



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

**GRUPO TEJEDOR LÁZARO, S.L.
y sociedades dependientes**

relativa al estado consolidado de información no financiera

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD GRUPO TEJEDOR LÁZARO 2024

conforme a la ley 11/2018

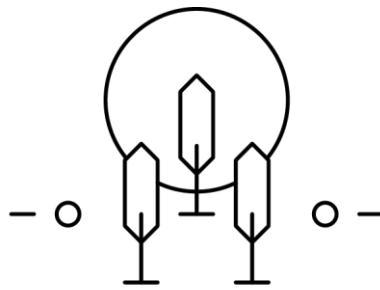
correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2024

En Madrid, a 21 de noviembre de 2025

Rafael García Meiro
CEO

IV MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2024



GRUPO

Tejedor Lázaro

DESDE 1951

Índice de contenidos

Carta del presidente	4
QUIÉNES SOMOS	5
VALORES, ESTILO Y PROPÓSITO	5
Sobre nosotros	5
Nuestros valores	5
Nuestro estilo	6
Nuestro compromiso	6
QUÉ HACEMOS	7
DÓNDE ESTAMOS	9
A NUESTRO LADO	10
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	12
NUESTROS PRINCIPIOS DE CONDUCTA	13
Derechos Humanos	13
Corrupción y soborno	14
FISCALIDAD	15
ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD	17
COMPROMISO Y PASIÓN®	19
MEDIO AMBIENTE	19
Gestión medioambiental	19
Contaminación	20
Economía circular y gestión de residuos	21
Gestión del agua	25
Gestión de materias primas	27
Gestión de la energía	30
Cambio climático	31
Protección de la biodiversidad	33
EMPLEADOS	34
Datos de plantilla	34
Seguridad y salud	45
Participación de los trabajadores y comunicación interna	49
Formación y desarrollo profesional	50
Igualdad y diversidad	55
Prevención del acoso	56
Remuneraciones	57
Accesibilidad e integración de personas con discapacidad	58

CADENA DE SUMINISTRO Y RELACIÓN CON PROVEEDORES.....	59
CLIENTES Y CONSUMIDORES.....	63
SOCIEDAD	65
Contribución con la sociedad	65
Comunidades locales.....	67
Sobre esta memoria	69
Contacto	71
Índice de contenidos GRI.....	72
Índice de contenidos “Ley 11/2018, sobre información no financiera”.....	78
Anexo I. Composición de los principales órganos de gobierno.....	81

Carta del presidente

[2-22]

Queridos Colaboradores,

Un año más, tengo el honor de dirigirme a todos vosotros para presentar nuestra IV Memoria de Sostenibilidad. Este documento es el reflejo del esfuerzo, la pasión y el compromiso de todas las personas que formáis parte de Grupo Tejedor Lázaro.

El año 2024 ha sido un periodo de retos, pero también de grandes avances. Hemos seguido creciendo como equipo y como empresa, manteniendo vivos los valores que nos han acompañado desde nuestros orígenes: la familia, el esfuerzo, el buen humor y, por supuesto, la sostenibilidad. La historia de nuestros fundadores sigue inspirándonos cada día para enfrentar el futuro sin perder de vista lo esencial: cuidar de las personas, de nuestro entorno y de nuestro legado.

Este año hemos consolidado nuestra posición como referentes en nutrición y bienestar animal, ampliando nuestra presencia internacional, reforzando la confianza de nuestros clientes y proveedores, y apostando por la calidad, la innovación y la responsabilidad.

En relación con nuestra gestión medioambiental, hemos mantenido nuestras certificaciones ambientales, avanzado en nuestro compromiso hacia residuo cero y seguido apostando por materias primas renovables y envases más sostenibles.

Pero si algo caracteriza a Grupo Tejedor Lázaro es su respeto y cuidado hacia las personas. Buscamos facilitar la conciliación personal y profesional, como reconoce la certificación efr nivel A conseguida en 2024, impulsar el desarrollo profesional y el bienestar de nuestro equipo, y fomentar la igualdad y la diversidad.

En cuanto a las comunidades locales y la sociedad en general hemos seguido reforzando nuestras colaboraciones con asociaciones, entidades educativas y proyectos solidarios, convencidos de la necesidad de contribuir a un futuro mejor para todos.

Por último, quiero agradeceros vuestro trabajo, la ilusión que ponéis cada día y vuestro compromiso con el Grupo. Nada de esto sería posible sin vosotros.

Sigamos avanzando con humildad y ambición para que las próximas generaciones puedan sentirse tan orgullosas de este legado como nosotros lo estamos hoy.

Con cariño y gratitud,

Carlos Tejedor Lázaro

Presidente Ejecutivo

Grupo Tejedor Lázaro

QUIÉNES SOMOS

VALORES, ESTILO Y PROPÓSITO

Sobre nosotros

El **Grupo Tejedor Lázar** es una empresa familiar controlada casi en su totalidad por la Familia Tejedor. La sociedad matriz, Grupo Tejedor Lázar, S.L. (en adelante, **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**), funciona como holding del resto del grupo, cuyas empresas son sociedades limitadas, excepto Dibaq Diproteg, S.A.

Nuestra compañía se especializa en el diseño, fabricación y comercialización de alimentos para mascotas, y peces y crustáceos de acuicultura. También ofrecemos servicios de diseño de instalaciones para fábricas de alimentación y granjas marinas, compraventa de materias primas de alta calidad, y asesoría técnica integral, incluyendo consultoría e ictiopatología.

Los logros de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** son resultado del trabajo conjunto de nuestro equipo, proveedores, colaboradores, clientes, instituciones y grupos sociales. Todos trabajamos con esfuerzo y responsabilidad para alcanzar nuestras metas.

PRINCIPALES CIFRAS			
	2022	2023	2024
Personas	160	171	187
Toneladas vendidas	42.728	40.349	42.783
Toneladas trading ¹	38.735	36.923	39.150
EBITDA (Millones de euros)	4,5	5,9	8,3
BAT (Millones de euros)	3,8	5,8	7,5
Cash flow (Millones de euros)	6,0	7,7	9,2
Importe neto, cifra de negocio (Millones de euros)	111,7	113,9	125,4
Patrimonio neto (Millones de euros)	11,1	12,6	16,5
Deuda neta con entidades financieras (Millones de euros)	10,2	16,8	17,3

Nuestros valores

Con el objetivo de consolidarnos como líderes globales en nutrición, salud y bienestar para animales de compañía y acuicultura, basamos nuestra labor en **valores y creencias** compartidas por todo nuestro equipo humano:

- **Origen:** valoramos la innovación, el desarrollo tecnológico y el progreso, recordando siempre nuestros orígenes y a nuestros fundadores, José Luis Tejedor y Anastasia Lázar, cuyo legado impulsa nuestro aprendizaje y mejora continua desde hace más de 70 años.
- **Familia:** en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, la convivencia entre la segunda y tercera generación familiar ha contribuido a alcanzar logros en los ámbitos industrial y científico, así como en la expansión internacional de la empresa. Esto se debe al esfuerzo y talento de nuestro equipo que trabaja para ofrecer lo mejor a nuestros clientes con responsabilidad, compromiso y respeto. Por ello, trabajamos para fomentar el bienestar del personal mediante la promoción de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la

¹ Venta de materia prima.

conciliación laboral y personal, y asegurando también su seguridad y su desarrollo profesional.

- **Esfuerzo:** queremos ser los mejores en nuestro sector. Por ello, buscamos siempre satisfacer y adelantarnos a las necesidades de nuestros clientes, y superar sus expectativas.
- **Buen humor:** trabajamos con pasión, optimismo y cariño, y hacemos todo lo posible por fomentar un ambiente donde reine el buen humor y la colaboración. De esta forma, creemos que superar los retos que se nos presentan es más sencillo y también disfrutar de los proyectos que llevamos a cabo.
- **Sostenibilidad:** somos conscientes de que si queremos crecer y que el legado del **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** continúe es importante hacerlo de forma responsable. Por ello, para nosotros es clave cuidar nuestro entorno y a las personas que lo componen, trabajar con proveedores que comparten nuestra forma de pensar y actuar, y contribuir al desarrollo y continuidad de iniciativas que buscan fomentar el desarrollo social, cultural y económico de las comunidades.

Estos son los pilares sobre los cuales se fundó el proyecto empresarial y que forman parte de su funcionamiento diario, junto con nuestro **propósito**:

***“Sentimos que lo auténtico inspira Nuestra Vida
y nos emociona compartir este Legado con el mundo”***

Nuestro estilo

Nuestro estilo es el resultado de la experiencia adquirida a lo largo de los años, el compromiso del equipo y la calidad presente en cada uno de nuestros productos. Nuestra marca se sustenta en cinco pilares clave: **confianza, transparencia, coherencia, honestidad y seguridad**.

Priorizamos el bienestar de todos los grupos de interés, considerando también el entorno socioambiental como parte de nuestra familia. Nuestras relaciones se rigen por los principios de las 4Hs: **humanidad, humildad, honestidad y humor**.

Nuestro compromiso

Compromiso con las personas

Trabajamos para garantizar la salud y el bienestar de todas las **personas** que forman parte de nuestra red. También para fomentar su felicidad, desarrollo profesional y conciliación de la vida personal y profesional de una forma igualitaria y diversa. Algunas de las medidas que hemos implementado para ello son nuestra guía de conciliación, nuestro plan de desarrollo individual, nuestro protocolo de actuación frente al acoso o nuestro plan de igualdad.

Compromiso con el medio ambiente

Dentro de nuestro Código de Conducta hemos formalizado nuestro compromiso con la protección del **medio ambiente** y las personas que lo componen. Además, trabajamos para

aportar, tanto como sea posible, a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Compromiso con la calidad y el buen hacer

Desde nuestros inicios, hemos mantenido nuestro compromiso con el cumplimiento de estándares de **calidad y buen hacer**. La trazabilidad de nuestros productos es verificada por certificaciones reconocidas, y nuestras operaciones se rigen por requisitos legales y empresariales, así como por nuestra Política de Calidad, Medio ambiente y Seguridad Alimentaria.

Compromiso con la transparencia

Todos nuestros grupos de interés son importantes para nosotros. Por ello, buscamos fomentar la **transparencia** a través de diversos canales y herramientas, así como la participación de todas las personas que forman parte de nuestra red. En todas nuestras comunicaciones aplicamos las 4Hs, mencionadas anteriormente

Compromiso con el crecimiento y el I+D+i

En relación con el **crecimiento y la I+D+i**, buscamos siempre la mejora continua y estar a la cabeza en innovación, investigación y tecnología. Este enfoque favorece nuestra capacidad de adaptación a las necesidades tanto de los clientes como del propio grupo.

QUÉ HACEMOS

[Ley Mercados] [Ley Entorno empresarial] Entre nuestras actividades destacan las siguientes:

- Fabricación y comercialización, tanto a nivel nacional como internacional, de alimentos para mascotas y acuicultura.
- Diseño y elaboración de proyectos de ingeniería para granjas de peces de crianza y fábricas de alimentación animal.
- Suministro de materias primas de primera calidad.

Los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra historia y nuestra apuesta por la investigación nos han permitido posicionarnos como referentes en el sector a nivel nacional e internacional y como uno de los grupos más innovadores, no solo en Europa, sino también en el resto del mundo.

Nuestra actividad se centra, principalmente, en el **sector acuícola** de producción de peces y crustáceos. Esto incluye tanto grandes empresas con producciones intensivas en todas las fases del proceso –desde el *hatchery* hasta la reproducción, pasando por preengorde y engorde–, como compañías más pequeñas y especializadas. También trabajamos con centros de investigación a los que ofrecemos servicios de consultoría y apoyo. En cuanto al **sector de animales de compañía**, trabajamos con distribuidores, criadores, tiendas especializadas, clínicas veterinarias y cliente particular.

Además, colaboramos con fabricantes del sector alimentario que utilizan nuestros productos como materia prima para completar sus procesos productivos, garantizando altos estándares de calidad y excelencia.

GRUPO TEJEDOR LÁZARO está formado por distintas unidades de negocio que integran los grupos Derwent Group y Dibaq Group.

Derwent Group ofrece a sus clientes un gran equipo de profesionales especializados y 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 saber hacer, ofrecemos un servicio integral, una atención y unos productos que se adaptan a las necesidades de nuestros clientes. Las divisiones y marcas de Derwent Group son:

- **Derwent Trading:** comercialización a nivel nacional e internacional de una amplia gama de materias primas de alta calidad para la industria animal, en especial mascotas y acuicultura.
- **Derwent Nutrition:** fabricación 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:** desarrollo de proyectos de ingeniería para fábricas de nutrición animal, 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, Comunicación Corporativa y Compromiso y Pasión® (RSC).

Por otro lado, **Dibaq Group** elabora alimentos que buscan mejorar el bienestar de los animales e investiga nuevas formas de mejorar sus dietas según las necesidades específicas que puedan tener. El 99% de la producción y comercialización se realiza bajo la marca Dibaq, que ofrece programas nutricionales completos y especializados para más de veinte especies distintas, entre las que se incluyen dorada, lubina, trucha, lenguado, rodaballo, cobia, camarón, anguila, barramundi, esturión, tilapia y pez gato, entre otras.

Con fábricas en España y República Checa, ofrecemos productos y servicios personalizados en cuatro continentes. Sus divisiones y marcas son:

- **Dibaq Petcare España:** fabricación de alimentos –con marca Dibaq– centrada en perros y gatos, por parte de especialistas en nutrición, salud y bienestar para mascotas.
- **Dibaq Petcare República Checa:** fabricación de alimentación para perros y gatos –con marca Fitmin– basada en la tradición, y elaborada con respeto a la naturaleza y los animales en las montañas de República Checa.
- **Dibaq Aquaculture:** fabricación de productos, y provisión de servicios y soluciones nutricionales –con marca Dibaq– para 25 especies de acuicultura, tanto de agua salada como de agua dulce.

La marca Dibaq cuenta con submarcas especializadas que se adaptan a la especie, el mercado de destino y los métodos de cría, permitiendo la personalización del producto en base a las necesidades. Entre sus principales líneas de productos para preengorde destacan Microbaq, Nutraplus, Maxpro, Solution, Zenit, Kronos, FishStar y Flat Large, entre otras.

Todas pueden tener distinciones, ya sea por propiedades nutricionales y nutraceuticas (**4Tress®**) o por criterios de sostenibilidad para cuidar el planeta (**Aquasafe®**).

Los productos fabricados cumplen con la legislación europea y con las normativas aplicables en los países en los que fabricamos en materia de fabricación de alimento para peces, crustáceos de acuicultura y animales de compañía. Además, nos alienamos con sellos y certificaciones reconocidas como IFS, Global GAP y BAP.

[Ley Tendencias] Considerando el contexto actual y nuestra actividad, las tendencias más relevantes son:

- Posibles dificultades en la disponibilidad de materias primas de alta calidad.
- Conflictos a nivel internacional, como guerras.

Por lo tanto, la estrategia planteada se enfoca en la diversificación y diferenciación.

DÓNDE ESTAMOS

[2-1] [Ley_ Mercados] En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** contamos con varias sedes, localizadas en España –Fuentepelayo (Segovia) y Santander (Cantabria)– y República Checa –Helvicovice (Zamberk) y Orlice (Letohrad).

La organización opera en más de 80 países, siendo España y República Checa las principales ubicaciones consideradas en este informe.

Con nuestro producto de Dibaq Petcare:

- | | | |
|---------------------|---------------------|------------------|
| 1. Madagascar | 15. Republica Checa | 30. Hungría |
| 2. Malasia | 16. Corea del Sur | 31. Letonia |
| 3. Israel | 17. Países Bajos | 32. Cuba |
| 4. India | 18. Serbia | 33. Alemania |
| 5. Chile | 19. Rumanía | 34. Polonia |
| 6. Bélgica | 20. Francia | 35. Malta |
| 7. España | 21. Grecia | 36. Argelia |
| 8. China | 22. Chipre | 37. República de |
| 9. República de | 23. Suecia | Bielorrusia |
| Moldavia | 24. Estonia | 38. Arabia Saudí |
| 10. Italia | 25. Suiza | 39. Dinamarca |
| 11. Eslovenia | 26. Bahréin | 40. Ecuador |
| 12. Nueva Caledonia | 27. Nepal | 41. Eslovaquia |
| 13. Georgia | 28. Portugal | |
| 14. Benín | 29. Croacia | |

Con nuestro producto de Dibaq Aquaculture:

- | | | |
|------------|------------|--------------|
| 1. Benín | 6. Angola | 11. Chipre |
| 2. Mali | 7. Italia | 12. Alemania |
| 3. Camerún | 8. Grecia | 13. Perú |
| 4. Guinea | 9. Francia | 14. Tanzania |
| 5. Níger | 10. Corea | 15. Senegal |

16. República Checa
17. Túnez
18. Egipto
19. Burundi
20. Bélgica
21. Turquía
22. Kirguistán
23. Kazajstán

24. Armenia
25. Georgia
26. Panamá
27. Noruega
28. Polonia
29. Malasia
30. España
31. Portugal

32. Irán
33. Francia
34. Líbano
35. Omán
36. Qatar
37. República
Democrática del
Congo



A NUESTRO LADO

[2-29] Con el objetivo de mejorar las relaciones con todas las personas que contribuyen a hacer GRUPO TEJEDOR LÁZARO la empresa que es, hemos realizado un mapeo de nuestros grupos de interés:

Grupo de interés	
ONGs	Organizaciones sin ánimo de lucro que buscan promover un bien en la sociedad, el medioambiente y las personas. Colaboramos con ellos a través de donaciones y colaboraciones en especie.
Asociaciones sectoriales	Organizaciones, incluidas empresas certificadoras, que buscan la promoción de buenas prácticas en el sector y el desarrollo de la innovación dentro de las empresas.
Proveedores	Socios comerciales que proveen servicios y/o productos al Grupo que nos permiten llevar a cabo nuestra actividad. Estas organizaciones nos suministran desde materias primas, hasta material de oficina o apoyo en ciertas tareas que requieren ser externalizadas.

<i>Instituciones financieras</i>	Entidades que nos dan acceso a financiación para el desarrollo de ciertos proyectos necesarios para la mejora de las operaciones y el desempeño del Grupo.
<i>Clientes</i>	Personas o empresas que compran los productos y/o servicios que ofrecen las diferentes compañías del Grupo.
<i>Empleados/as</i>	Personas contratadas por alguna de las compañías del Grupo y trabajadores por cuenta propia que colaboran con este.
<i>Administración</i>	Instituciones gubernamentales que definen la normativa que el Grupo tiene el deber de cumplir.
<i>Medioambiente</i>	Conjunto de elementos naturales que, aunque no tienen representación física directa, pueden influir en la toma de decisiones. Las actividades del Grupo pueden tener un impacto sobre este por lo que es importante integrarlo como elemento esencial.
<i>Comunidades locales</i>	Poblaciones que habitan las localidades en las que las diferentes compañías del Grupo tienen operaciones.
<i>Accionistas</i>	Accionistas del propio Grupo y Accionistas donde forma parte el Grupo.
<i>Competencia</i>	Otras empresas del sector cuyos productos y/o servicios van enfocados hacia la misma tipología de clientes y que pueden tener un impacto en el desempeño de la compañía.

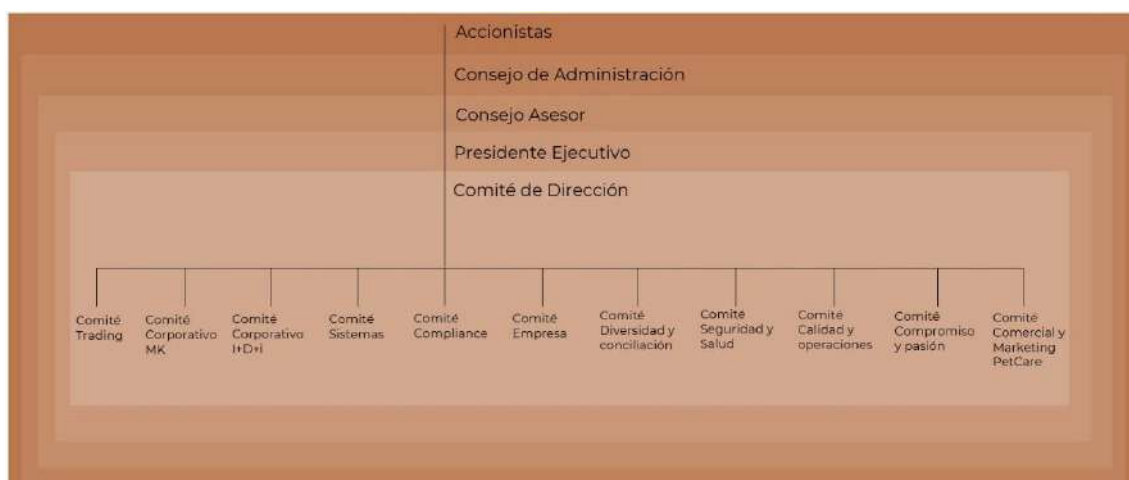
En el desarrollo de este ejercicio, además de haber identificado los grupos más relevantes, hemos elaborado una matriz de influencia-interés e identificado las necesidades y expectativas de cada uno de ellos. Este mapeo nos permitirá establecer estrategias y planes de acción para mejorar nuestra relación y poder tener cada vez más en cuenta sus necesidades en la toma de decisiones del Grupo.

A día de hoy contamos con diferentes canales de comunicación tanto internos como externos. Dentro de los canales internos destacamos la intranet, la newsletter interna que enviamos a nuestros trabajadores con las últimas novedades de la compañía de manera periódica, los eventos internos en los que juntamos a los empleados del Grupo o las pantallas informativas instaladas en las áreas comunes de nuestras instalaciones a través de las que comunicamos mensajes importantes o resultados de encuestas. Además, tanto el equipo de Corporate Personas, como los responsables de cada uno de los departamentos, mantienen reuniones con los empleados con el objetivo de conocer sus necesidades y preocupaciones, las cuales, son tratadas con respeto y valoradas internamente para la posible implementación de medidas de mejora. En el capítulo “Empleados” de esta memoria se describen algunos de estos mecanismos con mayor grado de detalle.

En cuanto a la comunicación externa, contamos con una web corporativa en la que publicamos información relevante sobre la compañía en relación con diferentes temas y con una newsletter externa a la que puede suscribirse cualquier persona interesada en nuestra actividad. Además, participamos en eventos externos, como ferias, convenciones y jornadas; tenemos presencia en redes sociales, como X, Facebook, YouTube y LinkedIn; y mantenemos reuniones de forma habitual con algunos de nuestros grupos de interés, como proveedores y clientes corporativos.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

[Ley_Organización y estructura] [2-9] La estructura de gobernanza de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** se establece de acuerdo con el siguiente esquema:



[2-13] [2-10] El **Consejo de Administración** (u **Oficina de Presidencia**) es el máximo órgano de decisión, cuya responsabilidad es revisar y aprobar las propuestas del Consejo Asesor del Grupo y/o del Comité de Dirección. Este órgano está compuesto por dos representantes de cada rama accionarial, elegidos por estas.

En la designación y elección de los integrantes del máximo órgano de gobierno intervienen ciertos grupos de interés, como los accionistas y el personal laboral. El proceso incorpora criterios relativos a la diversidad, independencia, así como a la formación y experiencia en ámbitos económicos, ambientales y sociales.

La Oficina de Presidencia se encarga de supervisar los riesgos a los que el Grupo podría estar expuesto, utilizando como base nuestro Código de Conducta, donde se cuida la ejemplaridad y el buen hacer de los temas que le afectan. Este órgano se reúne cada mes y medio.

El **Consejo Asesor** está integrado por los miembros de la Oficina de Presidencia y los cuatro Directores Generales del Grupo –dos de ellos miembros de la Alta Dirección y los otros dos independientes–, y cuenta con tres comisiones: sucesión, gobernanza y estrategia. La función principal del Consejo Asesor es orientar y dar recomendaciones estratégicas para la toma de decisiones clave, y revisar los progresos y desafíos a los que se enfrenta el Grupo para asegurar su alineación con los objetivos establecidos a largo plazo.

[Ley Riesgos relacionados-Evaluación] El **Comité de Dirección**, formado por los Directores Generales del Grupo, dos miembros de Alta Dirección y el Presidente Ejecutivo, tiene como principal tarea coordinar la implementación de las decisiones del Consejo de Administración y gestionar las operaciones diarias del Grupo. Este organismo facilita la comunicación entre la Alta Dirección y el Consejo, garantizando un flujo eficiente de información sobre riesgos, impactos y oportunidades. Se reúne cada seis semanas para consolidar informes elaborados por los comités y remitir datos clave al Consejo de Administración para la toma de decisiones informadas.

Los demás comités, cada uno de ellos dirigido por un directivo del Comité de Dirección, se encargan de llevar a cabo funciones concretas relacionadas con la gestión del Grupo. De esta forma, contribuyen a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo.

[2-13] Esta estructura de gobernanza nos permite gestionar los impactos económicos, ambientales y sociales del Grupo. Para ello, contamos con protocolos específicos que nos permiten responder a los distintos tipos de impacto, y gestionar los potenciales riesgos y oportunidades que puedan darse en cada área. Cabe destacar que, gracias a la comunicación regular entre los órganos de gobierno, la información fluye de forma eficiente. Esto contribuye a tomar decisiones basadas en criterios sólidos que se alinean con los objetivos de sostenibilidad a largo plazo del Grupo.

Para más información relacionada con la composición de nuestros principales órganos de gobierno, consulte el Anexo I de esta Memoria.

NUESTROS PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Para asegurar que todas nuestras actividades se llevan a cabo siguiendo nuestros valores, la ética y la legislación vigente, todas las personas que forman parte del Grupo tienen el deber de actuar conforme a nuestro **Código de Conducta**. Esto permite garantizar el funcionamiento responsable de todas las empresas que conforman **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**.

Aunque a día de hoy este documento está enfocado únicamente en Dibaq Group, es de aplicación a todas las personas que forman parte del **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**. Para aumentar el alcance del Código de Conducta, en 2025 planeamos actualizar este documento para incluir a todas las sociedades del Grupo.

Desde la creación del Grupo, los principios establecidos en nuestro Código de Conducta son un elemento clave a la hora de construir relaciones, tanto internas como externas. Además, son la representación del compromiso público al que seguimos obedeciendo después de tantos años. Entre estos principios destacan la responsabilidad, el respeto hacia el entorno, el compromiso con la mejora continua y la integridad en todas nuestras acciones.

[2-23] [2-26] Nuestro **Código de Conducta** está disponible públicamente en nuestra página web, accesible para cualquier persona u organización que colabore con nosotros. Como novedad y con el objetivo de poner a disposición de cualquier grupo de interés este documento, especialmente los externos, el enlace al Código de Conducta se ha trasladado a la parte superior de la página principal, lo que lo hace más visible y accesible. Junto a este documento, también se encuentra el **canal de denuncias y consultas** (canal.dibaq@abogadosnegontia.es). Este mecanismo es gestionado de forma independiente por una empresa externa, garantizando objetividad, eficacia y confidencialidad. Hasta el día de hoy no hemos recibido ninguna denuncia a través de este canal.

[2-27] En 2024, al igual que en 2023, no ha habido ningún caso de incumplimiento 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.

Derechos Humanos

[Ley Derechos humanos] [Ley Trabajo forzoso] [Ley Trabajo infantil] [408-1] [409-1] Con el objetivo de asegurar el respeto a la dignidad, la intimidad y el bienestar de todas las personas que forman parte del Grupo, garantizamos un entorno seguro, tanto físico como emocional. Por

ello, no toleramos comentarios difamatorios, ni el uso de lenguaje, imágenes o archivos que puedan ser ofensivos, discriminar de alguna forma o atentar contra la dignidad de ninguno de nuestros empleados.

Esto también nos lleva a cumplir de forma estricta las normativas laborales vigentes, y a comprometernos con la protección de los derechos humanos y laborales, tanto en nuestras operaciones, como en la relación con proveedores y socios comerciales.

Además, **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y cumple con los Diez Principios, dentro de los que se incluyen los siguientes:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Para amplificar el impacto generado por nuestras actividades, buscamos trabajar, únicamente, con proveedores que cumplan con estándares en derechos humanos similares a los nuestros. Por tanto, no colaboramos con socios comerciales cuyas operaciones puedan suponer un riesgo de incumplimiento de nuestros valores o los Diez Principios del Pacto Mundial mencionados. Dado que la mayor parte de nuestra cadena de suministro se encuentra en territorio europeo (ver capítulo “Compromiso y Pasión® - Cadena de suministro y relación con proveedores”), confiamos en que operan en el marco de la legislación aplicable –europea y nacional– que minimiza estos riesgos.

[411-1] Hasta la fecha, no hemos identificado ningún caso de impacto en los derechos de pueblos indígenas ni hemos recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Corrupción y soborno

[Ley_Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Ley_ Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales] [205-1] En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** tenemos una política de tolerancia cero respecto a la corrupción y al blanqueo de capitales, en estricto cumplimiento de los principios establecidos en nuestro Código de Conducta. La ética guía íntegramente nuestras actividades diarias, respaldada por un compromiso inquebrantable con la integridad.

Nuestro **sistema de Compliance** nos permite identificar y gestionar los riesgos asociados a estos temas. Para fomentar el conocimiento sobre este sistema, este está disponible para todos nuestros grupos de interés en nuestra página web. De esta forma garantizamos la transparencia y el acceso a la información relevante.

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] Para asegurarnos de que todos nuestros empleados conocen y promueven conductas responsables y antidelictivas, desde el Grupo impartimos, en colaboración con un proveedor externo, formaciones anuales. Estas formaciones constan de dos partes: una sección general, aplicable a todos los empleados del Grupo, y otra específica para cada uno de los departamentos. Esto contribuye a un conocimiento en profundidad sobre los potenciales riesgos de cada área.

Esta formación se imparte a toda nuestra plantilla, sin importar su cargo o ubicación geográfica, e incluye temas relacionados con nuestra política de Compliance, el Código de Conducta, los riesgos de corrupción y el uso del canal de denuncias. Gracias a ello, nos aseguramos de que las buenas prácticas estén extendidas por toda la organización.

Todos los miembros de los órganos de gobierno conocen las políticas y procedimientos anticorrupción del sistema de Compliance y supervisan activamente su implementación en toda la empresa.

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

[205-3] [206-1] En 2024, al igual que en años anteriores, no ha habido ningún caso de corrupción en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**. Tampoco ha habido acciones jurídicas pendientes o finalizadas relacionadas con competencia desleal o 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.

FISCALIDAD

[Ley_Información fiscal] Nuestra actividad genera valor para los diferentes grupos de interés, lo cual se evidencia en la generación de riqueza mediante el pago de salarios, contribuciones fiscales y la compra de bienes y servicios. El valor económico generado se distribuye entre empleados —incluyendo a personas con discapacidad y sus familias—, Administraciones Públicas y otros proyectos empresariales. Así, participamos en el desarrollo del tejido económico y social en las regiones donde operamos.

A continuación, se presentan las principales cifras económicas de los tres últimos ejercicios:

[201-1] [201-4] DESEMPEÑO ECONÓMICO (miles de euros)			
	2022	2023	2024
Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno ²	177	179	38
Subsidios. Subvenciones de explotación.	145	147	6
Subvenciones a la inversión o para la investigación y desarrollo y otro tipo de ayudas financieras relevantes. Subvenciones de capital imputadas al resultado.	32	32	32
Valor económico directo creado (VEC)	114.063	115.940	127.329
Ingresos. Ventas, variación de existencias de producto terminado, trabajos inmovilizados, ingresos financieros y otros ingresos.	114.063	115.940	127.329

² 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.

Valor económico distribuido (VED)	111.116	112.941	122.259
Costes operativos. Aprovisionamientos y gastos de explotación.	103.730	103.150	110.885
Salarios y beneficios sociales. Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales.	5.846	7.212	7.912
Pagos a proveedores de fondos. Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización.	808	1.558	2.027
Pagos al gobierno. Tasas e impuestos brutos.	708	983	1.350
Inversiones en la comunidad. Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones).	23	37	84
Valor económico retenido (VER)	2.787	2.960	5.070
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	2.787	2.960	5.070

[207-1] Somos conscientes de que cumplir con la normativa fiscal es esencial para nuestra estrategia de crecimiento, ya que garantiza el desarrollo sostenible de la organización. Por ello, contamos con políticas internas sólidas y asesoramiento externo especializado, siempre dentro del marco del Compliance del Grupo.

En caso de que se produzca alguna incidencia relevante relacionada con conductas no éticas o ilegales, se notifica de inmediato al **Comité de Compliance** para su debida gestión. En 2024, no se ha comunicado ninguna incidencia.

[Ley_Riesgos relacionados-Descripción] [Ley_Riesgos relacionados-Eficacia] [207-2] [207-1] El Comité de Dirección, junto con una consultora externa especializada en la materia, se encarga de la gobernanza fiscal, el control, y la gestión y evaluación de riesgos de cualquier naturaleza. Este Comité define las estrategias fiscales del Grupo, las cuales cumplen de forma estricta con las normativas fiscales vigentes. Este órgano también supervisa la correcta implementación de la gobernanza fiscal.

Toda la gestión fiscal del Grupo se rige por un **protocolo riguroso** que establece las tareas a realizar y los plazos de forma que podamos cumplir con todas nuestras obligaciones fiscales. El departamento de Administración se encarga de la gestión de los riesgos fiscales con el respaldo de consultores externos, quienes informan a la organización sobre actualizaciones o modificaciones en la normativa.

Antes de la presentación de cualquier impuesto, estos asesores revisan exhaustivamente toda la documentación, de forma que se pueda minimizar cualquier riesgo de error o incumplimiento.

Además, contamos con una memoria fiscal que se incluye en los informes de cuentas anuales de cada una de las empresas del Grupo, los cuales son auditados externamente. Esta memoria es preparada por nuestros asesores fiscales externos, siguiendo las políticas establecidas por el Comité de Dirección del Grupo, que actúa con el asesoramiento de dichos consultores.

ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Con el objetivo de alinearnos con nuevas tendencias y regulaciones, en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** hemos llevado a cabo un análisis de doble materialidad.

Este ejercicio nos ha permitido identificar, evaluar y priorizar los temas relacionados con la sostenibilidad más relevantes tanto para el Grupo a lo largo de nuestra cadena de valor, como para nuestros grupos de interés.

[3-1] El enfoque que hemos seguido para llevar a cabo este ejercicio está alineado con la metodología descrita por la Directiva Europea sobre Presentación de Información sobre Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés), que exige a las compañías considerar tanto los impactos positivos y negativos generados por la actividad sobre el medioambiente y las personas, como los riesgos y oportunidades financieras a las que pueden estar expuestas. Para identificar estos impactos, riesgos y oportunidades (IROs), se ha tenido en cuenta la opinión de los diferentes grupos de interés a través de conversaciones con responsables de las áreas clave de la compañía (más información sobre grupos de interés en el capítulo “Quiénes somos – Valores, estilo y propósito – A nuestro lado”).

Para identificar los temas materiales, en primer lugar, llevamos a cabo un análisis del contexto externo e interno del Grupo. En cuanto al contexto externo, analizamos la normativa a la que está expuesto **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, tanto sectorial como relacionada con la sostenibilidad, y consultamos información elaborada por organizaciones como la **Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR)**, la **Asociación Nacional de Fabricantes de Alimentos para Animales de Compañía (ANFAAC)** o la **European Pet Food Industry Federation (FEDIAF)**.

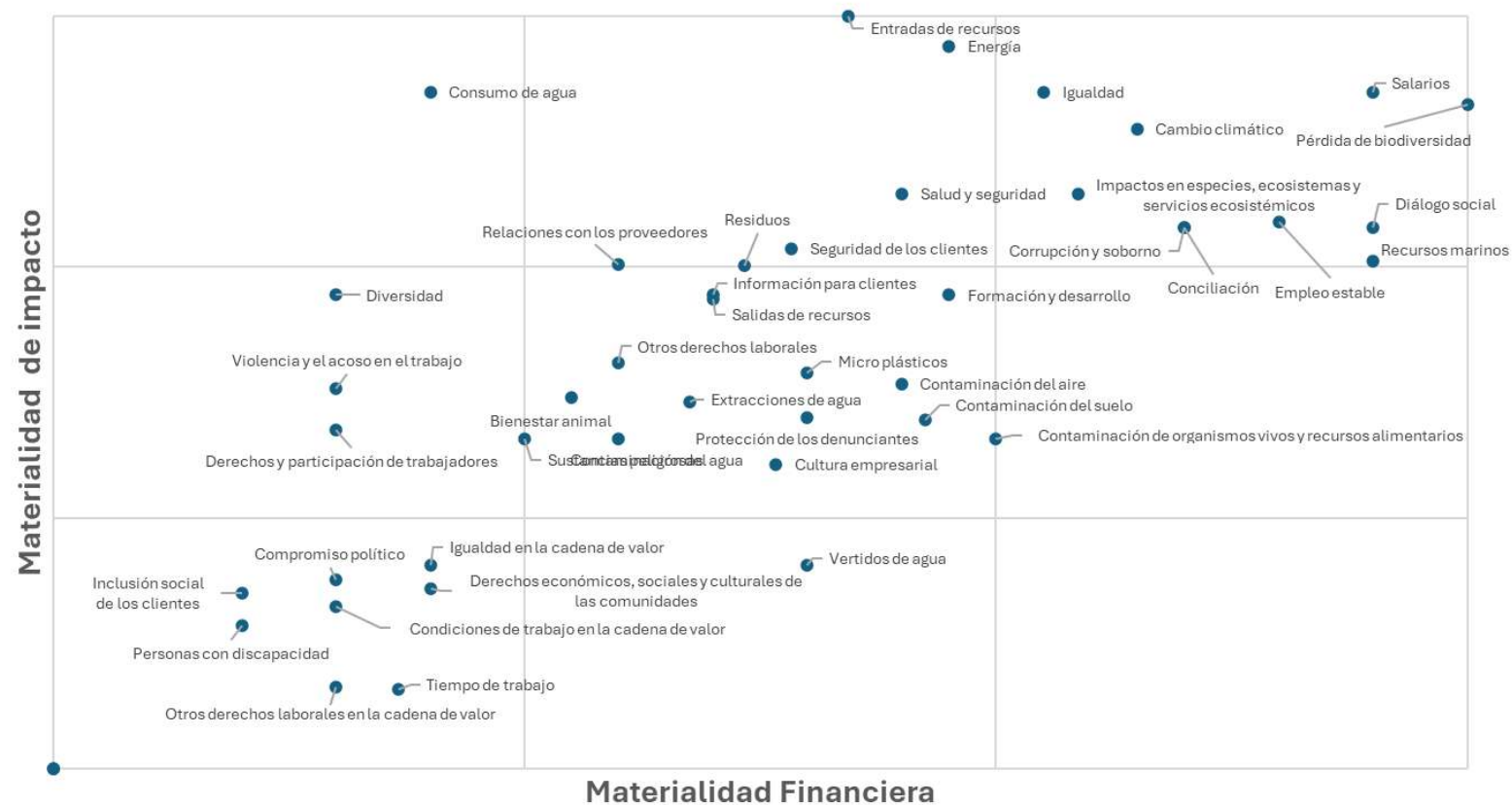
En cuanto al contexto interno, hemos tenido en cuenta el modelo de negocio del Grupo y su estructura, su cadena de valor y otra información interna, como las certificaciones a las que está adherido, la gestión de proveedores, clientes y personas, y las iniciativas puestas en marcha destinadas a la protección del medioambiente.

[3-2] Gracias a este análisis hemos podido identificar los IROs, los cuales valoramos posteriormente teniendo en cuenta variables como la severidad, alcance, probabilidad de ocurrencia y remediabilidad, según fuesen impactos positivos o negativos, riesgos u oportunidades potenciales o reales. Una vez evaluados, hemos identificado los temas materiales del Grupo:

- | | |
|---|----------------------------------|
| – Cambio climático | – Pérdida de biodiversidad |
| – Energía | – Conciliación |
| – Consumo de agua | – Diálogo social |
| – Recursos marinos | – Empleo estable |
| – Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios | – Igualdad |
| – Entradas de recursos | – Salarios |
| – Residuos | – Salud y seguridad |
| – Impactos en especies, ecosistemas y servicios ecosistémicos | – Seguridad de los clientes |
| | – Relaciones con los proveedores |
| | – Corrupción y soborno |

La matriz de materialidad resultante de este análisis se muestra a continuación:

Matriz de doble materialidad



COMPROMISO Y PASIÓN®

En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** seguimos un **Código Ético** que promueve el respeto mutuo y el crecimiento responsable y sostenible, cuidando también nuestro entorno.

Participamos activamente en el desarrollo social, cultural y empresarial de cada localidad en la que tenemos operaciones, atendiendo a las personas, la comunidad y el medio ambiente.

Nuestro **Comité de Compromiso y Pasión®** vela por el cumplimiento de estos compromisos, alienados con los **ODS y la Agenda 2030**.

MEDIO AMBIENTE

Gestión medioambiental

La gestión ambiental está integrada en nuestra estructura organizativa y se articula a través de la colaboración entre las áreas industrial, medioambiente, calidad y laboratorio central. Esta gestión abarca todas nuestras sedes y actividades, tanto en España como en República Checa, adaptándose a los requisitos y procedimientos específicos de cada ubicación y tipo de fábrica.

Hoy en día, todavía no contamos con procedimientos o políticas estandarizadas ni con un sistema de gestión ambiental certificado, pero estamos trabajando para estructurar, organizar, mejorar y extender con criterios homogéneos la gestión ambiental en toda la empresa en los próximos años. Nuestro objetivo es avanzar hacia una gestión más robusta y alineada en todas las sedes.

[Ley_ Certificación ambiental] Aunque no disponemos de un sistema de gestión ambiental certificado, sí contamos con diversas certificaciones en materia ambiental que reflejan nuestro compromiso con la mejora continua y la sostenibilidad:

- La certificación “Hacia Residuo Cero” de AENOR, que hemos obtenido en los tres centros principales de producción y que acredita que al menos el 70% de los residuos generados son valorizados.
- Global GAP y BAP en el centro de acuicultura, que garantizan buenas prácticas en la producción y sostenibilidad de los recursos marinos.
- IFS para el negocio de *pet food*, asegurando la calidad y seguridad alimentaria.
- En materias primas, utilizamos certificaciones FSC/PEFC para productos forestales y ASC/MSC para recursos marinos, especialmente en acuicultura.
- En República Checa estamos trabajando para implantar la certificación ISO 22000 sobre seguridad alimentaria.

[Ley_ Principio de precaución] Todavía no disponemos de una política ambiental formalizada ni de un plan estratégico ambiental global, aunque sí hemos definido líneas de trabajo y objetivos en áreas clave como residuos, energía, huella de carbono y agua. Nuestra gestión ambiental se basa en el cumplimiento de los requisitos legales, la respuesta a las demandas de nuestros clientes y de la dirección, y los estándares que marcan las certificaciones que tenemos.

[Ley_ Riesgos ambientales] Para asegurar el cumplimiento de estas líneas de actuación, destinamos recursos a la gestión ambiental, coordinados por el Departamento de Medio

Ambiente del Grupo, el cual es responsable de la implementación de medidas preventivas y protectoras, entre las que destacan:

- La contratación de gestores de residuos autorizados, que nos aseguran un manejo adecuado de los residuos.
- La obtención de la certificación “Hacia Residuo Cero” de AENOR, que refuerza nuestro compromiso con la reducción de residuos.
- Mediciones periódicas en focos de emisión, inmisión de partículas y combustión, además de controles de ruido.
- Nuestra participación en el sistema de gestión de Ecoembes, enfocado en la sostenibilidad del reciclaje y envases.
- Mediciones de los vertidos generados por el Grupo durante el proceso productivo.

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. En total, destinamos más de **181.235 €** anuales a estos recursos para garantizar una correcta gestión ambiental.

[Ley_ Efectos actuales y previsibles] Durante 2024 hemos mantenido una línea continuista en la gestión ambiental, consolidando las certificaciones existentes y avanzando en la puesta en marcha de la planta fotovoltaica. El principal reto sigue siendo la gestión del agua, debido a concesiones ajustadas y la necesidad de mejorar la monitorización y eficiencia en el consumo. En el ámbito energético, la estabilidad productiva nos ha permitido mantener los consumos bajo control, aunque seguimos apostando por nuevas inversiones en eficiencia y energías renovables.

En los siguientes apartados detallamos de forma específica nuestras actuaciones y resultados en materia de cambio climático, contaminación, economía circular y gestión de residuos, gestión hídrica, materias primas y energía.

Contaminación

[Ley_Ruido] Para prevenir la contaminación acústica realizamos mediciones de forma periódica. A continuación, se muestran los resultados de las últimas mediciones realizadas en el año 2024:

MEDICIONES DE RUIDO MASCOTAS SECO				
		2024		
	Punto de Muestreo	Día (8-19 h)	Tarde (19-22 h)	Noche (22-8h)
3/ punto	Punto 1	69,3		59,9
	Punto 2	69,1		58,6
	Punto 3	64		56,4
	Punto 4	64,4		59,5

MEDICIONES DE RUIDO ACUICULTURA				
		2024		
	Punto de Muestreo	Día (8-19 h)	Tarde (19-22 h)	Noche (22-8h)
3/ punto	Punto 1	61		56,8
	Punto 2	60,9		60,3
	Punto 3	60,9		60,4
	Punto 4	57		59,8

[Ley_ Contaminación lumínica] En relación con la contaminación lumínica, no identificamos que por nuestra actividad se produzca.

Economía circular y gestión de residuos

[Ley_ Economía circular y gestión de residuos] [306-1] Aunque intentamos reducir al máximo nuestro impacto ambiental, muchas de las actividades en nuestra cadena de producción – mantenimiento, tareas de laboratorio, depuración de aguas, pesada, dosificación, extrusionado, etiquetado, paletizado, almacenamiento, expedición y envasado– tienen asociadas la generación de residuos.

[Ley_ Certificación ambiental] [306-2] Para minimizarla hemos implementado diferentes medidas dentro de las que destaca el certificado otorgado por AENOR “**Certificado del Sistema de Trazabilidad de Gestión de Residuos. Hacia residuo 0**”. Este reconocimiento avala que, al menos, el 70% de los residuos generados por **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** se destinan a valorización.

Durante el proceso de certificación, AENOR verifica la metodología de recopilación y control de los datos relativos a residuos. También valida la gestión de residuos por empresas externas mediante la revisión de evidencias, como albaranes y declaraciones correspondientes.

Todos los residuos generados son gestionados por entidades autorizadas. Para cada uno de estos gestores disponemos de la autorización correspondiente y vigente para el tipo de residuo tratado, donde se especifica el destino final asignado.

Además, contamos con un **plan de minimización de residuos**. Algunas de las principales medidas implementadas son las siguientes:

Reducción del volumen de papel y cartón

Con el objetivo de reducir el volumen generado de estos residuos, estamos trabajando en dos tipos de medidas:

- **Fomento del trabajo en digital**, evitando el uso de papel.
- **Plan de optimización de envasado**. Aunque todavía en fase de planificación, esta hoja de ruta busca reducir el gramaje del cartonaje en el que se envasan algunos de nuestros productos.

Mejora en la gestión stocks

La mejora en la planificación de stocks permite reducir la pérdida de materias primas y productos por caducidad u otros motivos, lo que reduce la cantidad de residuos generados.

Cambio en los diseños de envasado

En cuanto al diseño se están llevando a cabo diferentes iniciativas:

- **Reducción del gramaje del cartón empleado para empaquetar.** Esto contribuye a reducir la cantidad de materias primas utilizadas, y, consecuentemente, también los residuos generados.
- **Envases mono componente.** Esto permitirá mejorar la reciclabilidad de los envases de nuestros productos. Esta iniciativa todavía está en proceso de valoración.

Reutilización de materia orgánica excedente

El recicle, excedente de materia orgánica generado durante el proceso de producción, es utilizado como subproducto en siguientes tandas de producción como materia prima. Esto permite reducir la cantidad de residuos orgánicos generados

Fomento de la reparación y reutilización

Para alargar al máximo la vida útil de maquinaria y materiales utilizados en nuestro proceso productivo, fomentamos su reparación y reutilización. Así, evitamos eliminar o sustituir equipos que todavía pueden ser funcionales.

Concienciación a los trabajadores

Con el objetivo de fomentar la concienciación entre nuestro personal, hemos implementado dos iniciativas:

- **Elaboración de informes trimestrales** sobre los residuos generados en cada uno de los diferentes departamentos del Grupo. Estos informes se envían a los trabajadores y los datos se proyectan en las televisiones disponibles en los centros de trabajo. De esta forma buscamos crear conciencia entre nuestros empleados.
- **Inclusión de una sección de medio ambiente en el manual de bienvenida.** En esta se habla sobre la importancia de reducir la generación de residuos.

[306-3] A continuación, se presenta una tabla en la que aparece la cantidad de residuos, tanto no peligrosos, como peligrosos, generados durante el año 2024 y su destino final (valorización u eliminación). Se incluye también su código LER según el Listado Europeo de Residuos.

Los residuos que generamos, tanto peligrosos como no peligrosos, son gestionados por gestores autorizados. En el caso de los residuos sólidos urbanos, éstos son gestionados por la entidad local.

Tipo de residuo	Peligroso	2022		2023		2024		Valorización/ Eliminación	Código LER
		Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total		
Cartuchos de impresora	No	23	0,01	32	0,01	103	0,02	R12	80318
Papel y cartón	No	45.740	10,38	28.440	6,35	40.550	7,75	R3	200101
Chatarra	No	35.852	8,13	22.270	4,97	16.630	3,18	R4	170405
Lodos	No	53.660	12,17	42.620	9,51	60.740	11,61	R3	190812
Contenedor IBC vacío	No	7.780	1,76	6.910	1,54	16.860	3,22	R3	150102
Residuo orgánico	No	137.360	31,16	127.210	28,40	155.780	29,77	R3	20203
Residuos Sólidos Urbanos	No	6.445	1,46	15.139	3,38	12.704	2,43	D9	200301
Filtros de mangas	No	-	-	420	0,09	220	0,04	R13	150203
Palés	No	48.645	11,04	71.864	16,04	86.720	16,57	R3	150103
Envases de plástico contaminados	Sí	740	0,17	1.020	0,23	1.000	0,19	R12	150110
Envases metálicos contaminados	Sí	2	0,00	120	0,03	100	0,02	R4	150110
Aceites y grasas comestibles	No	19.805	4,49	15.230	3,40	19.990	3,82	R3	200125

Tipo de residuo	Peligroso	2022		2023		2024		Valorización/ Eliminación	Código LER
		Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total		
Aerosoles vacíos	Sí	68	0,02			50	0,010	R4	150111
Aceite usado	Sí	915	0,21	720	0,16	240	0,05	R12	130205
Filtros de aire	Sí	130	0,03	40	0,01	151	0,03	D9	150202
Material contaminado	Sí	1.160	0,26	1.460	0,33	1.480	0,28	D9	150202
Baterías	Sí	200	0,05	0	0,00	0	0,00	R4	60601
Filtros de aceite	Sí	160	0,04	0	0,00	59	0,01	R4	130507
Disolventes	Sí	300	0,05	0	0,00	0	0,00	R2	70104
Tinta fechadora	Sí	40	0,04	0	0,00	80	0,02	R12	80111
Envases de vidrio contaminados	Sí	120	0,03	210	0,05	200	0,04	D9	150110
Solución ácida	Sí	260	0,06	220	0,05	0	0,00	D9	160506
Solución básica/neutra	Sí	1.300	0,29	1.860	0,42	1.190	0,23	D9	160506
Pienso medicado	Sí	-	-	900	0,2	600	0,11	D9	180205
Residuos de plástico mezclados	No	80.100	18,17	111.270	24,84	1.190	0,23	R13	170203

[306-4] RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN (cantidad, tm)				
		2022	2023	2024
No peligrosos	Reciclados	348,84	314,97	380,64
	Otras opciones de valoración	0,03	0,03	124,79
	TOTAL	348,87	315	505,43
Peligrosos	Reciclados	1,65	1,26	0,40
	Otras opciones de valoración	0,78	1,02	1,05
	TOTAL	2,43	2,28	1,45

[306-5] RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN (cantidad, tm)				
	Operación de eliminación	2022	2023	2024
No peligrosos	Traslado a vertedero	86,6	126,4	12,7
Peligrosos	Traslado a vertedero	2,97	5,4	3,7

[301-3] Dadas las características de los productos comercializados por el grupo y la tipología de los envases utilizados se puede estimar³ que se reciclan el 69,4% de los residuos de los envases, llegando en el caso de los envases metálicos del alimento húmedo hasta una tasa del 83,7%.

No se han implementado medidas para luchar contra el desperdicio de alimentos. De cara a 2025 estamos desarrollando acciones mediante las que buscamos contribuir a reducir este impacto.

Gestión del agua

[Ley_ Consumo de agua] Para incrementar la eficiencia operativa, implementamos una gestión y un monitoreo constante del consumo de agua en todas nuestras instalaciones. Esta estrategia facilita la optimización del uso de este recurso y contribuye a la minimización del impacto ambiental asociado.

Los datos presentados a continuación, obtenidos de los contadores instalados en las diferentes localizaciones, hacen referencia a los consumos de agua de cada uno de los centros de producción y de las oficinas de Derwent de los tres últimos años:

³ Para la estimación se han tenido en cuenta las estadísticas oficiales elaboradas por Eurostat en 2022 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).

CENTRO	CONTADOR	[303-5] [303-3] CONSUMO DE AGUA (MEGALITROS) ⁴		
		2022	2023	2024
PETCARE HÚMEDO	Descalcificada	16,54	15,24	12,49
	Filtrada	14,47	12,87	14,58
	TOTAL	31,01	28,11	27,07
ACUICULTURA	Descalcificada	7,36	4,28	4,69
	Filtrada	0,57	0,56	0,61
	Clorada	7,37	9,34	11,47
	TOTAL	15,29	14,18	16,76
PETCARE SECO	Contador Cogenera	4,91	5,99	6,22
	Contador Mascotas	4,05	3,54	2,87
	TOTAL	8,96	9,53	9,09
DERWENT	Clorada	0,05	0,08	0,07
	TOTAL	0,05	0,08	0,07
TOTAL		55,31	51,90	52,99

[303-1] El agua empleada en los procesos de fabricación de alimentos para mascotas y peces de acuicultura proviene de **dos pozos de extracción**. Esta agua extraída se filtra en una planta central y se trata antes de enviarse a las fábricas. Según su destino, se **clora o descalcifica**.

Para mantener una alta calidad, llevamos a cabo dos análisis de control al año por planta –uno en acuicultura y otro en mascotas seco–, y **análisis completo anual**. Los análisis de control incluyen la evaluación de parámetros indicadores, fisicoquímicos, microbiológicos y cationes. El completo, mucho más exhaustivo, incluye también la detección de metales, minerales, pesticidas, plaguicidas y otros componentes que puedan ser perjudiciales.

[303-2] Una vez consumida, vertemos el agua a la red y la tratamos únicamente en el caso de la planta de mascotas húmedo a través de un sistema de depuración físico-químico que elimina todas las impurezas, especialmente restos de subproductos cárnicos, provenientes del proceso de producción. En el caso de las plantas de producción de acuicultura y mascotas seco, el tratamiento no es necesario antes del vertido.

En relación con los vertidos, un parámetro crítico que se monitoriza en todos nuestros centros de producción es el nitrito. La masa de agua receptora cuenta, antes de nuestro vertido, con altas concentraciones de este compuesto, por lo que es importante destacar que esto no se debe a la actividad del Grupo.

[303-4] Los vertidos de agua se realizan en puntos autorizados que vierten directamente al colector municipal, el cual, posteriormente, los dirige a la depuradora biológica municipal.

Para asegurar una buena calidad del agua, realizamos un análisis de las aguas de los vertidos cada tres meses para asegurarnos de que cumplen con los requisitos legales de aplicación. En

⁴ La totalidad del agua consumida se obtiene de extracción de agua de pozos.

estos analizamos parámetros como pH, DBO5, DQO, nitrógeno Kjeldahl, cloruros, fosfatos, nitrógeno total, nítrico y amoniacal, sólidos en suspensión, y conductividad.

VERTIDOS DE AGUA POR PROCESO (m³)			
	2022	2023	2024
Acuicultura ⁵	1.100	817	932
Mascotas Seco	1.185	1.534	1.893
Mascotas Húmedo ⁶	20.893	24.240	25.834
TOTAL	23.178	26.591	28.659

Gestión de materias primas

[Ley_ Consumo de materias primas] En cuanto a la gestión de materias primas, desde **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** trabajamos por incorporar un enfoque responsable y sostenible que fomente el uso de materiales renovables, y se apoye en certificaciones y estándares ambientales que nos ayuden a velar por la sostenibilidad y la trazabilidad de nuestros productos. De esta forma, buscamos reducir al máximo nuestro impacto ambiental derivado de la compra y uso de materias primas y contribuir a un futuro más sostenible.

En 2024, **el 76% de los materiales** empleados para producir y envasar nuestros productos (78% en 2023 y 2022) **ha sido de origen renovable**. Estos materiales renovables se derivan de distintas cadenas de valor, aceites y proteínas vegetales, grasas y proteínas animales, granos y madera, entre otros.

En relación con la innovación en este terreno, estamos trabajando para incluir dentro de nuestras formulaciones materias primas provenientes de orígenes menos intensivos en carbono, como por ejemplo la harina de insecto o las microalgas.

En cuanto a los envases, el **57,4% de los envases papel y cartón** que utilizamos en 2024 (57% en 2023 y 58% en 2022) **cuenta con las certificaciones FSC® y/o PEFC®**. Esto nos asegura que estos recursos provienen de bosques gestionados de manera sostenible, respetando la biodiversidad y los recursos naturales. Mediante la implementación de estas prácticas, garantizamos que nuestros productos favorecen la protección del medioambiente ambiental y apoyan los esfuerzos para mitigar el calentamiento global.

Respecto a las **materias primas de origen marino**, en torno al **60%** de las utilizadas en 2024 (74% en 2023 y 90% en 2022) cuentan con certificaciones **como IFFO RS®, MSC® y ASC®**. Los objetivos de estas certificaciones son:

- Proteger los océanos, su salud y la disponibilidad de recursos marinos futuros, mediante la implementación de prácticas de pesca sostenible.
- Preservar el medio ambiente y la biodiversidad, los recursos hídricos, y la calidad del agua, de la diversidad de especies y poblaciones silvestres.

⁵ Datos estimados teniendo en cuenta el número de empleados, la limpieza y las purgas de calderas en acuicultura y mascotas seco.

⁶ Datos estimados teniendo en cuenta la suma del consumo total de agua, el agua de lodos, la pérdida de agua del condensador evaporativa y excluyendo el agua formulada.

- Fomentar el uso responsable y el abastecimiento de piensos para diferentes especies de animales, y la salud y la cría de animales, evitando el uso innecesario de antibióticos y productos químicos.
- Promover prácticas sostenibles en la pesca, la acuicultura, y la producción de harina de pescado y de aceite de pescado Omega 3.
- Abastecer y producir de forma responsable, asegurando la trazabilidad y la segregación del producto, como requisitos clave.

Respecto a las **materias primas de origen vegetal**, un **22%** de las utilizadas en 2024 **proviene de producción ecológica** (33% en 2023 y 36% en 2022).

[Ley_ Economía circular y gestión de residuos] [301-2] Debido al sector en el que operamos, nuestras materias primas no pueden proceder de materiales reciclados. No obstante, utilizamos algunos subproductos generados a lo largo de nuestro proceso productivo –como los provenientes de arranques y paradas. En total, en 2024 se utilizaron un total de 2.333 toneladas de subproductos en las plantas de acuicultura, mascotas seco y mascotas húmedo.

En cuanto a la incorporación de materiales reciclados en envases y *packaging*, existe una regulación que nos impide utilizar este tipo de material en envases que estén en contacto con alimentos. Por esta razón, la mayor parte de materiales utilizados no son reciclados. No obstante, estamos trabajando en la incorporación de cierto porcentaje en nuestro *packaging* en cumplimiento con el Reglamento Europeo de Envases. Este reglamento obliga a que, a partir de 2030, los envases No Pet incluyan al menos un 10% de materiales reciclados y, el resto de los envases plásticos un 35%.

Además, para cumplir con las exigencias de la Ley de Envases estamos implementando medidas como la gestión de residuos a través de **Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada del Productor** (SCRAPS), entidades creadas para facilitar la gestión de los residuos de envases, como Ecoembes, Ecoembes Comerciales y Envasadora. La declaración y el informe de auditoría emitidos en base a este sistema han sido satisfactorios. Además, estamos inscritos en el Registro de Productores de Producto, a quien enviamos la información anual exigida.

También estamos implementando pictogramas para ayudar al cliente a saber dónde ha de depositar cada uno de los componentes.

En nuestros procesos, empleamos 534 materiales diferentes (551 en 2023 y 715 en 2022), de los cuales el 76% son materiales renovables (78% en 2023 y 2022). A continuación, se muestran los materiales desglosados por tipo:

NÚMERO DE MATERIAS PRIMAS						
	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Materias primas renovables	290	100%	290	100%	291	100%
Materias primas no renovables	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	290	100%	290	100%	291	100%

NÚMERO DE ENVASES Y EMBALAJES						
	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Envases renovables	265	62,3%	253	61,4%	243	59%
Envases no renovables	160	37,7%	159	38,6%	169	41%
TOTAL	425	100%	412	100%	412	100%

En cuanto a las cantidades consumidas en los últimos tres años, los datos son los que se muestran a continuación:

CANTIDADES DE MATERIAS PRIMAS, ENVASES Y EMBALAJES			
	2022	2023	2024
Film, lámina acuicultura, lámina muestras mascotas, cola, ... (kg)	119.832,50	208.960,40	338.662,20
Ribbon (m)	304.500,00	412.650,00	317.700,00
Big bags, palets, cajas, sacos, tubos, pegatinas, etiquetas, latas, tapas, ... (uds)	30.369.262,40	28.862.216,54	20.295.898,62
Materias primas (kg)	40.336.422,28	38.459.523,80	40.776.108,86

Con el propósito de proporcionar un mayor nivel de detalle, las materias primas consumidas durante 2024 se presentan, también, de forma más desglosada:

CANTIDADES DE MATERIAS PRIMAS, ENVASES Y EMBALAJES	
Materiales	2024
Films automáticos (kg)	43.318
Lámina acuicultura (kg)	292.871,20
Cola (kg)	2.473
Ribbon (m)	317.700
Film manual (uds)	12.720
Lámina Mascotas (uds)	27.000
Big Bags (uds)	16.360
Bolsas (uds)	7.000
Palets (uds)	58.116
Cajas/bandejas (uds)	1.032.492
Planchas (uds)	81.550
Cinta (uds)	660
Sacos (uds)	2.208.509
Tubos (uds)	913.844
Pegatinas (uds)	5.096.275
Etiquetas (uds)	3.223.020
Latas (uds)	3.149.816
Grapas (uds)	1.327.105
Vasos dosificadores (uds)	10.656
Tapas (uds)	3.130.764
Materias primas (kg)	40.776.108,86

Gestión de la energía

[Ley_ Consumo de energía] [302-4] Somos conscientes de la importancia que tiene la reducción de consumo energético, ya no solo para reducir los costes internos derivados de este, sino también por el impacto medioambiental que tiene asociada la producción de energía. Por ello, desde **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** apostamos por el uso de nuevas energías más eficientes y limpias. En los últimos años hemos implementado algunas medidas, entre las que destacan las siguientes:

- **Instalación de una planta fotovoltaica** de autoconsumo de 800 kW nominales. Está previsto que esta planta empiece a funcionar en 2025.
- **Sustitución progresiva de los translúcidos en las cubiertas de los tejados**, lo que fomenta la entrada de luz natural, evitando el encendido de luces durante el día.
- **Mejora en la planificación de producciones** de forma que estas se realicen de manera más eficiente evitando, en la medida de lo posible, arrancadas y paradas sucesivas.
- **Instalación de nueva maquinaria en diferentes plantas** como: una paletizadora más eficiente en la planta de mascotas seco; un secador, en la de Acuicultura; y una nueva cámara de congelado y refrigeración, con características sostenibles, en la de mascotas húmedo.
- **Cambio del parque de carretillas a eléctricas**, lo que contribuye a una reducción significativa de las emisiones de CO₂ en el transporte interno de materias primas, materiales y productos.
- **Sustitución de luminarias convencionales** por LED.
- **Instalación de dos nuevos compresores de aire** más eficientes con tecnología de producción variable. Estos compresores se encuentran en las plantas de acuicultura y en la de mascotas húmedo.

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

CONSUMO DE ENERGÍA (kWh) ⁷			
	2022	2023	2024
Gas	15.959.536	16.083.253	17.032.737
Electricidad	7.220.608	7.129.840	7.397.375
Gasóleo B ⁸	82.023	56.748	93.894
Gasóleo A ⁹	221.187	217.778	238.023
TOTAL	23.483.354	23.487.619	24.762.029

Aunque no compramos energía renovable directamente, nuestro proveedor sí la incluye en su mix eléctrico:

ENERGÍA RENOVABLE (%) ¹⁰			
	2022	2023	2024
Electricidad	43%	51%	48%
TOTAL	13%	15%	14%

⁷ 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.

⁸ En este reporte se incluye la información del consumo de gasóleo B para 2022 y 2023.

⁹ En este reporte se incluye la información del consumo de gasóleo A para 2022 y 2023.

¹⁰ En este reporte se incluye la información sobre la energía eléctrica renovable utilizada en 2022 y 2023, así como el porcentaje que representa este consumo respecto al total de energía consumida.

[302-3] En cuanto a la **intensidad energética**¹¹, en 2024 ha sido de **0,52 MWh/t** siguiendo la línea del periodo anterior (0,52 MWh/t en 2023 y 0,499 MWh/t en 2022).

[302-5] No hay una reducción significativa del consumo energético de los productos. Esto se debe, principalmente, a un aumento en la proporción de productos premium y superpremium, que consumen más energía por unidad, pese a procesos más eficientes.

Cambio climático

[Ley_ Emisiones de carbono] [Ley_ Cambio climático] Somos plenamente conscientes del desafío global que implica el cambio climático y sabemos que es uno de los temas más relevantes en nuestra gestión ambiental. Nuestro enfoque se basa tanto en la mitigación de nuestros impactos negativos —reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de nuestra actividad— como en la adaptación de nuestra empresa a las nuevas condiciones que trae consigo el cambio climático.

Nuestra actividad impacta en el cambio climático principalmente a través de las emisiones generadas en los procesos de fabricación (consumo de gas y electricidad, uso de maquinaria y vehículos) y el transporte internacional de materias primas y productos.

El cambio climático, a su vez, supone riesgos para nuestra actividad, como la presión regulatoria, la volatilidad de precios energéticos y de materias primas, o la escasez de recursos, pero también oportunidades para diferenciarnos, acceder a financiación sostenible y reforzar nuestra reputación.

Para hacer frente a estos retos, hemos puesto en marcha una serie de medidas integradas en nuestra gestión ambiental, entre las que destacan:

- Instalación y mantenimiento de filtros en todos los focos emisores de nuestras plantas para reducir la emisión de partículas a la atmósfera.
- Uso de tecnologías más eficientes en el consumo de gas y mantenimiento periódico de quemadores.
- Sustitución progresiva de carretillas de gasolina por eléctricas.
- Instalación de placas fotovoltaicas para fomentar el uso de energías renovables.
- Promoción de compras a proveedores locales para reducir las emisiones asociadas al transporte.
- Fomento de la movilidad sostenible, facilitando el uso compartido de vehículos entre empleados para los desplazamientos hacia nuestras fábricas.
- Mejora del aislamiento de edificios, sustitución de luminarias por LED, contratación de electricidad renovable y priorización de compras con menor huella de carbono.

¹¹ Para calcular el índice se han utilizado los consumos energéticos totales, incluyendo energía eléctrica y gas, y como denominador se ha utilizado el total de los productos fabricados en los centros de mascotas seco y húmedo y de acuicultura.

- Colaboración con organizaciones como MSC e IFFO para promover la gestión sostenible de los recursos marinos y evaluación continua de la resiliencia de nuestra cadena de suministro frente a los cambios climáticos.

[305-1] [305-2] El punto de partida de nuestra gestión climática es la medición rigurosa de nuestras emisiones. Hemos calculado nuestra huella de carbono a través de la calculadora del MITERD, tomando como referencia los datos de consumo de gas, electricidad, combustibles y otros insumos relevantes en todas nuestras sedes y procesos. Los resultados obtenidos para 2024 son los siguientes:

HUELLA DE CARBONO (tCO₂e)			
	2022	2023	2024
Alcance 1	2.948,4	2.989,5	3.186,0
Alcance 2	1.948,2	1.715,9	2.034,3
Total	4.896,6	4.705,4	5.220,3

Dentro de las emisiones de alcance 1, un 97,9% (3.118,03 tCO₂e) son emisiones derivadas de instalaciones fijas; un 1,7% (54,8 tCO₂e), del transporte terrestre; y un 0,4% (13,3 tCO₂e) de las emisiones fugitivas de sistemas de climatización y refrigeración.

En el caso de las emisiones de alcance 2, el 100% deriva del consumo eléctrico en los edificios del Grupo.

[305-7] Además, realizamos un seguimiento periódico de nuestras emisiones de óxidos de nitrógeno y óxidos de azufre. Las siguientes tablas muestran los datos de emisiones generadas en los tres últimos años en las distintas plantas:

EMISIONES POR INSTALACIÓN (kg/año)¹²						
	2022		2023		2024	
	Mascotas¹³	Acuicultura¹⁴	Mascotas	Acuicultura	Mascotas	Acuicultura
SO ₂	123	209	126	181	-	-
CO	492	109	563	94	195	38
NO _x (NO ₂ + NO)	386	482	394	418	824	581
Partículas	1.284	1.124	1422	984	282	637

[305-5] La medición de la huella de carbono ha sido para nosotros el primer paso para controlar y reducir nuestras emisiones. Nuestro objetivo es reducirlas año tras año y, para ello, seguimos impulsando todas las medidas mencionadas y otras adicionales. El siguiente reto inmediato es verificar externamente el cálculo de la huella de carbono y, a largo plazo, comenzar a dar seguimiento y reducir las emisiones de alcance 3, que incluyen las emisiones indirectas asociadas a la cadena de valor.

¹² 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.

¹³ Emisiones generadas en por funcionamiento de calderas, generador y secadores.

¹⁴ Emisiones generadas por la caldera.

Protección de la biodiversidad

[Ley_ Protección de la biodiversidad] No contamos con centros ubicados en áreas protegidas, por lo que no identificamos impactos significativos en la biodiversidad derivados de nuestra actividad.

Todos los impactos, riesgos y oportunidades que han hecho a la protección de la biodiversidad destacar como uno de nuestros temas materiales se dan en la cadena de valor, especialmente aguas arriba. De momento, no contamos con medidas para gestionar específicamente la biodiversidad, más allá de lo mencionado en la presente memoria.

EMPLEADOS

Velamos por el bienestar, la felicidad y el desarrollo del talento de todas las personas que trabajan en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, nuestro pilar más importante. Nuestro compromiso con estos se centra fundamentalmente en:

Asegurar la felicidad de nuestro equipo, mediante la puesta en marcha de iniciativas con el objetivo de garantizar la salud y el máximo bienestar de nuestros colaboradores. De esta forma, buscamos mejorar al mismo tiempo el clima laboral, y atraer y fidelizar al mejor talento.

Fomentar un ambiente de igualdad y diversidad, en el que personas con pensamientos, culturas e inquietudes diferentes se sientan a gusto trabajando en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**. Trabajamos para fomentar promover el respeto, el diálogo abierto y la no discriminación por género, edad, discapacidad o cualquier otra condición.

Promover el desarrollo del talento interno, dedicando parte de nuestros recursos a diseñar y poner en marcha planes dirigidos a todos nuestros colaboradores. Estos planes permiten potenciar el talento y contribuir a que alcancen metas personales y profesionales. También acompañamos a nuestros colaboradores de nuevo ingreso, mediante planes de mentorización a medida, poniendo foco en su plena integración y adaptación.

Integrar a las generaciones del futuro. Como empresa familiar conocemos la importancia de continuar el legado. Para ello, ayudamos a los familiares de nuestros socios a desarrollar competencias técnicas y emocionales, de forma que conozcan desde jóvenes los orígenes, historia, funcionamiento y equipo humano que compone la empresa, y así puedan sentir **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** como parte de su historia personal.

En línea con este compromiso, estamos en proceso de desarrollo de un **Plan Estratégico de Personas** alineado con la estrategia de diversificación y diferenciación del Grupo. Algunos de los principales objetivos de este plan serán alcanzar la contratación igualitaria, fomentar la diversidad en la plantilla, y, sobre todo, hacer que se sientan a gusto formando parte de la organización.

Datos de plantilla

[Ley_ Empleo] [405-1] En 2024 hemos contado con 187 personas en plantilla, 15 más que el año anterior. Por país, la distribución es la siguiente:

PLANTILLA POR PAÍS (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)						
	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
España	151	94,4%	160	93%	171	91,4%
Bulgaria	4	2,5%	5	3%	5	2,7%
Portugal	2	1,3%	2	1%	2	1,1%
Rumanía	1	0,6%	1	0,6%	1	0,5%
Ucrania	1	0,6%	1	0,6%	2	1,1%
Marruecos	1	0,6%	1	0,6%	2	1,1%
Chile	0	0%	1	0,6%	1	0,5%
Honduras	0	0%	1	0,6%	0	0,5%
Colombia	0	0%	0	0%	2	1,1%
Polonia	0	0%	0	0%	1	0,5%
Total	160		172		187	

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

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	11	10,6%	2	3,6%	13	8,1%	16	13,9%	2	3,5%	18	10,5%	17	13,8%	4	6,3%	21	11,2%
30-50 años	54	51,9%	37	66,1%	91	56,9%	55	47,8%	36	63,2%	91	52,9%	58	47,2%	42	65,6%	100	53,5%
> 50 años	39	37,5%	17	30,4%	56	35,0%	44	38,3%	19	33,3%	63	36,6%	48	39,0%	18	28,1%	66	35,3%
Total	104	100%	56	100%	160	100%	115	100%	57	100%	172	100%	123	100%	64	100%	187	100%

PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	4	3,9%	2	3,6%	6	3,8%	4	3,5%	2	3,5%	6	3,5%	4	3,3%	2	3,1%	6	3,21%
Mandos intermedios	24	23,1%	12	21,4%	36	22,5%	26	22,6%	13	22,8%	39	22,7%	27	21,9%	13	20,3%	40	21,39%
Técnicos y administrativos	15	14,4%	29	51,8%	44	27,5%	12	10,4%	28	49,1%	40	23,3%	12	9,8%	32	50,0%	44	23,53%
Producción	61	58,7%	13	23,2%	74	46,3%	73	63,5%	14	24,6%	87	50,6%	80	65,0%	17	26,6%	97	51,87%
Total	104	100%	56	100%	160	100%	115	100%	57	100%	172	100%	123	100%	64	100%	187	100%

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)																		
[2-7]	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contratos indefinidos	98	94,2%	54	96,4%	152	95,0%	108	93,9%	54	94,7%	162	94,2%	121	98,4%	62	96,9%	183	97,9%
Contratos temporales	6	5,8%	2	3,6%	8	5,0%	7	6,1%	3	5,3%	10	5,8%	2	1,6%	2	3,1%	4	2,1%
Total	104	100%	56	100%	160	100%	115	100%	57	100%	172	100%	123	100%	64	100%	187	100%

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

PLANTILLA POR REGIÓN			
Castilla y León			
	2022	2023	2024
Indefinidos	140	139	169
Temporales	7	9	4
Jornada completa	143	143	169
Jornada parcial	4	5	4
Cantabria			
Indefinidos	12	11	14
Temporales	1	0	0
Jornada completa	12	11	14
Jornada parcial	1	0	0

A continuación, se presenta un desglose detallado del promedio anual de contratos en 2024, segmentado por sexo, edad, tipo de contrato, jornada laboral y clasificación profesional, reflejando la diversidad y flexibilidad de nuestro equipo.

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contratos indefinidos	95	94,1%	53	98,2%	148	95,5%	106	94,6%	56	98,3%	162	95,9%	121	99,2%	62	96,9%	183	98,4%
Contratos temporales	6	5,9%	1	1,9%	7	4,5%	6	5,4%	1	1,8%	7	4,1%	1	0,8%	2	3,1%	3	1,6%
Total	101	100%	54	100%	155	100%	112	100%	57	100%	169	100%	122	100%	64	100%	186	100%

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jornada completa	100	99,0%	49	90,7%	149	96,1%	112	100%	52	91,2%	164	97%	122	100%	59	92,2%	181	97,3%
Jornada parcial	1	1,0%	5	9,3%	6	3,9%	0	0%	5	8,8%	5	3%	0	0%	5	7,8%	5	2,7%
Total	101	100%	54	100%	155	100%	112	100,0%	57	100,0%	169	100,0%	122	100%	64	100%	186	100%

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total		Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total		Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	7	4,7%	2	28,6%	9	5,8%	13	8,0%	2	28,6%	15	8,9%	19	10,4%	2	66,7%	21	11,3%
30-50 años	83	56,1%	5	71,4%	88	56,8%	86	53,1%	4	57,1%	90	53,3%	99	54,1%	1	33,3%	100	53,8%
> 50 años	58	39,2%	0	0,0%	58	37,4%	63	38,9%	1	14,3%	64	37,9%	65	35,5%	0	0,0%	65	34,9%
Total	148	100%	7	100%	155	100%	162	100%	7	100%	169	100%	183	100%	3	100%	186	100%

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	9	6,0%	0	0,0%	9	5,8%	15	9,2%	0	0%	15	8,9%	21	11,6%	0	0,0%	21	11,3%
30-50 años	84	56,4%	4	66,7%	88	56,8%	86	52,4%	4	80%	90	53,2%	96	53,0%	3	60,0%	99	53,2%
> 50 años	56	37,6%	2	33,3%	58	37,4%	63	38,4%	1	20%	64	37,9%	64	35,4%	2	40,0%	66	35,5%
Total	149	100%	6	100%	155	100%	164	100%	5	100%	169	100%	181	100%	5	100%	186	100%

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total		Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total		Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	6	4,1%	0	0%	6	3,9%	6	3,7%	0	0%	6	3,6%	6	3,3%	0	0%	6	3,2%
Mandos intermedios	35	23,7%	0	0%	35	22,6%	39	24,1%	0	0%	39	23,1%	39	21,3%	0	0%	39	21,0%
Técnicos y administrativos	41	27,7%	2	28,6%	43	27,7%	37	22,8%	2	28,6%	39	23,1%	41	22,4%	1	33,3%	42	22,6%
Producción	66	44,6%	5	71,4%	71	45,8%	80	49,4%	5	71,4%	85	50,3%	97	53,0%	2	66,7%	99	53,2%
Total	148	100%	7	100%	155	100%	162	100%	7	100%	169	100%	183	100%	3	100%	186	100%

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	6	4,0%	0	0%	6	3,9%	6	3,7%	0	0%	6	3,6%	6	3,3%	0	0%	6	3,2%
Mandos intermedios	35	23,5%	0	0%	35	22,6%	39	23,8%	0	0%	39	23,1%	39	21,6%	0	0%	39	21,0%
Técnicos y administrativos	38	25,5%	5	83,3%	43	27,7%	35	21,3%	4	80%	39	23,1%	40	22,1%	3	60%	43	23,1%
Producción	70	47,0%	1	16,7%	71	45,8%	84	51,2%	1	20%	85	50,3%	96	53,0%	2	40%	98	52,7%
Total	149	100%	6	100%	155	100%	164	100%	5	100%	169	100%	181	100%	5	100%	186	100%

Aunque intentamos optar siempre por contrataciones internas, en ocasiones, las condiciones operativas y el volumen de trabajo nos han llevado a apoyarnos en empresas proveedoras para cubrir necesidades temporales en tareas como limpieza integral, industrial y servicios de seguridad privada. En 2024 hemos realizado 37 contrataciones externas (20 en 2023) de las que diez (seis en 2023) formaron a pasar parte de la plantilla.

Ya que **atraer y retener talento** es una de nuestras prioridades, nos esforzamos por promover el bienestar de nuestro equipo a través de iniciativas como:

- Encuentros fuera de la oficina para fortalecer la unión de los equipos.
- Jornadas de puertas abiertas para colaboradores y familiares
- Días de promoción de la salud, a través de desayunos saludables para todos los empleados.
- Planes de desarrollo a medida para nuestros colaboradores.
- Actividades enfocadas en fomentar la comunicación interna en todas las direcciones.

[Ley_ Organización del trabajo] Uno de nuestros pilares en cuanto a la gestión de personas es “facilitar la armonía entre la vida personal, familiar y profesional de todas las personas que forman parte del equipo, dentro de un contexto de búsqueda constante de la felicidad”, tal y como se establece en nuestra **Guía de Conciliación**. En este catálogo de medidas recogemos más de 40 iniciativas a través de las que buscamos promover este equilibrio. Estas medidas son, generalmente, de aplicación a todos los empleados, sin importar el tipo de jornada o contrato con el que cuenten, salvo en casos donde la aplicación de la medida sea incompatible con el desarrollo de las tareas asociadas a este.

Implementamos estas medidas no solo por el impacto que estas pueden tener en la productividad, la mejora del ambiente laboral o el fortalecimiento de nuestra reputación; sino también porque estamos convencidos de que la promoción de la conciliación contribuye al bienestar de nuestros empleados, el cuidado de la infancia y las personas dependientes, y la promoción de la igualdad.

[401-2] Dentro de las medidas implementadas dentro de esta Guía de Conciliación destacan las siguientes:

- Jornada intensiva en verano y todos los viernes del año.
- Horario flexible de entrada y de salida.
- Calendario flexible de vacaciones.
- Política de trabajo a distancia y derecho a la desconexión laboral. Además, contamos con un protocolo de desconexión y un aviso en las firmas los correos electrónicos de los trabajadores de GRUPO TEJEDOR LÁZARO.
- Ampliación del disfrute de vacaciones fuera del año natural.
- Descuentos en campamentos de verano
- Seguro de vida y accidentes.
- Permiso retribuido de 15 días por uniones de hecho.
- Jubilación anticipada o parcial, para personas que cumplen con los requisitos marcados por la legislación laboral vigente.

De cara a 2025, estamos trabajando en una nueva guía que atienda a las necesidades reales de nuestros colaboradores.

Nuestro compromiso con la conciliación no es algo que decimos, sino algo que demostramos día a día. En 2020, obtuvimos la certificación **efr (Empresa Familiarmente Responsable)** otorgada por la Fundación Másfamilia, y en 2024 hemos conseguido el **nivel A de Excelencia**, objetivo que nos habíamos marcado en 2023. Alcanzar esta certificación es una clara representación del trabajo que hacemos dentro de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** para fomentar el bienestar de nuestros empleados. En el proceso de auditoría se han puesto de manifiesto los siguientes puntos fuertes del Grupo:

- Altos niveles de conocimiento y satisfacción con el modelo efr dentro del Grupo.
- Orientación a la mejora continua de la organización a través del proyecto “Gestionando para crecer”. A través de este proyecto se evalúa el aporte de valor de cada puesto de trabajo en relación con los resultados del negocio. Este análisis constituye la base para el diseño de la política retributiva del Grupo, y de la de desarrollo personal y de carrera profesional.
- Gestión de la conciliación presente en la cultura de toda la organización.

Cabe destacar que, además de haber recibido esta certificación, **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** también cuenta con la obtención del distintivo Mastalento Senior, una herramienta que ayuda a las organizaciones a promover una cultura respetuosa, proactiva e inclusiva con el talento senior.

En cuanto a los beneficios sociales, en general los criterios de asignación no están vinculados al tipo de contrato o jornada, aunque existen excepciones. Un ejemplo de beneficio “universales” es el seguro de vida y accidentes.

Cada año, junto a la dirección, llevamos a cabo una evaluación de los avances que han tenido lugar a lo largo del periodo y establecemos los principales objetivos de cara a futuro. Los retos en los que hemos centrado nuestro trabajo en 2024 –continuistas con el año anterior– están enfocados en las distintas dimensiones del bienestar:

- **Bienestar físico:** fomentar hábitos saludables relacionados con la actividad física.
- **Bienestar emocional:** mejorar la gestión del tiempo, ofrecer mayor flexibilidad, y promover el crecimiento personal y profesional.
- **Bienestar familiar:** facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- **Bienestar social:** promover la desconexión digital y reforzar los protocolos de prevención.
- **Bienestar financiero:** ampliar las opciones de retribución flexible, entre otros beneficios.

[401-1] En 2024 ha habido 26 **nuevas incorporaciones** en la plantilla, (16 en 2023 y 14 en 2022). Atendiendo a la región, 21 han tenido lugar en Castilla y León (12 en 2023), tres en Cantabria (dos en 2023) y dos en Madrid (ninguna en 2023).

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

INCORPORACIONES POR EDAD									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	3	0	3	6	0	6	4	3	7
30-50 años	7	3	10	7	2	9	7	6	13
> 50 años	0	1	1	1	0	1	5	1	6
TOTAL	10	4	14	14	2	16	16	10	26

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.

De cara a 2025 estamos trabajando en la implantación de un protocolo de onboarding y offboarding en el que se establecerán los pasos a seguir en el momento de recibir una nueva incorporación en alguna de las áreas de las sociedades del Grupo, así como los necesarios para facilitar la salida a alguien que abandone la compañía, ya sea voluntaria o involuntariamente.

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

ROTACIONES DEL PERSONAL									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	1	2	3	1	0	1	4	2	6
30-50 años	3	2	5	7	2	9	6	3	9
> 50 años	1	0	1	0	0	0	3	2	5
TOTAL	5	4	9	8	2	10	13	7	20

ROTACIONES DE PERSONAL			
	2022	2023	2024
CANTABRIA	1	0	1
CASTILLA Y LEÓN	7	9	18
MADRID	1	1	1
TOTAL	9	10	20

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

DESPIDOS POR SEXO Y EDAD																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	1	25%
30-50 años	0	0%	1	100%	1	100%	2	100%	0	0%	2	100%	3	75%	0	0%	3	75%
> 50 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	1	100%	1	100%	2	100%	0	0%	2	100%	4	100%	0	100%	4	100%

DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mandos intermedios	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Técnicos y administrativos	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	1	25%	0	0%	1	25%
Producción	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3	75%	0	0%	3	75%
Total	0	0%	1	100%	1	100%	2	100%	0	100%	2	100%	4	100%	0	100%	4	100%

En 2024, ha habido siete desvinculaciones voluntarias, cuatro hombres y tres mujeres, el 4% del total de la plantilla.

[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.

[Ley_ Organización del trabajo] Finalmente, en cuanto a las horas de **absentismo**, durante 2024 se han contabilizado un total de 13.282¹⁵, lo que supone una reducción del 10% con respecto al año anterior (14.656 horas en 2024 y 15.366 horas en 2023).

Seguridad y salud

[LOGO-ODS 8] [LOGO-ODS 3] [Ley_ Salud y seguridad] [403-1] En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** cuidamos a las personas que forman parte de nuestros equipos y por ello nos aseguramos de cumplir con la legislación vigente de forma estricta para proteger la salud y el bienestar de nuestros empleados en el desarrollo de sus funciones.

Nuestro **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral**, implantado según lo establecido en 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 tanto nuestro sistema de gestión técnica, como la vigilancia de la salud con GALIPREVENCIÓN.

[403-8] El Sistema de Gestión incluye a todos los empleados y centros de trabajo, y aplica a todas nuestras actividades. De forma periódica, recibimos inspecciones por parte de la Autoridad Laboral Nacional que son, en nuestro caso, la Junta de Castilla y León, y el Gobierno de Cantabria. También nos sometemos voluntariamente a auditorías externas para los certificados IFS, Global Gap y BAP.

[403-7] 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. Esto incluye desde la adquisición de equipos de trabajo hasta la selección de materias primas e inclusión de 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** del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral del Grupo incluyen:

- Mutua colaboradora de accidentes y enfermedades profesionales, con 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.

¹⁵ Datos obtenidos a partir de Bizneo: bajas por enfermedad común y por accidente laboral.

[403-2] Nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral define los siguientes procesos 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, especialmente en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- Elegir los equipos, y los métodos de trabajo y producción que minimicen el trabajo monótono y repetitivo, y sus efectos 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 integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y los factores ambientales.
- Priorizar la protección colectiva sobre la individual.
- Instruir adecuadamente a los trabajadores.

Todos los centros de trabajo cuentan con su correspondiente **evaluación de riesgos laborales**.

En el marco del Sistema de Gestión contamos con la figura del coordinador, que actúa como interlocutor entre los SPA y la organización, lo que contribuye al cumplimiento de los procesos.

Además de esta figura, desde este año contamos con una **brigada de emergencias**, compuesta por voluntarios, cuya función es actuar de forma efectiva en caso de peligro. Durante 2024, se ha elaborado un procedimiento interno de actuación, comenzado la impartición de las formaciones necesarias a los integrantes e implementado un nuevo **sistema antincendios**. El principal objetivo de cara a 2025 en relación con la brigada de emergencias es llevar a cabo simulacros y reuniones, mediante los cuales se pueda:

- Ajustar los parámetros del sistema antincendios.
- Considerar la posibilidad de crear un correo electrónico de la brigada.
- Dar a conocer a los miembros de la brigada.
- Definir el número de personas necesario para cubrir un espacio determinado.

Cabe destacar que la formación vinculada a la brigada de emergencias se extiende a todo el personal del Grupo. Esto significa que, independientemente de pertenecer o no a la brigada, todos los empleados reciben capacitación sobre los procedimientos a seguir ante una situación de emergencia. De esta forma, si no hay integrantes de la brigada presentes en el lugar donde ocurre una emergencia, el resto del personal dispone de conocimientos para actuar.

[403-4] La consulta y **participación de los trabajadores** están garantizadas mediante los mecanismos establecidos por la legislación, a través de los delegados de prevención y el Comité de Empresa, así como la participación individual de cada trabajador. Fomentamos esta participación mediante distintos canales como: tableros de anuncios, correos corporativos, buzones de sugerencias, urnas de participación en proyectos... Además, impulsamos la comunicación activa entre los trabajadores y sus mandos directos.

El **Comité de Seguridad y Salud Laboral**, compuesto por los delegados de prevención (elegidos en las elecciones sindicales) y los representantes de la empresa, 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] Los empleados pueden enviar sugerencias y consultas a través de diferentes canales: **buzones de sugerencias, canal de denuncias** –gestionado por un bufete de abogados, a través del correo canal.dibaq@abogadosnegontia.es– y la dirección de correo electrónico rsc@grupotejedorlazarro.com. Estas herramientas nos permiten tratar con objetividad cualquier denuncia relacionada con el incumplimiento de las pautas estipuladas en el Código de Conducta, o con acciones que puedan afectar negativamente a la organización o a las personas.

Todas las solicitudes, individuales o presentadas a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de Empresa, gestionadas y respondidas a través de un informe de conclusiones y nos aseguramos de que ninguno de los denunciantes sufre algún tipo de represalia. Además, nos ocupamos de adaptar el puesto de trabajo de los empleados de forma urgente, si fuese necesario. En caso de identificar un riesgo grave o inminente, los trabajadores tienen el derecho de abandonar sus tareas y lugar de trabajo.

En caso de accidente o incidente laboral, iniciamos inmediatamente la gestión correspondiente. Este protocolo consta de tres fases:

1. Proveer asistencia sanitaria a la persona afectada, si es necesaria.
2. Poner en marcha una investigación para identificar las causas del incidente:
 - a. En caso de ser posible, se elimina el peligro identificado.
 - b. En caso de no serlo, se evalúan las medidas preventivas alternativas y se adoptan, priorizando siempre las medidas colectivas, ante las individuales.
3. Informar y formar a los trabajadores sobre las nuevas medidas preventivas puestas en marcha.

[403-5] En cumplimiento 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 de las certificaciones IFS, Global GAP y BAP, y los principios de nuestra política preventiva, organizamos e impartimos una serie de cursos de **formación en prevención de riesgos laborales, salud y seguridad en el trabajo**, así como en actividades peligrosas. Entre los cursos impartidos en 2024, destacan los siguientes:

- Atmósferas explosivas
- Extinción de incendios
- Carretillas elevadoras
- Desfibriladores
- Plataformas elevadoras
- Trilaterales
- Fitosanitarios
- Prevención de riesgos

En lo referente a la formación en el uso de desfibriladores, en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** hemos establecido una política que supera los requisitos legales. Tanto el Gobierno de Cantabria como la Junta de Castilla y León exigen que las personas responsables de utilizar los desfibriladores reciban formación y la renueven cada dos años. No obstante, en el Grupo esta formación se ofrece a todo el personal y, cada dos años, se identifican quienes aún no han realizado el curso para incluirlos en próximas ediciones.

Además de la formación, realizamos **comunicados periódicos sobre seguridad** y salud a través de medios como televisiones en zonas comunes, nuestro canal interno “EntreNosotros”, correos electrónicos de “Compromiso y Pasión®” y tableros de anuncios.

[403-6] Aunque no contamos con servicios médicos vinculados al trabajo, la asistencia sanitaria en España es universal. Proporcionamos a nuestros empleados flexibilidad horaria y permisos de ausencia para asistir a consultas médicas, y ofrecemos la posibilidad de contratar un seguro médico bajo condiciones beneficiosas negociadas para el Grupo.

Para mejorar el bienestar de nuestro equipo humano realizamos programas específicos que contribuyen a ello. Durante el año 2024 y hasta la actualidad, están vigentes tres 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.
- Días saludables: el Grupo organiza jornadas para fomentar el cuidado de la salud personal, por ejemplo, a través de desayunos saludables.

[Ley_ Salud y seguridad] En cuanto a siniestralidad, en la siguiente tabla se muestran las principales cifras:

[403-9] SEGURIDAD Y SALUD LABORAL ¹⁶¹⁷									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	10	5	15	16	1	17	12	1	13
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes¹⁸	*	*	6,52	*	*	0,05	*	*	0,04
Índice de gravedad de accidentes¹⁹	*	*	3,15	*	*	3,89	*	*	2,83
Índice de accidentabilidad con baja						6,42			4,88
Índice de accidentabilidad sin baja						3,53			2,17

[403-9] [403-10] No hemos registrado ninguna enfermedad profesional ni fallecimiento por accidente laboral en los últimos tres años.

¹⁶ Se incluyen accidentes con baja, sin baja e in itinere.

¹⁷ 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.

¹⁸ Calculado como (Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) * 1.000

¹⁹ Calculado como (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas) * 1.000

Participación de los trabajadores y comunicación interna

[Ley_ Relaciones sociales] En relación con la **plantilla**, todos los centros de trabajo cuentan con **buzones de sugerencias**, que facilitan la comunicación entre el personal y la dirección. Durante el ejercicio 2024, se recibieron un total de 24 sugerencias, (54 en 2023 y 48 en 2022).

Todas las respuestas a las sugerencias recibidas a través de los buzones se llevan a cabo, como máximo, 30 días después de su recepción. Estas respuestas se publican mediante los televisores localizados en las zonas de descanso de los centros, así como a través de un informe.

A continuación, se muestra el estado de las sugerencias recibidas a lo largo del año y su cambio respecto a 2023:

ESTADO SUGERENCIAS				
	2023		2024	
Estado	Nº	%	Nº	%
Ejecutadas	20	37%	7	33%
Aprobadas	8	15%	8	29%
En estudio	18	33%	2	8%
No posible	5	9,3%	6	25%
Pendientes de respuesta	0	0%	0	0%
Averías	3	5,6%	1	4%
TOTAL	54	100%	24	100%

Las sugerencias enviadas se clasifican en cuatro temáticas:

- **Organizaciones:** relacionadas con temáticas relacionadas con la organización en general, incluyendo conciliación e igualdad, entre otros.
- **Industrial:** relacionadas con mejoras en cuanto al sistema productivo, maquinarias o equipos.
- **Averías:** relacionadas con cualquier tipo de malfuncionamiento en las herramientas y maquinarias utilizadas.
- **Instalación:** relacionadas con problemas en la infraestructura (suelos, puertas...)

Dentro de estas cuatro, las más comunes –con más o menos el mismo número de sugerencias recibidas– son las de organizaciones e industrial.

Por otro lado, las personas trabajadoras pueden reflejar su opinión en las encuestas se realizan cada año.

Actualmente, nos encontramos trabajando en el diseño de un programa a través del que buscamos fomentar la escucha interna y la cultura de grupo. Este programa consta de dos iniciativas:

- **Confidencias EntreNosotros.** A través de estas entrevistas escritas, los empleados – independientemente de su rol o antigüedad– podrán compartir sus experiencias, ideas, inquietudes y reflexiones sobre el Grupo, el ambiente de trabajo, el propósito o la vida laboral. De esta forma, se busca fomentar la escucha y la empatía, detectar áreas de mejora y reforzar la confianza interna. Todas las entrevistas se incluirán en la web corporativa.

- **Encuentros EntreNosotros.** En estos encuentros, en formato de mesas redondas, se realizarán dinámicas de grupo, facilitarán conversaciones entre equipos, organizarán jornadas de inspiración y organizarán momentos para construir relaciones entre empleados, más allá de las tareas del día a día. Los objetivos de esta iniciativa son consolidar una cultura de grupo interconectada y horizontal, potenciar el orgullo de pertenencia y la comprensión, y celebrar logros, aprender de experiencias y construir una comunidad.

[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] Respecto a los plazos de preaviso aplicables a cambios operacionales significativos, se actúa conforme a lo dispuesto en el **Estatuto de los Trabajadores:**

- *“La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad*
- *Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes”*

Además, como también marca el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que alguna de las empresas del Grupo no cuente con representantes sindicales, los trabajadores tendrán la posibilidad de crear una comisión compuesta por tres miembros para formar parte de la comisión negociadora en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de inicio del periodo de consultas.

Formación y desarrollo profesional

[Ley_ Formación] Somos conscientes de la importancia que un equipo formado tiene, no solo para el desempeño de la empresa, sino para el bienestar y el sentimiento de realización de los empleados. Por ello, hacemos todo lo posible por ofrecer los recursos necesarios para que puedan realizar su trabajo de manera informada y eficiente.

Dentro de la estrategia de gestión de personas dentro de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, hemos desarrollado un **Plan de Formación y Desarrollo de Carrera Profesional** a través del que buscamos sacar todo el potencial de nuestros equipos.

De forma anual, al inicio de cada ejercicio fiscal se lleva a cabo una planificación para identificar las formaciones obligatorias exigidas por la normativa vigente, así como para organizar la

asignación de las personas que deben cursarlas. También se identifican necesidades formativas a través de las evaluaciones de desempeño anuales, lo que permite ajustar y enriquecer la oferta de formación en base a las necesidades detectadas. Adicionalmente, a lo largo del año, los empleados pueden inscribirse en formaciones que consideren relevantes para el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo.

Muchos de nuestros empleados llevan a sus espaldas años y años de experiencia profesional dentro y fuera de nuestro Grupo. Por ello, potenciamos la transferencia de habilidades y conocimiento dentro de los equipos a través de iniciativas como la **Escuela Dibaq Aprende**. Entre los objetivos de esta iniciativa destacan los siguientes:

- Fomentar el intercambio de conocimiento y talento entre los miembros de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**.
- Proporcionar los conocimientos y desarrollar las habilidades necesarias para cubrir de manera efectiva los requisitos de cada puesto.
- Mantener actualizados y ampliar los conocimientos especializados en áreas clave de nuestra actividad.
- Mejorar la eficiencia individual y el rendimiento colectivo de nuestro equipo.
- Preparar a personal cualificado que esté alineado con los planes, objetivos y necesidades de la organización.

Además, contamos con la Escuela Dibaq Aprende Peques, dirigida a los hijos e hijas de nuestros empleados. Esta iniciativa, a través de la que se busca inculcar los valores y la cultura del Grupo, tiene dos modalidades:

- **Mayores de 16 años.** Hemos continuado con el **Plan de Formación de Familiares de Socios**. En el marco de este plan, los hijos e hijas mayores de 16 años que quieren comenzar su vida profesional pueden optar a un contrato, en el que se incluye la asignación de un tutor con el que trabajan en las áreas de la empresa de su interés.
- **Menores de 16 años.** En 2024, hemos llevado a cabo el I Plan de Formación de Familiares de Socios “Cesión Legado Familiar” cuyo objetivo es mostrar nuestra forma de trabajar y nuestros principios de una forma didáctica y amena, a través de talleres y actividades.

[404-1] En 2024 se ha impartido un total de 3.279 horas de formación, incluyendo la formación interna, la externa, y la de idiomas. A continuación, se muestra la distribución de las mismas entre nuestra plantilla:

HORAS DE FORMACIÓN EXTERNA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
	2022	2023	2024
Dirección	53	548	203
Mandos intermedios	506	148	696
Técnicos y administrativos	754	606	251
Producción	370	168	890
Total	1.683	1.470	2.040

HORAS DE FORMACIÓN INTERNA ²⁰ POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
	2024
Dirección	4,5
Mandos intermedios	39,5
Técnicos y administrativos	93
Producción	152
Total	288

HORAS DE FORMACION EN IDIOMAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
	2024
Dirección	200
Mandos intermedios	278
Técnicos y administrativos	473
Producción	0
Total	951

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN EXTERNA POR SEXO			
	2022	2023	2024
Hombres	12,2	9,5	10,7
Mujeres	7,3	19,9	10,4
Promedio	10,5	12,7	10,6

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN INTERNA POR SEXO	
	2024
Hombres	1,13
Mujeres	1,22
Promedio	1,18

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN EN IDOMAS POR SEXO	
	2024
Hombres	122
Mujeres	64
Promedio	186

²⁰ Aunque en años anteriores reportábamos únicamente datos sobre la formación externa impartida, en este ejercicio hemos decidido incluir formación interna.

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN EXTERNA POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	2022	2023	2024
Dirección	8,83	137	50,7
Mandos intermedios	14,5	6,73	12,2
Técnicos y administrativos	15,7	25,2	7,2
Producción	5	2,55	9,3
Promedio	10,5	12,7	10,6

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN INTERNA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
	2024
Dirección	1,13
Mandos intermedios	1,42
Técnicos y administrativos	1,19
Producción	1,09
Promedio	1,09

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN EN IDOMAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
	2024
Dirección	6
Mandos intermedios	39
Técnicos y administrativos	42
Producción	99
Promedio	186

Estas formaciones se imparten en forma de cursos externos e internos. En 2024, se han impartido 46 formaciones externas dentro de las que destacan las relacionadas con **competencias digitales** (innovación aumentada, Fortinet, IA para el sector alimentario e IA aplicada a la internalización), **dirección y liderazgo** (liderazgo y gestión de equipos, liderazgo en conciliación y comunicación efectiva para CIOs), e **idiomas** (francés e inglés). Otras de las formaciones externas remarcables que han tenido lugar durante 2024 son las relacionadas con *Construction Management* y calderas de vapor, *Digital Product Manager Advanced 7* y Máster en Supply Chain and Logistics.

Además, hemos impartido 14 formaciones internas entre las que destacan la de Liderazgo efr, la relacionada con la política de conciliación del Grupo, y la de seguridad alimentaria, análisis de peligros y puntos de control crítico (APPCC) y buenas prácticas.

Por otro lado, garantizamos que toda persona que acceda a un nuevo puesto de trabajo cuente con las herramientas necesarias para desempeñar adecuadamente las funciones asignadas. Por este motivo, durante el proceso de *onboarding* o en caso de movilidad interna dentro del Grupo, se proporciona una formación específica adaptada a la nueva posición.

[404-2] En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** queremos ir más allá de la impartición de cursos para el desarrollo profesional, por ello, en 2016 lanzamos el programa “**Alborada Personas**”. A través de esta iniciativa ponemos a su disposición sesiones de *coaching* individual en las que se ofrecen herramientas personalizadas para cada persona y situación. Cabe destacar que este programa no se enfoca solo en el ámbito profesional sino también en el personal, y tiene como objetivos los siguientes:

- 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.

El *coaching* permite la adquisición de habilidades que ayudan a las personas a ver las situaciones desde diferentes puntos de vista, lo que contribuye a generar un cambio en la forma de enfrentar situaciones complejas que se pueden dar en el día a día. La modalidad de *coaching* utilizada es integral, lo que implica que tenemos en cuenta a la persona como conjunto, incluyendo el entorno que la rodea. De esta forma, consideramos las experiencias pasadas para prepararla para el futuro con mayor confianza. Esta herramienta permite mejorar las aptitudes de los empleados focalizándonos 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).** Fomentamos el liderazgo individual en cada puesto, basado en responsabilidad, autonomía, coherencia, compromiso y capacidad de resolución.
- **Integrar en las nuevas incorporaciones los valores del Grupo y la responsabilidad.** Buscamos que quienes se unan al Grupo compartan nuestros valores: origen, familia, esfuerzo, humor y sostenibilidad.
- **Minimizar el conflicto**
- **generacional asociado a la tecnología.** Combinamos el talento interno con conocimientos del negocio y nuevas tecnologías para fortalecer relaciones, atraer perfiles clave y reducir la rotación.

En el marco de este programa, hemos lanzado dos iniciativas: **Alborada Mentoring y Alborada Team Growth – Transformación de negocio Petcare.**

La iniciativa **Alborada Mentoring** tiene como objetivo establecer una estructura de mentoría interdepartamental, a través del que se busca potenciar, de forma colaborativa, el crecimiento del equipo humano, aprovechando las relaciones entre los colaboradores y la organización. De esta forma, buscamos generar un intercambio de conocimientos y experiencias para:

- Aumentar la amplitud lateral de los puestos de trabajo (ser líderes de puesto).

- Potenciar la carrera profesional de los empleados.
- Asegurar el éxito del relevo generacional.
- Asegurar el éxito de la transformación del negocio: optimización de procesos e implementación de nuevas tecnologías.
- Integrar a las nuevas incorporaciones: identificación con el propósito y cultura, y adaptación persona puesto.

Por otro lado, a través del programa **Alborada Team Growth – Transformación de negocio Petcare** buscamos implementar cambios en nuestro modelo comercial para fomentar el crecimiento, la innovación y la optimización de procesos internos, además de explorar nuevas oportunidades.

Este programa –que ya ha tenido resultados como el aumento de la productividad y la competitividad– utiliza la concreción como herramienta para involucrar a los empleados en el diseño e implementación de soluciones, lo que contribuye a crear una visión y propósito común. Los objetivos de Alborada Team Growth son:

- 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.
- Fortalecer la estructura de los departamentos de mercado para alinearlos con los objetivos estratégicos del Grupo. Identificar competencias del equipo para potenciar el desarrollo profesional y detectar áreas a mejorar.

[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.

Igualdad y diversidad

[Ley_ Igualdad] [Ley_ No discriminación] Fomentamos un entorno laboral seguro y saludable aplicando la **igualdad de género**, promoviendo la **diversidad**, la **corresponsabilidad** y la **no discriminación**.

Nuestra principal herramienta para conseguirlo es el **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres** para el periodo 2022-2026, implementado por Dibaq Diproteg, S.A. Aunque su aplicación legal se limita a esta entidad, todas las empresas del Grupo siguen sus directrices.

Este Plan incluye objetivos específicos en 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

- Comunicación y uso del lenguaje inclusivo

[401-3] Por otro lado, toda nuestra plantilla tiene derecho a disfrutar del **permiso parental**. En este ejercicio, cinco hombres y una mujer se han acogido a este derecho (tres hombres y tres mujeres en 2023, y dos hombres en 2022). En cuanto a las personas que han regresado al trabajo tras finalizar su permiso parental durante el periodo objeto de este informe, han sido tres hombres y una mujer²¹ (tres hombres y tres mujeres en 2023). Todos los empleados de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** siguen formando parte de nuestro equipo tras su baja por maternidad o paternidad.

Algo que nos representa es la diversidad de nacionalidades presentes en nuestra plantilla. Esta diversidad cultural enriquece el entorno laboral al integrar diferentes pensamientos, culturas e inquietudes, lo que contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo, el diálogo abierto y la no discriminación.

Prevención del acoso

En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, reconocemos que toda forma de violencia laboral o acoso afecta gravemente la seguridad y la salud de las personas, además de ser absolutamente contraria a los principios y valores de nuestra organización.

[2-23] Con el fin de evitar estas situaciones, se ha implementado un **protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y/o expresión de género**. Este protocolo ha sido aprobado por la Presidencia y el equipo directivo correspondiente, y en el se establecen los siguientes compromisos:

- Mantener un entorno laboral seguro mediante la implementación de medidas organizativas, formativas e informativas destinadas a prevenir la violencia física o psicológica en el trabajo.
- Asignar los recursos necesarios para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales, en especial la violencia laboral.
- Regular el acoso sexual o por razón de sexo, garantizando los derechos fundamentales y la igualdad conforme a la ley.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar los casos, según el protocolo y la ley vigente, asegurando confidencialidad, rapidez y respeto a las personas involucradas.

Este protocolo no solo se aplica a los empleados de Grupo Tejedor Lázaro S.L., Dibaq Diproteg S.A., Derwent Arizona S.L., y Derwent Nutrition and Technology S.L., sino también a cualquier persona vinculada al grupo, incluidos personal subcontratado, proveedores, clientes y solicitantes de empleo.

La divulgación de este protocolo se realiza a través de Bizneo y se publica en nuestra intranet para asegurar que toda la plantilla y partes interesadas tengan acceso a esta información.

[406-1] En 2024 no 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. Tampoco en 2022, ni en 2023.

²¹ En enero del 2025 se reincorporaron otros dos hombres.

De cara a 2025, trabajaremos en la elaboración y firma de nuestro protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Desde el año 2008 contamos con el **distintivo ÓPTIMA de Castilla y León**, un reconocimiento que refleja nuestro firme compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito corporativo. Este sello refuerza nuestras acciones para garantizar un entorno de trabajo equitativo y con igualdad de oportunidades para todos.

Remuneraciones

[405-2] [Ley_ Empleo] [202-1] [2-30] En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** contamos con una política salarial a través de la que buscamos regular las compensaciones económicas de nuestros empleados en función del puesto de trabajo y el aporte de valor al desempeño de la compañía de cada uno de ellos. Esta política **supera en todos los casos los mínimos establecidos legalmente**. En 2024, todos nuestros empleados tenían sueldo superior al establecido por el convenio colectivo y, por lo tanto, por encima del salario mínimo interprofesional.

En las siguientes tablas se muestran las remuneraciones de nuestros empleados por sexo, edad, y categoría profesional, sin incluir datos del Comité de Dirección:

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR SEXO (€)					
2022		2023		2024	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
40.409,87	34.904,27	27.769,23	29.133,57	32.032,64	32.608,64

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL (€)						
	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mandos intermedios	40.963,59	38.322,93	41.419,17	42.898,27	51.318,53	50.633,55
Técnicos y administrativos	23.904,38	25.709,44	29.352,10	29.675,69	32.100,11	32.072,79
Producción	24.270,90	23.541,16	24.961,20	24.622,64	27.270,30	27.813,93

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR EDAD (€)									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	22.121,93	20.868,64	21.495,28	23.192,27	22.791,48	22.991,88	24.950,42	23.887,98	24.950,42
30-50 años	27.718,63	28.578,58	28.083,05	29.425,59	30.983,91	30.204,75	32.210,25	34.016,11	32.210,25
> 50 años	29.098,56	25.705,96	27.402,26	32.016,87	29.555,03	30.785,95	34.950,31	32.384,16	34.950,31

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

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA ALTA DIRECCIÓN ²² (€)						
	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Retribución fija	115.193,24	90.212,82	111.490,25	94.649,19	115.627,51	98.632,05
Retribución variable	5.836,54	2.557,07	16.853,06	13.288,50	17.004,24	15.128,00
Retribuciones en especie	7.379,80	5.384,74	7.379,79	5.302,73	6.583,46	5.381,43 €
Total	128.409,55	98.154,63	135.723,11	113.240,41	139.215,22	119.141,48

Los valores de brecha salarial de los últimos tres años por categoría profesional pueden consultarse en la siguiente tabla:

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL ²³			
[405-2]	2022	2023	2024
Mandos intermedios	6,45%	-3,57%	1,33%
Técnicos y administrativos	-7,55%	-1,10%	0,09%
Producción	3,01%	1,36%	-1,99%
Total	13,62%	-4,91%	-1,80%

Accesibilidad e integración de personas con discapacidad

[Ley_ Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Apostamos por la diversidad dentro de la plantilla, por ello colaboramos con entidades como APADEFIN, con la que contamos para llevar a cabo ciertos trabajos.

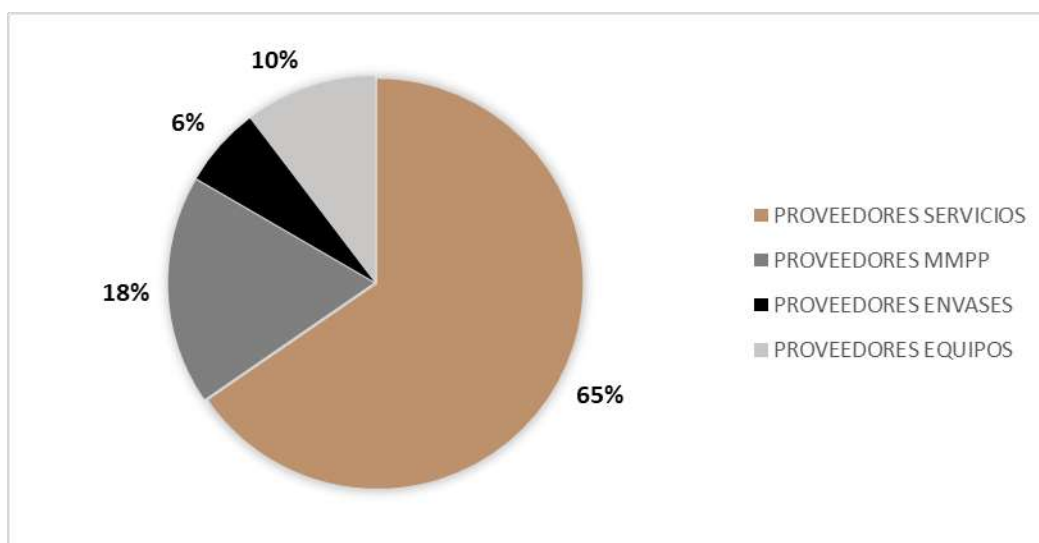
Además, actualmente contamos con una persona con discapacidad en nuestra plantilla (dos en 2023), para la que hemos implementado las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad a su puesto de trabajo. En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** contamos con dos certificados de excepcionalidad por los que estamos exentos de cumplir con la obligación de contratar a un porcentaje de empleados con discapacidad no menor al 2%, marcado por la Ley General de Discapacidad.

²² Incluye las remuneraciones de consejeros. Se ha calculado a partir de los certificados de retención.

²³ 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.

CADENA DE SUMINISTRO Y RELACIÓN CON PROVEEDORES

[2-6] [Ley_ Subcontratación y proveedores] Durante 2024 hemos contado con 939 proveedores (905 en 2023 y 866 en 2022), lo que refleja un crecimiento en nuestras relaciones comerciales. Estos proveedores se distribuyen en distintos segmentos clave, como se detalla a continuación.



Atendiendo a su ubicación geográfica, distinguimos las siguientes categorías:

- **Proveedores nacionales:** tienen su sede social en el mismo país en el que opera la sociedad de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** que los contrata.
- **Proveedores internacionales:** tienen su sede social en un país distinto al que opera la sociedad de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** que los contrata.
- **Proveedores locales:** tienen su sede social en la misma comunidad autónoma donde alguna de nuestras empresas realiza sus actividades.
- **Proveedores de implantación local:** a pesar de no ser originarios de la comunidad autónoma, cuentan con, al menos, una oficina o sucursal en la zona donde operamos, lo que fortalece su presencia local.

El trabajo con proveedores nacionales o internacionales con presencia local tiene como objetivo asegurar el suministro de servicios y productos con flexibilidad y tiempos de respuesta apropiados. Esta estrategia contribuye a la gestión diaria y produce ventajas para ambas partes:

- **Crecimiento de las áreas de implantación:** fomentamos el desarrollo económico en las regiones donde operamos.
- **Colaboración estrecha y control de riesgos:** mantenemos una relación cercana que permite una mejor gestión de riesgos y una mayor adaptabilidad a nuestras necesidades.
- **Creación de valor para las comunidades locales:** al trabajar con proveedores de cercanía, contribuimos al desarrollo y fortalecimiento de las economías locales.

VOLUMEN POR PROVEEDOR SEGÚN UBICACIÓN GEOGRÁFICA						
(Nacionales vs. Internacionales)						
	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Proveedores nacionales	787	90,88%	836	92,38%	865	92,12%
Proveedores internacionales	79	9,12%	69	7,62%	74	7,88%
TOTAL	866	100%	905	100%	939	100%

VOLUMEN POR PROVEEDOR SEGÚN UBICACIÓN GEOGRÁFICA						
(Locales vs. Implantación Local)						
	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Proveedores locales	300	34,64%	309	34,14%	317	33,76%
Proveedores de implantación local	36	4,16%	28	3,09%	23	2,45%
TOTAL	336	38,80%	337	37,24%	340	36,21%

[204-1] En 2024, el 94% de la contratación se realizó a proveedores nacionales de nuestras ubicaciones con operaciones significativas (94% en 2022 y 2023). Del total, un 56%, (62% en 2023 y 61% en 2022) fue a proveedores locales o con implantación local. Esto demuestra nuestro compromiso con el desarrollo económico de las zonas donde operamos. Además, nuestro objetivo es seguir desarrollando planes de fomento de contratación local.

PONCENTAJE DE GASTO EN PROVEEDORES POR SEGMENTOS			
	2022	2023	2024
Proveedores de envases y embalajes	3,99%	4,25%	3,37%
Proveedores de materias primas	85,33%	83,48%	77,27%
Proveedores de repuestos y equipos	0,76%	1,82%	2,68%
Proveedores de servicios	9,92%	10,45%	16,68%
TOTAL	100%	100%	100%
PONCENTAJE DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES POR SEGMENTOS ²⁴			
	2022	2023	2024
Proveedores de envases y embalajes locales	9,92%	13,70%	15,04%
Proveedores de materias primas locales	67,51%	68,34%	66,40%
Proveedores de repuestos y equipos locales	37,82%	26,87%	43,49%
Proveedores de servicios locales	33,08%	37,07%	20,02%

Todos nuestros proveedores deben cumplir con los requisitos establecidos en materia legal, fiscal, ética, de salud, seguridad y medioambiental establecidos en nuestro **Código de Conducta**, que está disponible públicamente en nuestra página web corporativa. Este documento define la relación con cada uno de nuestros proveedores, asegurando que compartimos los mismos valores y compromisos. De cara a próximos ejercicios, tenemos como objetivo elaborar un

²⁴ Los porcentajes reportados se han calculado en base a la facturación total de cada segmento.

Código de Conducta de Proveedores que nos permita profundizar en mayor medida en los requisitos que consideramos que un proveedor debe cumplir para ofertar productos o servicios al **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**.

En cuanto a la contratación de proveedores, contamos con procedimientos de compras alineados con nuestros valores, que nos ayudan a mantener una relación equitativa con nuestros socios comerciales. Estos procedimientos contribuyen a fomentar la transparencia en la contratación, la libre competencia y la identificación de posibles situaciones de riesgo.

El **Procedimiento de Compras** del Grupo, busca establecer las condiciones mediante las cuales controlamos los procesos de compras, de forma que podamos asegurar que todos los materiales adquiridos, que puedan tener un impacto en la calidad del producto y su seguridad alimentaria, cumplan los requisitos establecidos.

En línea con este procedimiento, realizamos una **homologación de proveedores** en la que certificamos tanto al proveedor como al producto. En este proceso validamos y aseguramos que el proveedor cuenta con los recursos, capacidades y actividades necesarias para cumplir con todos los requisitos definidos, que dependen del producto o servicio ofertado. Los criterios para la homologación de proveedores se basan en tres aspectos fundamentales:

1. Marco legal y regulatorio.
2. Políticas y directrices de la empresa
3. 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.

[308-1] [414-1] Además de la homologación, también llevamos a cabo una **evaluación preliminar de control en materia social²⁵ y ambiental**, que se realiza a todos los proveedores, independientemente de su tipología, con los que el Grupo haya empezado a trabajar en el año anterior. Esto implica que, en 2024, hemos realizado la evaluación de todos los proveedores con los que comenzamos a trabajar en 2023. Entre los datos que solicitamos a nuestros proveedores, se encuentran los siguientes:

- Existencia de un Código de Conducta.
- Publicación de una memoria anual de sostenibilidad, informe de RSC o documento similar.
- Certificaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- Disposición de una Política Medioambiental.
- Participación en iniciativas voluntarias de RSC.
- Exigencias de requisitos de RSC y sostenibilidad a sus propios proveedores.

De los 219 proveedores nuevos con los que comenzamos a trabajar en 2024 (171 en 2023), enviamos el cuestionario a todos ellos (73% en 2023). En cuanto a las respuestas, solo un 5,5% respondieron al cuestionario (2,4% en 2023). De cara a próximos ejercicios, nos planteamos

²⁵ Aunque no contamos con controles específicos relacionados con la igualdad de género en las evaluaciones preliminares a proveedores, se revisa en el marco de los aspectos en materia social. De cara a futuros ejercicios, nos plantearemos incluirlo de forma específica

mejorar esta evaluación para así poder contar con información de todos los proveedores con los que trabajamos.

De manera complementaria, realizamos una **evaluación de riesgo** a todos los proveedores activos que forman parte de nuestra unidad de compras de **materias primas y envases y embalajes**. Esta evaluación nos permite conocer en profundidad nuestra cadena de suministro, establecer requisitos específicos para cada tipo de proveedor, implementar medidas de mitigación, y monitorizar su desempeño a lo largo del tiempo. Cuando es necesario, también solicitamos auditorías externas para detectar posibles áreas de mejora.

En el caso de los proveedores de materias primas, realizamos una evaluación de fraude alimentario, que nos permite valorar el riesgo de cada uno de ellos. Esta valoración influye en el plan de control que aplicamos a las materias primas suministradas, y sobre las cuales abrimos, si es necesario, no conformidades. El desempeño de cada proveedor se mide a través del número de entradas

[308-2] [414-2] Aunque actualmente no realizamos evaluaciones específicas sobre el impacto ambiental, social y de igualdad de género en nuestros proveedores más allá de lo mencionado, estamos trabajando para incorporar estas consideraciones en años futuros.

[407-1] A fecha de cierre de este informe, no hemos identificado casos en los que los derechos de los trabajadores, en particular su libertad de asociación y negociación colectiva, estén en riesgo o hayan sido vulnerados dentro de nuestras operaciones o las de nuestros proveedores.

CLIENTES Y CONSUMIDORES

[Ley_ Consumidores] En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** nos esforzamos por mejorar y adaptar nuestros productos y servicios a las necesidades específicas de nuestros clientes.

[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 el Real Decreto 1055/2022, de envases y residuos de envases, ya que el 100% de nuestros productos entran en el ámbito de aplicación de esa Ley.

[417-2] En los tres últimos años no ha habido ningún caso de incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos y servicios. Respecto a códigos voluntarios, el número no conformidades identificadas durante las auditorías pertinentes se muestra en la siguiente tabla:

NO CONFORMIDADES EN CÓDIGOS VOLUNTARIOS			
	2022	2023	2024
BAP	6	3	5
Global G.A.P.	4	6	9
IFS	12	15	9

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

[418-1] Respetamos la privacidad de nuestros clientes y contamos con un plan de actuación específico, basado en una **Política de Privacidad** revisada y actualizada conforme a la legislación vigente. En los últimos tres años (2021-2023), no hemos recibido reclamaciones por violaciones de la privacidad de los clientes.

[416-1] [416-2] En cuanto a la seguridad de los productos, en los centros de producción tenemos implantados sistemas de análisis de peligros y puntos de control crítico (APPCC), obligatorias en base al Reglamento CE 183/05, por el que se fijan requisitos en materia de higiene de los piensos. Esos APPCC nos permiten identificar los riesgos relacionados con la higiene que pueden afectar a los piensos en cada una de las fases de la cadena de valor. En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, estos análisis son verificados mediante dos vías: las inspecciones de la Administración y a través de las auditorías realizadas para la obtención y renovación de certificaciones como IFS, en las plantas de PetCare, y Global GAP y BAP, en acuicultura.

Todos nuestros productos son evaluados bajo estrictos criterios de salud y seguridad. En los tres últimos ejercicios, no se han registrado casos de incumplimiento de las normativas relacionadas con los impactos en salud y seguridad de nuestros productos y servicios. Los casos de no conformidad en los códigos voluntarios de IFS, Global GAP y BAP ya han sido mencionados anteriormente.

Para asegurar una **gestión adecuada de las reclamaciones**, contamos con procesos específicos en cada área. Las reclamaciones relacionadas con Petcare se gestionan a través del sistema CRM Sales Force y otras reclamaciones se gestionan a través de nuestro canal de denuncias o del sistema BC, dependiendo del área involucrada, para garantizar que cada departamento correspondiente investigue y resuelva los problemas de manera oportuna.

En 2024 hemos recibido un total de 260 reclamaciones (178 en 2023). De estas, la mayor parte están relacionadas con la calidad del producto y, en porcentajes residuales, por daños en las bolsas o en los palets, por entregas atrasadas o incompletas, y por asistencia técnica.

Una vez recibidas las reclamaciones se investigan y analizan las causas de cada una de ellas. En caso de que la causa sea imputable al Grupo y haya posibilidad de corrección, ponemos en marcha planes de acción para reducir el riesgo de recurrencia de cara a futuro.

El aumento de reclamaciones respecto al año anterior se debe principalmente a un aumento de problemas en el servicio debido a roturas en la parte de entrega a cliente. Para solventar estas incidencias, se han puesto en marcha medidas correctoras enfocadas en la gestión de los proveedores de entrega de última milla.

En relación con posibles reclamaciones derivadas de errores o incumplimientos normativos relacionados con el etiquetado, gestionamos y ponemos en marcha medidas para prevenir y remediar estas situaciones. A lo largo de 2024, hemos modificado información de los envases derivada de errores, actualizaciones legales, cambios de diseño o modificaciones en la fórmula de los alimentos. En ningún caso las reclamaciones recibidas han derivado en denuncias por publicidad engañosa u otro motivo relacionado con el etiquetado de productos.

Del total de reclamaciones interpuestas en el 2024, el 100% han sido investigadas, contrastadas y resueltas (100% en 2023).

SOCIEDAD

Contribución con la sociedad

[Ley_ Compromiso con el desarrollo local] Nuestro arraigo con el territorio en el que nos ubicamos forma parte de nuestra identidad. En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** creemos que en la importancia que las empresas tienen en el desarrollo económico responsable, en el fomento del valor del entorno rural y en la capacidad transformadora para dinamizar las comunidades locales.

Para ello, colaboramos con numerosas asociaciones y entidades. Dependiendo del tipo de actividades y ayuda que ofrecen, segmentamos nuestra vinculación a ellas en los siguientes grupos:



Humanidad

Nuestro objetivo es promover el desarrollo social y cultural de nuestro entorno, trabajando continuamente para mejorar las condiciones de vida de las personas, los colectivos, las comunidades y las minorías.

En materia de **integración social**, colaboramos en acciones y programas sociales enfocados en la educación, el emprendimiento y el desarrollo de conocimiento de personas en riesgo de exclusión. En este sentido, colaboramos con instituciones que comparten nuestros mismos valores, como las Hermanitas de los Pobres, Amara en Cantabria, Fundación Mozambique Sur o la Asociación Neratov (en República Checa).

Colaboramos también con varias instituciones que trabajan para mejorar la vida de personas con problemas de **salud**. Desde hace años somos socios de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), donamos periódicamente a Cruz Roja, el Hospital de Pediatría de Segovia, la Fundación AMARA de Cantabria y a la Fundación COE para la canalización de ayudas a Ucrania.

En cuanto a la formación, uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades, apostamos por la **formación y el talento**. Por esta razón participamos en talleres, cursos y programas de formación para colaboradores, distribuidores y diversos grupos sociales. A través de estas acciones buscamos proveer conocimientos sobre nuestro sector, fomentar valores sostenibles e impulsar lazos entre los participantes.

[Ley_ Entorno empresarial] [2-28] Además de estos cursos, también impartimos cursos y talleres en colaboración con algunas de las asociaciones empresariales de las que formamos parte, como CEOE-CEPYME Cantabria, Asociación de Empresarias de Cantabria, Cámaras de Comercio de Cantabria y Segovia, FES, Asociación Cántabra de la Empresa Familiar, Empresa Familiar de Castilla y León, e INBONIS RATING. También colaboramos con instituciones educativas de prestigio como IE Business School, Universidad de Cantabria, Universidad de Alicante o Universidad de Valladolid.

En el ámbito de la **educación**, estamos especialmente interesados en los jóvenes. Por esta razón, trabajamos con universidades en la firma de acuerdos de colaboración, mediante los que buscamos mejorar las oportunidades, la formación y las perspectivas de futuro de nuestros jóvenes.

La **cultura** es fundamental para la educación y el desarrollo social. Por ello, apostamos por mejorar la red cultural del entorno en el que trabajamos, cooperando con instituciones como el Museo de Arte Contemporáneo Esteban Vicente (Segovia) o el Centro Botín (Santander).

Otro de los retos que abordamos es la ayuda a los niños huérfanos de Mozambique, país que, aun rico en recursos sigue siendo uno de los países más pobres de África. Desde **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, ayudamos a esta causa a través del **#RetoGaiato**. A través de esta web se pueden presentar retos deportivos con el objetivo de ayudar a la Fundación Mozambique Sur en la lucha contra la pobreza, el hambre y la desnutrición de niños huérfanos (gaiatos).

A Nuestro Lado

De la misma forma que velamos por el bienestar de nuestros empleados y nuestro entorno, nos gusta apostar también por el de nuestros proveedores, colaboradores y clientes, a los que también consideramos parte de nuestra familia.

Trabajamos día a día para establecer relaciones duraderas con estos grupos basadas en la confianza mutua y la aportación de valor.

[Ley_ Entorno empresarial] [2-28] Colaboramos, desde nuestros inicios, con instituciones con las que compartimos intereses comunes, favoreciendo así al crecimiento del tejido empresarial, social y ambiental que nos rodea. Algunas de estas instituciones son:



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

Un Nuevo Hogar

Con el objetivo de dar apoyo a animales, principalmente perros y gatos, que han sido víctimas de abandono o maltrato. Para ello, colaboramos con diversas instituciones que contribuyen al cuidado y a la gestión responsable de adopciones para los animales en situación vulnerable, con el objetivo de mejorar su bienestar, cuidado y felicidad. Entre las organizaciones con las que trabajamos destacan las siguientes:



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 2024 hemos donado 26.124€ (37.273€ en 2023). Además, hemos apoyado con otros 2.460€ en donaciones en especie, en forma de alimentación animal y productos logísticos, entre otros.

Comunidades locales

[Ley_ Compromiso con el desarrollo local] Además de todo el trabajo que realizamos con asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, también contribuimos al desarrollo de

poblaciones en las que operamos, especialmente en Fuentepelayo (Segovia) donde se encuentran tres de nuestras fábricas. Para ello, fomentamos la comunicación fluida y continua con la sociedad, y participamos en diferentes acciones, eventos y charlas, entre los que destacan:

- Festival Solidario de Fuentepelayo, para ayudar a Mozambique
- Feria del Ángel
- Carrozas de Fuentepelayo
- Visita al CEIP San Agustín de Cuéllar, a través del programa Empresa Familiar
- Desarrollo de la planta solar fotovoltaica de Fuentepelayo

[203-2] Adicionalmente a lo mencionado, nuestra actividad tiene un impacto positivo en el entorno local, a través de la creación de alrededor de 300 empleos indirectos en la región. Esto, sumado a las contrataciones directas realizadas en la zona contribuye al desarrollo de la región, especialmente relevante por encontrarse en el rural. Este esfuerzo ayuda a fijar población en áreas afectadas por la despoblación, contribuyendo así a la revitalización de la "España vaciada".

[202-2] El 100% de nuestro equipo directivo, incluyendo los miembros de la Presidencia y el Comité de Dirección, ha sido contratado a nivel local²⁶. Esto garantiza que nuestras decisiones estratégicas se tomen con un profundo conocimiento del contexto nacional y regional.

[413-2] A lo largo de nuestras operaciones, nos aseguramos de minimizar cualquier impacto negativo en las comunidades locales. Nuestros centros de fabricación están ubicados estratégicamente lejos de núcleos de población, lo que garantiza que no existan afectaciones significativas en las áreas cercanas. Continuamos comprometidos con la mejora constante del entorno social y económico en las zonas donde operamos.

²⁶ 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.

Sobre esta memoria

[2-3] La Memoria de Sostenibilidad de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** es un informe anual que detalla nuestro desempeño económico, ambiental y social, y refuerza nuestro compromiso con la transparencia hacia los grupos de interés. Este reporte cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

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

- Dibaq Diproteg, S.A.
- Derwent Arizona, S.L.
- Derwent Nutrition&Technology Int., S.L.
- Derwent Project, S.L.
- Grupo Tejedor Lázaro, S.L.
- Eagle Heat, S.L.
- Proy. Españoles para seguridad alimentaria, S.L.
- Pénjamo Proin, S.L.
- Dibaqteyla Corporación. S.L.
- South Pacific Ocean, S.L.

No se incluye información sobre las empresas del Grupo checo Dibaq AS ni del Grupo Vasa, ya que se trata de participaciones financieras y no están gestionadas directamente por el equipo directivo de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**. Por lo tanto, la información presentada en esta Memoria se refiere únicamente a las operaciones en España.

Actualmente, no estamos obligados a 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.

En la elaboración de esta Memoria, se han seguido los principios de participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad, garantizando que la información presentada cumple con los criterios de equilibrio, precisión, comparabilidad, claridad y fiabilidad.

[2-5] La información que muestra la presente memoria ha sido sometida a un proceso de verificación a través de la entidad certificadora independiente AENOR.

[2-4] No se han realizado reexpresiones de datos de informes anteriores, salvo las mencionadas en secciones previas, ni se han producido cambios significativos en los temas materiales o en la cobertura de los asuntos 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 rsc@grupotejedorlazarro.com.

Índice de contenidos GRI

GRI 2: CONTENIDOS GENERALES (2021)		
Código	Tema	Página
2-1	Detalles organizacionales	9
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	69
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	69 y 71
2-4	Actualización de la información	69
2-5	Verificación externa	69
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	69 y 70
2-7	Empleados	36
2-9	Estructura de gobernanza y composición	12 y 81
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	12
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	12 y 13
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4
2-23	Compromisos y políticas	13 y 56
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	13 y 47
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	13
2-28	Afiliación a asociaciones	66
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	10
2-30	Convenios de negociación colectiva	50

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

DESEMPEÑO ECONÓMICO		
Código	Tema	Página
GRI 201: Desempeño económico (2016)		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	15
201-4	Asistencia financiera recibida por el gobierno	15
GRI 202: Presencia en el mercado laboral (2016)		
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	57
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	68
GRI 203: Impactos económicos indirectos (2016)		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	68
GRI 204: Prácticas de adquisición (2016)		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	60
GRI 205: Lucha contra la corrupción (2016)		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	14
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	14
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	15
GRI 206: Competencia desleal (2016)		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	15
GRI 207: Fiscalidad (2019)		
207-1	Enfoque fiscal	16
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	16

DESEMPEÑO AMBIENTAL		
Código	Tema	Página
GRI 301: Materias primas y auxiliares (2016)		
301-2	Insumos reciclados	28
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	25
GRI 302: Energía (2016)		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	30
302-3	Intensidad energética	31
302-4	Reducción del consumo energético	30
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	31
GRI 303: Agua y efluentes (2018)		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	26
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	26
303-3	Extracción de agua	26
303-4	Vertido de agua	26
303-5	Consumo de agua	26
GRI 305: Emisiones (2016)		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	32
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	32
305-5	Reducción de las emisiones GEI	32
305-7	Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x) y otras emisiones significativas al aire	32
GRI 306: Residuos (2020)		
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	21
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	21
306-3	Residuos generados	22

306-4	Residuos no destinados a eliminación	25
306-5	Residuos destinados a eliminación	25
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores (2016)		
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	61
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	62

DESEMPEÑO SOCIAL		
Código	Tema	Página
GRI 401: Empleo (2016)		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	41
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	40
401-3	Permiso parental	56
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa (2016)		
402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	50
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo (2018)		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	45
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	46
403-3	Servicios de salud en el trabajo	45
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	46
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	47
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	48
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	45

403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	45
403-9	Lesiones por accidentes laboral	48
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	48
GRI 404: Formación y desarrollo (2016)		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	51
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	54
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	55
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	81
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	57
GRI 406: No discriminación (2016)		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	56
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	62
GRI 408: Trabajo infantil (2016)		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	13
GRI 409: Trabajo forzoso (2016)		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	13
GRI 411: Derechos de la población indígena (2016)		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	14
GRI 413: Comunidades locales (2016)		
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales	68
GRI 414: Evaluación social de proveedores (2016)		

414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	61
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	62
GRI 415: Política pública (2016)		
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	15
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	63
416-2	Casos de incumplimiento relativos a impactos en la salud o seguridad de las categorías de productos o servicios	63
GRI 417: Marketing y etiquetado (2016)		
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	63
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	63
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	63
GRI 418: Privacidad del cliente (2016)		
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	63

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 y 66	2-28
Organización y estructura	Estructura organizativa Sobre esta memoria	12, 40, 69 y 81	2-2 2-9
Mercados	Qué hacemos Dónde estamos	7 y 9	2-6
Objetivos y estrategias	Toda la Memoria	A lo largo de la memoria	--
Tendencias	Qué hacemos	9	--
Políticas	Toda la Memoria	A lo largo de la memoria	3-3
Resultados			2-23
Indicadores clave			3-3
Riesgos relacionados	Estructura organizativa Fiscalidad	12 y 16	3-3
Cuestiones ambientales			
Efectos actuales y previsibles	Medio ambiente	20	3-3
Certificación ambiental	Qué hacemos Gestión de residuos	21	--
Principio de precaución	Medio ambiente	20	--
Riesgos ambientales	Medio ambiente	20	--
Ruido	Medio ambiente	20	--
Contaminación lumínica	Medio ambiente	21	--
Economía circular y gestión de residuos	Materias primas Gestión de residuos	21	306-1, 306-2, 306-3, 306-4 y 306-5
Consumo de agua	Gestión del agua	25	303-1, 303-3 y 303-5
Consumo de materias primas	Materias primas	27	301-2 y 301-3
Consumo de energía	Gestión de la energía	30	302-1, 302-3, 302-4 y 302-5
Cambio climático	Lucha contra el cambio climático	31	305-1, 305-2, 305-6 y 305-7
Protección de la biodiversidad	Medio ambiente	33	--
Cuestiones sociales y relativas al personal			

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Empleo	Estabilidad en el empleo Datos sobre remuneraciones	34, 57 y 81	2-7, 401-1, 405-1 y 405-2
Organización del trabajo	Estabilidad en el empleo Seguridad y salud en el trabajo	40 y 45	--
Salud y seguridad	Seguridad y salud en el trabajo	45 y 48	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 Estabilidad en el empleo Seguridad y salud en el trabajo	45, 49 y 50	2-30
Formación	Formación y talento	50	404-1 y 404-2
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Estabilidad en el empleo	58	--
Igualdad	Diversidad e igualdad de oportunidades	55	2-23, 401-3, 405-2 y 406-1
Respeto a los derechos humanos			
Derechos humanos	Respeto a los Derechos Humanos	13	--
Libertad de asociación y negociación colectiva	Estabilidad en el empleo	50	2-30
No discriminación	Diversidad e igualdad de oportunidades	55	2-23 y 406-1
Trabajo forzoso	Respeto a los Derechos Humanos	13	409-1
Trabajo infantil			408-1
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	14	2-23, 2-26, 205-1, 205-2 y 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		14	2-23 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Sociedad	67	--
Sociedad			
Compromiso con el desarrollo local	Sociedad Comunidades locales	67	203-2 413-2

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro	59	2-6, 308-1, 308-2, 414-1 y 414-2
Consumidores	Clientes	63	416-1, 416-2 y 418-1
Información fiscal	Fiscalidad	15	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				
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: 5 hombres y 2 mujeres. 6 ejecutivos + 1				
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
MIGUEL ÁNGEL TEJEDOR LÁZARO	50>	-	NO	HOMBRE

CONSEJO ASESOR: Conformado por: 5 hombres y 3 mujeres ²⁷ . 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

²⁷ Además, forman parte del Consejo Asesor dos Consejeros independientes.

COMITÉ CORPORATIVO MARKETING: Conformado por: 1 hombre y 3 mujeres ²⁸ . 3 ejecutivos + 1				
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

COMITÉ CORPORATIVO I+D+i: Conformado por: 3 hombres y 2 mujeres ²⁹ .				
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

COMITÉ CALIDAD Y OPERACIONES: Conformado por: 8 hombres y 3 mujeres.				
ACUICULTURA				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
JOSÉ CARLOS LOBO ÁLVAREZ	50>	1990-07-22	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
JORGE GARCÍA COBOS	ENTRE 30 Y 50	2016-04-04	NO	HOMBRE
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

²⁸ Además, el Comité Corporativo de Marketing cuenta con tres miembros más de la República Checa.

²⁹ Además, el Comité Corporativo de I+D+i cuenta con cuatro miembros más de la República Checa.

COMITÉ DE COMPROMISO Y PASIÓN: Conformado por: 2 hombres y 3 mujeres.				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
DAVID GARCÍA RICOTE	50>	1999-07-12	NO	HOMBRE
SARA MARÍA DEL REY GUEVARA	ENTRE 30 Y 50	2016-07-11	NO	MUJER
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE

COMITÉ DE EMPRESA: Conformado por: 7 hombres y 6 mujeres.				
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
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1994-11-21	SÍ	MUJER
NOEMÍ MUÑOZ GONZÁLEZ	50>	2019-02-13	SÍ	MUJER
MARÍA ÁNGELES CÁRDABA HERRANZ	50>	1994-09-26	NO	MUJER
GARDENIA TEJEDOR SANTOS	ENTRE 30 Y 50	1994-10-10	NO	MUJER
MARÍA CARMEN ARRANZ GÓMEZ	ENTRE 30 Y 50	2020-05-25	NO	MUJER
ÓSCAR GÓMEZ OLMOS	ENTRE 30 Y 50	1999-11-16	NO	HOMBRE
LUIS NAVARES TEJEDOR	ENTRE 30 Y 50	1995-02-04	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS ANTORANZ GARCÍA	50>	2016-02-22	NO	HOMBRE
JOSÉ EMILIO GARCÍA CRIADO	50>	2000-01-10	NO	HOMBRE
MARCELINO BLANCO MACÍAS	ENTRE 30 Y 50	1978-06-01	NO	HOMBRE

COMITÉ DIVERSIDAD Y CONCILIACIÓN: Conformado por: 3 hombres y 5 mujeres.				
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
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
NOEMÍ MUÑOZ GONZÁLEZ	50>	2019-02-13	SÍ	MUJER
GARDENIA TEJEDOR SANTOS	ENTRE 30 Y 50	1994-10-10	NO	MUJER
MARÍA CARMEN ARRANZ GÓMEZ	ENTRE 30 Y 50	2020-05-25	NO	MUJER

MARCELINO BLANCO MACÍAS	ENTRE 30 Y 50	1978-06-01	NO	HOMBRE
-------------------------	---------------	------------	----	--------

COMITÉ DE SSL				
Conformado por: 9 hombres y 4 mujeres.				
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
MONICA TEJEDOR GARCIA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SI	MUJER
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
NOEMÍ MUÑOZ GONZÁLEZ	50>	2019-02-13	SÍ	MUJER
ÓSCAR GÓMEZ OLMOS	ENTRE 30 Y 50	1999-11-16	NO	HOMBRE
LUIS NAVARES TEJEDOR	ENTRE 30 Y 50	1995-02-04	NO	HOMBRE
SIMEÓN SERRANO HERRERO	50>	1987-05-14	NO	HOMBRE
CARLOS ENRIQUE MATEO	50>	1990-03-23	NO	HOMBRE
FRANCISCO JOSÉ OTERO MUÑOZ	50>	1995-12-18	NO	HOMBRE
JOSÉ CARLOS LOBO ÁLVAREZ	50>	1990-07-22	NO	HOMBRE
IVÁN FRUTOS MATEO	ENTRE 30 Y 50	2007-04-02	NO	HOMBRE
EVA MARTÍN DE FRUTOS	ENTRE 30 Y 50	2001-01-08	NO	MUJER

COMITÉ DE SISTEMAS				
Conformado por: 4 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
MONICA TEJEDOR GARCIA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SI	MUJER
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	50>	2003-05-22	SÍ	HOMBRE
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER

COMITÉ DE COMPLIANCE				
Conformado por: 10 hombres y 6 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
NOEMÍ MUÑOZ GONZÁLEZ	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
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
SIMEÓN SERRANO HERRERO	50>	1987-05-14	NO	HOMBRE

COMITÉ TRADING: Conformado por: 2 hombre y 6 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
JONATHAN ARTEAGA MOLINA	ENTRE 30 Y 50	2024-07-22	NO	HOMBRE
BLANCA PIQUERO BARTOLOME	ENTRE 30 Y 50	2015-05-26	NO	MUJER
LIDIA HERRERO PÉREZ	ENTRE 30 Y 50	2016-02-18	NO	MUJER

