados en cuanto a residuos. Actualmente, Dibaq Diproteg, la empresa del Grupo que se dedica a la producción de alimento, dispone del certificado otorgado por AENOR "Certificado del Sistema de Trazabilidad de Gestión de Residuos. Hacia residuo 0", que certifica que, al menos, el 70% de los residuos generados por la actividad se destinan a acciones de valorización.

En el proceso de certificación se verifica la forma en la que se recopilan y controlan los datos sobre residuos y se comprueba la gestión de residuos por parte de terceras empresas mediante la recepción de los albaranes y declaraciones pertinentes.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Datos estimados teniendo en cuenta el número de empleados, la limpieza y las purgas de calderas.

Además, en Dibaq Diproteg contamos con un **plan de minimización de residuos**, que recoge medidas como las siguientes:

#### Reducción del volumen de agua contenido en lodos

Los lodos generados en el proceso de fabricación son el 20% del total de los residuos generados por la actividad de la empresa (53.660 kg en 2022).

Las analíticas de los lodos muestran que están compuestos por agua en un 90%. Por ello, estamos trabajando en un plan para su reducción a través de la eliminación del agua de los mismos. Estamos valorando diferentes opciones como los procesos de centrifugado o prensado, para la reducción del contenido de agua y la consiguiente disminución de producción de lodos.

Estimamos que con esta medida podemos llegar a reducir el 20% del contenido de agua de los lodos, lo que supondría una reducción de residuos anuales de 9.252 kg. En porcentaje, disminuirían un 18% los lodos y un 3,6% los residuos totales de la fábrica.

La previsión para la implantación de la medida era durante el ejercicio 2022 aunque todavía no ha podido ser realizada.

#### Reducción del volumen de papel y cartón

Promovemos el trabajo en digital para evitar la utilización de papel en documentos de trabajo. Además, estamos planteando la puesta en marcha de un plan de optimización de envasado con el que se pretende reducir el gramaje del cartonaje en el que se envasan algunas de las referencias comercializadas. Estimamos que el impacto de esta medida se reflejará a partir del 2023.

#### Mejora en la gestión stocks

La implantación de la herramienta Business Central nos ayudará a optimizar la gestión de los stocks, evitando la pérdida de producto por caducidad, lo que reduciría la fracción de residuos orgánicos producidos en el almacenaje.

En la actualidad, es difícil cuantificar la reducción de residuos orgánicos que conlleva esta medida. Su implantación y sus efectos están previstos para el año 2023.

#### Cambio en los diseños de envasado

Continuamos planificando el cambio en los diseños de los envasados de los productos de Petcare hacia materiales 100% reciclables. Esto supondría un cambio de fracción de gran parte de los residuos de plásticos mezclados producidos en Petcare a una fracción valorizable para el año 2023.

#### Inclusión de una nueva tipología de contenedor

Para mejorar el tratamiento de los residuos orgánicos y evitar mezclas en su contenedor, hemos incluido uno nuevo bajo la categoría de "Producto no conforme" para depositar este tipo de residuo y no mezclarlo con el orgánico.

### Concienciación a los trabajadores

Desde agosto de 2022, publicamos informes mensuales de generación de residuos para que la plantilla esté informada sobre ello.

[306-3] En cuanto a los residuos generados, a continuación, se muestran las principales cifras, clasificándolos por tipo de residuo, la naturaleza del mismo (peligroso o no) y su valorización o eliminación.

		2021		2022		Valania si far I	0/1
Tipo de residuo	Peligroso	Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total	Valorización/ Eliminación	Código LER
Cartuchos de impresora	No	110	0,03%	23	0,01%	R12	80318
Papel y cartón	No	47.020	13,03%	45.740	10,38%	R3	200101
Chatarra	No	27.900	7,73%	35.852	8,13%	R1-R10	120101
Lodos	No	46.020	12,75%	53.660	12,17%	R1-R10	190812
Contenedor IBC vacío	No	-	-	7.780	1,76%	R3	150102
Residuo orgánico	No	134.040	37,14%	137.360	31,16%	R1-R10	20203
Residuos Sólidos Urbanos	No	-	-	6.445	1,46%	Eliminación. Traslado a vertedero.	200301
Palés	No	-	-	48.645	11,04%	R3	150103
Envases de plástico contaminados	Sí	880	0,24%	740	0,17%	R12	150110
Envases metálicos contaminados	Sí	-	-	2	0,00%	R4	150110
Aceites y grasas comestibles	No	27.360	7,58%	19.805	4,49%	R1-R10	200125
Aerosoles vacíos	Sí	180	0,05%	68	0,02%	R1-R10	150111
Aceite usado	Sí	640	0,18%	915	0,21%	R1-R10	130205

		20	21	2022		Valorización/	Código
Tipo de residuo	Peligroso	Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total	Eliminación	LER
Filtros de aire	Sí	20	0,01%	130	0,03%	Eliminación. Traslado a vertedero.	150202
Material contaminado	Sí	300	0,08%	1.160	0,26%	Eliminación. Traslado a vertedero.	150202
Baterías	Sí	-	-	200	0,05%	R4	60601
Filtros de aceite	Sí	-	-	160	0,04%	R4	130507
Disolventes	Sí	-	-	300	0,05%	R2	70104
Tinta fechadora	Sí	-	-	40	0,04%	R12	80111
Envases de vidrio contaminados	Sí	140	0,04%	120	0,03%	Eliminación. Traslado a vertedero.	150110
Solución ácida	Sí	220	0,06%	260	0,06%	Eliminación. Traslado a vertedero.	160506
Solución básica/neutra	Sí	1.740	0,48%	1.300	0,29	Eliminación. Traslado a vertedero.	160506
Residuos de plástico mezclados	No	74.320	20,59%	80.100	18,17%	Eliminación. Traslado a vertedero.	20104

[306-4] <b>RESIDUOS NO DESTINADOS A</b> <b>ELIMINACIÓN (cantidad, tm)</b>			
	2021	2022	
No peligrosos	282,45	348,87 <sup>19</sup>	
Peligrosos	1,70	2,43 <sup>20</sup>	

[306-5] RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN (cantidad, tm)					
	Operación de eliminación 2021 2022				
No peligrosos	Traslado a vertedero	74,32	86,55		
Peligrosos	Traslado a vertedero	2,42	2,97		

[301-3] En función de las características de los productos que comercializamos y la tipología de los envases que utilizamos, podemos estimar<sup>21</sup> que se recicla el 68,3% (69,6% en 2021) de los residuos de envases, llegando en el caso de los envases metálicos del alimento húmedo hasta una tasa del 83,5 % (84% en 2021).

En cuanto a los productos utilizados en nuestros centros de producción, en 2022 enviamos a reciclaje 45.740 kg de papel y cartón (47.020 kg en 2021).

#### Lucha contra el cambio climático

[Ley\_Emisiones de carbono] [Ley\_Cambio climático]

Nos esforzamos por minimizar nuestros impactos en el cambio climático, implementando medidas como las siguientes:

- Instalación y plan de mantenimiento de filtros en todos los focos emisores de proceso, para evitar la emisión de partículas a la atmósfera.
- Instalación de tecnologías más eficientes en el consumo de gas.
- Mantenimiento periódico de quemadores de gas para un consumo óptimo.
- Cambio progresivo del parque de carretillas para que sea eléctrico.
- Instalación de placas fotovoltaicas.

<sup>19</sup> 348,84 tm reciclados y 0,03 tm con otras opciones de valorización.

1

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> 1,65 tm reciclados y 0,78 tm con otras opciones de valorización.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Para la estimación se han tenido en cuenta las estadísticas oficiales elaboradas por Eurostat a partir de los datos enviados por el Ministerio para la Transición Ecológica, en la que se incluyen los envases domésticos, comerciales e industriales, con lo que se cubriría las actividades a las que van destinados los productos comercializados por el Grupo (alimento para mascotas y para acuicultura).

- Impulso de las compras a proveedores locales para reducir las emisiones por transporte.
- Apuesta por la movilidad sostenible entre nuestras fábricas.

Además, para adaptarnos a las consecuencias del cambio climático, como la falta de disponibilidad de materias primas para la elaboración de alimentos, colaboramos con organizaciones como MSC o IFFO para promover la gestión sostenible de recursos en los océanos y valoramos periódicamente nuestra cadena de suministro.

[305-7] Realizamos un seguimiento periódico de nuestras emisiones. Las siguientes tablas muestran los datos de emisiones generadas en 2021 y 2022 en las distintas plantas:

EMISIONES POR INSTALACIÓN (kg/año) <sup>22</sup>				
	2021		2022	
	Mascotas <sup>23</sup>	Acuicultura <sup>24</sup>	Mascotas	Acuicultura
SO <sub>2</sub>	179	112	123	209
со	727	58	492	109
NO <sub>x</sub> (NO <sub>2</sub> + NO)	561	258	386	482
Partículas	-	-	1.284	1.124

[305-1] [305-2] En 2022 calculamos por primera vez nuestra huella de carbono a través de la calculadora del MITERD, obteniendo los siguientes resultados:

HUELLA DE CARBONO 2022 (t CO₂e)				
Alcance 1	2.948,42			
Alcance 2	1.948,2			
Total	4.896,62			

Durante los próximos años seguiremos realizando el cálculo y mostraremos la evolución de estos indicadores. Nuestro objetivo es conseguir reducir cada año las emisiones generadas en el ejercicio anterior.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Emisiones calculadas a partir de los datos de concentración de contaminantes medidos en chimenea, horas de funcionamiento y caudales de aire. Las concentraciones se toman de los últimos informes OCA. Los caudales y horas de funcionamiento de los focos son datos de cada año.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Emisiones generadas en por funcionamiento de calderas, generador y secadores.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Emisiones generadas por la caldera.

#### **CLIENTES**

[Ley\_Consumidores]

Trabajamos para ofrecer un mejor y más eficaz servicio a nuestros clientes, dando respuesta a sus necesidades mediante productos y servicios adaptados.

[417-1] Nuestra actividad de fabricación se rige por el Reglamento 183/2005, por el que se fijan requisitos en materia de higiene de los piensos. En lo relativo a **etiquetado de productos y servicios**, seguimos lo indicado por el Reglamento 767/2009, sobre la comercialización y la utilización de los piensos. Para los envases, actuamos conforme a lo pautado por Ecoembes (Punto Verde) y la Ley 1/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases, pues el 100% de nuestros productos entran en el ámbito de aplicación de esa Ley.

[417-2] En los dos últimos años no ha habido ningún caso de incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos y servicios. Respecto a códigos voluntarios, ha habido 2 incumplimientos de BAP, 7 de Global GAP y 35 de IFS.

[417-3] Por otro lado, nunca se han identificado casos de incumplimiento ni hemos sido denunciados en relación a las comunicaciones de Marketing del GRUPO TEJEDOR LÁZARO.

[418-1] Respetamos la privacidad de nuestros clientes y contamos con un plan de actuación específico enmarcado en una **Política de Privacidad**, que ha sido revisado y actualizado conforme a legislación vigente. En 2021 y 2022 no hemos recibido reclamaciones por violaciones de la privacidad del cliente.

[416-1] En cuanto a salud y seguridad, todos nuestros productos son susceptibles de influir en la salud de los animales, por lo que el 100% de ellos se evalúa conforme a estos criterios.

[416-2] En los dos últimos ejercicios no ha habido constancia de casos de incumplimiento de normativas sobre los impactos en la salud y seguridad de nuestros productos y servicios. Respecto a códigos voluntarios suscritos relacionados con esta temática, se han dado algunos casos de no conformidades en IFS, Global GAP y BAP, como se ha comentado anteriormente.

En materia de **gestión de reclamaciones**, contamos con diferentes procesos. Para las reclamaciones **relacionadas con Petcare**, el proceso se realiza a través de CRM Sales Force. Las reclamaciones **del ámbito de IT** (sistemas de la información) se procesan mediante el correo electrónico soporte.sistemas@dibaq.com y las gestionamos desde la herramienta Freshdesk. El resto, se reciben a través del canal de denuncias o BC para que el departamento correspondiente proceda a la investigación.

En 2022, hemos recibido un total de **107 reclamaciones**, estando todas ellas resueltas. La media de tiempo resolución es de unos 15 días, como máximo. Respecto al total de ventas hechas (medidas en kg), estas reclamaciones suponen un 0,0025%.

# SOBRE ESTA MEMORIA

[2-3] La Memoria de Sostenibilidad de GRUPO TEJEDOR LÁZARO, elaborada anualmente, es un reporte sobre su desempeño económico, ambiental y social, y supone un ejercicio de transparencia hacia sus grupos de interés. La información reportada se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

[Ley\_Organización y estructura] [2-2] La presente Memoria de Sostenibilidad incluye información sobre las siguientes compañías:

- Grupo Tejedor Lázaro, S.L.
- Derwent Arizona, S.L.
- Derwent Nutrition, S.L.
- Eagle Heat, S.L.
- Dibaq Diproteg, S.A.
- Proyectos españoles para la seguridad alimentaria, S.L.
- Pénjamo Proin, S.L.
- Dibag Internacional, S.L.
- Dibaqteyla Corporación, S.L.
- South Pacific Ocean, S.L.

No incluimos información sobre las empresas del Grupo checo Dibaq AS. y del Grupo Vasa, al ser una participación financiera y, por tanto, un Grupo no gestionado por el equipo directivo de GRUPO TEJEDOR LÁZARO. De esta forma, solo presentamos información de las empresas en España.

En la actualidad, no tenemos obligación de presentar estados financieros consolidados.

La Memoria se ha elaborado "utilizando como referencia" los estándares de GRI (Global Reporting Initiative) y es verificada externamente, por decisión de la compañía.

Además, de forma voluntaria, se incluyen los indicadores de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Los contenidos de esta Memoria han sido determinados siguiendo los principios de participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad, en términos de alcance, cobertura y espacio temporal. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad.

- [2-4] No se ha producido reexpresión de la información de informes anteriores, más allá de lo indicado en apartados anteriores, ni cambios en la lista de temas materiales y coberturas de los temas tratados.
- [2-6] Durante el periodo objeto de informe no se han producido cambios significativos en el Grupo ni en su cadena de suministro.

# **CONTACTO**

[2-3] Para más información sobre este documento o sus contenidos, es posible contactar a través del correo electrónico <u>rsc@grupotejedorlazaro.com</u>.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 2: CONTENIDOS GENERALES (2021)				
Código	Tema	Página		
2-1	Detalles organizacionales	4, 9 y 10		
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	57		
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	57 y 58		
2-4	Actualización de la información	14 y 57		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4, 7, 8, 40 y 57		
2-7	Empleados	20		
2-9	Estructura de gobernanza y composición	12, 13 y 69-74		
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	12 y 13		
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	12 y 13		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3		
2-23	Compromisos y políticas	6, 7, 31 y 40		
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	33 y 39		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	7		
2-28	Afiliación a asociaciones	37 y 38		
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	10-12		
2-30	Convenios de negociación colectiva	25		

GRI 3: TEMAS MATERIALES (2021)			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	16	
3-2	Lista de temas materiales	16 y 17	
3-3	Gestión de los temas materiales	A lo largo de la Memoria	

DESEMPEÑO ECONÓMICO					
Código	Tema	Página			
GRI 201: Desemp	eño económico (2016)				
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	14			
201-4	Asistencia financiera recibida por el gobierno	14			
GRI 202: Presenc	ia en el mercado laboral (2016)				
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	26			
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	39			
GRI 203: Impacto	os económicos indirectos (2016)				
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	9			
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	39			
GRI 204: Práctica	GRI 204: Prácticas de adquisición (2016)				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	41			
GRI 205: Lucha co	GRI 205: Lucha contra la corrupción (2016)				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	39			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	39			
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	40			

GRI 206: Competencia desleal (2016)				
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	40		
GRI 207: Fiscalida	GRI 207: Fiscalidad (2019)			
207-1	Enfoque fiscal	14 y 15		
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	15		

DESEMPEÑO AMBIENTAL			
Código	Tema	Página	
GRI 301: Materia	s primas y auxiliares (2016)		
301-2	Insumos reciclados	46 y 47	
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	54	
GRI 302: Energía	(2016)		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	48	
302-2	Consumo energético fuera de la organización	No aplica.	
302-3	Intensidad energética	48 y 49	
302-4	Reducción del consumo energético	48	
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	49	
GRI 303: Agua y e	efluentes (2018)		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	49	
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	49 y 50	
303-3	Extracción de agua	49	
303-4	Vertido de agua	50	

303-5	Consumo de agua	49			
GRI 305: Emisiones (2016)					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	55			
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	55			
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	En la actualidad no se dispone de esta información.			
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	No se generan este tipo de emisiones.			
305-7	Óxidos de nitrógeno ( $NO_x$ ), óxidos de azufre ( $SO_x$ ) y otras emisiones significativas al aire	55			
GRI 306: Residuo	s (2020)				
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	50-54			
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	50 y 51			
306-3	Residuos generados	52 y 53			
306-4	Residuos no destinados a eliminación	54			
306-5	Residuos destinados a eliminación	54			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores (2016)					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	42 y 43			
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	43			

DESEMPEÑO	SOCIAL	
Código	Tema	Página
GRI 401: Em <sub>l</sub>	pleo (2016)	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	23-25
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	22 y 23
401-3	Permiso parental	30
GRI 402: Rela	aciones trabajador-empresa (2016)	
402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	25
GRI 403: Salı	ud y seguridad en el trabajo (2018)	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	31 y 32
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	32 y 33
403-3	Servicios de salud en el trabajo	32
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	33
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	33 y 34
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	34
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	32
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	32
403-9	Lesiones por accidentes laboral	34 y 35

403-10	Dolencias y enfermedades laborales	35			
GRI 404: Formación y desarrollo (2016)					
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	26 y 27			
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	27-29			
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	29			
GRI 405: Diversid	lad e igualdad de oportunidades (2016)				
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	69-79			
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	81-83			
GRI 406: No discr	riminación (2016)				
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31			
GRI 407: Libertad	de asociación y negociación colectiva (2016)				
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	43			
GRI 408: Trabajo	infantil (2016)				
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	35			
GRI 409: Trabajo	forzoso (2016)				
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	35			
GRI 411: Derecho	os de la población indígena (2016)				
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	35			
GRI 413: Comuni	dades locales (2016)				

413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales	39				
GRI 414: Evaluac	GRI 414: Evaluación social de proveedores (2016)					
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	42 y 43				
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	43				
GRI 415: Política	pública (2016)					
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	40				
GRI 416: Salud y	seguridad de los clientes (2016)					
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	56				
416-2	Casos de incumplimiento relativos a impactos en la salud o seguridad de las categorías de productos o servicios	56				
GRI 417: Marketi	ng y etiquetado (2016)					
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	56				
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	56				
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	56				
GRI 418: Privacid	GRI 418: Privacidad del cliente (2016)					
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	56				

# ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Modelo de negocio			
Entorno empresarial	Qué hacemos Sociedad	7-9, 37 y 38	2-6 2-28
Organización y estructura	Estructura organizativa Sobre esta memoria	12, 13 y 57	2-2 2-9
Mercados	Qué hacemos Dónde estamos	7-10	2-6
Objetivos y estrategias	Toda la Memoria		
Tendencias	Qué hacemos	8 y 9	
Políticas			3-3 2-23
Resultados	Toda la Memoria		3-3
Indicadores clave			3-3
Riesgos relacionados	Fiscalidad	15	3-3
Cuestiones ambientales			
Efectos actuales y previsibles	Medio ambiente	43-55	3-3
Certificación ambiental	Qué hacemos Gestión de residuos	8 y 50	
Principio de precaución	Medio ambiente	43 y 44	
Riesgos ambientales	Medio ambiente	44	
Emisiones de carbono	Lucha contra el cambio climático	54 y 55	305-1 y 305- 2
Ruido	Medio ambiente	44 y 45	
Contaminación lumínica	Medio ambiente	45	

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Economía circular y gestión de residuos	Materias primas Gestión de residuos	46 y 50-54	306-1, 306-2, 306-3, 306-4 y 306-5
Consumo de agua	Gestión del agua	49 y 50	303-1, 303-3 y 303-5
Consumo de materias primas	Materias primas	45-47	301-2 y 301- 3
Consumo de energía	Gestión de la energía	47-49	302-1, 302-3, 302-4 y 302- 5
Cambio climático	Lucha contra el cambio climático	54 y 55	305-1, 305-2, 305-6 y 305- 7
Protección de la biodiversidad	Medio ambiente	44	
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo		19-26 y 80- 83	2-7, 401-1, 405-1 y 405- 2
Organización del trabajo		22, 23 y 26	
Salud y seguridad	Nuestra esencia	31-35	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9 y 403- 10
Relaciones sociales	A nuestro lado Nuestra esencia	11, 12, 25, 32 y 35	2-30
Formación	Formación y talento	26-29	404-1 y 404- 2
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Estabilidad en el empleo	22	
lgualdad	Diversidad e igualdad de oportunidades	29-31	2-23, 401-3, 405-2 y 406- 1

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Respeto a los derechos humanos			
Derechos humanos	Respeto a los Derechos Humanos	35	
Libertad de asociación y negociación colectiva	Estabilidad en el empleo	25	2-30
No discriminación	Diversidad e igualdad de oportunidades	29-31	2-23 y 406-1
Trabajo forzoso	Respeto a los Derechos	25	409-1
Trabajo infantil	Humanos	35	408-1
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el	39 y 40	2-23, 2-26, 205-1, 205-2 y 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	soborno	39 y 40	2-23 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Sociedad	38	
Sociedad			
Compromiso con el desarrollo local	Sociedad	36-39	203-2 413-2
Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro	40-43	2-6, 308-1, 308-2, 414-1 y 414-2
Consumidores	Clientes	56	416-1, 416-2 y 418-1
Información fiscal	Fiscalidad	13 y 14	201-1 y 201- 4

# ANEXO I. COMPOSICIÓN DE LOS PRINCIPALES ÓRGANOS DE GOBIERNO

[2-9] [405-1]

# OFICINA DE PRESIDENCIA / CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

Conformado por: 4 hombres y 2 mujeres.

5 ejecutivos + 1

J					
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO	
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE	
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	SÍ	HOMBRE	
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE	
ELENA TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2014-11-19	NO	MUJER	
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER	
MIGUEL ÁNGEL TEJEDOR LÁZARO	50>	-	SÍ	HOMBRE	

# **COMITÉ DE DIRECCIÓN:**

Conformado por: 4 hombres y 2 mujeres.

6 ejecutivos				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	SÍ	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
JOSÉ LUIS POLO ZAERA	50>	1987-05-06	SÍ	HOMBRE

#### **CONSEJO ASESOR:**

Conformado por: 5 hombres y 3 mujeres<sup>25</sup>. 6 ejecutivos + 2

COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	SÍ	HOMBRE
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
JOSÉ LUIS POLO ZAERA	50>	1987-05-06	SÍ	HOMBRE
MIGUEL ÁNGEL TEJEDOR LÁZARO	50>	-	NO	HOMBRE
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE
ELENA TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2014-11-19	NO	MUJER

# **COMITÉ CORPORATIVO MARKETING:**

Conformado por: 2 hombres y 3 mujeres<sup>26</sup>. 3 ejecutivos + 2

o ejecutivos · E					
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO	
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER	
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER	
AHMED MAGDY SAYED	ENTRE 30 Y 50	2017-01-16	SÍ	HOMBRE	
MARÍA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2017-01-30	NO	MUJER	
SANTIAGO DE LA FUENTE					
NAVARRO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-06	NO	HOMBRE	

COMITÉ CORPORATIVO I+D+i: Conformado por: 3 hombres y 2 mujeres <sup>27</sup> .				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
ELENA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-11-02	NO	MUJER
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
CARLOS ENRIQUE MATEO	50>	1990-03-23	NO	HOMBRE
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Además, forman parte del Consejo Asesor dos Consejeros independientes.

<sup>26</sup> Además, el Comité Corporativo de Marketing cuenta con tres miembros más de la República Checa.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Además, el Comité Corportivo de I+D+i cuenta con cuatro miembros más de la República Checa.

# **COMITÉ CALIDAD Y OPERACIONES:**

Conformado por: 7 hombres y 4 mujeres.

# **ACUICULTURA**

COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
RUBÉN GONZÁLEZ GRANDA	50>	1995-07-03	NO	HOMBRE
RAFAEL LLORENTE BARRETO	ENTRE 30 Y 50	1994-02-07	NO	HOMBRE
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
ELVIRA ALCALDE GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-08-06	NO	MUJER
ANTONIO GARCÍA SAORÍN	<30	2020-06-02	NO	HOMBRE
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE
SIMEÓN SERRANO HERRERO	50>	1987-05-14	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE

# **PETCARE**

COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
CARLOS ENRIQUE MATEO	50>	1990-03-23	NO	HOMBRE
RAFAEL LLORENTE BARRETO	ENTRE 30 Y 50	1994-02-07	NO	HOMBRE
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
ELENA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-11-02	NO	MUJER
LIDIA HERRERO PÉREZ	ENTRE 30 Y 50	2016-02-18	NO	MUJER
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE
SIMEÓN SERRANO HERRERO	50>	1987-05-14	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE

COMITÉ DE COMPROMISO Y PASIÓN: Conformado por: 2 hombres y 7 mujeres.										
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO						
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER						
ANA DEL OJO GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2014-11-11	SÍ	MUJER						
NOEMÍ MUÑOZ	ENTRE 30 Y 50	-	NO	MUJER						
SARA MARÍA DEL REY GUEVARA	ENTRE 30 Y 50	2016-07-11	NO	MUJER						
ÁLVARO VALLE GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2019-01-14	NO	HOMBRE						
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE						
BLANCA PIQUERO BARTOLOMÉ	ENTRE 30 Y 50	2015-05-26	NO	MUJER						
YOLANDA MUÑOZ LUQUERO	ENTRE 30 Y 50	2005-07-04	NO	MUJER						
ROCÍO SANZ ANTOLÍN	ENTRE 30 Y 50	2020-09-01	NO	MUJER						

Confor	<b>COMITÉ DE EMI</b> mado por: 7 homb	_		
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER
EVA MARTÍN FRUTOS	ENTRE 30 Y 50	2002-11-19	NO	MUJER
MARÍA ÁNGELES CÁRDABA HERRANZ	50>	1994-09-26	NO	MUJER
GARDENIA TEJEDOR SANTOS	ENTRE 30 Y 50	1994-10-10	NO	MUJER
INMACULADA GÓMEZ MARTÍN	50>	1997-09-22	NO	MUJER
ÓSCAR GÓMEZ OLMOS	ENTRE 30 Y 50	1999-11-16	NO	HOMBRE
JOSÉ MARÍA GUTIÉRREZ ESTEBAN	50>	1988-11-17	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS ANTORANZ GARCÍA	50>	2016-02-22	NO	HOMBRE
JOSÉ EMILIO GARCÍA CRIADO	50>	2000-01-10	NO	HOMBRE
VICTORIANO ADRADOS ZAERA	50>	1994-09-19	NO	HOMBRE

COMITÉ DIVERSIDAD Y CONCILIACIÓN: Conformado por: 4 hombres y 7 mujeres.										
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO						
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE						
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER						
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER						
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE						
ANA DEL OJO GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2014-11-11	SÍ	MUJER						
MARÍA ELENA DÍEZ HERRERO	ENTRE 30 Y 50	2002-01-28	NO	MUJER						
INMACULADA GÓMEZ MARTÍN	50>	1997-09-22	NO	MUJER						
MARÍA ÁNGELES CÁRDABA HERRANZ	50>	1994-09-26	NO	MUJER						
JOSÉ LUIS ANTORANZ GARCÍA	50>	2016-02-22	NO	HOMBRE						
JOSÉ EMILIO GARCÍA CRIADO	50>	2000-01-10	NO	HOMBRE						
EVA MARTÍN FRUTOS	ENTRE 30 Y 50	2002-11-19	NO	MUJER						

COMITÉ DE SISTEMAS Conformado por: 3 hombres y 2 mujeres.										
COMPONENTES EDAD ANTIGÜEDAD NIVEL EJECUTIVO GÉNERO										
JOSÉ LUIS POLO ZAERA	50>	1987-05-06	SÍ	HOMBRE						
DAVID GARCÍA RICOTE	ENTRE 30 Y 50	1999-07-12	SÍ	HOMBRE						
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE						
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER						
MONICA TEJEDOR GARCIA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SI	MUJER						

Conforr	COMITÉ DE COMPLIANCE Conformado por: 11 hombres y 7 mujeres.										
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO							
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE							
JOSÉ LUIS POLO ZAERA	50>	1987-05-06	SÍ	HOMBRE							
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER							
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE							
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	NO	HOMBRE							
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER							
ANA DEL OJO GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2014-11-11	SÍ	MUJER							
NOEMÍ MUÑOZ	ENTRE 30 Y 50	-	NO	MUJER							
DAVID GARCÍA RICOTE	ENTRE 30 Y 50	1999-07-12	NO	HOMBRE							
MARÍA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2017-01-30	NO	MUJER							
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER							
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE							
ÁLVARO CALVO MATESANZ	ENTRE 30 Y 50	1999-12-20	NO	HOMBRE							
RUBÉN GONZÁLEZ GRANDA	50>	1995-07-03	NO	HOMBRE							
JORGE GARCÍA COBOS	ENTRE 30 Y 50	2016-04-04	NO	HOMBRE							
RAFAEL LLORENTE BARRETO	ENTRE 30 Y 50	1994-02-07	NO	HOMBRE							
ELENA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-11-02	NO	MUJER							

## COMITÉ TRADING:

1987-05-14

NO

HOMBRE

50>

SIMEÓN SERRANO HERRERO

Conformado por: 1 hombre y 7 mujeres. 2 ejecutivos + 6

COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	SÍ	HOMBRE
SARA DEL REY GEVARA	ENTRE 30 Y 50	2016-07-11	NO	MUJER
PILAR ALVAREZ HERRERO	>50	1997-04-24	NO	MUJER
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
RAQUEL LAZARO CANTALEJO	>50	1989-08-01	NO	MUJER
ELVIRA ALCALDE GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-08-06	NO	MUJER
BLANCA PIQUERO BARTOLOME	ENTRE 30 Y 50	2015-05-26	NO	MUJER
LIDIA HERRERO PÉREZ	ENTRE 30 Y 50	2016-02-18	NO	MUJER

### ANEXO II. DATOS ADICIONALES DE PLANTILLA

# DATOS DE PLANTILLA POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL<sup>28</sup>

[405-1]

	DIBAQ 2022											
CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CATEGORÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL				
DIRECCIÓN	0	0	0	DIRECCIÓN	0	0	0	0				
MANDOS INTERMEDIOS	19	8	27	MANDOS INTERMEDIOS	1	14	12	27				
TÉCNICOS	14	21	35	TÉCNICOS	5	24	6	35				
ADMINISTRATIVOS	0	3	3	ADMINISTRATIVOS	0	1	2	3				
PRODUCCIÓN	61	13	74	PRODUCCIÓN	4	34	36	74				
TOTAL	94	45	139	TOTAL	10	73	56	139				

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Se reportan los datos de 2021 y 2022 en tablas diferentes, ya que en 2022 se han simplificado las categorías para poder presentar de una manera más clara la información. En los próximos años, se reportará en este formato.

				DIBAQ 2021				
CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CATEGORÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
OFICIAL 1	26	2	28	OFICIAL 1	0	10	18	28
OFICIAL 1 ADMIN	1	6	7	OFICIAL 1 ADMIN	0	5	2	7
OFICIAL 1 CHOFER	1	0	1	OFICIAL 1 CHOFER	0	0	1	1
JEFE DE FABRICACIÓN	2	0	2	JEFE DE FABRICACIÓN	0	0	2	2
ENCARGADO	4	0	4	ENCARGADO	0	2	2	4
TITULADO SUPERIOR	5	7	12	TITULADO SUPERIOR	2	9	1	12
JEFE ADMINISTRATIVO	0	2	2	JEFE ADMINISTRATIVO	0	1	1	2
OFICIAL 2 ADMIN	0	2	2	OFICIAL 2 ADMIN	1	0	1	2
OFICIAL 2	13	2	15	OFICIAL 2	1	8	6	15
TITULADO MEDIO	0	3	3	TITULADO MEDIO	0	3	0	3
ESPECIALISTA	8	6	14	ESPECIALISTA	2	9	3	14
ANALISTA	1	1	2	ANALISTA	0	2	0	2
NO TITULADOS	2	2	4	NO TITULADOS	1	2	1	4
PERSONAL DE LIMPIEZA	0	2	2	PERSONAL DE LIMPIEZA	0	0	2	2
PROMOTOR COMERCIAL	4	1	5	PROMOTOR COMERCIAL	0	4	1	5
JEFE DE ZONA	3	0	3	JEFE DE ZONA	0	1	2	3
PROGRAMADOR	1	1	2	PROGRAMADOR	0	2	0	2
AYUDANTE	2	0	2	AYUDANTE	0	1	1	2
JEFE DE EXPLOTACIÓN	2	0	2	JEFE DE EXPLOTACIÓN	1	1	0	2
PEÓN	10	3	13	PEÓN	4	7	2	13
AUXILIAR LABORATORIO	0	2	2	AUXILIAR LABORATORIO	1	1	0	2
CONTROL CALIDAD	0	1	1	CONTROL CALIDAD	0	1	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	0	2	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	1	1	0	2
OPERADOR	2	0	2	OPERADOR	0	2	0	2
TOTAL	87	45	132	TOTAL	14	72	46	132

						DIBAQ 2021								
CATEGORÍA HOMBI		HOMBRES	MUJERES	тота	L	CATEGO	RÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORE DE 50 AÑ	TOTAL			
	DERWENT ARIZONA 2022													
CATEGORÍA	HOMBRE	S MUJERE	s тота	.L		CATEGORÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL				
DIRECCIÓN	1	1	2	2		DIRECCIÓN	0	0	2	2				
MANDOS INTERMEDIOS	2	2	4	N	IANE	DOS INTERMEDIOS	0	4	0	4				
TÉCNICOS	1	4	5			TÉCNICOS	1	3	1	5				
ADMINISTRATIVOS	0	1	1		AD	MINISTRATIVOS	0	1	0	1				
PRODUCCIÓN	0	0	0		F	PRODUCCIÓN	0	0	0	0				
TOTAL	4	8	12			TOTAL	1	8	3	12				

	DERWENT ARIZONA 2021												
CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		CATEGORÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL				
ENCARGADO GENERAL	0	3	3		ENCARGADO GENERAL	0	2	1	3				
DIRECTOR	2	1	3		DIRECTOR	0	2	1	3				
OFICIAL 1 ADMIN	0	1	1		OFICIAL 1 ADMIN	0	1	0	1				
TÉCNICOS	1	1	2		TÉCNICOS	0	2	0	2				
AUXILIARES	1	1	2		AUXILIARES	0	2	0	2				
COMERCIAL	0	1	1		COMERCIAL	0	1	0	1				
PEÓN	0	1	1		PEÓN	0	1	0	1				
TOTAL	4	9	13		TOTAL	0	11	2	13				

DERWENT NUTRITION 2022													
CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CATEGORÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL					
DIRECCIÓN	0	0	0	DIRECCIÓN	0	0	0	0					
MANDOS INTERMEDIOS	1	1	2	MANDOS INTERMEDIOS	0	2	0	2					
TÉCNICOS	0	0	0	TÉCNICOS	0	0	0	0					
ADMINISTRATIVOS	0	0	0	ADMINISTRATIVOS	0	0	0	0					
PRODUCCIÓN	0	0	0	PRODUCCIÓN	0	0	0	0					
TOTAL	1	1	2	TOTAL	0	2	0	2					

	DERWENT NUTRITION 2021													
CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		CATEGORÍA	<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	<b>ENTRE 30 Y 50 AÑOS</b>	<b>MAYORES DE 50 AÑOS</b>	TOTAL					
COMERCIAL	1	0	1		COMERCIAL	0	1	0	1					
DIRECTOR	1	0	1		DIRECTOR	0	1	0	1					
TOTAL	2	0	2	Τ	TOTAL	0	2	0	2					

	GRUPO TEJEDOR LÁZARO 2022							
CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CATEGORÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
DIRECCIÓN	3	1	4	DIRECCIÓN	0	2	2	4
MANDOS INTERMEDIOS	1	1	2	MANDOS INTERMEDIOS	0	2	0	2
TÉCNICOS	1	0	1	TÉCNICOS	1	0	0	1
ADMINISTRATIVOS	0	0	0	ADMINISTRATIVOS	0	0	0	0
PRODUCCIÓN	0	0	0	PRODUCCIÓN	0	0	0	0
TOTAL	5	2	7	TOTAL	1	4	2	7

GRUPO TEJEDOR LÁZARO 2021									
CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		CATEGORÍA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
TITULADO SUPERIOR	2	1	3		TITULADO SUPERIOR	0	2	1	3
TITULADO MEDIO	1	0	1		TITULADO MEDIO	0	0	1	1
ENCARGADO GENERAL	0	1	1		ENCARGADO GENERAL	1	0	0	1
TÉCNICO	0	1	1		TÉCNICO	1	0	0	1
JEFE DE EQUIPO	1	0	1		JEFE DE EQUIPO	0	1	0	1
TOTAL	4	3	7		TOTAL	2	3	2	7

#### DATOS SOBRE REMUNERACIONES<sup>29</sup>

[Ley\_Empleo]

Las siguientes tablas hacen referencia a la remuneración media de empleados por sexo, edad, y categoría profesional, sin incluir datos del Comité de Dirección:

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR SEXO (€) 2022				
Hombres	Mujeres			
40.409,87	34.904,27			

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL (€) 2022				
Hombres Mujeres				
Mandos intermedios	40.963,59	38.322,93		
Técnicos	23.904,38	25.709,44		
Administrativos	-	20.206,51		
Producción	24.270,90	23.541,16		

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR EDAD (€) 2022						
	Hombres Mujeres Total					
< 30 años	22.121,93	20.868,64	21.495,28			
Entre 30 y 50 años	27.718,63	28.578,58	28.083,05			
> 50 años	29.098,56	25.705,96	27.402,26			

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> No se incluyen datos de 2021 al ser información que no se reportó en la Memoria anterior. Las remuneraciones medias de plantilla se calculan en base al salario fijo y bonificaciones.

En cuanto a la remuneración media de la Alta Dirección, los datos son los siguientes:

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA ALTA DIRECCIÓN³0 (€) 2022				
Hombres Mujeres				
Retribución fija	115.193,24	90.212,82		
Retribución variable	5.836,54	2.557,07		
Retribuciones en especie	7.379,80	5.384,74		
Total 128.409,55 98.154,63				

#### DATOS DE BRECHA SALARIAL 31

[405-2]

2022

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2022				
Mandos intermedios	6,45%			
Técnicos	-7,55%			
Administrativos	0,00%			
Producción	3,01%			
Total	13,62%			

#### 2021

Para 2021, se presentan los datos relativos a brecha salarial de plantilla de acuerdo con los desgloses utilizados para las auditorías retributivas de las distintas sociedades. Como se puede percibir en el cuadro siguiente.

-

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Incluye las remuneraciones de consejeros. Se ha calculado a partir de los certificados de retención.

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Calculada como: Brecha salarial = [(Media salarial hombres – Media salarial mujeres)/ Media salarial hombres] \* 100. Se ha considerado en el cálculo el salario base, el bonus general y el variable comercial, cuando corresponde.

Se reportan los datos de 2021 y 2022 en tablas diferentes, ya que en 2022 se han simplificado las categorías para poder presentar de una manera más clara la información. En los próximos años, se reportará en este formato.

Tanto en 2021 como en 2022, no ha habido brecha salarial, ya que no hay diferencias mayores del 25% entre hombres y mujeres de un mismo puesto de clasificación y las inferiores al 25% atienden a diferencias objetivas como es la antigüedad, que no es un indicio de actividad salarial.

DIBAQ 2021					
CATEGORÍA	BRECHA SALARIAL (MEDIA)	BRECHA SALARIAL (MEDIANA)			
Grado de clasificación 6 Nivel 1	1 %	0%			
Grado de clasificación 6 Nivel 2 <sup>32</sup>	-	-			
Grado de clasificación 5	0%	0%			
Grado de clasificación 4 Nivel 1	-11%	-13%			
Grado de clasificación 4 Nivel 2	0%	0%			
Grado de clasificación 3 Nivel 1	-12%	-7%			
Grado de clasificación 3 Nivel 3	-4%	0%			
Grado de clasificación 2 Nivel 0 <sup>33</sup>	-	-			
Grado de clasificación 2 Nivel 1 <sup>34</sup>	-	-			
Grado de clasificación 2 Nivel 2	0%	3%			
Grado de clasificación 1	-1%	48%			

\_

 $<sup>^{</sup>m 32}$  No hay mujeres en esta categoría profesional.

<sup>33</sup> No hay mujeres en esta categoría profesional.

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> No hay mujeres en esta categoría profesional.

DERWENT ARIZONA 2021					
CATEGORÍA	BRECHA SALARIAL (MEDIA)	BRECHA SALARIAL (MEDIANA)			
Grado de clasificación 9	No hay datos	comparables.			
Grado de clasificación 8	No hay datos comparables.				
Grado de clasificación 6	0,5%	0,5%			
Grado de clasificación 4 <sup>35</sup>	-	-			
Grado de clasificación 3	0%	0%			
Grado de clasificación 2 No hay datos comparables.					
Grado de clasificación 1	No hay datos comparables.				

DERWENT NUTRITION <sup>36</sup> 2021				
CATEGORÍA	BRECHA SALARIAL (MEDIA)	BRECHA SALARIAL (MEDIANA)		
Grado de clasificación 8	-	-		
Grado de clasificación 5	-	-		

GRUPO TEJEDOR LÁZARO 2021				
CATEGORÍA	BRECHA SALARIAL (MEDIA)	BRECHA SALARIAL (MEDIANA)		
Grado de clasificación 9	- 0,01%	- 0,01%		
Grado de clasificación 6	0,19	0,19		
Grado de clasificación 4	No hay datos	comparables.		

No hay hombres en esta categoría profesional.No hay mujeres en la plantilla de Derwent Nutrition.

84