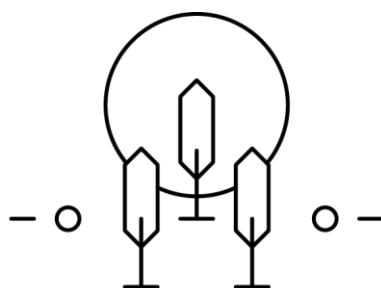


MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

2023



GRUPO

Tejedor Lázaro

DESDE 1951

ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE	3
QUIÉNES SOMOS	4
VALORES, ESTILO Y PROPÓSITO	5
QUÉ HACEMOS	7
DÓNDE ESTAMOS	9
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	12
COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	15
COMPROMISO Y PASIÓN ®	17
NUESTRA ESENCIA	17
Estabilidad en el empleo	18
Formación y talento	25
Diversidad e igualdad de oportunidades	29
Seguridad y salud en el trabajo	31
Respeto a los Derechos Humanos	34
SOCIEDAD	36
Comunidades locales	39
Lucha contra la corrupción y el soborno	39
CADENA DE SUMINISTRO	41
MEDIO AMBIENTE	45
Materias primas	47
Gestión de la energía	49
Gestión del agua	51
Gestión de residuos	53
Lucha contra el cambio climático	58
CLIENTES	59
SOBRE ESTA MEMORIA	61
CONTACTO	62
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	63
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”	70
ANEXO I. COMPOSICIÓN DE LOS PRINCIPALES ÓRGANOS DE GOBIERNO	74
ANEXO II. DATOS ADICIONALES DE PLANTILLA	80

CARTA DEL PRESIDENTE

[2-22]

Queridos Colaboradores,

Es un placer para todo mi Equipo y para mi poder compartir con todos vosotros nuestra III Memoria de Sostenibilidad, la cual, no sería posible sin vuestro apoyo y cariño.

Esta práctica que venimos haciendo pública desde 2021 cuando hicimos nuestra I Memoria, no es algo que el Grupo no tenga interiorizado desde sus inicios.

Grupo Tejedor Lazaro (GTL) se remonta al 1951, cuando nuestros fundadores lo crearon y dieron vida, en ese momento, ellos ya estaban comprometidos con la sostenibilidad.

Jose L. Tejedor y Ana Lázaro, mis padres, dos maestros de escuela ya eran partidarios de aportar a la sociedad poniendo su granito de arena. Su primera acción la enseñanza, pero no me refiero en este sentido a la que hacían ellos en las escuelas, sino a la de dar clases particulares a niños, de familias muy humildes, pero con ganas de crecer y aportar en el futuro a nuestra sociedad. Los padres de estos niños muy agradecidos les dieron una gallina, y otra, y otra... y con las gallinas y los huevos, fueron creciendo y fue el inicio de lo que hoy es el GTL. Como iban a pensar ellos que algo que hicieron por vocación los podría llevar a algo así.

Muy alineados con lo que hoy es Grupo Tejedor Lázaro, nuestra mayor preocupación desde los inicios, es cultivar nuestros valores, preocuparnos por la formación y bienestar de nuestras personas y cuidar las relaciones con todos nuestros colaboradores, en definitiva, hacer crecer al Grupo y a las personas que de una manera u otra colaboran con él. Somos conscientes de los retos y metas que tenemos y que juntos estamos dispuestos a llevar a cabo, de manera sostenible y con un único fin, el de conseguir nuestro Propósito: "Sentimos que lo autentico inspira Nuestra Vida y nos emociona compartir este Legado con el mundo".

¡¡¡Espero y deseo sigamos juntos en este camino, donde cada uno pongamos nuestra mejor versión unido a una pequeña dosis de amor, con esto, el resultado será infinito y seguiremos manteniendo este gran Legado, con el fin de que las personas que nos sucedan puedan seguir disfrutando de él!!!

Gracias por vuestro cariño y complicidad,

Carlos Tejedor Lázaro

Presidente Ejecutivo

Grupo Tejedor Lázaro



QUIÉNES SOMOS

[2-1] [2-6] El **Grupo Tejedor Lázaro** es un grupo familiar que pertenece prácticamente 100% a la Familia Tejedor. La matriz y cabecera del Grupo es la compañía Grupo Tejedor Lázaro, S.L. (en adelante, **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**), que actúa de holding del resto de compañías del Grupo, siendo la forma jurídica de todas ellas la de Sociedad Limitada, salvo Dibaq Diproteg, S.A.

Nuestra actividad se centra en el diseño, la fabricación y la comercialización de alimentos para mascotas, y peces y crustáceos de acuicultura; diseño de fábricas de alimentación y granjas marinas; compra y venta de materias primas de primera calidad; así como servicios técnicos de consultoría, asesoría e ictiopatología.

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

PRINCIPALES CIFRAS			
	2021	2022	2023
Personas	154	160	171
Toneladas vendidas	48.031	42.728	40.349
Toneladas trading ¹	45.000	38.735	36.923
EBITDA (Millones de euros)	2,8	4,5	5,9
BAT (Millones de euros)	1,4	3,8	5,8
Cash flow (Millones de euros)	4	6,0	7,7
Importe neto, cifra de negocio (Millones de euros)	81,7	111,7	113,9
Patrimonio neto (Millones de euros)	9,2	11,1	12,6
Deuda neta con entidades financieras (Millones de euros)	8,5	10,2	16,8

¹ Venta de materia prima.

VALORES, ESTILO Y PROPÓSITO

Para lograr nuestro objetivo de convertirnos en un referente mundial en el campo de la nutrición, salud y bienestar para animales de compañía y acuicultura, nos basamos en unos **valores y creencias** fuertemente compartidos por todo nuestro equipo humano, que son:

- **Origen:** valoramos la innovación, el desarrollo tecnológico y el progreso, siempre manteniendo presentes nuestros orígenes y a nuestros fundadores, José Luis Tejedor y Anastasia Lázaros. Su pasión, determinación y espíritu emprendedor nos han inspirado durante más de 70 años. Su legado familiar nos motiva a seguir aprendiendo y avanzando con una clara visión hacia el futuro.
- **Familia:** en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, la convivencia de la segunda y tercera generación familiar ha permitido alcanzar importantes hitos en la industria, el sector científico y en nuestra expansión internacional. Todo esto ha sido posible gracias al talento y dedicación de nuestro valioso equipo. Nos consideramos una gran familia, donde todos trabajamos de la mano para ofrecer lo mejor a nuestros clientes, con responsabilidad, compromiso y respeto mutuo. Nuestro equipo es nuestra mayor fortaleza, por lo que nos esforzamos en cuidar de nuestras personas, promoviendo la diversidad, la igualdad de oportunidades y el equilibrio entre la vida personal y laboral, garantizando además su seguridad y fomentando su desarrollo personal y profesional.
- **Esfuerzo:** trabajamos por ser los mejores en lo que hacemos, poniendo toda nuestra energía y capacidades al servicio de las necesidades cambiantes de nuestros clientes. Nuestro esfuerzo está orientado a ellos, siempre buscando superar sus expectativas.
- **Buen humor:** abordamos cada tarea con pasión, entusiasmo y afecto. Creemos en la importancia de trabajar en un ambiente que fomente el buen humor y la cohesión. Promovemos el trabajo en equipo y el optimismo, superando cualquier obstáculo para lograr lo mejor para nuestros clientes, nuestra comunidad y nuestro entorno. Para nosotros, un principio clave es disfrutar y ser felices con cada proyecto que llevamos a cabo.
- **Sostenibilidad:** sabemos que el crecimiento y la permanencia en el tiempo solo son posibles trabajando de manera responsable y sostenible. Cuidar nuestro entorno es prioritario, y estamos comprometidos con nuestra comunidad y con prácticas que respetan el medio ambiente. Colaboramos con proveedores y aliados locales que comparten nuestros valores, apoyando iniciativas que favorecen el desarrollo social, cultural y económico de nuestro entorno.

Son los pilares sobre los que nació el proyecto empresarial y que constituyen nuestra esencia en el día a día, junto con nuestro **propósito**:

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



Nuestro estilo

Nuestro estilo refleja la experiencia que hemos acumulado a lo largo de los años, la pasión que impulsa a nuestro equipo y la calidad que garantizan nuestros productos. Nos enorgullece decir que nuestra marca se define por cinco pilares fundamentales: **Confianza, Transparencia, Coherencia, Honestidad y Seguridad.**

Creemos firmemente en el bienestar de todos nuestros grupos de interés, incluyendo accionistas, compañeros, clientes, proveedores, competidores y el entorno socioambiental, a quienes también consideramos parte de nuestra gran familia. Por ello, basamos nuestras relaciones en los principios de las 4Hs: **Humanidad, Humildad, Honestidad y Humor.**

[2-23] Nuestros compromisos

Nuestra actividad se centra en unos compromisos y códigos éticos que tenemos presentes cada día:

Como parte de nuestro **compromiso con las personas**, nos esforzamos para garantizar su salud y bienestar, su felicidad, el desarrollo de su talento, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la conciliación. Muestras de ello son nuestra Guía de Conciliación, el Plan de Desarrollo Individual, el Protocolo de Actuación frente al Acoso o el Plan de Igualdad.

Nuestro **compromiso con el medio ambiente** está formalizado dentro de nuestro Código de Conducta, por el que nos hemos comprometido a respetarnos los unos a los otros y crecer de forma responsable y sostenible, sin olvidarnos de nuestro entorno y de las personas que lo forman. Además, manifestamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y nos implicamos en realizar una política de responsabilidad social empresarial acorde con los objetivos precisados en la Agenda 2030.

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

También mantenemos un **compromiso con la transparencia**, pues para **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** todos y cada uno de nuestros grupos de interés son importantes. Por ello, hemos desarrollado diversos cauces y herramientas de comunicación y participación con todos ellos. Asimismo, adoptamos prácticas de comunicación responsable, aplicando las “4Hs”.

En cuanto a nuestro **compromiso con el crecimiento y el I+D+i**, con nuestro esfuerzo y trabajo, intentamos superarnos día a día y estar a la vanguardia de la innovación, investigación y tecnología. Esto, nos permite tener una gran adaptabilidad a las necesidades de nuestros clientes y las nuestras propias.

Nuestros principios de conducta

Nos comprometemos de forma real y diaria con la Ley, la ética y nuestros valores en todas nuestras esferas de actuación. Aseguramos que nuestra actividad se desarrolla conforme a nuestros valores corporativos, garantizando así un funcionamiento responsable de todas las empresas del Grupo. Por ello, todas las personas que forman parte del Grupo deben actuar conforme a las disposiciones que conforman nuestro **Código de Conducta**.

[2-27] En 2023 no ha habido ningún caso de incumplimiento significativo de la legislación y las normativas aplicables, por lo que no hemos recibido multas asociadas.

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

QUÉ HACEMOS

[Ley_Mercados] [Ley_Entorno empresarial] [2-6] Entre nuestras actividades destacan la fabricación y comercialización a nivel nacional e internacional de alimentos para mascotas y acuicultura, el diseño y la elaboración de proyectos de ingeniería para granjas de peces de crianza y fábricas de alimentación animal, hasta el suministro de materias primas de primera calidad. Nuestros conocimientos y nuestra apuesta por la investigación nos han permitido posicionarnos como referentes nacionales e internacionales en el sector, convirtiéndonos en uno de los grupos más innovadores en Europa y a nivel internacional.

Trabajamos, casi en exclusiva, para el **sector acuícola** de producción de peces y crustáceos, incluyendo, desde grandes empresas con producciones intensivas en todas las fases (hatchery, preengorde, engorde y reproducción), hasta compañías más reducidas o especializadas, pasando por centros de investigación a los que ofrecemos nuestros servicios de consultoría y apoyo. También trabajamos con el **sector de animales de compañía**, cuyos clientes son distribuidores, criadores, tiendas especializadas, clínicas veterinarias y cliente final.

Por otro lado, contamos con fabricantes de alimentación que adquieren nuestros productos como materia prima para finalizar sus producciones con calidad y excelencia.

GRUPO TEJEDOR LÁZARO está formado por unidades de negocio que pertenecen a dos grupos: Derwent Group y Dibaq Group. Derwent Group pone a disposición de sus clientes un gran equipo de profesionales especializados y una amplia gama de servicios como: diseño y elaboración de proyectos de ingeniería de granjas marinas y fábricas de alimentación animal, servicios de trading de materias primas y fabricación e internacionalización de productos de nutrición animal. Aportando nuestra tecnología y know-how a cualquier proyecto, ofrecemos un servicio 360º, además de una atención y productos personalizados.

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:** especialistas en 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).

Dibaq Group busca elaborar alimentos que hagan felices a los animales y la continua investigación para mejorar sus dietas según sus necesidades. El 99% de las fabricaciones y ventas se producen bajo la marca Dibaq, albergando programas nutricionales completos y especiales para más de 20 especies diferentes, tales como la dorada, lubina, trucha, lenguado, rodaballo, cobia, camarón, anguila, barramundi, esturión, tilapia o pez gato, entre otros.

Con fábricas en España y República Checa, nos adaptamos a las necesidades de cada cliente, por lo que nuestros productos y servicios están presentes en cuatro continentes.

Sus divisiones y marcas son:

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

A su vez, existen submarcas específicas según la especie, el país de destino y la forma de crianza, existiendo una importante customización al cliente. Destacan las gamas de productos para preengordes: Microbaq, Nutraplus, Maxpro, Solution, Zenit, Kronos, FishStar o Flat Large, entre otras muchas.

Todas ellas, a su vez, pueden contar con distinciones, como las relacionadas con propiedades nutricionales y nutraceúticas (**4Tress®**), así como aquellas relacionadas con criterios de sostenibilidad en su composición para proteger y cuidar nuestro planeta (**Aquasafe®**).

[Ley_Certificación ambiental] Cumplimos con la legislación europea y con las normativas vigentes en los países destino en materia de fabricación de alimento para peces, crustáceos de acuicultura y animales de compañía.

Además, nos alineamos con sellos y certificaciones como IFS, Global GAP y BAP.

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

- Posibles problemas de suministro de materias primas de alta calidad.

- Conflictos a nivel internacional, como guerras.

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

DÓNDE ESTAMOS

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

Tenemos presencia en más de 80 países y las operaciones más significativas y relevantes para el informe se dan en España y República Checa.

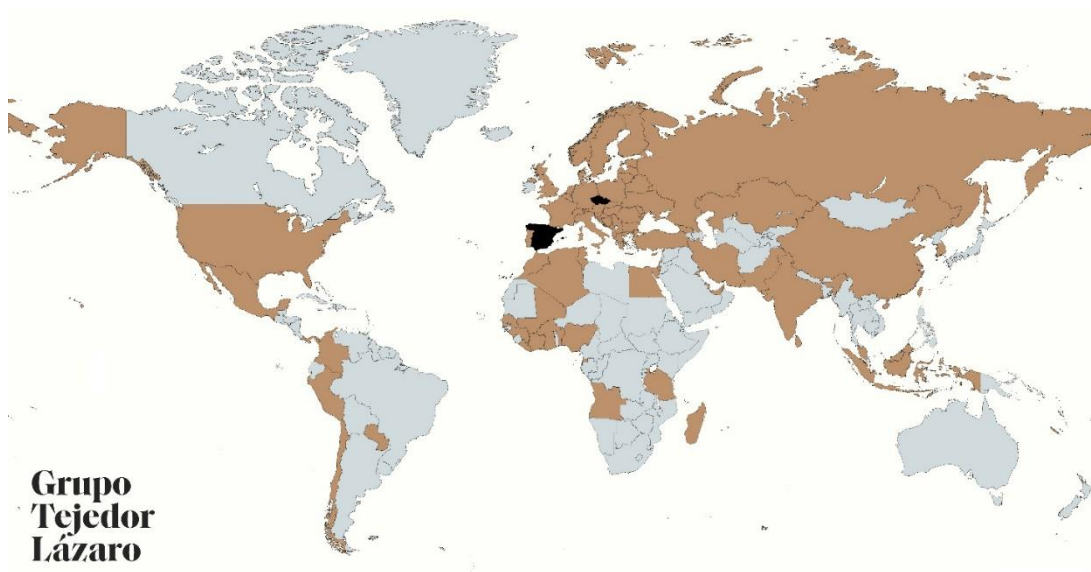
En la actualidad, ofrecemos productos y servicios en las siguientes ubicaciones geográficas:

Con nuestro producto de Dibaq Petcare:

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

Con nuestro producto de Dibaq Aquaculture:

- | | | |
|-------------|--------------|----------------|
| 1. Benín | 12. Chipre | 23. Kirguistan |
| 2. Mali | 13. Alemania | 24. Kazajstan |
| 3. Francia | 14. Perú | 25. Armenia |
| 4. Camerún | 15. Tanzania | 26. Georgia |
| 5. Guinea | 16. Senegal | 27. Panamá |
| 6. Níger | 17. Chequia | 28. Noruega |
| 7. Angola | 18. Túnez | 29. Polonia |
| 8. Italia | 19. Egipto | 30. Malasia |
| 9. Grecia | 20. Burundi | |
| 10. Francia | 21. Bélgica | |
| 11. Corea | 22. Turquía | |



A NUESTRO LADO

[2-29] En línea con nuestro compromiso con la responsabilidad social, hemos identificado los grupos de interés principales para nuestro Grupo, de acuerdo con lo mostrado en la siguiente tabla.

Grupos de interés	
Accionistas	Accionistas del propio Grupo y Accionistas donde forma parte el Grupo.
Personas (empleados y colaboradores)	Trabajadores pertenecientes a una o varias empresas del Grupo y trabajadores por cuenta propia que colaboran habitualmente con una o varias empresas del Grupo.
Clientes	Empresas nacionales o internacionales que tengan relación en términos de negocio con alguna o varias de las empresas de GRUPO TEJEDOR LÁZARO .
Proveedores (incluye acreedores)	Proveedores, incluyendo acreedores, de una o varias empresas de GRUPO TEJEDOR LÁZARO .
Competencia	Empresas nacionales e internacionales con foco en las mismas actividades que las empresas de GRUPO TEJEDOR LÁZARO .
Entorno socio-ambiental	Personas que conocen una o varias empresas del Grupo, personas que no conocen las empresas del Grupo pero se verán involucradas directa o indirectamente con las acciones que se produzcan en ellas y asociaciones empresariales de ámbito

Grupos de interés	
	regional, nacional e internacional que comparten visión con GRUPO TEJEDOR LÁZARO .

Disponemos de varios canales de comunicación con nuestros grupos de interés, entre ellos: web (e intranet, a nivel interno), newsletter externa, newsletter interna, redes sociales, reuniones internas, reuniones externas, eventos internos (como Día de Grupo y Día en Familia), eventos externos (como ferias, convenciones y jornadas) y comunicaciones de informes.

Con el objetivo de conocer las preocupaciones clave para los grupos de interés, realizaremos encuestas que puedan indicar la satisfacción e insatisfacción de los stakeholders en relación con:

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

[Ley_Relaciones sociales] En cuanto a la **plantilla**, todos los centros de trabajo disponen de **buzones de sugerencias**, que suponen una invitación permanente al diálogo nos permiten avanzar en la senda del crecimiento continuo. Durante el ejercicio 2023, se recibieron un total de 54 sugerencias, durante el año 2022 fueron 48 y durante 2021, 114, esto muestra que las personas se sienten escuchadas y se da respuesta a sus inquietudes e ideas. La gestión de respuestas a las sugerencias recibidas se realiza dentro del mes siguiente a su recepción, publicando a través de los televisores situados en los comedores la respuesta que corresponda en cada caso, así como a través de un informe.

Entre los temas mencionados, cabe destacar las sugerencias industriales, sobre lo relacionado directamente con la producción, máquinas, nuevas sugerencias en los procesos de fabricación, etc.; las sugerencias de instalaciones, sobre arreglos, mejoras o nuevas ideas de fomento de una cultura preventiva y eficiente, entre otras, y sugerencias organizacionales, sobre cuestiones organizativas dentro del Grupo.

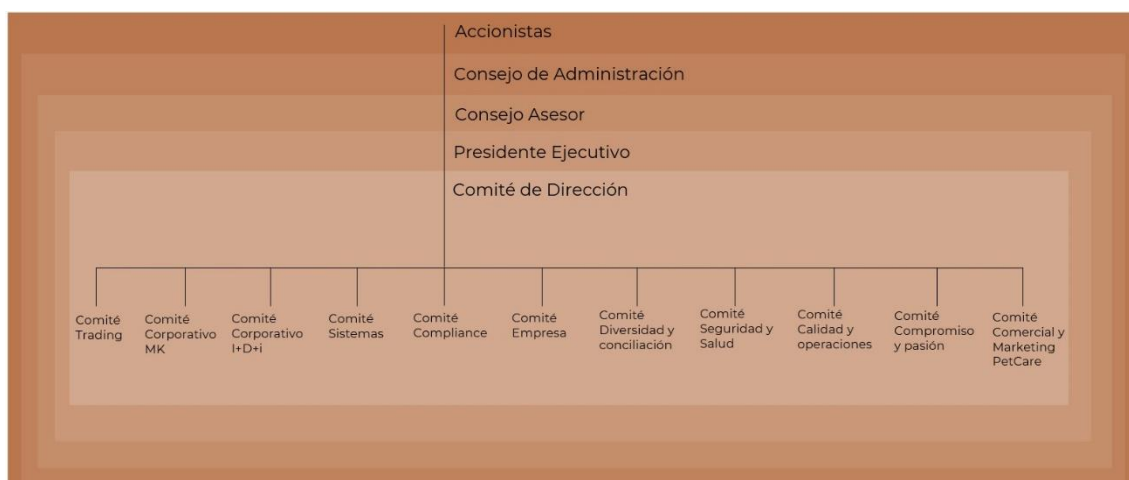
ESTADO SUGERENCIAS 2023		
Estado	Nº	%
Ejecutadas	20	37
Aprobadas	8	14,8
En estudio	18	33,3
No posible	5	9,3
Pendientes de respuesta	0	0
Averías	3	5,6
TOTAL	54	100

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



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

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



[2-13] [2-10] El máximo órgano de decisión es el **Consejo de Administración** (comúnmente denominado **Oficina de Presidencia**). Su función es discutir y aprobar, si procede, las propuestas elevadas del Consejo Asesor del Grupo y/o del Comité de Dirección. Está formado por dos representantes miembros de cada rama accionarial, elegidos por estas.

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

El máximo gobierno se encarga de velar por los riesgos del Grupo a través de nuestro Código de Conducta, donde se cuida la ejemplaridad y el buen hacer de las cosas que afectan al Grupo. Este órgano se reúne cada mes y medio.

El **Consejo Asesor** lo forman los miembros de la Oficina de Presidencia, los cuatro Directores Generales del Grupo, dos de ellos miembros de Alta Dirección y dos independientes. Este Consejo Asesor tiene tres comisiones: sucesión, gobernanza y estrategia, y su principal función es proporcionar orientación y recomendaciones estratégicas para la toma de decisiones clave. Además, revisa los avances y desafíos del negocio para asegurar la alineación con los objetivos a largo plazo del Grupo.

[Ley_Riesgos relacionados-Evaluación] El **Comité de Dirección** está formado por los Directores Generales del Grupo, dos miembros de Alta Dirección y el Presidente Ejecutivo. Su responsabilidad es coordinar la implementación de las decisiones del Consejo de Administración y gestionar el día a día del Grupo. Actúa como el principal interlocutor entre la alta dirección y el Consejo, asegurando que la información sobre evaluación de riesgos, impactos y oportunidades fluya de manera eficiente. El Comité se ha reunido cada seis semanas para analizar y consolidar los informes de todos los comités, y se encarga de trasladar al Consejo de Administración la información clave para la toma de decisiones basadas en datos precisos.



El resto de los comités, cada uno presidido por un directivo del Comité de Dirección, cumplen funciones específicas para la gestión eficiente del Grupo, contribuyendo a su sostenibilidad y éxito a largo plazo.

[2-13] Gracias a esta sólida estructura de gobernanza, aseguramos una correcta gestión de los impactos de la organización en los ámbitos económico, ambiental y social. Disponemos de protocolos específicos para actuar ante cualquier tipo de impacto y para abordar los riesgos y oportunidades que puedan surgir en cada área. Además, existe una comunicación constante entre todos los órganos de gobierno, lo que garantiza que la información fluya de manera eficiente y oportuna, permitiendo que las decisiones se tomen con una base sólida y se alineen con los objetivos de sostenibilidad y éxito a largo plazo del Grupo.

Para más detalles sobre la composición de nuestros principales órganos de gobierno, consulte el Anexo I de esta Memoria.

FISCALIDAD

[Ley_ Información fiscal]

A través de nuestra actividad, creamos valor para todos nuestros grupos de interés. Esto se refleja en la generación de riqueza mediante el pago de salarios, contribuciones fiscales y la adquisición de bienes y servicios. El valor económico que generamos se distribuye hacia nuestros empleados —incluyendo a personas con discapacidad y sus familias—, las Administraciones Públicas, y otros proyectos empresariales. De esta manera, contribuimos al desarrollo y fortalecimiento del tejido económico y social de las regiones en las que operamos.

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

[201-1] [201-4] DESEMPEÑO ECONÓMICO (miles de euros)			
	2021 ²	2022	2023
Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno ³	244	177	179
Subsidios. Subvenciones de explotación.	205	145	147
Subvenciones a la inversión o para la investigación y desarrollo y otro tipo de ayudas financieras relevantes. Subvenciones de capital imputadas al resultado.	39	32	32
Valor económico directo creado (VEC)	83.485	114.063	115.940
Ingresos. Ventas, variación de existencias de producto terminado, trabajos inmovilizados, ingresos financieros y otros ingresos.	83.485	114.063	115.940

² [2-4] Se corrigen las cifras del año 2021 para presentarlas en miles de euros.

³ 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)	82.147	111.116	112.941
Costes operativos. Aprovisionamientos y gastos de explotación.	75.561	103.730	103.150
Salarios y beneficios sociales. Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales.	5.664	5.846	7.212
Pagos a proveedores de fondos. Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización.	560	808	1.558
Pagos al gobierno. Tasas e impuestos brutos.	292	708	983
Inversiones en la comunidad. Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones).	69	23	37
Valor económico retenido (VER)	2.725	2.787	2.960
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	2.725	2.787	2.960

[207-1] Como es natural, el cumplimiento de la normativa fiscal es una parte esencial de nuestra estrategia de crecimiento, ya que garantiza el desarrollo sostenible de la organización. Para asegurar este cumplimiento, contamos con políticas internas sólidas y nos apoyamos en el 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.

[Ley_Riesgos relacionados-Descripción] [Ley_Riesgos relacionados-Eficacia] [207-2] [207-1] El Comité de Dirección, con el respaldo de una consultoría externa especializada en materia fiscal, se encarga de la gobernanza fiscal, el control, y la gestión y evaluación de riesgos de cualquier naturaleza. Las estrategias fiscales del Grupo emanan de este Comité, siempre bajo el estricto cumplimiento de las normativas fiscales vigentes. Además, este órgano supervisa la correcta implementación de la gobernanza fiscal.

Toda la gestión fiscal del Grupo sigue un **protocolo riguroso** que define claramente las tareas a realizar y los plazos para cumplir con todas nuestras obligaciones fiscales. En primera instancia, es el departamento de Administración quien **gestiona los riesgos fiscales**, contando siempre con el apoyo de consultores fiscales externos, que mantienen informada a la organización sobre cualquier novedad o cambio en la normativa fiscal.

Antes de la presentación de cualquier impuesto, los asesores fiscales externos revisan exhaustivamente toda la documentación, con el objetivo de 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.

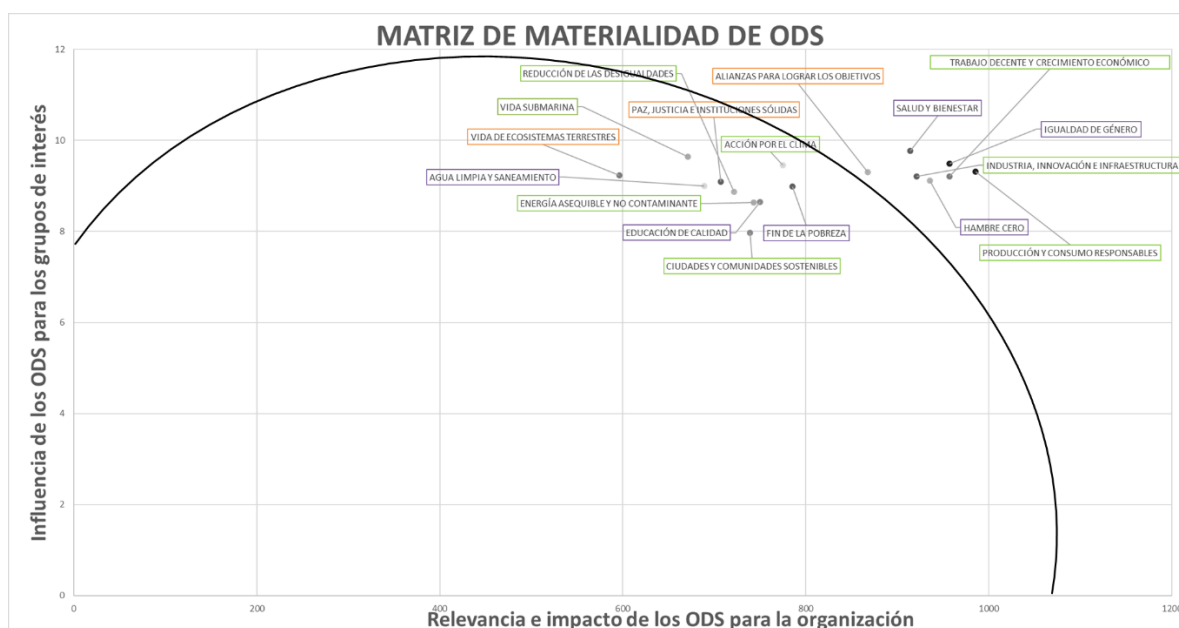
COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Estamos en la mitad del camino hacia la Agenda 2030, y en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** creemos que es más importante que nunca continuar apoyando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Por ello, nuestra labor en sostenibilidad se alinea con estos objetivos, y trabajamos activamente para contribuir a su cumplimiento. Así, aspiramos a seguir construyendo un futuro sostenible, asegurándonos de que nadie se quede atrás.

[3-1] En 2020, realizamos un **análisis de materialidad** con el objetivo de identificar los ODS prioritarios tanto para el Grupo como para nuestros grupos de interés, evaluando los 17 ODS desde dos perspectivas:

- **Relevancia e impacto de los ODS para la organización**, evaluados por el Equipo Directivo del Grupo a través de cuestionarios.
- **Influencia de los ODS en los grupos de interés**, evaluada por personal representativo de la organización que, debido a sus funciones, mantiene un contacto directo y habitual con el grupo de interés al que representa. Esta evaluación también se realizó mediante cuestionarios. Los grupos de interés considerados fueron accionistas, empleados, clientes, proveedores (incluyendo acreedores), competencia y entorno socioambiental.

Los resultados obtenidos se reflejan en la siguiente matriz de materialidad:



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

- ODS 2: Hambre cero.
- ODS 3: Salud y bienestar.
- ODS 5: Igualdad de género.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9: Industria, innovación e infraestructura.

- ODS 12: Producción y consumo responsables.
- ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.

hemos vinculado cada ODS prioritario con los temas correspondientes de los estándares GRI. Como resultado de este proceso, hemos identificado los siguientes temas materiales:

- Desempeño económico
- Presencia en el mercado
- Impactos económicos indirectos
- Prácticas de adquisición
- Anticorrupción
- Competencia desleal
- Fiscalidad
- Materiales
- Energía
- Agua y efluentes
- Emisiones
- Residuos
- Evaluación de proveedores
- Empleo
- Relaciones trabajador-empresa
- Salud y seguridad en el trabajo
- Formación y enseñanza
- Diversidad e igualdad
- Salud, seguridad y privacidad de clientes.

Otro de los procesos realizados fue la **evaluación de riesgos y oportunidades**, en la que participaron varios directivos del Grupo. Los resultados mostraron que no existen riesgos intolerables. En cuanto a las oportunidades, se destacaron como prioritarias las siguientes: el propósito del Grupo, su solidez empresarial, reconocimiento y estabilidad tanto a nivel nacional como internacional, valores y principios centrados en la RSC y la sostenibilidad, la comunicación con los grupos de interés, la transformación digital, el incremento de la innovación y la tecnología, y las oportunidades relacionadas con el compromiso y la contribución al ODS 5 (igualdad de género).

Asimismo, es importante señalar que actualmente seguimos avanzando en la elaboración de un Plan de Acción de Sostenibilidad, el cual incluirá objetivos y acciones concretas para contribuir al logro de los ODS prioritarios para **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**.

COMPROMISO Y PASIÓN®

En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** nos guiamos por un **Código Ético** de buenas prácticas, por el que nos hemos comprometido a respetarnos los unos a los otros y crecer de forma responsable y sostenible, sin olvidarnos de nuestro entorno.

Nos preocupamos e implicamos en el desarrollo social, cultural y empresarial de los lugares en los que nos encontramos, cuidando de las personas, de la comunidad y del medio ambiente que nos rodea.

Nuestro **Comité de Compromiso y Pasión®** vigila por el cumplimiento de estos compromisos, que se alinean con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030**.

NUESTRA ESENCIA

Todas las personas que trabajan y forman parte del Grupo son nuestro pilar más importante. Por ello, trabajamos día a día por su bienestar, su felicidad y el desarrollo de su talento. En la actualidad, el compromiso con nuestra comunidad interna se centra fundamentalmente en:

La felicidad de nuestro equipo

La felicidad de las personas que forman parte de nuestra gran familia es clave para alcanzar el nivel óptimo de nuestros proyectos. Por ello, realizamos acciones específicas con la finalidad de garantizar la salud y el máximo bienestar de nuestros colaboradores, mejorando con ello el clima laboral y atrayendo y fidelizando al mejor talento.

La igualdad y la diversidad

Queremos apostar por una sociedad más justa y diversa que no tenga en cuenta raza, creencias o sexo. Por ello, en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** contamos con personas con pensamientos, culturas e inquietudes diferentes y trabajamos en acciones específicas para fomentar la diversidad y el pensamiento global, así como para promover la igualdad de oportunidades y fomentar el respeto, el diálogo abierto y la no discriminación por género, edad, discapacidad o cualquier otra condición.

El desarrollo del talento interno

El futuro de nuestros trabajadores es nuestro futuro. Por ello, dedicamos buena parte de nuestros recursos a diseñar y poner en marcha sólidos planes de desarrollo dirigidos a todos nuestros colaboradores, con el objetivo potenciar sus talentos y contribuir a que alcancen sus metas personales y profesionales. Además, acompañamos a los colaboradores de nuevo ingreso, mediante planes de mentorización a medida, poniendo foco en su plena integración y adaptación.

Nuestro futuro

Integrar a las nuevas generaciones en la empresa familiar es una tarea altamente importante para la buena gobernabilidad y sustentabilidad de esta. Para ello, contamos con el Plan de Formación para Familiares de Socios, que contempla tanto competencias técnicas como emocionales. El objetivo es que los sucesores conozcan desde bien temprano los orígenes, historia, funcionamiento y equipo humano que compone la empresa y sientan como suyo el



lugar de trabajo de generaciones anteriores, a través de la participación y esfuerzo en diferentes departamentos. Nuestra máxima es ir forjando a lo largo de esta colaboración estructurada y dilatada en el tiempo, un sentimiento de orgullo, pertenencia y pasión por el negocio familiar y, sobre todo, por el equipo de profesionales que, con su talento y trabajo diario, posibilitan el crecimiento empresarial.

Estabilidad en el empleo

[Ley_Empleo] [405-1]

En 2023 hemos contado con 172 personas en plantilla, 12 más que el año anterior. Por país, la distribución es la siguiente:

PLANTILLA POR PAÍS (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)				
	2022		2023	
	Nº	%	Nº	%
España	151	94,38%	160	93
Bulgaria	4	2,5%	5	3
Portugal	2	1,25%	2	1
Rumanía	1	0,63%	1	0,6
Ucrania	1	0,63%	1	0,6
Marruecos	1	0,63%	1	0,6
Chile	0	0	1	0,6
Honduras	0	0	1	0,6
Total	160	100%	172	100

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

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)												
	2022						2023					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	11	10,58%	2	3,57%	13	8,13%	16	13,91%	2	3,51%	18	10,47%
Entre 30 y 50 años	54	51,92%	37	66,07%	91	56,88%	55	47,83%	36	63,16%	91	52,91%
> 50 años	39	37,50%	17	30,36%	56	35,00%	44	38,26%	19	33,33%	63	36,63%
Total	104	100%	56	100%	160	100%	115	100,00%	57	100,00%	172	100,00%

PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)												
	2022						2023					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	4	3,85%	2	3,57%	6	3,75%	4	3,48%	2	3,51%	6	3,49%

Mandos intermedios	24	23,07%	12	21,43%	36	22,50%	26	22,61%	13	22,81%	39	22,67%
Técnicos y administrativos	15	14,42%	29	51,78%	44	27,50%	12	10,43%	28	49,12%	40	23,26%
Producción	61	58,65%	13	23,21%	74	46,25%	73	63,48%	14	24,56%	87	50,58%
Total	104	100%	56	100%	160	100%	115	100%	57	100%	172	100%

[2-7]

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)												
	2022						2023					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contratos indefinidos	98	94,23%	54	96,43%	152	95,00%	108	93,91%	54	94,74%	162	94,19%
Contratos temporales	6	5,77%	2	3,57%	8	5,00%	7	6,09%	3	5,26%	10	5,81%
Total	104	100%	56	100%	160	100%	115	100,00%	57	100,00%	172	100,00%

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

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

PLANTILLA POR REGIÓN			
Castilla y León			
	2021⁴	2022	2023
Indefinidos	135	140	139
Temporales	8	7	9
Jornada completa	-	143	143
Jornada parcial	-	4	5
Cantabria			
Indefinidos	12	12	11
Temporales	0	1	0
Jornada completa	-	12	11
Jornada parcial	-	1	0

A continuación, se presenta un desglose detallado del promedio anual de contratos en 2023, 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)

⁴ En 2021 no se reportaron los contratos por tipo de jornada diferenciados por región, por lo que no se puede incluir la comparativa. No obstante, se reportará en este formato en los próximos ejercicios y será posible ver la evolución temporal en estos indicadores

	2022						2023					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contratos indefinidos	95	94,06%	53	98,15%	148	95,48%	106	94,64%	56	98,25%	162	95,86%
Contratos temporales	6	5,94%	1	1,85%	7	4,52%	6	5,36%	1	1,75%	7	4,14%
Total	101	100%	54	100%	155	100 %	112	100,00%	57	100,00%	169	100,00%

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)												
	2022						2023					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jornada completa	100	99,01%	49	90,74%	149	96,13%	112	100,00%	52	91,23%	164	97,04%
Jornada parcial	1	0,99%	5	9,26%	6	3,87%	0	0,00%	5	8,77%	5	2,96%
Total	101	100%	54	100%	155	100%	112	100,00%	57	100,00%	169	100,00%

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)												
	2022						2023					
	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total		Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	7	4,73%	2	28,57%	9	5,81%	13	8,02%	2	28,57%	15	8,88%
Entre 30 y 50 años	83	56,08%	5	71,43%	88	56,77%	86	53,09%	4	57,14%	90	53,25%
> 50 años	58	39,19%	0	0,00%	58	37,42%	63	38,89%	1	14,29%	64	37,87%
Total	148	100%	7	100%	155	100%	162	100,00%	7	100,00%	169	100,00%

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)												
	2022						2023					
	Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	9	6,04%	0	0,00%	9	5,81%	15	9,15%	0	0,00%	15	8,88%
Entre 30 y 50 años	84	56,38%	4	66,67%	88	56,77%	86	52,44%	4	80,00%	90	53,25%
> 50 años	56	37,58%	2	33,33%	58	37,42%	63	38,41%	1	20,00%	64	37,87%
Total	149	100 %	6	100 %	155	100%	164	100,00%	5	100,00%	169	100,00%

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)												
	2022						2023					
	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total		Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total	

	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	6	4,05%	0	0,00%	6	3,87%	6	3,70%	0	0%	6	3,55%
Mandos intermedios	35	23,65%	0	0,00%	35	22,58%	39	24,07%	0	0%	39	23,08%
Técnicos y administrativos	41	27,70%	2	28,57%	43	27,74%	37	22,84%	2	28,57%	39	23,08%
Producción	66	44,59%	5	71,43%	71	45,81%	80	49,38%	5	71,43%	85	50,30%
Total	148	100%	7	100%	155	100%	162	100%	7	100%	169	100%

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)												
	2022						2023					
	Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	6	4,03%	0	0,00%	6	3,87%	6	3,66%	0	0%	6	3,55%
Mandos intermedios	35	23,49%	0	0,00%	35	22,58%	39	23,78%	0	0%	39	23,08%
Técnicos y administrativos	38	25,50%	5	83,34%	43	27,74%	35	21,34%	4	80%	39	23,08%
Producción	70	46,98%	1	16,67%	71	45,81%	84	51,22%	1	20%	85	50,30%
Total	149	100%	6	100%	155	100%	164	100%	5	100%	169	100%

Aunque nuestra prioridad es siempre realizar contrataciones internas, las condiciones operativas y el volumen de trabajo en determinadas épocas nos han llevado a apoyarnos en empresas proveedoras para cubrir necesidades temporales en tareas como limpieza integral, industrial y servicios de seguridad privada. En 2023 hemos tenido 20 contrataciones externas, de las cuales 6 pasaron a formar finalmente parte de la plantilla.

Atraer y retener talento es una de nuestras prioridades, y para ello nos esforzamos por promover el bienestar de nuestro equipo a través de diversas acciones:

- Encuentros *outdoor* para fortalecer la cohesión dentro de los equipos.
- Jornadas de puertas abiertas para los colaboradores y familiares, compartiendo la empresa desde dentro.
- Planes de desarrollo a medida
- Actividades enfocadas al fomento de la comunicación interna en todas las direcciones.

[Ley_Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Apostamos por la diversidad dentro de la plantilla, colaborando con entidades como SIFU, que emplean a personas con distintas capacidades. Además, actualmente contamos con dos personas con discapacidad en nuestra plantilla, y en las oficinas donde trabajan, hemos implementado las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad universal.

[Ley_Organización del trabajo] En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, consideramos la conciliación como “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”. Así lo refleja nuestra

Guía de Conciliación, que recopila más de 40 medidas orientadas a facilitar este equilibrio y promover el bienestar de toda nuestra plantilla, sin importar su tipo de contrato o jornada.

Sabemos que a nivel interno, la promoción de la conciliación contribuye a mejorar el bienestar, la satisfacción y el compromiso de nuestro equipo, favoreciendo un entorno más productivo, un clima laboral más positivo y fortaleciendo nuestra reputación como empleador. Pero además, estamos convencidos de que nuestras políticas de conciliación tienen un impacto positivo a nivel externo, apoyando el cuidado de la infancia y la dependencia, promoviendo la igualdad de género y fomentando mejoras en la movilidad y la protección del medio ambiente.

[401-2] A continuación se muestran las medidas más significativas que incluye nuestra Guía de Conciliación:

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

Como resultado de nuestro firme compromiso con la conciliación y de los esfuerzos por integrarla plenamente en nuestra cultura organizacional, en 2020 obtuvimos la certificación **efr (Empresa Familiarmente Responsable)**, otorgada por la Fundación Másfamilia y avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

En el año 2022 renovamos la certificación alcanzando el **nivel B+**, “**empresa proactiva con la conciliación**”. Esta certificación pone en valor nuestras políticas de flexibilidad, respeto y compromiso mutuo, y nos posiciona como una empresa referente en la mejora del bienestar y la satisfacción de nuestra plantilla. De cara a la próxima renovación en 2024, nos hemos marcado como objetivo alcanzar el nivel de excelencia.

Centrándonos únicamente en los beneficios sociales, los criterios de asignación no están vinculados ni al tipo de contrato ni de jornada. Existen determinados beneficios, cuyos criterios de asignación están vinculados con la posición. Existen otros como el seguro de vida y accidentes que es "universal"

Cada año, realizamos una revisión anual por la dirección en la que evaluamos nuestros avances y establecemos los principales retos a futuro. Los retos identificados este año, en los que centraremos nuestros esfuerzos se centran en trabajar 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 2023 ha habido 16 **nuevas incorporaciones** en la plantilla, frente a las 14 de 2022. Atendiendo a la región, 12 han tenido lugar en Castilla y León y 2 en Cantabria.

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

INCORPORACIONES POR EDAD									
	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	6	2	8	3	0	3	6	0	6
Entre 30 y 50 años	5	2	7	7	3	10	7	2	9
> 50 años	1	0	1	0	1	1	1	0	1
TOTAL	12	4	16	10	4	14	14	2	16

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

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

ROTACIONES DEL PERSONAL		
	2022	2023

	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	1	2	3	1	0	1
Entre 30 y 50 años	3	2	5	7	2	9
> 50 años	1	0	1	0	0	0
TOTAL	5	4	9	8	2	10

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

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

DESPIDOS POR SEXO Y EDAD												
	2022						2023					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 50 años	0	0%	1	100%	1	100%	2	100%	0	0%	2	100%
> 50 años	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%

DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL												
	2022						2023					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	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%
Técnicos y admnistrativos	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
Producción	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	1	100%	1	100%	2	100%	0	0%	2	100%

En 2023, ha habido 10 desvinculaciones voluntarias, 8 hombres y 2 mujeres, el 5,81% del total de la plantilla.

[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] En cuanto a plazos de preaviso ante cambios operacionales significativos, seguimos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

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

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

[202-1] [2-30] **Contamos con una política salarial que en todos los casos supera los mínimos establecidos legalmente.** El 50% de nuestros empleados está cubierto por convenio y por tanto no hay ninguna persona que esté percibiendo el salario mínimo local. Para más detalle se pueden consultar las tablas salariales vigentes en 2023 en el Anexo II del presente documento.

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

Formación y talento

[Ley_Formación]

Creemos que el desarrollo continuo de nuestro equipo es esencial para su crecimiento profesional y para garantizar la competitividad y sostenibilidad del Grupo en el actual entorno globalizado. Nos esforzamos por ofrecer a nuestro equipo los recursos necesarios para que adquieran conocimientos, habilidades y actitudes que se traduzcan en una ventaja competitiva.

Por ello, hemos desarrollado un **Plan de Formación y Desarrollo de Carrera Profesional**, que se enmarca dentro de nuestro Plan Estratégico de Personas, y que tiene como objetivo capacitar a nuestra plantilla para afrontar los retos presentes y futuros.

Sabemos que dentro de nuestro equipo hay un gran conocimiento y experiencia que representa un valor incalculable. Por ello, damos una gran importancia a la formación interna, ya que creemos que compartir ese conocimiento entre los compañeros es clave para el crecimiento colectivo. A través de nuestra **Escuela Dibaq Aprende**, fomentamos el intercambio de habilidades y aprendizajes entre diferentes áreas, aprovechando el talento interno para fortalecer las competencias de toda la plantilla. Esta formación interna nos permite no solo



desarrollar nuevas capacidades, sino también crear una cultura de colaboración y aprendizaje continuo

Los objetivos de la Escuela Dibaq Aprende son:

- 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. Su propósito es transmitir los valores y la cultura del Grupo de una manera didáctica, a través de talleres y actividades especialmente diseñadas para los más pequeños. Con esta iniciativa, buscamos acercar a las nuevas generaciones a nuestra forma de trabajar y los principios que nos guían, de una forma educativa y amena.

[404-1] En 2023 se ha impartido un total de 1.470 horas de formación externa, a continuación, se muestra la distribución de las mismas entre nuestra plantilla.

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

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO		
	2022	2023
Hombres	12,24	9,53
Mujeres	7,32	19,93
Promedio ⁵	10,52	12,67

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN (EXTERNA) POR CATEGORÍA PROFESIONAL

⁵ Cálculo del promedio para 1.470 horas impartidas y 116 personas en plantilla



	2022	2023
Dirección	8,83	137
Mandos intermedios	14,46	6,73
Técnicos y administrativos	15,71	25,23
Producción	5	2,55
Promedio	10,52	12,67

A continuación, se muestran algunos de los cursos externos que se han impartido:

- Asistencia a la dirección
- El envase de plástico para uso alimentario
- Lean manufacturing
- Máster en industria 4.0
- Pet food and nutrition training
- Desarrollo directivo
- Ecoetiquetado
- Carné de camión
- PCQI animal
- Jornada: lanzamiento proyecto retina
- Sistemas APPCC
- Seminario: análisis de TVN
- Especialista en coordinación de actividades empresariales
- Fish nutrition, feeding and health
- Webinar: agua de consumo
- Jornada: registro de contratos alimentarios
- Quemadores eclipse
- Webinar: RAS
- Análisis a materias primas
- IFS food versión 8
- Director y manager efr
- Máster en desarrollo empresarial sostenible
- Comercio internacional
- Más talento senior
- Seminario nordic pet food
- Claves sostenibles para el desarrollo de packaging
- Webinar: resultados del proyecto retina ¿cómo atraer talento a tu organización?
- Producción ecológica reglamento (ue) 2018/848

[404-2] El bienestar emocional de nuestra plantilla es una prioridad para nosotros, y llevamos muchos años comprometidos en apoyar a nuestros empleados en este aspecto. Como parte de este compromiso, en 2016 lanzamos el programa **“Alborada Personas”**, un espacio de acompañamiento a través de coaching integral e individual. Este programa está diseñado para ayudar a cada persona a desarrollarse tanto en el ámbito personal como profesional,

proporcionando herramientas para afrontar los retos del día a día y alcanzar su máximo potencial.

Sus objetivos son:

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

El coaching ayuda a las personas a ver las situaciones desde diferentes perspectivas, promoviendo un cambio en su forma de afrontar los desafíos. A través de este proceso, se adquieren nuevas competencias que permiten obtener resultados significativos tanto a nivel personal como profesional. El objetivo es facilitar un desarrollo más saludable y eficaz, apoyando a cada persona en su crecimiento y adaptación a los retos diarios.

El coaching integral que aplicamos aborda a la persona de manera completa, teniendo en cuenta todas sus dimensiones y el entorno que la rodea. A través de este enfoque, trabajamos el presente con plena conciencia, aprovechando los aprendizajes del pasado para preparar a la persona para afrontar el futuro con mayor confianza.

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

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

Como parte de este programa, hemos lanzado la iniciativa **Alborada Mentoring**, con el objetivo de establecer una estructura de mentoría interdepartamental. Este sistema colaborativo busca potenciar el crecimiento del equipo humano, aprovechando las relaciones entre los colaboradores y la organización para generar un intercambio enriquecedor de conocimientos y experiencias de forma circular. En cuanto a sus objetivos específicos, son:

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



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

También destacamos el programa **Alborada Team Growth – Transformación de negocio Petcare**, que se desarrolla bajo la iniciativa Alborada Personas. Su objetivo es implementar cambios en nuestro modelo comercial para apoyar el crecimiento, innovar y optimizar procesos internos, y explorar nuevas oportunidades. Esto ha resultado en un aumento de la productividad y competitividad de nuestro negocio.

Este programa sigue una metodología de trabajo que consideramos clave para el éxito de la transformación empresarial. Busca aprovechar el talento del equipo e involucrarlo en el diseño e implementación de soluciones, creando una visión y propósito común. Sus objetivos son:

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

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

Diversidad e igualdad de oportunidades

[Ley_Igualdad] [Ley_No discriminación]

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

En este sentido, nuestra principal herramienta 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.

El 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, tres hombres y tres mujeres se han acogido a este derecho, mientras que en el ejercicio anterior fueron dos hombres. 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 tres mujeres.

Otro aspecto clave de nuestra diversidad es la variedad de nacionalidades presentes en nuestra plantilla. Esta diversidad cultural enriquece el entorno laboral al integrar diferentes pensamientos, culturas e inquietudes, fomentando así la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo, el diálogo abierto y la no discriminación.

Nuestra política de actuación y prevención ante el acoso

En GRUPO TEJEDOR LÁZARO, consideramos que cualquier tipo de violencia laboral o acoso tiene un impacto grave sobre la seguridad y la salud de las personas, además de ser completamente incompatible con nuestros valores.

[2-23] Para prevenir estas situaciones, hemos establecido un **protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad y/o expresión de género**. Este protocolo ha sido aprobado por el Presidente y el personal directivo correspondiente.

Entre los compromisos que asumimos en el marco de este protocolo se incluyen:

- Garantizar un entorno laboral seguro, adoptando las medidas organizativas, formativas e informativas necesarias para prevenir cualquier conducta de violencia física y/o psicológica en el trabajo.
- Proporcionar los recursos humanos y materiales adecuados para prevenir y abordar los riesgos psicosociales, con especial atención a la violencia laboral.
- Regular las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, asegurando el respeto a los derechos fundamentales y a las normativas constitucionales y laborales sobre igualdad.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar los casos que se presenten, siguiendo lo establecido en nuestro protocolo y la legislación vigente, garantizando siempre la confidencialidad, la celeridad y el respeto hacia las personas implicadas.

Este protocolo no solo se aplica a los empleados de Grupo Tejedor Lázaró 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] Ni en 2022 ni en 2023 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.

Hemos sido reconocidos 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

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

Seguridad y salud en el trabajo

[LOGO-ODS 8] [LOGO-ODS 3] [Ley_Salud y seguridad]

[403-1] Las personas que conforman el Grupo son nuestra mayor prioridad, y por ello nos esforzamos en mantener un entorno de trabajo seguro que proteja su salud y bienestar. Para garantizarlo, cumplimos rigurosamente con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, asegurándonos de que cada trabajador pueda desarrollar su actividad en las mejores condiciones posibles.

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

[403-8] El Sistema de Gestión abarca a toda la plantilla y centros de trabajo, cubriendo todas las actividades que llevamos a cabo. Este sistema está sujeto a inspecciones de auditoría periódicas realizadas por la Autoridad Laboral Nacional, representada en nuestras áreas de influencia por la Junta de Castilla y León y el Gobierno de Cantabria. Adicionalmente, de manera voluntaria, nos sometemos a auditorías externas relacionadas con los certificados a los que estamos adheridos: IFS, Global Gap y BAP.

[403-7] También se ajusta a la normativa europea, nacional y a las directrices de los diferentes certificados internacionales a los que nos adherimos de manera voluntaria. 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, abarcando desde la adquisición de equipos de trabajo hasta la selección de materias primas y aditivos necesarios para la producción de alimentos.

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



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

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

[403-2] Nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral establece a través de la planificación y la política preventiva los procesos empleados como **principios de la acción preventiva**:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, 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.

Además, todos los centros de trabajo cuentan con su correspondiente **Evaluación de Riesgos**.

Añadimos al Sistema de Gestión la figura del Coordinador, que actúa como interlocutor entre los Servicios de Prevención Ajenos y la organización, garantizando el cumplimiento de los procesos.

[403-4] La consulta y **participación de los trabajadores** 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 cuatrimestral y siempre que algún miembro así los solicite, cumpliendo con la publicación de las convocatorias y las actas.

[2-26] Además de los canales de consulta, hemos implementado un sistema anónimo de **buzones de sugerencias** y nuevos proyectos INNOVA, y contamos con un canal externo de denuncias gestionado por un bufete de abogados, a través del correo canal.dibaq@abogadosnegontia.es. Esto asegura la objetividad en el tratamiento de denuncias



relacionadas con incumplimientos del Código de Conducta o con acciones que puedan afectar negativamente a la organización o a las personas.

Todas las solicitudes, ya sean individuales o presentadas por los representantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de Empresa, son valoradas y gestionadas, emitiendo un informe con las conclusiones. Nos aseguramos de que no haya ningún tipo de represalia hacia los trabajadores que planteen propuestas o inquietudes. En caso de necesitar adaptar un puesto de trabajo, actuamos de forma inmediata. Además, si se detecta un riesgo grave e inminente, los trabajadores tienen derecho a abandonar sus tareas y el lugar de trabajo.

En caso de accidente o incidente laboral, iniciamos inmediatamente la gestión correspondiente. Lo primero es garantizar la asistencia sanitaria, si es necesaria. A continuación, realizamos una investigación para identificar el peligro que causó el incidente, procediendo a eliminarlo cuando es posible. Si no es posible eliminar el riesgo, se evalúan y adoptan las medidas preventivas necesarias, priorizando siempre las medidas colectivas antes que las individuales. Por último, se informa y forma a los trabajadores sobre las nuevas medidas preventivas.

[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 ellos, destacan:

- Extinción de incendios con fuego real
- Carretillas elevadoras
- Equipos, manejo y control de autoclaves
- Trastornos musculo esqueléticos
- Desfibriladores
- Plataformas elevadoras
- Soldadura con trabajos en caliente
- Webinar: protegiendo a los trabajadores
- Webinar: el elemento humano en la prevención de riesgos de incendio y explosión en instalaciones industriales
- Webinar: bienestar psicoemocional

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 2023 y hasta la actualidad, están vigentes dos proyectos de fomento de la salud:

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

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

[403-9] SEGURIDAD Y SALUD LABORAL ⁶						
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	10	5	15	16	1	17
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes ⁷	*	*	6,52%	*	*	0,05%
Índice de gravedad de accidentes ⁸	*	*	3,15%	*	*	3,89%
Índice de accidentabilidad con baja						6,42%
Índice de accidentabilidad sin baja						3,53%

*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.

La tasa de incidencia de los 10 accidentes con baja leve ha sido de 6,42% y la correspondiente a los accidentes sin baja, 3,53%. En cuanto al año anterior, hubo 10 accidentes con baja, con una tasa de incidencia⁹ de 6,31%, y 5 accidentes sin baja, con una tasa de incidencia de 3,15%.

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

[Ley_organización del trabajo] Finalmente, en cuanto a las horas de **absentismo**, durante 2023 se han contabilizado un total de **14.656 horas**¹⁰ (8.704 en el caso de hombres y 5.952 en el caso de mujeres), lo que supone una reducción del 4,62% con respecto al año anterior (15.366 horas).

Respeto a los Derechos Humanos

[Ley_Derechos humanos]

En **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, todo nuestro equipo se guía por sólidos principios éticos que se plasman en nuestro Código de Conducta. Estos incluyen la responsabilidad, el respeto hacia

⁶ Se incluyen accidentes con baja, sin baja e in itinere.

⁷ Calculado como (Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) * 1.000.

⁸ Calculado como (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas) * 10.

⁹ Las tasas de incidencia se calcularon por cada 1.000.000 horas trabajadas y considerando 1.760 horas por trabajador.

¹⁰ Datos obtenidos a partir de Bizneo: bajas por enfermedad común y por accidente laboral.



nuestro entorno, el compromiso con la mejora continua y la integridad en todas nuestras acciones. Desde la creación del Grupo, estos valores han sido una piedra angular de nuestras relaciones internas y externas, y continúan siendo un compromiso público al que nos adherimos.

Creemos firmemente en el respeto a la dignidad, la intimidad y el bienestar de todas las personas que forman parte de nuestra empresa. Garantizar un entorno seguro, tanto física como emocionalmente, es una prioridad absoluta.

No toleramos en ningún caso comentarios difamatorios, ni el uso de lenguaje, imágenes o archivos que sean ofensivos o que induzcan a cualquier forma de discriminación, o atenten contra la dignidad de ninguno de sus componentes.

En todas nuestras actividades, aseguramos el estricto cumplimiento de las normativas laborales vigentes, con un fuerte compromiso hacia el respeto de los derechos humanos y laborales. Este enfoque rige no solo nuestras operaciones, sino también nuestras relaciones con proveedores y socios comerciales.

[Ley_Trabajo forzoso] [Ley_Trabajo infantil] [408-1] [409-1] En lo que respecta a nuestra cadena de suministro, trabajamos únicamente con proveedores que cumplen con altos estándares de derechos humanos. No colaboramos con aquellos que puedan suponer un riesgo significativo de incumplimiento, como el trabajo infantil o forzoso. Dado que nuestros proveedores se encuentran principalmente en Europa, confiamos en que operan bajo una supervisión rigurosa 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.

SOCIEDAD

[Ley_Compromiso con el desarrollo local]

Nuestro compromiso con la sociedad va más allá de nuestro negocio, pues buscamos impactar de forma positiva en las comunidades y crear valor para las personas. 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

Queremos buscar el desarrollo social y cultural de nuestro entorno, luchando a diario por las mejores condiciones de vida de personas, colectivos, comunidades y minorías.

En materia de **integración social**, estamos presentes en acciones y programas sociales enfocados en la educación, el emprendimiento y el conocimiento, ya que nuestro objetivo es mejorar la situación de las personas en riesgo de exclusión. Para ello, 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, además, con varias instituciones para ayudar y mejorar la vida de personas con problemas de **salud**. Por un lado, somos socios desde hace años de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), ayudando así en la lucha contra esta enfermedad para buscar una solución. Además, hemos hecho donaciones 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.

La educación es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de personas y sociedades. Por ello, también apostamos por la **formación y el talento**, participando en talleres, cursos y programas de formación para colaboradores, distribuidores y diversos grupos sociales. No solo buscamos proveer conocimientos sobre nuestro sector, también fomentar valores sostenibles e impulsar lazos entre los participantes.

[Ley_Entorno empresarial] [2-28] Realizamos cursos y talleres junto con algunas de las asociaciones empresariales de las que formamos parte, como CEOE-CEPYME Cantabria, Asociación de Empresarias de Cantabria, Cámaras de Comercio de Cantabria y Segovia, FES o Asociación Cántabra de la Empresa Familiar. También colaboramos con instituciones educativas de prestigio como IE Business School, Universidad de Cantabria, Universidad de Alicante o ESSE Formación.

Y en el ámbito de la educación, nos interesa especialmente el futuro de los más jóvenes, por lo que contribuimos a su desarrollo a través de la participación en iniciativas como START INNOVA o firmando convenios de colaboración con distintas universidades. Con ello, buscamos mejorar las oportunidades, la formación y las perspectivas de futuro de nuestros jóvenes, ayudándoles paso a paso.

Por otro lado, consideramos que 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 de primera mano con instituciones de la talla del 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. Aunque Mozambique es rico en recursos energéticos, minerales, forestales o marítimos, aún hoy es considerado uno de países más pobres de África. Desde **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, ayudamos a esta causa a través del **#RetoGaiato**, una web en la que presentar retos deportivos con un fin solidario: ayudar a la Fundación Mozambique Sur en la lucha contra la pobreza, el hambre y la desnutrición de niños huérfanos (gaiatos).

A Nuestro Lado

Del mismo modo que cuidamos a nuestros empleados y a nuestro entorno, nos gusta apostar por el bienestar de nuestros proveedores, colaboradores y clientes, a los que también consideramos parte de nuestra familia.

Trabajamos día a día para establecer relaciones duraderas con estas comunidades, formadas por 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:



Compromiso con el Medioambiente



Asociaciones de Investigación y Producto



Certificaciones de Producto



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

Un Nuevo Hogar

Estamos involucrados en la ayuda a animales, especialmente perros y gatos, que han sufrido abandono o maltrato. Queremos su bienestar, cuidado y felicidad, por lo que trabajamos por buscarles una nueva familia en la que crecer y recuperarse. Con esto en mente, colaboramos actualmente con varias instituciones que nos ayudan a cuidar y encontrar un nuevo hogar a los animales más indefensos.

Además, también estamos interesados en el bienestar físico de perros y gatos, por lo que apoyamos varias iniciativas y eventos deportivos.

Entre nuestros colaboradores, destacan estos nombres:



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 2023 hemos donado 37.273 €.

Comunidades locales

[Ley_Compromiso con el desarrollo local] uno de nuestros objetivos principales es contribuir al desarrollo de las comunidades locales. Para ello, fomentamos una comunicación fluida y continua con la sociedad, a través de nuestra participación activa en asociaciones, contacto directo con las personas interesadas, así como mediante eventos y convenciones relevantes.

[203-2] Nuestra actividad empresarial tiene un impacto directo y positivo en el entorno local. Estimamos que generamos aproximadamente 300 empleos indirectos en la región, además de nuestras contrataciones directas, lo que refuerza el desarrollo económico, especialmente en zonas rurales. Este esfuerzo también ayuda a fijar población en áreas afectadas por la despoblación, contribuyendo así a la revitalización de la llamada "España vaciada".

[202-2] El 100% de nuestro equipo directivo, incluyendo los miembros de la Presidencia y el Comité de Dirección, haya sido contratado a nivel local¹¹, garantizando que nuestras decisiones estratégicas se tomen con un profundo conocimiento del contexto español.

[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.

Lucha contra la corrupción y el soborno

[Ley_Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Ley_Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales]

[205-1] Mantenemos una política de tolerancia cero hacia la corrupción y el blanqueo de capitales, siguiendo los principios establecidos en nuestro Código de Conducta. Nuestra conducta ética está presente en cada aspecto de nuestro día a día, con un firme compromiso con la integridad.

Para reforzar este compromiso, hemos implementado un **sistema de Compliance** que nos permite identificar y gestionar los riesgos asociados a la corrupción. Este sistema está disponible tanto para nuestros empleados como para todos nuestros grupos de interés, garantizando 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.

¹¹ 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.



[205-2] Proporcionamos **formaciones periódicas** impartidas por un asesor externo para sensibilizar a la plantilla y promover conductas responsables y antidelictivas que permeabilizan a toda la organización.

El 100% de los miembros de nuestros órganos de gobierno está plenamente familiarizado con las políticas y procedimientos anticorrupción recogidos en nuestro sistema de Compliance. Además, son los principales impulsores de estas iniciativas, velando activamente por su correcta implementación en todos los niveles de la empresa.

Toda nuestra plantilla, sin importar su cargo o ubicación geográfica, ha recibido la formación adecuada sobre nuestra política de Compliance, el Código de Conducta, los riesgos de corrupción, así como el uso del canal de denuncias, asegurando que las buenas prácticas estén extendidas por toda la organización.

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

[2-23] Nuestro **Código de Conducta** está disponible públicamente en nuestra [página web](#), accesible para cualquier persona u organización que colabore con nosotros. Junto a este, también se encuentra el canal de denuncias, que es gestionado de forma independiente por una empresa externa, garantizando objetividad, eficacia y confidencialidad.

[2-26] En las webs también puede encontrarse el **canal de denuncias y consultas** (canal.dibag@abogadosnegontia.es), que es gestionado por una empresa externa de servicios jurídicos manteniendo objetividad, eficacia y confidencialidad.

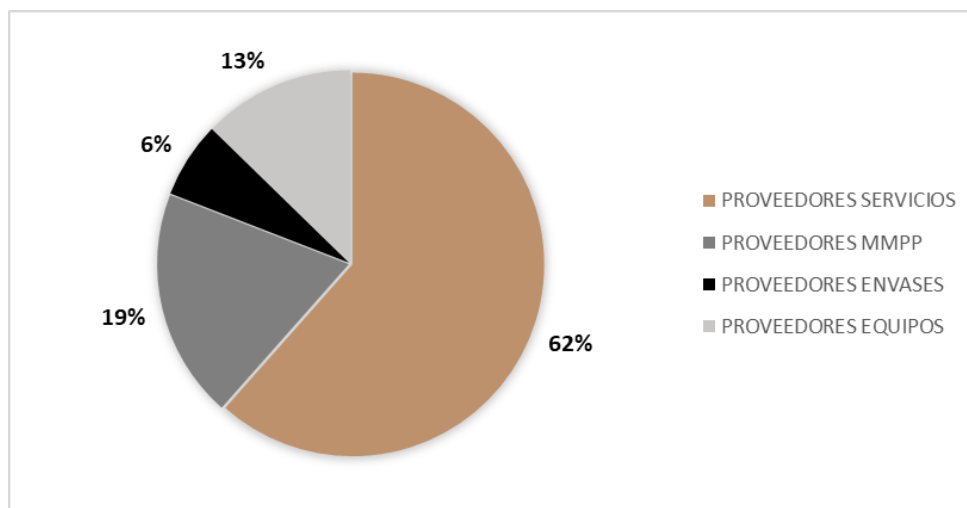
[205-3] [206-1] En 2023, al igual que en años anteriores, no ha habido ningún caso de corrupción en **GRUPO TEJEDOR LÁZARO**, ni acciones jurídicas pendientes o finalizadas con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia. Por ello, no ha sido necesario tomar medidas al respecto.

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

CADENA DE SUMINISTRO

[2-6] [Ley_Subcontratación y proveedores]

Durante 2023 hemos contado con 905 proveedores (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:** aquellos cuya razón social está en el mismo país en el que opera la sociedad de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** que los contrata.
- **Proveedores internacionales:** aquellos cuya razón social está en un país distinto al que opera la sociedad de **GRUPO TEJEDOR LÁZARO** que los contrata.
- **Proveedores locales:** proveedores cuya sede social se encuentra 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, han abierto una oficina o sucursal en la zona donde operamos, fortaleciendo su presencia local.

Nuestro enfoque en trabajar con proveedores nacionales o internacionales con implantación local responde a la necesidad de garantizar suministros y servicios con mayor flexibilidad y tiempos de respuesta adecuados. Esta estrategia no solo facilita la operativa diaria, sino que también genera beneficios mutuos:

- 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	
	Nº	%	Nº	%
Proveedores nacionales	787	90,88%	836	92,38 %
Proveedores internacionales	79	9,12%	69	7,62 %
TOTAL	866	100%	905	100 %

VOLUMEN POR PROVEEDOR SEGÚN UBICACIÓN GEOGRÁFICA (Locales vs. Implantación Local)				
	2022		2023	
	Nº	%	Nº	%
Proveedores locales	300	34,64%	309	34,14 %
Proveedores de implantación local	36	4,16%	28	3,09 %
TOTAL	336	38,80%	337	37,24 % ¹²

[204-1] En 2023, el 94% de la contratación fue con proveedores nacionales de nuestras ubicaciones con operaciones significativas (94% en 2022), siendo cerca del 62% (61% en 2022) del importe contratado a estos de proveedores locales o con implantación local, lo que muestra nuestro compromiso con la contratación de proveedores locales en las zonas donde operamos. Además, nuestro objetivo es seguir desarrollando planes de fomento de contratación local.

PONCENTAJE DE GASTO EN PROVEEDORES POR SEGMENTOS ¹³			
	2021	2022	2023
Proveedores de envases y embalajes	5,71%	3,99%	4,25 %
Proveedores de materias primas	70,77%	85,33%	83,48 %
Proveedores de repuestos y equipos	0,70%	0,76%	1,82 %
Proveedores de servicios	22,81%	9,92%	10,45 %

¹² Información sobre el porcentaje total de gasto anual en todos los proveedores, sin segmentar.

¹³ Información sobre el porcentaje total de gasto anual en todos los proveedores, sin segmentar.

TOTAL	100%	100%	100 %
PONCENTAJE DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES POR SEGMENTOS¹⁴			
	2021	2022	2023
Proveedores de envases y embalajes locales	8,49%	9,92%	13,70 %
Proveedores de materias primas locales	65,42%	67,51%	68,34 %
Proveedores de repuestos y equipos locales	63,08%	37,82%	26,87 %
Proveedores de servicios locales	71,50%	33,08%	37,07 %

Todos nuestros proveedores deben cumplir con una serie de requisitos estrictos en materia legal, fiscal, ética, de salud, seguridad y medioambiental, en línea con los principios recogidos en nuestro **Código de Conducta**, que está disponible públicamente en nuestra página web corporativa. Este Código es el marco fundamental que regula la relación con cada uno de nuestros proveedores, asegurando que compartimos los mismos valores y compromisos.

Para garantizar la transparencia en los procesos de contratación, así como fomentar la libre competencia y la identificación de posibles situaciones de riesgo, hemos desarrollado procedimientos de compras que están totalmente alineados con nuestros compromisos éticos y de responsabilidad empresarial. Estos procedimientos son esenciales para mantener una relación justa y equitativa con nuestros socios comerciales.

El **Procedimiento de Compras** de GRUPO TEJEDOR LÁZARO establece claramente las condiciones bajo las cuales gestionamos y controlamos el proceso de adquisición de materiales. Nuestra prioridad es garantizar que todos los productos y servicios que tengan un impacto en la calidad de nuestros productos o en la seguridad alimentaria cumplan con los estándares establecidos, contribuyendo a la excelencia de nuestras operaciones.

Además, hemos implementado un riguroso **proceso de homologación de proveedores**. Este proceso nos permite validar y asegurar que nuestros proveedores cuentan con los recursos, capacidades y actividades necesarias para cumplir con los requisitos que hemos definido. Dependiendo del tipo de producto o servicio suministrado, se evalúan una serie de criterios preestablecidos que deben ser alcanzados para que el proveedor sea homologado, garantizando que trabajamos solo con aquellos que cumplen con nuestros altos estándares de calidad y seguridad.

[308-1] [414-1] Durante 2023, hemos continuado ejecutando la evaluación preliminar de **control en materia social y ambiental** que iniciamos el año anterior. Esta evaluación abarca a todos nuestros proveedores, independientemente de su tipología, y tiene como objetivo asegurar que cumplen con una serie de criterios clave en términos de responsabilidad social y medioambiental. Entre los datos que solicitamos a nuestros proveedores, se encuentran los siguientes:

¹⁴ Información sobre el porcentaje total de gasto anual en aquellos proveedores del segmento al que pertenece.

- 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 171 proveedores nuevos con los que comenzamos a trabajar en 2023, enviamos el cuestionario al 73%.

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.

Los criterios para la **homologación de proveedores** están claramente definidos y 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.

En el caso específico de los proveedores de materias primas, llevamos a cabo una evaluación de riesgo de fraude alimentario. Esta valoración de riesgo influye directamente 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 o social de nuestros proveedores más allá de lo mencionado, estamos trabajando para incorporar estas consideraciones en años futuros.

[407-1] Hasta la fecha, 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.

MEDIO AMBIENTE

Comprometidos con el cuidado del medio ambiente, trabajamos cada día con honestidad, humildad, profesionalidad y responsabilidad para minimizar el impacto que nuestras actividades puedan generar en el entorno. Con el objetivo de **prevenir posibles impactos ambientales**, hemos desarrollado varias líneas de actuación clave que guían nuestras operaciones:

- Fomento del uso sostenible de materias primas y promoción del uso de envases y embalajes reciclables.
- Monitorización y reducción de nuestra huella ambiental.
- Implementación de medidas para maximizar el ahorro energético.
- Reducción de emisiones de CO2, contribuyendo a la lucha contra el cambio climático.
- Mejora en el tratamiento del agua, asegurando un uso eficiente de este recurso vital.
- Gestión adecuada de residuos y su valorización para reducir el impacto ambiental.
- Reducción de la contaminación acústica mediante el uso de silenciadores en los puntos más críticos.
- Minimización del impacto paisajístico, asegurando que nuestras edificaciones se integren estéticamente en el entorno.
- Compromiso con la recuperación del medio ambiente, promoviendo prácticas sostenibles.
- Fabricación de alimentos sostenibles, que respetan el entorno y los recursos naturales.

[Ley_Riesgos ambientales] Para asegurar el cumplimiento de estas líneas de actuación, contamos con un Departamento de Medio Ambiente, responsable de todas las medidas preventivas y protectoras. Entre los recursos destinados a la gestión ambiental, destacan:

- La contratación de gestores de residuos autorizados, que nos aseguran un manejo adecuado de los desechos.
- 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 y análisis de agua de vertidos.
- Nuestra participación en el sistema de gestión de Ecoembes, enfocado en la sostenibilidad del reciclaje y envases.

En total, destinamos más de **136.203 € anuales** a estos recursos para garantizar una correcta gestión ambiental.

Además, disponemos de un **seguro de responsabilidad civil** que cubre la garantía financiera en los términos que establece 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.



Con el objetivo de identificar los **principales riesgos ambientales** de nuestra actividad, realizamos análisis específicos en nuestras plantas de producción. En la planta de Acuicultura, los riesgos principales están relacionados con incendios o posibles fugas. En la planta de Mascotas, los riesgos se asocian a los vertidos de aguas generadas por la extinción de posibles incendios.

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

[Ley_Ruido] Por otro lado, en cuanto a contaminación acústica, para prevenirla realizamos mediciones de forma periódica. A continuación, se muestran los resultados de las últimas mediciones realizadas en el año 2022:

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

MEDICIONES DE RUIDO MASCOTAS SECO				
		2022		
	Punto de Muestreo	Día (8-19 h)	Tarde (19-22 h)	Noche (22-8h)
3/ punto	Punto 1	65,5		53,6
	Punto 2	61,4		50,1
	Punto 3	59,7		41,8
	Punto 4	62,7		41,6

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

Materias primas

[Ley_Consumo de materias primas]

Adoptamos un enfoque responsable y sostenible en la gestión de nuestras materias primas. Este compromiso se refleja en el uso creciente de materiales renovables, certificaciones que garantizan la sostenibilidad y trazabilidad de nuestros insumos, y el cumplimiento de estrictos estándares ambientales. Nuestro objetivo es minimizar el impacto ambiental de nuestra cadena de suministro mientras aseguramos que los productos que fabricamos contribuyan a un futuro más sostenible, respetando los recursos naturales, la biodiversidad y el bienestar social.

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

Para garantizar que nuestras materias primas se obtienen de manera responsable, nos alineamos con estándares voluntarios de sostenibilidad que aseguran una gestión respetuosa con el medio ambiente.

En cuanto a los envases, **el 57% de los envases papel y cartón** que utilizamos en 2023 **cuenta con las certificaciones FSC® y/o PEFC®** (frente al 58% en 2022), lo que asegura que provienen de bosques gestionados de manera sostenible, respetando la biodiversidad y los recursos naturales. Gracias a estas prácticas, el consumidor final puede confiar en que nuestros productos contribuyen a la preservación del entorno y la lucha contra el calentamiento global.

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

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

Respecto a las **materias primas de origen vegetal**, **un 33%** de las utilizadas en 2023 **proviene de producción ecológica** (36% en 2022), lo que asegura el cumplimiento de estrictos estándares ambientales, un alto nivel de biodiversidad y la preservación de los recursos naturales. Estas prácticas garantizan también un elevado bienestar animal, lo que refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad.

[Ley_Economía circular y gestión de residuos] [301-2] Es importante señalar que, debido a la naturaleza de nuestros productos, las materias primas que utilizamos no pueden proceder de materiales reciclados. Sin embargo, los desperdicios generados durante el proceso de fabricación, como los provenientes de arranques y paradas, son reciclados y reintegrados en

gran medida en el proceso de producción. En cuanto a los envases, aunque la mayoría de los insumos no son de origen reciclado, estamos comenzando a incorporar ciertos envases con porcentajes de material reciclado y exploramos nuevas alternativas para incluir film reciclado en algunos de nuestros procesos de packaging.

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

NÚMERO DE MATERIAS PRIMAS						
	2021		2022		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Materias primas renovables	261	100%	290	100%	280	100%
Materias primas no renovables	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	261	100%	290	100%	280	100%

NÚMERO DE ENVASES Y EMBALAJES						
	2021		2022		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Envases renovables	270	40,36%	265	62,35%	253	%
Envases no renovables	399	59,64%	160	37,65%	159	%
TOTAL	669	100%	425	100%	412	%

En cuanto a las cantidades consumidas las cifras son las que se muestran a continuación:

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

Gestión de la energía

[Ley_Consumo de energía]

La gestión eficiente de la energía es un pilar clave en nuestros procesos industriales. Con el objetivo de reducir nuestro consumo energético y minimizar el impacto ambiental, hemos implementado una serie de medidas dentro de nuestro plan de inversiones, que incluyen acciones dirigidas a impulsar la eficiencia energética en todas nuestras operaciones. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran:

- **Rehabilitación de recubrimientos exteriores, cubiertas y cerramientos, así como la instalación de puertas aislantes interiores**, que nos permite mejorar las condiciones de temperatura y humedad, reduciendo así las pérdidas energéticas.
- **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.
- **Instalación de una planta de ósmosis inversa** para tratar el agua de pozo utilizada en nuestras calderas. Debido a la calidad del agua, las purgas frecuentes eran necesarias para eliminar impurezas, lo que generaba pérdidas de calor y reducía la eficiencia energética. Con la planta de ósmosis, mejoramos la calidad del agua, disminuimos la frecuencia de purgas, minimizamos las pérdidas de calor y aumentamos la eficiencia del sistema, reduciendo el consumo de agua y energía.
- **Instalación de secadores de aire comprimido** para optimizar el mantenimiento en planta, reducir las pérdidas de presión y disminuir el consumo de energía.
- **Nuevas cámaras de congelación y refrigeración** con un diseño más eficiente y gases refrigerantes menos perjudiciales para el medio ambiente (R-449-A y R-454-B), reduciendo así el impacto ambiental y mejorando el rendimiento.
- **Instalación de compresores de aire variables** más eficiente.
- **Ampliación de la capacidad de almacenamiento de agua caliente** para su reutilización en diferentes procesos.
- **Planta fotovoltaica de autoconsumo** de 600 kW, que nos permite aprovechar la energía solar para reducir nuestra dependencia de fuentes convencionales de energía.

[302-4] Nuestro objetivo es reducir el consumo energético, apostando por tecnologías más eficientes. En los últimos años hemos realizado inversiones persiguiendo esta finalidad, como han sido la instalación de un nuevo secador más eficiente en la planta de acuicultura, una nueva cámara de congelado y refrigeración en mascotas húmedo, elegida priorizando criterios de sostenibilidad ambiental, el reemplazo de las carretillas a eléctricas y la sustitución de luminarias convencionales a led, entre otras.

Este último año se ha llevado a cabo sustitución de los traslúcidos de las cubiertas de los tejados para permitir el paso de luz natural, llegando a no ser necesario encender la luz en el periodo diurno. Se han instalado dos nuevos compresores de aire más eficientes en acuicultura y uno en mascotas húmedo, con tecnología de producción variable, y en mascotas seco se ha instalado un nuevo paletizador energéticamente más eficiente.

Está en marcha la ejecución del proyecto de instalación de una planta fotovoltaica de autoconsumo de 800 kW (inicio en septiembre de 2024).



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

CONSUMO DE ENERGÍA (kWh) ¹⁵			
	2021	2022	2023
Gas	17.432.943	15.959.536	16.083.253
Electricidad	7.879.974	7.220.608	7.129.840
TOTAL	25.312.917	23.180.144	23.213.093

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

[302-3] En cuanto a la **intensidad energética**¹⁶, en 2023 ha sido de **0,52 MWh/t** (0,499 MWh/t en 2022). Este ligero aumento se debe a una combinación de factores: aunque se produjo un menor volumen de productos a nivel global, hubo un incremento en la producción de alimentos premium y superpremium, que requieren procesos más complejos y demandan mayores consumos energéticos debido a sus exigencias de calidad y especificaciones técnicas.

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

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.



Gestión del agua

[Ley_Consumo de agua] Para promover la eficiencia en nuestros procesos, gestionamos y monitorizamos cuidadosamente el consumo de agua en todas nuestras instalaciones. Este enfoque nos permite optimizar el uso de este recurso vital y reducir su impacto ambiental. A continuación, se presentan los consumos de agua de nuestros tres centros de producción y de las oficinas de Derwent correspondientes al año 2023. Estos datos se obtuvieron mediante medición directa a partir de la lectura de los distintos contadores instalados en cada ubicación:

CENTRO	CONTADOR	[303-5] [303-3] CONSUMO DE AGUA (MEGALITROS) ¹⁷		
		2021	2022	2023
PETCARE HÚMEDO	Descalcificada	14,42	16,54	15,24
	Filtrada	11,62	14,47	12,87
	TOTAL	26,04	31,01	28,11
ACUICULTURA	Descalcificada	5,85	7,36	4,28
	Filtrada	0,95	0,57	0,56
	Clorada	4,03	7,37	9,34
	TOTAL	10,83	15,29	14,18
PETCARE SECO	Contador Cogenera	9,15	4,91	5,99
	Contador Mascotas	3,25	4,05	3,54
	TOTAL	12,40	8,96	9,53
DERWENT	Clorada	-	0,05	0,08
	TOTAL	-	0,05	0,08
TOTAL		49,27	55,31	51,90

[303-1] Actualmente, el agua que utilizamos en los procesos de fabricación de alimentos para mascotas y peces de acuicultura se extrae de **dos perforaciones**¹⁸. Esta agua es tratada en una planta central donde se filtra y se somete a los tratamientos necesarios antes de ser distribuida a nuestras distintas fábricas. Dependiendo de su uso final, el agua se trata para ser **clorada o descalcificada**.

Para asegurar su calidad, realizamos 2 análisis en Húmedo, 1 en Acuicultura y 1 en Mascotas Seco, además de un **análisis completo anual**. Los análisis de control incluyen la evaluación de parámetros indicadores, fisicoquímicos, microbiológicos y cationes. El análisis completo es más exhaustivo, abarcando también la presencia de metales, minerales, pesticidas, plaguicidas y otros componentes que puedan afectar la calidad del agua.

¹⁷ La totalidad del agua consumida se obtiene de extracción de agua de pozos.

¹⁸ En relación con el agua extraída de los pozos, que se corresponde con el agua consumida en fábricas, en 2022 la cifra ha sido 55,21 megalitros. Se ha superado la cantidad autorizada (53,8 megalitros) en un 2,62%, por lo que hemos solicitado a la Confederación Hidrográfica un aumento de la concesión.

[303-2] En cuanto a los vertidos de agua, el agua utilizada en las plantas de producción de Acuicultura y Mascotas Seco no requiere un tratamiento especial antes de su vertido. Sin embargo, los vertidos generados en la planta de Mascotas Húmedo son tratados a través de un sistema de depuración fisicoquímico que se encarga de eliminar las impurezas, principalmente restos de subproductos cárnicos, provenientes del proceso de producción.

Una sustancia crítica en todos los centros es la concentración de nitritos, que en ocasiones supera los valores permitidos. No obstante, es importante considerar que el perfil de la masa de agua receptora ya contiene niveles elevados de nitritos, superiores a los establecidos por la autorización de vertidos, por lo que estos nitritos no son generados durante nuestros procesos productivos, sino que ya están presentes en el agua antes de su uso.

[303-4] Los vertidos de agua se hacen a puntos autorizados que vierten directamente al colector municipal y que posteriormente van a la depuradora biológica municipal.

Realizamos análisis de las aguas de vertido cada 3 meses, analizando distintos parámetros, para asegurarnos de que cumplen con los requisitos legales aplicables. Entre los parámetros que se analizan están pH, DBO, DQ05, cloruros, fosfatos, nitrógeno total, nítrico, y amoniacal, sólidos en suspensión y conductividad.

VERTIDOS DE AGUA POR PROCESO (m ³)			
	2021	2022	2023
Acuicultura ¹⁹	972	1.100	817
Mascotas Seco ²⁰	1.624	1.185	1.534
Mascotas Húmedo ²⁰	22.696	20.893	24.240
TOTAL	25.292	23.178	26.591

¹⁹ Datos estimados teniendo en cuenta el número de empleados, la limpieza y las purgas de calderas en acuicultura y mascotas seco.

²⁰ 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.



Gestión de residuos

[Ley_Economía circular y gestión de residuos]

[306-1] Nuestros procesos de producción de alimentos para mascotas y acuicultura conllevan una generación de residuos provenientes de diversas actividades mantenimiento, tareas de laboratorio, depuración de aguas, pesada, dosificación, extrusionado, etiquetado, paletizado, almacenamiento, expedición y envasado.

[Ley_Certificación ambiental] [306-2] Para minimizar el impacto de estos residuos implementamos diferentes medidas. Actualmente, Dibaq Diproteg, la empresa del Grupo que se dedica a la producción de alimento dispone del certificado otorgado por AENOR **“Certificado del Sistema de Trazabilidad de Gestión de Residuos. Hacia residuo 0”**, que certifica que, al menos, el 70% de los residuos generados por la actividad se destinan a acciones de valorización.

Durante el proceso de Certificación se controla la forma en la que se recopilan y controlan los datos sobre residuos y se confirma la comprobación de la gestión de residuos por parte de terceras empresas mediante la recepción de los albaranes y declaraciones pertinentes.

Todos los residuos que generamos son gestionados por gestores autorizados. Para cada uno de estos gestores disponemos de su autorización vigente para el residuo que nos gestiona, en la que se indica el destino final que se le va a otorgar.

Del mismo modo contamos con un **plan de minimización de residuos** del que se exponen a continuación las principales medidas destinadas a la reducción de estos:

Reducción del volumen de papel y cartón

Actualmente se está trabajando en dos vertientes para la reducción de este tipo de residuo. Por un lado, se está fomentando el trabajo en digital, para evitar la utilización de papel en fichas de elaboración, albaranes, hojas de pedido, etc. Esta medida cada vez está más extendida tanto en oficinas como en fábrica.

Por otro lado, se planea poner en marcha un plan de optimización de envasado en el que se pretende reducir el gramaje del cartonaje en el que se envasan algunas de las referencias comercializadas.

Mejora en la gestión stocks

Se está llevando a cabo una planificación eficiente, la cual permite reducir el stock de materias primas y productos acabados, evitando que haya que desecharlos por caducidad u otros motivos. Con esta medida reducimos la cantidad de residuos orgánicos generados.

Cambio en los diseños de envasado

Se ha producido un cambio en el diseño de los envases de papel, usando actualmente envases de papel 100% reciclables. Además, se está planificando un cambio en el diseño de otros envases de Petcare, también hacia materiales 100 % reciclables.

Se ha reducido el gramaje del cartonaje empleado para empaquetar.

Se está estudiando la posibilidad de sustituir los envases actuales por envases monocomponentes, facilitando así su reciclaje.

Reutilización de materia orgánica excedente



La materia orgánica excedente durante el proceso de fabricación, denominada recicle, es usada de nuevo en el proceso productivo como materia prima, reduciendo considerablemente la cantidad de residuo orgánico generada.

Fomento de la reparación y reutilización

Fomentamos, siempre que sea posible, la reparación y reutilización de objetos y materiales, en lugar de su eliminación o sustitución con el fin de reducir la cantidad de residuos generados.

Concienciación a los trabajadores

Elaboramos informes trimestrales sobre la generación de residuos en los distintos departamentos que enviamos a los trabajadores y proyectamos en las televisiones de nuestros centros.

Además, hemos incluido en el manual de bienvenida a nuevos empleados una sección sobre medio ambiente, en la que se habla sobre los residuos, con el fin de que sean conocedores y están concienciados de su importancia.

[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 2023 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	2021		2022		2023		Valorización/ Eliminación	Código LER
		Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total		
Cartuchos de impresora	No	110	0,03%	23	0,01%	32	0,01%	R12	80318
Papel y cartón	No	47.020	13,03%	45.740	10,38%	28.440	6,35%	R3	200101
Chatarra	No	27.900	7,73%	35.852	8,13%	22.270	4,97%	R4	120101
Lodos	No	46.020	12,75%	53.660	12,17%	42.620	9,51%	R3	190812
Contenedor IBC vacío	No	-	-	7.780	1,76%	6.910	1,54%	R3	150102
Residuo orgánico	No	134.040	37,14%	137.360	31,16%	127.210	28,40%	R3	20203
Residuos Sólidos Urbanos	No	-	-	6.445	1,46%	15.139	3,38%	D9	200301
Filtros de mangas	No	-	-	-	-	420	0,09%	R13	150203
Palés	No	-	-	48.645	11,04%	71.864	16,04%	R3	150103
Envases de plástico contaminados	Sí	880	0,24%	740	0,17%	1.020	0,23%	R12	150110
Envases metálicos contaminados	Sí	-	-	2	0,00%	120	0,03%	R4	150110
Aceites y grasas comestibles	No	27.360	7,58%	19.805	4,49%	15.230	3,40%	R3	200125
Aerosoles vacíos	Sí	180	0,05%	68	0,02%			R4	150111

Tipo de residuo	Peligroso	2021		2022		2023		Valorización/ Eliminación	Código LER
		Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total	Cantidad (kg)	% sobre total		
Aceite usado	Sí	640	0,18%	915	0,21%	720	0,16%	R12	130205
Filtros de aire	Sí	20	0,01%	130	0,03%	40	0,01%	D9	150202
Material contaminado	Sí	300	0,08%	1.160	0,26%	1.460	0,33%	D9	150202
Baterías	Sí	-	-	200	0,05%	0	0,00%	R4	60601
Filtros de aceite	Sí	-	-	160	0,04%	0	0,00%	R4	130507
Disolventes	Sí	-	-	300	0,05%	0	0,00%	R2	70104
Tinta fechadora	Sí	-	-	40	0,04%	0	0,00%	R12	80111
Envases de vidrio contaminados	Sí	140	0,04%	120	0,03%	210	0,05%	D9	150110
Solución ácida	Sí	220	0,06%	260	0,06%	220	0,05%	D9	160506
Solución básica/neutra	Sí	1.740	0,48%	1.300	0,29	1.860	0,42%	D9	160506
Pienso medicado	Sí	-	-	-	-	900	0,2%	D9	180205
Residuos de plástico mezclados	No	74.320	20,59%	80.100	18,17%	111.270	24,84%	D9	20104

[306-4] RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN (cantidad, tm)			
	2021	2022	2023
No peligrosos	282,45	348,87 ²¹	314,54
Peligrosos	1,70	2,43 ²²	0,120

[306-5] RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN (cantidad, tm)				
	Operación de eliminación	2021	2022	2023
No peligrosos	Traslado a vertedero	74,32	86,55	126,4
Peligrosos	Traslado a vertedero	2,42	2,97	5,41

[301-3] Dadas las características de los productos comercializados por el grupo y la tipología de los envases utilizados se puede estimar²³ que se reciclan el 68,3% de los residuos de los envases, llegando en el caso de los envases metálicos del alimento húmedo hasta una tasa del 83,5%.

De los productos utilizados en los centros de producción pertenecientes al grupo se enviaron a reciclaje el pasado 2023, 28.440 kg de papel y cartón, procedentes de envases de insumos, a un gestor autorizado para su reciclaje. La estimación de los datos se hizo a partir de los albaranes de recogida de los residuos por parte del gestor autorizado.

²¹ 348,84 tm reciclados y 0,03 tm con otras opciones de valorización.

²² 1,65 tm reciclados y 0,78 tm con otras opciones de valorización.

²³ Para la estimación se han tenido en cuenta las estadísticas oficiales elaboradas por Eurostat a partir de los datos enviados por el Ministerio para la Transición Ecológica, en la que se incluyen los envases domésticos, comerciales e industriales, con lo que se cubriría las actividades a las que van destinados los productos comercializados por el grupo (alimento para mascotas y para acuicultura).

Lucha contra el cambio climático

[Ley_Emissiones de carbono] [Ley_Cambio climático]

En la lucha contra el cambio climático, nuestro enfoque se basa en la implementación de medidas destinadas a reducir nuestras emisiones y mitigar el impacto ambiental de nuestras actividades. Además, nos adaptamos a los desafíos derivados del cambio climático, colaborando con organizaciones que promueven la gestión sostenible de los recursos naturales y evaluando periódicamente nuestras prácticas para mejorar continuamente.

Entre las medidas implementadas destacan las siguientes:

- 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, junto con el mantenimiento periódico de quemadores, lo que nos ayuda a optimizar el consumo y reducir las emisiones.
- Sustitución progresiva del parque de carretillas de gasolina por eléctricas, lo que contribuye a una significativa reducción de las emisiones de CO₂ en el transporte interno.
- Instalación de placas fotovoltaicas en nuestras instalaciones para fomentar el uso de energías renovables.
- Promoción de compras a proveedores locales, reduciendo las emisiones asociadas al transporte de materiales.
- Fomento de la movilidad sostenible, facilitando el uso compartido de vehículos entre empleados para los desplazamientos entre nuestras fábricas.

Para adaptarnos a las consecuencias del cambio climático, como la posible escasez de materias primas, colaboramos activamente con organizaciones como MSC e IFFO para promover la gestión sostenible de los recursos marinos, y evaluamos de manera continua nuestra cadena de suministro para asegurar su resiliencia frente a los cambios climáticos.

[305-7] 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) ²⁴						
	2021		2022		2023	
	Mascotas ²⁵	Acuicultura ²⁶	Mascotas	Acuicultura	Mascotas	Acuicultura

²⁴ 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.

²⁵ Emisiones generadas en por funcionamiento de calderas, generador y secadores.

²⁶ Emisiones generadas por la caldera.



SO ₂	179	112	123	209	126	181
CO	727	58	492	109	563	94
NO _x (NO ₂ + NO)	561	258	386	482	394	418
Partículas	-	-	1.284	1.124	1422	984

[305-1] [305-2] En 2023 calculamos por segunda vez nuestra **huella de carbono** a través de la calculadora del MITERD, obteniendo los siguientes resultados:

HUELLA DE CARBONO (t CO ₂ e)		
	2022	2023
Alcance 1	2.948,42	2.975,31
Alcance 2	1.948,20	1.715,95
Total	4.896,62	4.691,26

[305-5] La medición ha sido para nosotros el primer paso para controlar y reducir nuestras emisiones, nos marcamos inicialmente el objetivo de reducir nuestras emisiones todos los años y continuamos con el compromiso de seguir haciéndolo.

Para lograrlo, se están llevando a cabo diferentes medidas como la instalación y mantenimiento de filtros en todos los focos emisores, evitando la emisión de partículas a la atmósfera, mantenimiento periódico de los quemadores de gas, cambio de luminarias convencionales a led, promoción de la compra a proveedores locales, sustitución de carretillas de gasolina a eléctricas, empleo de tecnología más sostenible con el medio ambiente, plan de instalación de placas fotovoltaicas, climatización responsable en oficinas y centros productivos, impulso de movilidad sostenible, compartiendo vehículo entre compañeros, etc.

CLIENTES

[Ley_Consumidores]

Trabajamos constantemente para mejorar y adaptar nuestros productos y servicios a las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo un servicio eficaz y personalizado.

[417-1] Nuestra actividad de fabricación se rige por el Reglamento 183/2005, por el que se fijan requisitos en materia de higiene de los piensos. En lo relativo a **etiquetado de productos y servicios**, seguimos lo indicado por el Reglamento 767/2009, sobre la comercialización y la utilización de los piensos. Para los envases, actuamos conforme a lo pautado por Ecoembes

(Punto Verde) y la Ley 1/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases, pues el 100% de nuestros productos entran en el ámbito de aplicación de esa Ley.

[417-2] En los dos últimos años no ha habido ningún caso de incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos y servicios. Respecto a códigos voluntarios, ha habido 3 no conformidades de BAP, 6 de Global GAP y 35 de IFS que fueron corregidas para obtener las certificaciones.

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

[418-1] Respetamos la privacidad de nuestros clientes y contamos con un plan de actuación específico, 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] Dado que todos nuestros productos tienen un impacto directo en la salud de los animales, el 100% de ellos es evaluado bajo estrictos criterios de salud y seguridad. En los dos últimos ejercicios, no se ha registrado ningún caso 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, mientras que las de IT se procesan por correo electrónico a través de Freshdesk. 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 2023 hemos recibido un total de 178 reclamaciones, estando todas ellas resueltas. El aumento de reclamaciones respecto al año anterior se debe principalmente al aumento de número de clientes y el nivel de exigencia de éstos.



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 2023.

[Ley_Organización 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	4 - 9
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	62
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	62 - 63
2-4	Actualización de la información	13 - 62
2-5	Verificación externa	62
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4 - 7 - 41 - 63
2-7	Empleados	19
2-9	Estructura de gobernanza y composición	12 - 75
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	12
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	12 - 13
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
2-23	Compromisos y políticas	6
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	33 - 40
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	7
2-28	Afiliación a asociaciones	37 - 38
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	10
2-30	Convenios de negociación colectiva	25

GRI 3: TEMAS MATERIALES (2021)		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	15
3-2	Lista de temas materiales	15
3-3	Gestión de los temas materiales	A lo largo de la Memoria

DESEMPEÑO ECONÓMICO		
Código	Tema	Página
GRI 201: Desempeño económico (2016)		
3-3	Gestión del tema material 201	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	13
201-4	Asistencia financiera recibida por el gobierno	13
GRI 202: Presencia en el mercado laboral (2016)		
3-3	Gestión del tema material 202	
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	25
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	39
GRI 203: Impactos económicos indirectos (2016)		
3-3	Gestión del tema material 203	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	39
GRI 204: Prácticas de adquisición (2016)		
3-3	Gestión del tema material 204	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	42
GRI 205: Lucha contra la corrupción (2016)		

3-3	Gestión del tema material 205	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	39
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	40
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	40
GRI 206: Competencia desleal (2016)		
3-3	Gestión del tema material 206	
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	40
GRI 207: Fiscalidad (2019)		
3-3	Gestión del tema material 207	
207-1	Enfoque fiscal	14
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	14

DESEMPEÑO AMBIENTAL		
Código	Tema	Página
GRI 301: Materias primas y auxiliares (2016)		
301-2	Insumos reciclados	47
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	58
GRI 302: Energía (2016)		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	51
302-3	Intensidad energética	51
302-4	Reducción del consumo energético	50
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	51

GRI 303: Agua y efluentes (2018)		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	52
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	53
303-3	Extracción de agua	52
303-4	Vertido de agua	53
303-5	Consumo de agua	52
GRI 305: Emisiones (2016)		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	60
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	60
305-5	Reducción de las emisiones GEI	60
305-7	Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x) y otras emisiones significativas al aire	60
GRI 306: Residuos (2020)		
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	54
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	54
306-3	Residuos generados	55
306-4	Residuos no destinados a eliminación	58
306-5	Residuos destinados a eliminación	58
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores (2016)		
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	43
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	44

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

403-10	Dolencias y enfermedades laborales	34
GRI 404: Formación y desarrollo (2016)		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	26
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	27
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	29
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	18 - 75
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	31 - 82
GRI 406: No discriminación (2016)		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva (2016)		
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	44
GRI 408: Trabajo infantil (2016)		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	35
GRI 409: Trabajo forzoso (2016)		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	35
GRI 411: Derechos de la población indígena (2016)		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	35
GRI 413: Comunidades locales (2016)		

413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales	39
GRI 414: Evaluación social de proveedores (2016)		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	43
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	44
GRI 415: Política pública (2016)		
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	40
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes (2016)		
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	61
416-2	Casos de incumplimiento relativos a impactos en la salud o seguridad de las categorías de productos o servicios	61
GRI 417: Marketing y etiquetado (2016)		
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	60
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	61
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	61
GRI 418: Privacidad del cliente (2016)		
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	61

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 – 37 - 38	2-6 2-28
Organización y estructura	Estructura organizativa Sobre esta memoria	12 - 62	2-2 2-9
Mercados	Qué hacemos Dónde estamos	7 - 9	2-6
Objetivos y estrategias	Toda la Memoria		--
Tendencias	Qué hacemos	8	--
Políticas	Toda la Memoria		3-3 2-23
Resultados			3-3
Indicadores clave			3-3
Riesgos relacionados	Estructura organizativa Fiscalidad	12 - 14	3-3
Cuestiones ambientales			
Efectos actuales y previsibles	Medio ambiente	45	3-3
Certificación ambiental	Qué hacemos Gestión de residuos	8 - 54	--
Principio de precaución	Medio ambiente	45	--
Riesgos ambientales	Medio ambiente	45	--
Ruido	Medio ambiente	46	--
Contaminación lumínica	Medio ambiente	46	--

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Economía circular y gestión de residuos	Materias primas Gestión de residuos	47 - 54	306-1, 306-2, 306-3, 306-4 y 306-5
Consumo de agua	Gestión del agua	52	303-1, 303-3 y 303-5
Consumo de materias primas	Materias primas	47	301-2 y 301-3
Consumo de energía	Gestión de la energía	50	302-1, 302-3, 302-4 y 302-5
Cambio climático	Lucha contra el cambio climático	59	305-1, 305-2, 305-6 y 305-7
Protección de la biodiversidad	Medio ambiente	46	--
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Estabilidad en el empleo Datos sobre remuneraciones	18 - 81	2-7, 401-1, 405-1 y 405-2
Organización del trabajo	Estabilidad en el empleo Seguridad y salud en el trabajo	21 - 25 -34	--
Salud y seguridad	Seguridad y salud en el trabajo	31 - 34	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	11 - 25 - 32	2-30

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Formación	Formación y talento	25	404-1 y 404-2
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Estabilidad en el empleo	21	--
Igualdad	Diversidad e igualdad de oportunidades	29	2-23, 401-3, 405-2 y 406-1
Respeto a los derechos humanos			
Derechos humanos	Respeto a los Derechos Humanos	35	--
Libertad de asociación y negociación colectiva	Estabilidad en el empleo	25	2-30
No discriminación	Diversidad e igualdad de oportunidades	29	2-23 y 406-1
Trabajo forzoso	Respeto a los Derechos Humanos	35	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	39	2-23, 2-26, 205-1, 205-2 y 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		39	2-23 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Sociedad	39	--
Sociedad			
Compromiso con el desarrollo local	Sociedad Comunidades locales	36 - 39	203-2 413-2
Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro	41	2-6, 308-1, 308-2, 414-1 y 414-2

Materias a reportar	Apartado / Subapartado	Página	Código GRI Standards (orientativo)
Consumidores	Cientes	60	416-1, 416-2 y 418-1
Información fiscal	Fiscalidad	13	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: 4 hombres y 2 mujeres. 6 ejecutivos				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	SÍ	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
JOSÉ LUIS POLO ZAERA	50>	1987-05-06	SÍ	HOMBRE

CONSEJO ASESOR: Conformado por: 5 hombres y 3 mujeres 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

COMITÉ CORPORATIVO MARKETING: Conformado por: 2 hombres y 3 mujeres ²⁸ . 3 ejecutivos + 2				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER
AHMED MAGDY SAYED	ENTRE 30 Y 50	2017-01-16	SÍ	HOMBRE
MARÍA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2017-01-30	NO	MUJER
SANTIAGO DE LA FUENTE NAVARRO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-06	NO	HOMBRE

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

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

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 CALIDAD Y OPERACIONES: Conformado por: 7 hombres y 4 mujeres.				
ACUICULTURA				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
RUBÉN GONZÁLEZ GRANDA	50>	1995-07-03	NO	HOMBRE
RAFAEL LLORENTE BARRETO	ENTRE 30 Y 50	1994-02-07	NO	HOMBRE
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
ELVIRA ALCALDE GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-08-06	NO	MUJER
ANTONIO GARCÍA SAORÍN	<30	2020-06-02	NO	HOMBRE
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE
SIMEÓN SERRANO HERRERO	50>	1987-05-14	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE
PETCARE				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
CARLOS ENRIQUE MATEO	50>	1990-03-23	NO	HOMBRE
RAFAEL LLORENTE BARRETO	ENTRE 30 Y 50	1994-02-07	NO	HOMBRE
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
ELENA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-11-02	NO	MUJER
LIDIA HERRERO PÉREZ	ENTRE 30 Y 50	2016-02-18	NO	MUJER
MANUEL ESTEBAN GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2007-07-19	NO	HOMBRE
SIMEÓN SERRANO HERRERO	50>	1987-05-14	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE

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

COMITÉ DE EMPRESA: Conformado por: 7 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
EVA MARTÍN FRUTOS	ENTRE 30 Y 50	2002-11-19	NO	MUJER
MARÍA ÁNGELES CÁRDABA HERRANZ	50>	1994-09-26	NO	MUJER
GARDENIA TEJEDOR SANTOS	ENTRE 30 Y 50	1994-10-10	NO	MUJER
INMACULADA GÓMEZ MARTÍN	50>	1997-09-22	NO	MUJER
ÓSCAR GÓMEZ OLMOS	ENTRE 30 Y 50	1999-11-16	NO	HOMBRE
JOSÉ MARÍA GUTIÉRREZ ESTEBAN	50>	1988-11-17	NO	HOMBRE
JOSÉ LUIS ANTORANZ GARCÍA	50>	2016-02-22	NO	HOMBRE
JOSÉ EMILIO GARCÍA CRIADO	50>	2000-01-10	NO	HOMBRE
VICTORIANO ADRADOS ZAERA	50>	1994-09-19	NO	HOMBRE

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

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

COMITÉ DE COMPLIANCE				
Conformado por: 11 hombres y 7 mujeres.				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
CARLOS TEJEDOR LÁZARO	50>	1987-03-01	SÍ	HOMBRE
JOSÉ LUIS POLO ZAERA	50>	1987-05-06	SÍ	HOMBRE
MÓNICA TEJEDOR GARCÍA	ENTRE 30 Y 50	2000-11-20	SÍ	MUJER
JOSÉ LUIS TEJEDOR DEL REAL	ENTRE 30 Y 50	2007-07-03	SÍ	HOMBRE
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	NO	HOMBRE
SOFÍA ARÉVALO CUBERO	50>	1995-01-01	SÍ	MUJER
ANA DEL OJO GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2014-11-11	SÍ	MUJER
NOEMÍ MUÑOZ 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
ÁLVARO CALVO MATESANZ	ENTRE 30 Y 50	1999-12-20	NO	HOMBRE
RUBÉN GONZÁLEZ GRANDA	50>	1995-07-03	NO	HOMBRE
JORGE GARCÍA COBOS	ENTRE 30 Y 50	2016-04-04	NO	HOMBRE
RAFAEL LLORENTE BARRETO	ENTRE 30 Y 50	1994-02-07	NO	HOMBRE
ELENA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-11-02	NO	MUJER
SIMEÓN SERRANO HERRERO	50>	1987-05-14	NO	HOMBRE

COMITÉ TRADING:				
Conformado por: 1 hombre y 7 mujeres. 2 ejecutivos + 6				
COMPONENTES	EDAD	ANTIGÜEDAD	NIVEL EJECUTIVO	GÉNERO
RODRIGO ARÉVALO CUBERO	ENTRE 30 Y 50	2014-02-18	SÍ	HOMBRE
SARA DEL REY GEVARA	ENTRE 30 Y 50	2016-07-11	NO	MUJER
PILAR ALVAREZ HERRERO	>50	1997-04-24	NO	MUJER
MARÍA ELENA HIJOSA VELASCO	ENTRE 30 Y 50	2004-02-11	SÍ	MUJER
RAQUEL LAZARO CANTALEJO	>50	1989-08-01	NO	MUJER
ELVIRA ALCALDE GONZÁLEZ	ENTRE 30 Y 50	2001-08-06	NO	MUJER
BLANCA PIQUERO BARTOLOME	ENTRE 30 Y 50	2015-05-26	NO	MUJER
LIDIA HERRERO PÉREZ	ENTRE 30 Y 50	2016-02-18	NO	MUJER

ANEXO II. DATOS ADICIONALES DE PLANTILLA

DATOS SOBRE REMUNERACIONES³⁰

[Ley_Empleo]

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

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

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL (€)				
	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mandos intermedios	40.963,59	38.322,93	41.419,17 €	42.898,27 €
Técnicos y administrativos	23.904,38	25.709,44	29.352,10 €	29.675,69 €
Producción	24.270,90	23.541,16	24.961,20 €	24.622,64 €

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA POR EDAD (€)						
	2022			2023		
	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 €
Entre 30 y 50 años	27.718,63	28.578,58	28.083,05	29.425,59 €	30.983,91 €	30.204,75 €
> 50 años	29.098,56	25.705,96	27.402,26	32.016,87 €	29.555,03 €	30.785,95 €

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

³⁰ No se incluyen datos de 2021 al ser información que no se reportó en la Memoria anterior. Las remuneraciones medias de plantilla se calculan en base al salario fijo y bonificaciones.

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA ALTA DIRECCIÓN ³¹ (€)				
	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Retribución fija	115.193,24	90.212,82	111.490,25	94.649,19
Retribución variable	5.836,54	2.557,07	16.853,06	13.288,50
Retribuciones en especie	7.379,80	5.384,74	7.379,79	5.302,73
Total	128.409,55	98.154,63	135.723,11	113.240,41

DATOS DE BRECHA SALARIAL ³²

[405-2]

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
	2022	2023
Mandos intermedios	6,45%	-3,57%
Técnicos y administrativos	-7,55%	-1,10%
Producción	3,01%	1,36%
Total	13,62%	-4,91%

³¹ Incluye las remuneraciones de consejeros. Se ha calculado a partir de los certificados de retención.

³² 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.