

Estado de información no financiera
EINF NANTA, S.A.U.
2022



▶ 1	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	3
▶ 2	Información general	5
▶ 3	Gestión ambiental	23
▶ 4	Gestión social y de personal	65
▶ 5	Derechos humanos	107
▶ 6	Corrupción y soborno	113
▶ 7	Sociedad	123
▶ i	Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre	145



Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de NANTA S.A.U. (en adelante Nanta) emite el presente Estado Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2022 (del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022) como anexo al Informe de Gestión individual que se presenta con las cuentas anuales individuales. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa www.nanta.es.

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





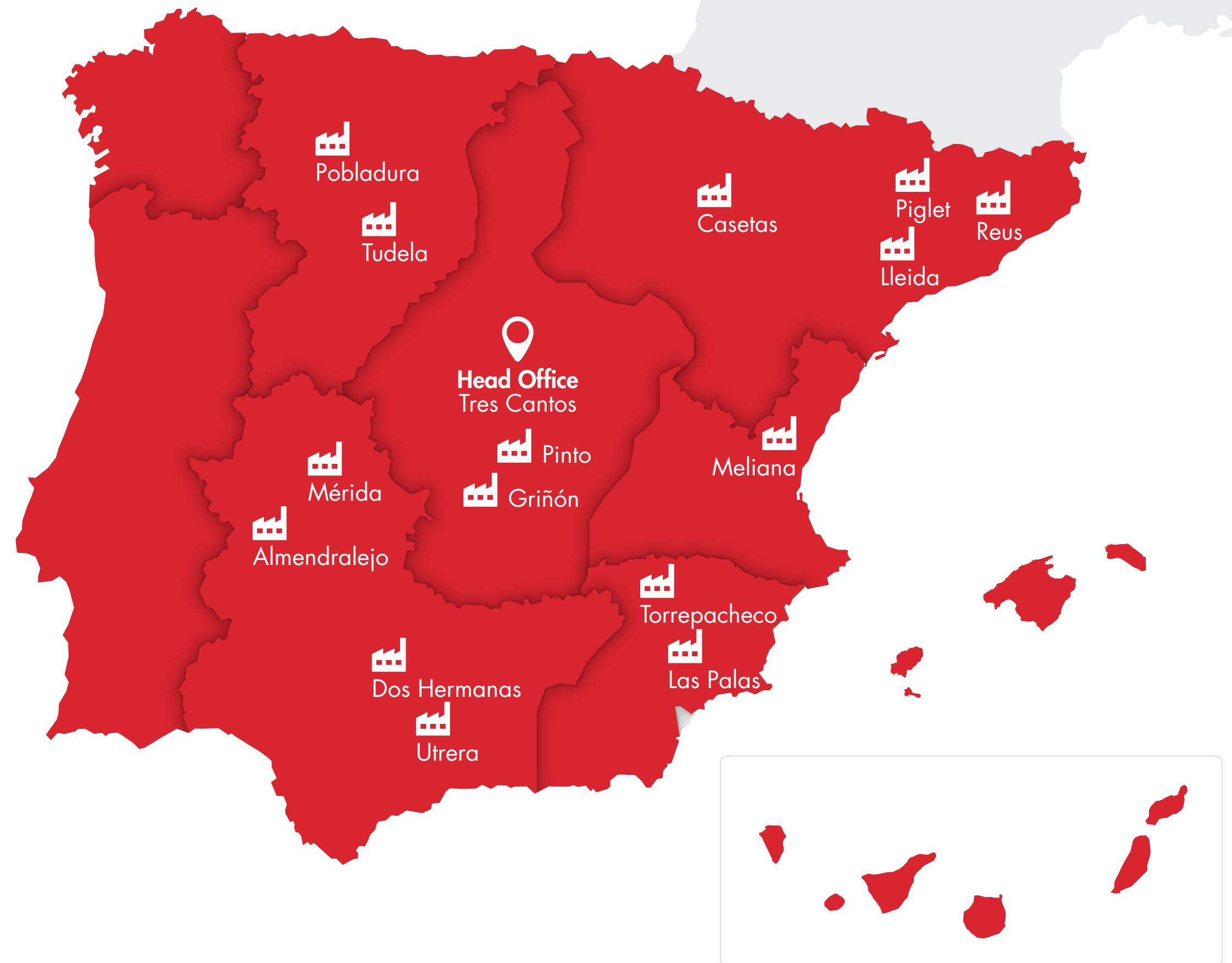
Información general



Nanta, junto con su matriz Grupo Nanta, es una empresa dedicada a la comercialización y fabricación de piensos compuestos para animales de abasto y de compañía. Las ventas se llevan a cabo tanto a nivel directo por parte de Nanta como por la amplia red de distribuidores de la empresa.

NANTA forma parte del Grupo Nutreco, que es parte de la multinacional SHV.

Nanta trabaja en todo el territorio nacional con un total de 15 fábricas y una oficina central en la localidad de Tres Cantos (Madrid).



- ▶ NANTA Pobladura (Zamora)
- ▶ NANTA Tudela de Duero (Valladolid)
- ▶ NANTA Casetas (Zaragoza)
- ▶ NANTA Piglet (Lérida)
- ▶ NANTA Lérida (Lérida)
- ▶ NANTA Reus (Tarragona)

- ▶ NANTA Mérida (Badajoz)
- ▶ NANTA Almendralejo (Badajoz)
- ▶ NANTA Pinto (Madrid)
- ▶ NANTA Griñón (Madrid)
- ▶ NANTA Meliana (Valencia)
- ▶ NANTA Torrepacheco (Murcia)

- ▶ NANTA Las Palas (Murcia)
- ▶ NANTA Dos Hermanas (Sevilla)
- ▶ NANTA Utrera (Sevilla)
- ▶ NANTA Head Office Tres Cantos (Madrid)



Nanta trabaja tanto por líneas jerárquicas como funcionales. Esto dota a la empresa de gran agilidad a la hora de actualizar la información y dar respuesta a los clientes.

La compañía está configurada en varias áreas –nutrición, formulación, calidad, operaciones, compras, finanzas, marketing y comercial– todas ellas concentradas en la oficina central.

De acuerdo al mapa de la página anterior, NANTA está presente en 6 regiones cada una de ellas cuenta con la misma organización y se centra en las actividades del negocio más cercanas al mercado como son la producción, el área comercial, facturación y pedidos, así como los laboratorios de calidad de producto. Además NANTA también tiene programas de comercialización de animales (cerdos, terneros y corderos) para ayudar a los ganaderos a conseguir un mejor precio por sus producciones con un pago asegurado.

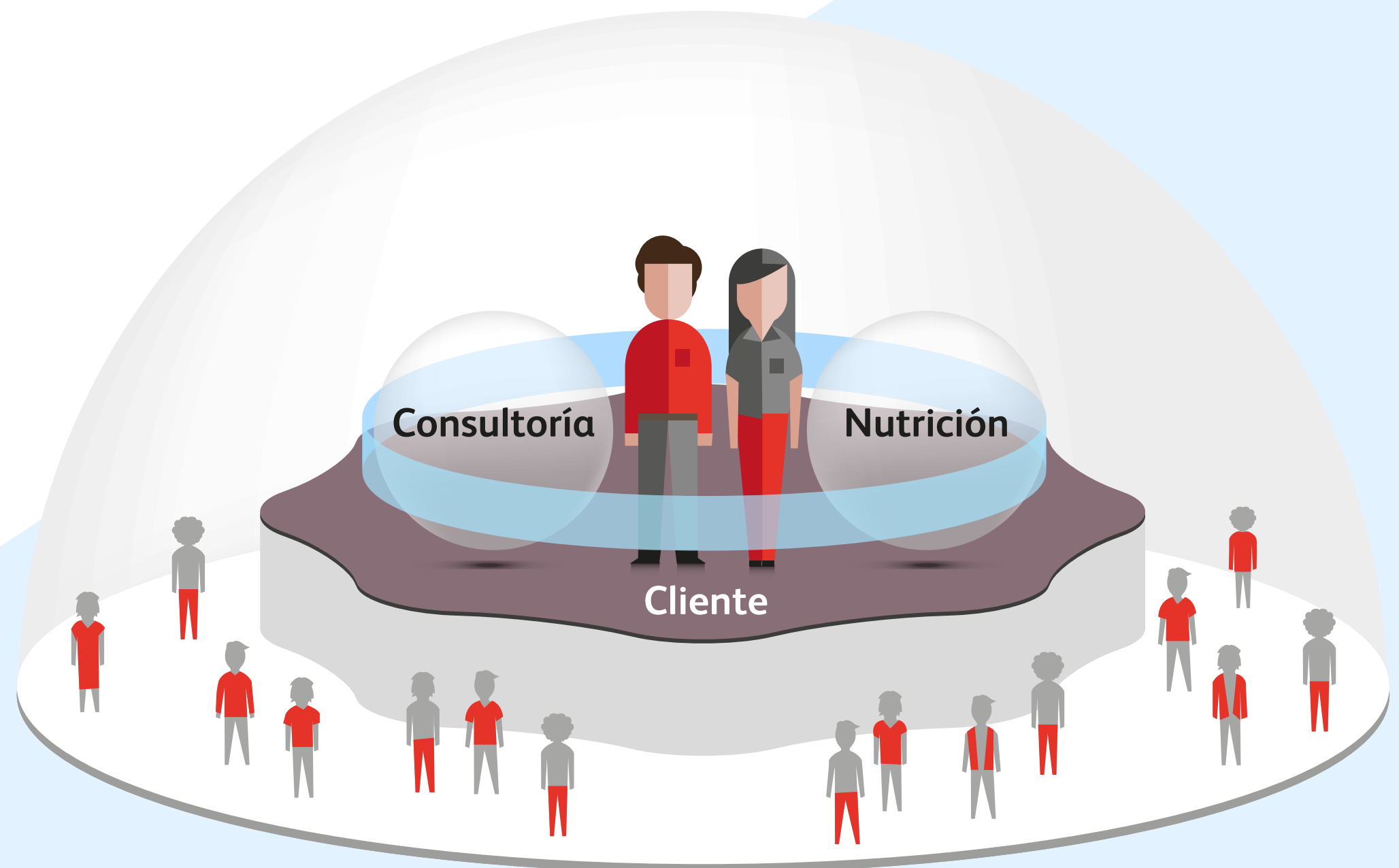
Marcas, producto y servicios

El branding se destaca como una clave estratégica de la compañía. En un mercado cada vez más comoditizado, la apuesta por el aporte de valor es clara. Existe una estrategia para poner las ventajas diferenciadoras de Nanta —tecnología, laboratorios, conocimiento nutricional, desarrollo de modelos de precisión, etc.— al servicio de sus clientes y de la sociedad para lograr productos que den soporte a la seguridad alimentaria de los consumidores y a la eficiencia económica de nuestros clientes.

La propuesta de valor de Nanta se centra en aportar nutrición (alimentos para animales) y consultoría (servicios y modelización) para nuestros clientes y garantizar la mayor seguridad para los consumidores, todo ello con el mejor equipo de profesionales.

Para facilitar el reconocimiento de estos productos y servicios se impulsa el *Branding*.

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





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



Alimentos para perros y gatos con distintas gamas diferenciadas y enfocadas principalmente para criadores y deportistas caninos (más información en www.arion-petfood.es).



Piensos premium para caballos de ocio o de deporte. Una gama muy completa enfocada en la salud, el cuidado y bienestar de los equinos (más información en www.pavo-horsefood.es).



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

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

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

Por último, hay que destacar el servicio de Granja Circular para el avance de la ganadería hacia la sostenibilidad y el bienestar animal.

Mercados

Nanta opera en los distintos mercados nacionales asociados a la producción ganadera y la alimentación de animales.

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

De otro lado, interviene en la venta a través de la distribución. Una amplia red acerca a los pequeños ganaderos, aquellos con un bajo volumen de compra, todos los piensos de producciones ganaderas fabricados por Nanta. Además, esta red de puntos de venta es la que comercializa los alimentos para caballos, perros y gatos, llevándola hasta el consumidor final.



Objetivos y estrategias

▲ 1

Ser el principal proveedor de soluciones nutricionales para nuestros clientes.

▲ 2

Garantizar la seguridad alimentaria de los consumidores de proteína animal siguiendo la estrategia "de la granja a la mesa".

▲ 3

Adaptarse a los requerimientos específicos de cada cliente, aportando certificaciones de calidad que demuestren, de forma transparente, los procesos de calidad implementados.

▲ 4

Anticiparse al mercado creando soluciones nutricionales y de precisión que permitan crear alianzas duraderas con los ganaderos.

▲ 5

Liderar la transformación sostenible del sector ganadería, proveer de piensos sostenibles a las granjas y asegurar su avance hacia su sostenibilidad social, económica y medioambiental mediante el proyecto de Granja Circular.

▲ 6

Ser valedor de los derechos de los animales, trabajando e implementando rutinas de bienestar y buenas prácticas y asegurar el bienestar de los animales de las granjas.

▲ 7

Investigar en nutrición y optimizar la fabricación de nuestros piensos invirtiendo en estudios de nuevas materias primas, circularidad de las mismas y tecnologías de fabricación y producción punteras.

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

La evolución de la compañía vendrá derivada de los cambios que se puedan originar en los distintos mercados en los que opera.

En los mercados de producciones ganaderas (animales de abasto) de proteína animal son varios los factores que pueden afectar:

- ▶ Concentración de las producciones ganaderas, con el consiguiente descenso del número de clientes y el incremento de capacidad de compra por parte de estos.
- ▶ El abandono de los pequeños productores sin relevo generacional.

- ▶ La verticalización de dichos sectores, es decir, la tendencia a que todas las etapas relativas a la producción de proteína animal se encuentren en la misma cadena de negocio, lo que se traduce en un mercado verticalizado en el que la compañía tiende a adaptar sus modelos comerciales.

- ▶ Los cambios en la estructura de consumo de proteína, incrementándose el número de personas veganas que dejan de consumir proteína animal para pasar a las vegetales.

- ▶ Requerimientos de los consumidores con respecto a los tipos de producciones demandadas, cada vez más ligadas a una producción más extensiva.
- ▶ La prohibición de ciertas formas de manejo de animales en jaulas, que hará que estos se importen de terceros países con la consiguiente deslocalización de la producción.
- ▶ El abandono de algunos consumos cárnicos como la carne de cordero y la de conejo.
- ▶ La pérdida de poder adquisitivo y la inflación que dificulta el consumo en HORECA y complica la comercialización de ciertas piezas nobles.
- ▶ Las políticas desarrolladas a nivel europeo que exigen a los ganaderos el cumplimiento de muchas normativas que pueden complicar su actividad y estimular el abandono de la granja.

- ▶ La PAC, con la posible pérdida de subvenciones que mantenían a los sectores más extensivos, principalmente vacas de carne.
- ▶ La desaparición de la cría casera de pollo, conejos y cerdo.
- ▶ El problema de abastecimientos de materias primas, cada día más globales.
- ▶ La demanda en Europa de consumo de materias primas sostenibles.
- ▶ Los problemas sanitarios que han afectado a especies como aves (gripe aviar), porcino (PRRS) o corderos y ovejas (viruela ovina) que han provocado caídas de censos y redefinido flujos de movimiento de animales y de exportaciones.

- ▶ La continuidad de la guerra de Ucrania está motivando una gran inestabilidad en el abastecimiento de materias primas para la fabricación de los piensos. Esto está haciendo que haya una gran fluctuación de precios y que se hayan disparado los costes de producción de los ganaderos.
- ▶ En cuanto a los alimentos para animales de compañía, los factores que pueden suponer elementos de cambio son:
 - ▶ La humanización de las mascotas, que conlleva muchas tendencias nuevas en la nutrición, no siempre las más adecuadas para las mascotas.

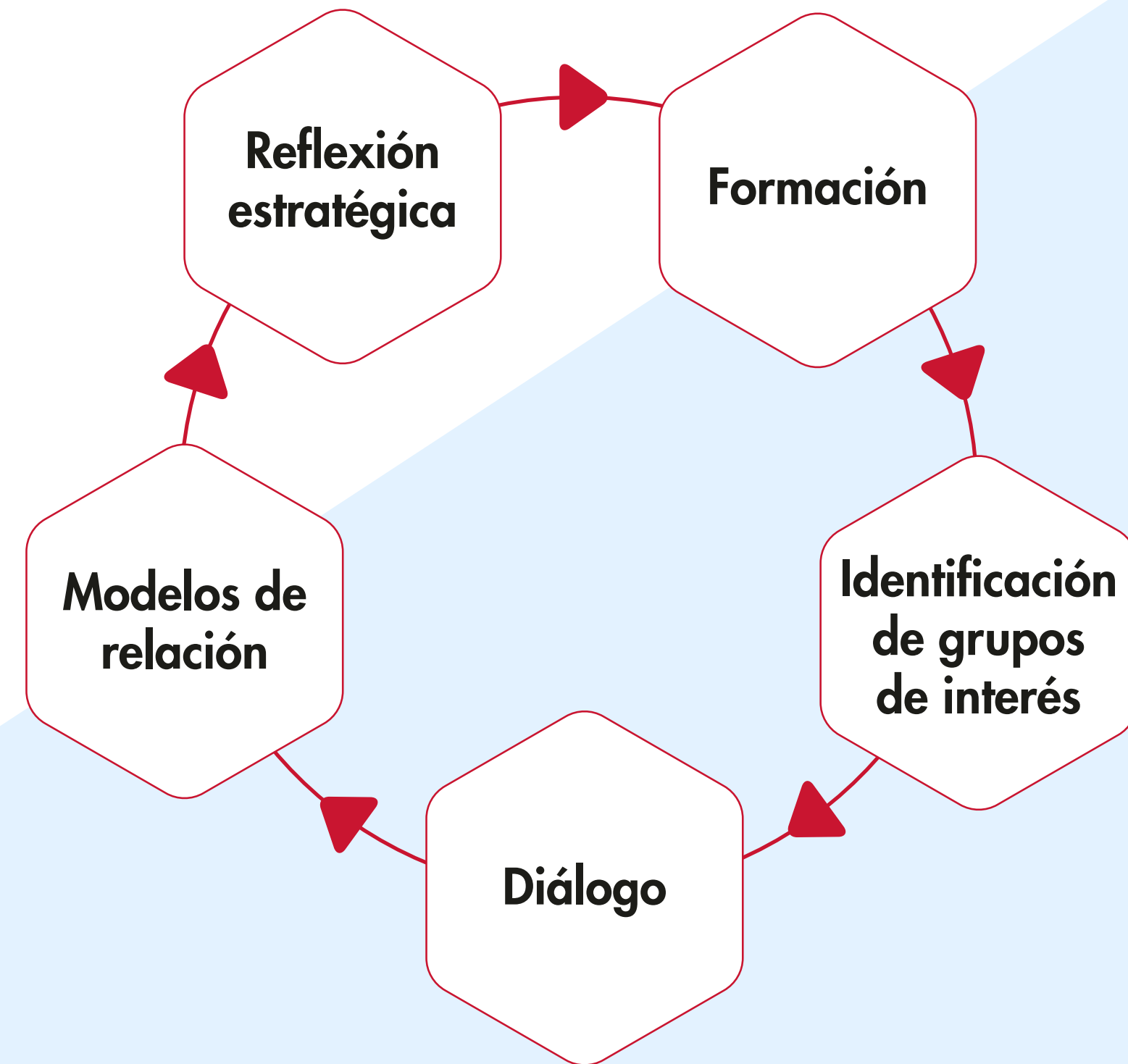
- ▶ La polarización mercado rural vs. mercado urbano en los piensos para perros, gatos y caballos.
- ▶ Tendencias hacia productos premium o muy económicos, desapareciendo la demanda de productos del sector intermedio.
- ▶ La competencia de las grandes cadenas especializadas en mascotas, con la consiguiente presión de precios.
- ▶ El comercio online, que afecta directamente a nuestro canal de ventas.

▲ Análisis de materialidad y públicos de interés

En Nanta identificamos y desarrollamos todos aquellos aspectos que tienen relevancia para nuestros públicos de interés. Nuestro objetivo es dar respuesta a sus necesidades y expectativas, informar de manera transparente para crear un diálogo abierto con ellos y lograr que esa relación nos lleve a una reflexión estratégica que cree valor tanto para la sociedad como para la compañía.

Es un ciclo continuo que se va alimentando de cada uno de los desarrollos que llevamos a cabo para contestar a las inquietudes de nuestro público y ser cada día más relevantes para ellos. Este proceso es el pilar sobre el que cimentar la propuesta de valor de Nanta. De esa manera estamos seguros de poder construir esas relaciones basadas en valores y en objetivos comunes de desarrollo.

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



Grupos de interés de Nanta

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

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

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

Públicos externos	Canales de relación
Interprofesionales del sector	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pertenencia a asociaciones de las distintas especies ▶ Participación en las actividades de la asociación ▶ Colaboración en el desarrollo de las actividades de la asociación ▶ Asistencia a las negociaciones con la Administración para el impulso global de los distintos sectores
Entidades financieras	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reuniones periódicas
Socios de negocio (auditores, certificadoras, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reuniones periódicas ▶ Trabajo conjunto ▶ Desarrollo de proyectos personalizados
Investigación y Universidades	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Creación de grupos de investigación ▶ Visitas de alumnos a centros de trabajo ▶ Creación de unidades de investigación y desarrollo conjuntas ▶ Desarrollo de productos cocreados entre Nanta, investigadores y clientes
Medios de comunicación (generalistas y especialistas)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Plan de comunicación anual ▶ Reuniones periódicas ▶ Colaboración con contenido acerca de temas de interés ▶ Web corporativa

Matriz de materialidad de Nanta

En Nanta hemos identificado y definido, a través de entrevistas realizadas al equipo, los 9 puntos críticos y más importantes dentro del desarrollo de la estrategia de la compañía:



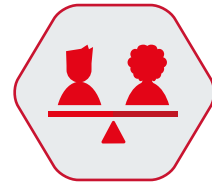
Ética y cumplimiento

Contamos con unos valores, principios, estándares y normas de funcionamiento. Los principios generales de buen gobierno y los valores de Nanta son transparentes e íntegros y cumplen la legislación vigente. Nuestra línea ética garantiza que, de forma anónima, nuestros empleados puedan ser parte de esa transparencia en el desarrollo de nuestra actividad.



Salud e higiene laboral

Somos conscientes de que nuestro deber es el cuidado de todos los que forman nuestra organización, donde los reducidos índices de absentismo y siniestralidad generalmente están ligados a tendencias positivas en cuanto a motivación y productividad. Se refiere a todas las personas que trabajan o visitan nuestras instalaciones.



Diversidad e igualdad de oportunidades

Generamos ambientes inclusivos y prácticas que valoren la diversidad y traten a todo el mundo de forma imparcial. Queremos diversidad de género en los niveles de liderazgo e inclusión de grupos minoritarios en las nuevas oportunidades de empleo, y así lo transmitimos a nuestros empleados y proveedores.



Residuos CERO

A través de nuestro proyecto "Cero Residuos a Vertedero" nos ocupamos de que los residuos de nuestras operaciones directas en las fábricas se gestionen de la mejor forma posible, reutilizando, reciclando, valorizando y tratando de evitar, en todo lo posible, que el residuo vaya a vertedero.



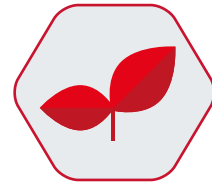
Abastecimiento sostenible

Trabajamos con los proveedores para crear conciencia sobre el impacto relacionado con los derechos humanos, los derechos laborales y las cuestiones ambientales que puede tener el abastecimiento de nuestra actividad, como por ejemplo la implementación de compra de soja de zonas no deforestadas o las políticas de suministro de aceite de palma.



Seguridad alimentaria

Como eslabón de la cadena de producción de proteína animal, garantizamos la inocuidad de los alimentos que suministramos a los animales mediante la evaluación de proveedores, el análisis de las materias primas y de los productos que entregamos al mercado.



Productos y servicios sostenibles

Ofrecemos productos que tengan beneficios ambientales y sociales y protejan el medio ambiente en todo su ciclo de vida, desde la recolección y cosecha de las materias primas hasta su desecho o valorización final. Y ofrecemos servicios, como por ejemplo la Certificación de Granja Circular, que desarrollen a nuestros clientes en estos aspectos y les hagan avanzar hacia la sostenibilidad de sus producciones.



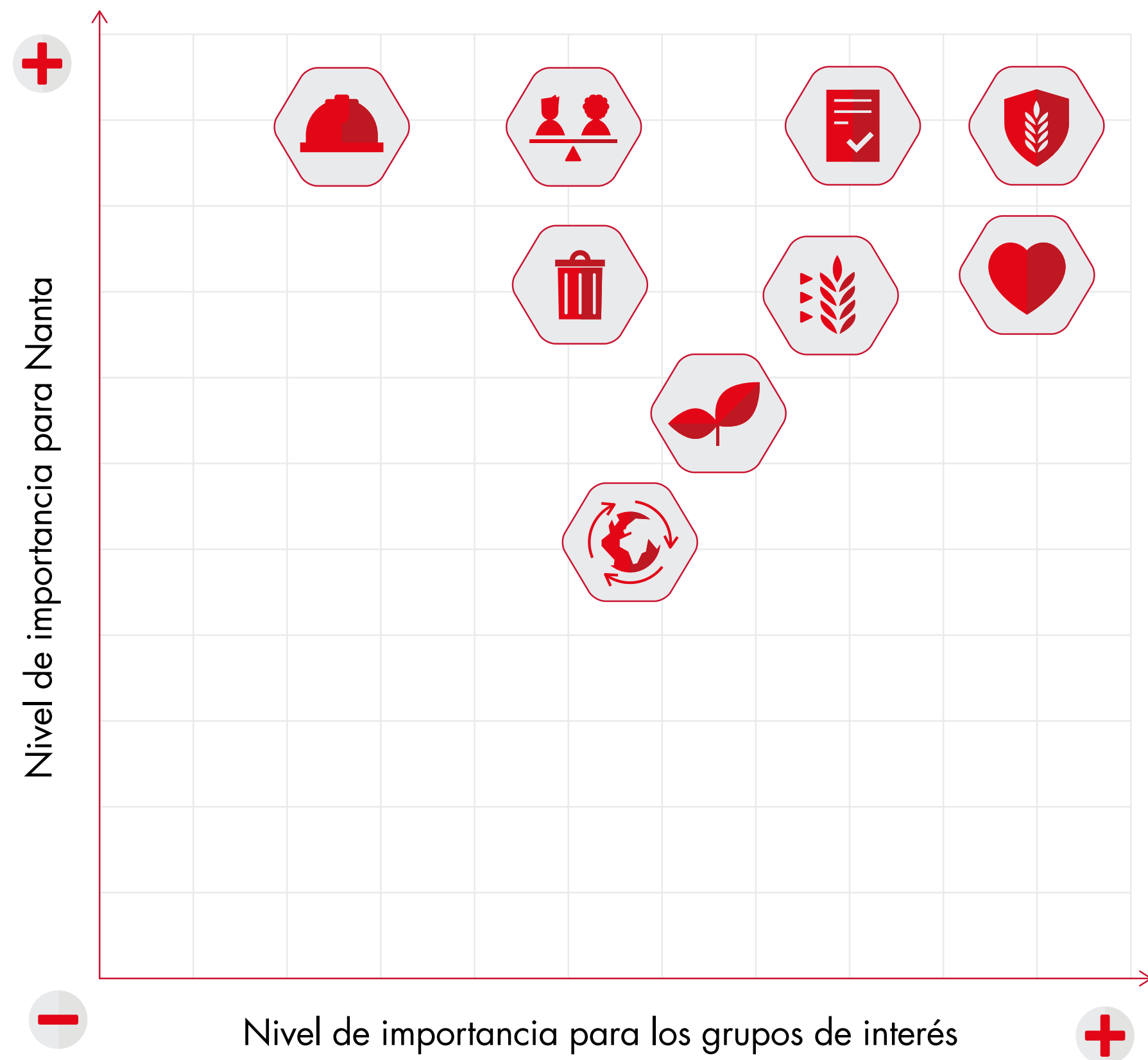
Bienestar animal

Tenemos en cuenta todos los aspectos relacionados con la salud y el bienestar de los animales en las diferentes fases de la producción (crecimiento, transporte y sacrificio). Promovemos las buenas prácticas en manejo, así como la bioseguridad en las granjas, incluyendo cuestiones relacionadas con la mejor nutrición y la reducción del uso de antibióticos.



Economía Circular

Valorizamos materias primas no aptas para la alimentación humana para incorporarlas en la nutrición de los animales con las máximas garantías.



-  Ética y cumplimiento
-  Salud e higiene laboral
-  Diversidad e igualdad
-  Abastecimiento sostenible
-  Residuos CERO
-  Seguridad alimentaria
-  Productos y servicios sostenibles
-  Economía circular
-  Bienestar animal



Gestión ambiental

Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

Nanta es consciente de los efectos que su actividad puede crear en su entorno. Por ello, la compañía dispone de un sistema de gestión medioambiental, basado en las normas ISO 14001, con el fin de controlar los riesgos y minimizar los impactos que se pudieran producir para el medio ambiente.

A continuación se describen los principales aspectos y riesgos ambientales en los centros de trabajo de Nanta, en condiciones normales y anormales de funcionamiento, teniendo en cuenta el ciclo de vida del producto.



Aspectos ambientales significativos. Riesgos y oportunidades

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

Condiciones normales / anormales:

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

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

Impactos ambientales en condiciones normales y anormales de funcionamiento

Adquisición de materias primas

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

El volumen de toneladas compradas de materias primas ha sido de 2.398.597.



Adquisición de productos agrícolas

La adquisición de este tipo de productos puede producir diversos impactos en el medio ambiente en origen como destrucción o alteración de hábitats y ecosistemas. Nanta tiene en cuenta estos impactos y está desarrollando políticas de compra de materias primas, en particular en lo referente a la soja y al aceite de palma.

Pero no todos los impactos son adversos, también existen impactos positivos ya que la producción de productos agrícolas se desarrolla en zonas con riesgo de despoblación, proporciona trabajo y riqueza económica a la población local y evita la desertización de suelos, entre otros efectos beneficiosos.

Adquisición de aditivos, correctores, medicamentos y minerales

Los aditivos, correctores y medicamentos se obtienen de muy diversos procesos productivos, algunos de ellos con sustancias peligrosas. Esas sustancias podrían entrar en contacto con el medio ambiente alterando el equilibrio de los ecosistemas. A todo esto hay que sumar el impacto que la fabricación de estas sustancias tiene en el medio ambiente y el problema de resistencias bacterianas que genera el uso excesivo de antibióticos.

Con respecto a los productos minerales que Nanta adquiere, la mayoría se extraen de canteras. Esta actividad tiene impactos ambientales específicos como son la eliminación de vegetación, suelo y hábitat de las especies que lo habitaban, alteración del paisaje, emisiones atmosféricas de polvo, ruido procedente de la maquinaria y explosiones, etc.

Adquisición de líquidos

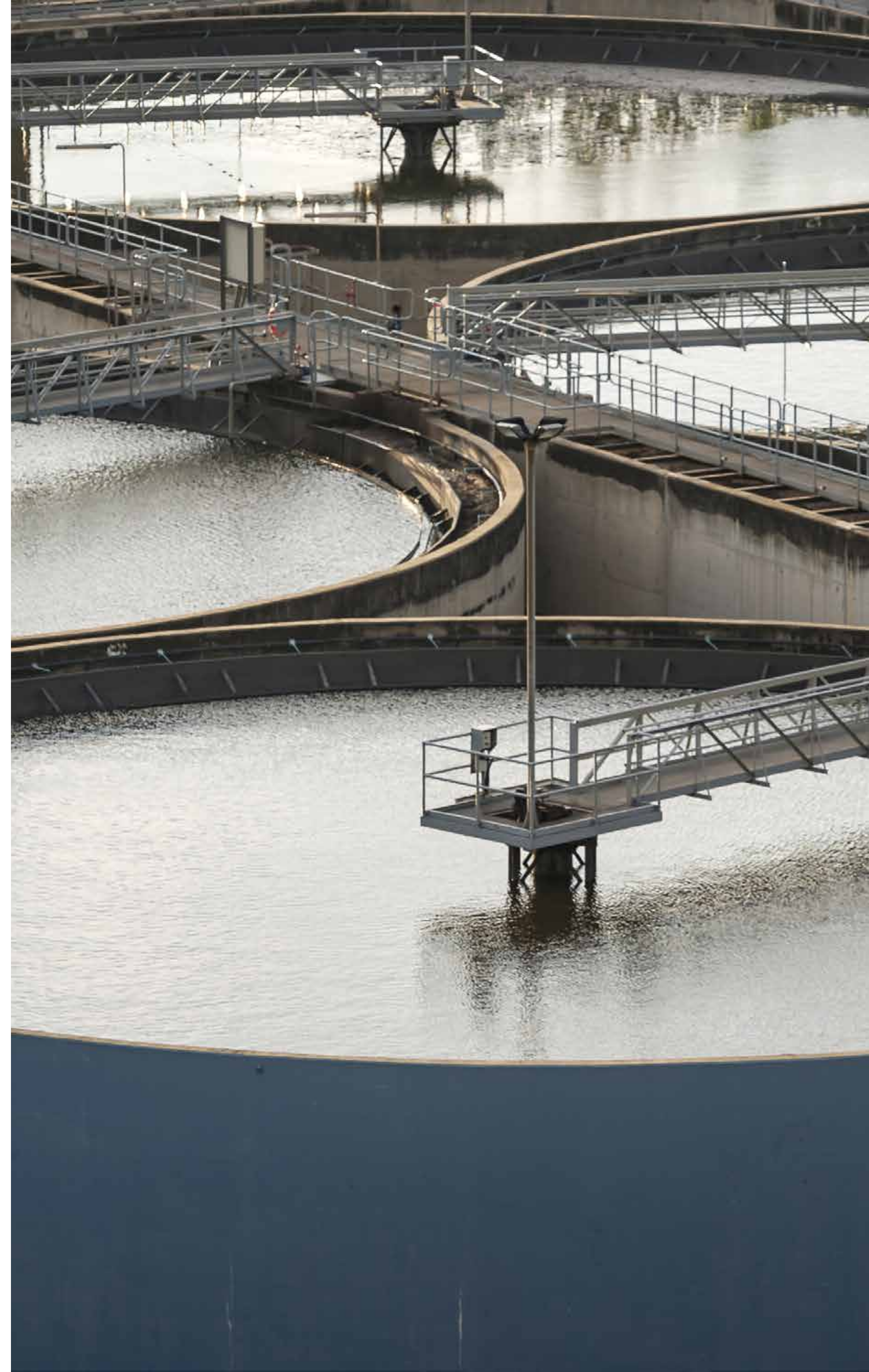
Debido a la diversidad de líquidos que se adquieren, los procesos generadores de esas materias primas pueden producir diversos impactos ambientales asociados a las industrias específicas. El impacto ambiental puede ser más relevante si el líquido adquirido está catalogado como 'peligroso'. Todos los productos peligrosos están debidamente etiquetados y cumplen con todas las medidas de seguridad, para las personas y el medio ambiente, establecidas por la legislación aplicable.



Vertidos de aguas residuales

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

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



Residuos

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

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

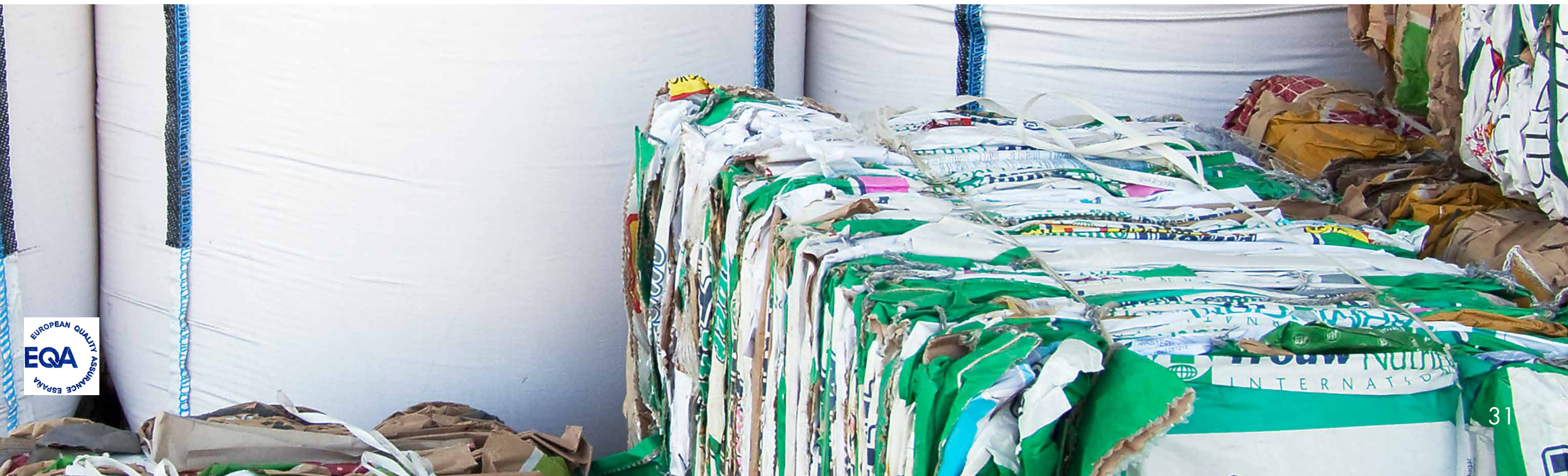


Residuos no peligrosos

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

Residuos peligrosos

Son aquellos que presentan una o varias de las características peligrosas enumeradas en el anexo III de la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados, y aquél que pueda considerar el Gobierno de conformidad con lo establecido en la normativa europea o en los convenios internacionales de los que España sea parte, así como los recipientes y envases que los hayan contenido.



Emisiones e inmisiones a la atmósfera

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

El aspecto ambiental de las emisiones a la atmósfera se desglosará en dos fases; en primer lugar, los focos de emisión de cada centro de trabajo, y en segundo lugar, dentro de cada uno de estos, los parámetros

contaminantes emitidos cuya incidencia ambiental pueda ser significativa.

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

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

También se tendrán en cuenta los focos de emisión móviles, como por ejemplo las emisiones de las carretillas, y finalmente la huella de carbono del proceso productivo.

Ruido

El ruido generado por el funcionamiento de las fábricas de Nanta provoca en el área inmediata efectos negativos en cuando a la salud y bienestar de las personas, perturbaciones ecológicas del área afectada, etc.

El aspecto ambiental ruido se desglosará en los puntos de medición efectuados, ya sea de emisión o de inmisión acústica.

Consumo de recursos naturales

El grupo de consumo de recursos naturales se desglosa en la siguiente lista no exhaustiva:



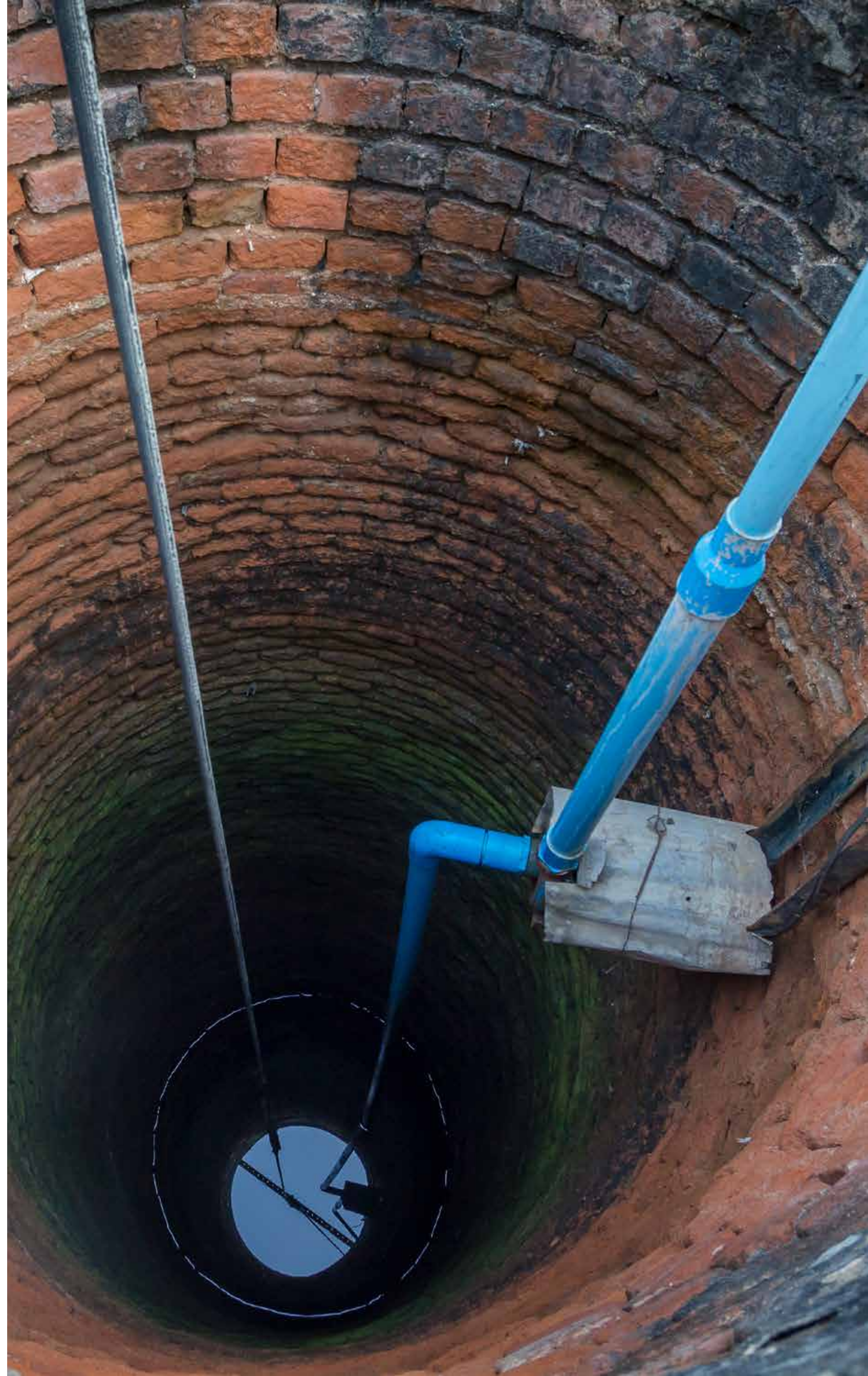
	Contaminación atmosférica (Kg 2022)				Contaminación acústica (dBA)		
	NOx	CO	SO2	Partículas	Diurno	Vespertino	Nocturno
Dos Hermanas	401,67	46,94	12,41	165,13	64,36	No medido	63,36
Almendralejo	701	No medido	No medido	754,58	65,8	68,68	47,6
Griñón	738	52	No medido	269000	No medido	No medido	No medido
Las Palas	1029	38,4	110	743	No medido	No medido	No medido
Meliana	3363,01	173,8	269.865	338,35	64	No medido	58
Reus	2100,92	52,89	No medido	3032,84	59,6	No medido	55,1
Valladolid	669,51	32,42	73,97	240,86	62,95	NA	59,05
Zaragoza	1514,11	92,66	6,05	937,05	67,6	No medido	63,5
Utrera	14728	14728	24673	5415	67,58	NA	67,4
Lleida	635,85	338,17	No medido	1322,52	61,7	No medido	52,1
Pobladura del Valle	872,7	59,39	112,62	69,07	57,52	NA	49,07
Pinto	143	6	NA	10,7	66,5	-	-
Merida	394,63	6,48	22,51	333	64,15	52,28	61,5
Torrepacheco	769	56	56	1358	55	55	45

Agua de red

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

Agua de pozo

Se refiere a la cantidad de consumo total de agua de pozo durante un año, medido en metros cúbicos por cada tonelada de pienso producido. Alternativamente se tendrá en cuenta también el límite de extracción autorizado por la administración competente.



2022	Volumen total de uso de agua (m ³)		
	Agua de pozo	Suministros públicos o municipales	Total de uso de agua
Nanta Almendralejo	208	10.171	10.379
Nanta Grinon	-	8.995	8.995
Nanta Las Palas	-	11.705	11.705
Nanta Valladolid	-	7.638	7.638
Nanta Meliana	27.719	-	27.719
Nanta Reus	-	11.474	11.747
Nanta Zaragoza	-	23.892	23.892
Nanta Dos Hermanas	-	7.613	7.613
Nanta Utrera	-	11.214	11.214
Nanta Lleida	-	47.842	47.842
Nanta Merida	12.898	-	12.898
Nanta Pinto	-	1.538	1.538
Nanta Torrepacheco	-	10.778	10.778
Nanta Benavente	6.668	1.024	1.692
Nanta Silla*	1.928	-	1.928
Nanta S.A.U.	49.421	153.884	203.305

* Instalación cerrada el 30 de junio de 2022.

Combustibles

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



Electricidad

Es la cantidad de consumo total de energía eléctrica.

Consumo energético (GWh)	
Natural Gas	51 GWh
Diésel	1,1 GWh
LNG	9,5 GWh
Fuel Oil	6,1 GWh
LPG	0,39 GWh
Consumo electricidad ¹	76 GWh
Total	144 GWh

Indicadores de consumo de energía

¹ Electricidad procedente de fuentes renovables con garantía de origen (GdO).

2022	Consumo directo de energía por fuente (t CO _{2eq})					
	Gas natural	Diesel	LPG	LNG	Fuel oil	Consumo de energía
Nanta Almendralejo	832	11	7	-	-	850
Nanta Grinon	1.013	-	-	-	-	1.013
Nanta Las Palas	-	6	-	867	-	874
Nanta Valladolid	736	-	-	-	-	736
Nanta Meliana	1.518	-	-	-	-	1.518
Nanta Reus	717	-	-	-	-	717
Nanta Zaragoza	1.479	24	9	-	-	1.512
Nanta Dos Hermanas	789	-	33	-	-	822
Nanta Utrera	-	-	-	-	1.723	1.723
Nanta Lleida	1.748	-	-	-	-	1.748
Nanta Merida	-	169	18	261	-	448
Nanta Pinto	272	-	-	-	-	272
Nanta Torrepacheco	1.023	61	24	-	-	1.108
Nanta Benavente	-	30	-	806	-	836
Nanta Silla*	176	-	-	-	-	176
Nanta S.A.U.	10.300	302	91	1.935	1.723	14.350

* Instalación cerrada el 30 de junio de 2022.

Productos

El impacto ambiental de los productos se divide en dos apartados.

En primer lugar, el transporte de los productos acabados, que se mide tomando como valor los km recorridos en camión para llevar el pienso al cliente.

En segundo lugar, los residuos de envases que se generan por el uso de los productos. Éstos pueden ser de diferente tipo:

- ▶ Big bags: la cantidad de big bags, en kilos, que se genera por la venta de pienso en este tipo de envase.
- ▶ Sacos de papel: la cantidad de papel, en kilos, que se genera por la venta de este pienso en este tipo de envase.

- ▶ Sacos de plástico: la cantidad de sacos de plástico, en kilos, que se genera por la venta de pienso en este tipo de envase.
- ▶ Film retráctil: la cantidad de film, en metros, que se genera por la venta de pienso envasado, paletizado y embalado.
- ▶ Palets: se consideran los kilos de palets adquiridos como nuevos, no contabilizando los adquiridos después de un proceso de reparación.

Servicios

La actividad servicios se desglosa en tres tipologías:

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



Situaciones de emergencia

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

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

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

El riesgo ambiental asociado está relacionado con los siguientes parámetros:

- ▶ Impacto ambiental asociado adverso o beneficioso: se evalúa si el impacto ambiental del parámetro tiene una influencia positiva o negativa sobre el medio ambiente.
- ▶ Magnitud
 - ▶ Interés a terceros: mide el grado de preocupación que el aspecto tiene en terceros interesados: empleados, clientes, vecinos, comunidad local, accionistas, aseguradoras, auditores, administración, etc.

- ▶ Asociado a temas globales: el impacto se encuentra claramente identificado a algún tema global más serio: colmatación de vertederos, residuos peligrosos, agotamiento de recursos naturales, cambio climático, etc.
- ▶ Severidad: es la parte de la magnitud que mide la dureza y/o gravedad que el impacto tiene en el medio ambiente. La severidad puede ser máxima, media o baja.

Tratamiento de los aspectos ambientales significativos

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

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

- ▶ Evaluar los riesgos y oportunidades asociados a los impactos ambientales adversos (amenazas) y a los impactos ambientales beneficiosos (oportunidades).
- ▶ Establecer una planificación de acciones para gestionar las consecuencias del aspecto ambiental significativo.

- ▶ Decidir si se requiere una revisión de los procedimientos o instrucciones existentes o la elaboración de otros nuevos.
- ▶ Establecer medidas de control y vigilancia del aspecto ambiental/aspecto ambiental asociado.
- ▶ Si el aspecto significativo detectado corresponde a una situación de emergencia, se considerará dentro del procedimiento interno de preparación y respuesta ante emergencias.

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

Políticas y compromisos

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

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

- ▶ Es adecuada a la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de las actividades, productos y servicios de la compañía.
- ▶ Incluye el compromiso de mejora continua, protección del medio ambiente y prevención de la contaminación.

- ▶ Incluye el compromiso de cumplir con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
- ▶ Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y las metas ambientales.
- ▶ Está documentada, implementada y mantenida.
- ▶ Es comunicada a todas las personas que trabaja para la organización o en nombre de ella.
- ▶ Está a disposición del público y partes interesadas.



POLÍTICA DE CALIDAD, SEGURIDAD ALIMENTARIA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SOSTENIBILIDAD



El Grupo NANTA adopta públicamente los siguientes compromisos*:

- 1 Contribuir de forma clara y responsable a la seguridad y calidad de la cadena alimentaria, implementando y manteniendo sistemas de gestión de calidad y seguridad alimentaria en todas las fábricas, de acuerdo a los requisitos de las normas ISO 22000 y FSSC 22000, que puntualmente se complementarán con otros esquemas de certificación como GMP+, Global Gap, "Producción libre de antibióticos", u otros, según estrategia de la compañía y demanda de mercado.
- 2 Conseguir cubrir las necesidades y lograr la satisfacción de los clientes mediante la oferta de un catálogo de soluciones, productos y servicios desarrollados de acuerdo a las demandas de la producción animal.
- 3 Implantar y mantener un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la norma ISO 45001, con el compromiso de facilitar unas condiciones de trabajo seguras y saludables, además de eliminar peligros y reducir riesgos que afecten a los trabajadores.
- 4 Mantener un sistema de Gestión Ambiental, acorde a la norma ISO 14001, con el objetivo de proteger el medio ambiente, así como, prevenir y reducir los impactos ambientales derivados de nuestra actividad, la contaminación o el uso de recursos naturales, productos y servicios desarrollando un modelo de negocio más sostenible.
- 5 Cumplir con los requisitos legales aplicables, con los requisitos acordados con clientes y con las normas y estándares de Nutreco.
- 6 Impulsar la integración de todos los aspectos de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología y Vigilancia de la Salud mejorando de forma continua las condiciones de trabajo, haciendo que la Prevención forme parte de la cultura de la empresa.
- 7 Establecer y revisar de forma periódica objetivos, metas e indicadores con el propósito de conseguir la mejora continua de los sistemas de gestión, mejorando el desempeño en Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, y alcanzando los más altos estándares en Seguridad Alimentaria y Prevención de la contaminación.
- 8 Fomentar la colaboración y comunicación dentro de la organización, con proveedores, clientes, consumidores y autoridades de manera clara, transparente y autocrítica para eliminar peligros, reducir riesgos y sentar las bases del proceso de mejora continua. Así como, fomentar la participación e implicación de todos los trabajadores y sus representantes, en las decisiones más relevantes que considere oportuno la organización.
- 9 Proporcionar a todo el personal la formación e información, capacitándole para que puedan asumir sus responsabilidades en materia de Calidad, Seguridad Alimentaria, Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente y Sostenibilidad.
- 10 Dotar a la organización de los recursos necesarios para el cumplimiento de esta Política, la cual será revisada periódicamente.

Fdo.: D. Pedro Cordero
Director General Grupo NANTA
Tres Cantos, 26 de marzo de 2020

* En consonancia con la política global de Trouw Nutrition, en materia de calidad y seguridad alimentaria, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo y sostenibilidad.

Gestión medioambiental

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

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

Nanta adopta un enfoque de precaución mediante la realización de un análisis cuantitativo de los riesgos

ambientales de sus operaciones. En este proceso se genera la información adecuada para mejorar la gestión del riesgo ambiental y se identifican las posibles medidas preventivas o de evitación. Nanta mide sus efectos sobre el medioambiente y la salud y seguridad realizando anualmente una evaluación de impactos ambientales significativos en cada una de sus plantas. De los aspectos ambientales significativos evaluamos los riesgos y oportunidades. Y en función de esa evaluación, aplicando el principio de precaución establecido en nuestros procedimientos de gestión ambiental, realizamos anualmente una planificación de mejoras medioambientales. Además, los planes de emergencia medioambiental que tiene la compañía en vigor son revisados y certificados externamente por SGS, de acuerdo a los sistemas de gestión ambiental ISO 14001.

La gestión ambiental se efectúa de acuerdo al sistema de gestión ISO 14001 para el cual Nanta se está certificando.

Los procedimientos más importantes que se realizan son los siguientes:

- ▶ Análisis del contexto de la organización y de las partes interesadas.
- ▶ Identificación y evaluación de aspectos ambientales significativos.
- ▶ Establecimiento de la política y objetivos anuales a nivel de organización y de plantas productivas.
- ▶ Asignación por parte de la alta dirección de roles y responsabilidades dentro de toda la organización, de forma que la gestión ambiental quede perfectamente integrada a todos los niveles.
- ▶ Planificación de las acciones necesarias para abordar los riesgos y oportunidades emanadas del contexto, partes

interesadas, impactos ambientales significativos, requisitos legales y otros requisitos internos adquiridos por la organización.

- ▶ Aseguramiento de la competencia, formación y toma de conciencia de las partes implicadas en los procesos de gestión ambiental.
- ▶ Procesos de comunicación interna y externa.
- ▶ Preparación ante posibles emergencias ambientales.
- ▶ Auditorías internas y auditorías de certificación de ISO 14001.
- ▶ Revisión periódica por parte de la alta dirección de todos los procesos de gestión.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

La alta dirección proporciona los recursos necesarios materiales y humanos para poder realizar una adecuada gestión del Medioambiente. Para ello existe un departamento de seguridad, salud y medioambiente formado por 8 personas debidamente formadas y cualificadas (licenciados ambientales e ingenieros). Por otra parte, están planificadas y presupuestadas todas las acciones medioambientales necesarias.



Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Nanta, a través de Nutreco Iberia, S.L., dispone de un seguro de responsabilidad ambiental cuya cobertura es de 10.000.000 €. La compañía cuenta con otros seguros, y dentro de los aspectos que incluyen está el de medio ambiente, sin desglosar la cobertura específica. El seguro de responsabilidad civil, cuyo importe de cobertura total es de 2.500.000 €, incluye una cobertura por contaminación súbita y accidental.



Economía circular y prevención y gestión de residuos

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

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

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

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

Además, Nanta está adherida a Ecoembes para gestionar los residuos de envases que llegan al consumidor final a través de su Sistema de Gestión Integrada y participa en los planes de prevención de envases mediante acciones encaminadas a reducir el impacto ambiental de los envases puestos en el mercado.

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

Los principales residuos no peligrosos generados en nuestras plantas están derivados de los envases de las materias primas utilizadas, maderas de palets rotos, residuos metálicos procedentes de sustitución de maquinarias y equipos, RAEE, lodos de depuradoras biológicas, residuos procedentes de limpiezas de fábricas (sólidos y líquidos) y otros residuos procedentes de la actividad de oficinas.

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

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

La compañía tiene consolidada la información de residuos del año 2022 por destino y, en cada fábrica, también por tipología.

Toneladas de residuos	
Residuos peligrosos	119t
Residuos no peligrosos	3.365 t
Total	3.484 t
Porcentaje (%)	
Residuos reciclados/reutilizados/ valorizados/compostados	91,40%
% Residuos no peligrosos a vertedero	0,48%

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



Año 2022	Residuos peligrosos (kg)					
	Compostado	Reciclados	Recuperados	Incinerados	A vertederos	Total
Nanta Almendralejo	-	8.575	-	-	0.455	9.030
Nanta Grinón	-	0.527	-	5.223	-	5.750
Nanta Las Palas	-	0.406	-	-	2.400	2.806
Nanta Valladolid	-	3.480	-	0.329	-	3.809
Nanta Meliana	-	0.009	23.016	-	-	23.025
Nanta Reus	-	-	5.448	-	-	5.448
Nanta Zaragoza	-	-	12.880	-	-	12.880
Nanta Dos Hermanas	-	7.445	-	-	-	7.445
Nanta Utrera	-	2.577	-	-	-	2.577
Nanta Lleida	-	-	36.730	-	-	36.730
Nanta Mérida	-	0.815	-	-	0.120	0.935
Nanta Pinto	-	-	-	-	-	-
Nanta Torrepacheco	-	1.480	-	-	1.349	2.829
Nanta Benavente	-	2.580	0.270	0.158	0.890	3.898
Nanta Silla*	-	-	2.398	-	-	2.398
Nanta S.A.U.	0	27.894	80.742	5.710	5.214	119.560

* Instalación cerrada el 30 de junio de 2022.

Año 2022	Residuos no peligrosos (kg)						
	Compostados	Reutilizados	Reciclados	Valorizados	Incinerados	A vertederos	Total
Nanta Almendralejo	-	-	236.845	-	-	-	236.845
Nanta Grinón	197.400	80.190	20.860	-	-	-	298.450
Nanta Las Palas	-	-	43.450	-	-	-	43.450
Nanta Valladolid	119.840	-	20.821	-	2.680	-	143.341
Nanta Meliana	-	-	41.760	0.088	124.900	-	166.748
Nanta Reus	174.540	-	87.148	-	-	-	262.748
Nanta Zaragoza	234.680	-	95.530	4.800	-	16.160	351.170
Nanta Dos Hermanas	-	-	277.880	-	-	-	277.880
Nanta Utrera	-	-	174.928	-	-	-	174.928
Nanta Lleida	409.830	-	301.000	-	-	-	710.830
Nanta Mérida	-	-	100.904	-	-	-	100.904
Nanta Pinto	223.000	55.520	36.140	-	-	-	314.660
Nanta Torrepacheco	-	-	74.361	-	-	-	74.361
Nanta Benavente	72.180	0.012	52.222	-	-	-	124.414
Nanta Silla*	-	-	25.580	-	28.020	-	53.600
Nanta S.A.U.	1.431.470	135.722	1.589.429	4.888	155.600	16.160	3.334.329

* Instalación cerrada el 30 de junio de 2022.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Los procesos productivos de Nanta, pueden generar desperdicio alimentario que se valorizan como compostaje. No obstante, la compañía realiza acciones que afectan positivamente a la reducción del desperdicio alimentario ya que las plantas de Nanta utilizan algunos subproductos procedentes de otras industrias alimentarias aprovechando sus características nutricionales de la forma más óptima posible.

Entre esos subproductos podemos encontrar melazas de caña o melazas de remolacha, lecitina de soja, harinas de palmiste, gluten de trigo, garrofa, etc. Estos

son subproductos de gran calidad que proceden de azucareras, industrias productoras de aceite, etc.

Por otra parte, en los procesos de fabricación del pienso se pueden producir residuos orgánicos de alimento para animales que por sus características no pueden ser reprocesados, lo que nos obliga a gestionarlos como residuos. En estos casos, se trata de realizar la gestión de estos residuos como valorización y evitando a toda costa que sean eliminados en vertedero. De esta forma conseguimos dar a estos residuos una segunda vida.

Uso sostenible de los recursos

Consumo energético y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Uno de los principales retos de Nanta es la optimización del uso de la energía en los procesos de producción. Para ello se realizan auditorias periódicas que buscan una mejora continua en cuanto a eficacia e impacto ambiental de los consumos energéticos en las plantas de producción.

Se intenta que el personal sea consciente de la importancia de la eficiencia energética en todos los procesos, evitando el uso de maquinarias y equipos en vacío, actualizando los sistemas de iluminación

por iluminación de bajo consumo tipo led, mejorando los sistemas de arranque de maquinaria mediante convertidores de frecuencia, optimizando los sistemas de purgado y calor fugado de la producción de vapor y sus líneas de vapor, depósitos de líquidos etc.

Además, en Nanta se contrata energía verde de cero emisiones.

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

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

Consumo total (m ³)		Porcentaje de consumo en zonas con estrés hídrico (%)
Consumo agua red (Murcia); 11.705 m ³		5,72 %
Consumo por fuente (m ³)		
Agua de red		11.705
Agua subterránea		15.730

Cambio climático

Entre las principales iniciativas medioambientales que está llevando a cabo la compañía para reducir la huella de carbono en los alcances 1 y 2 está la gestión de la energía y el uso de energías con emisiones de CO_{2eq} reducidas.

Nanta está realizando un esfuerzo para trabajar con energías limpias que generen el menor impacto posible sobre el medioambiente. La empresa cuenta con medidas para la reducción de los gases efecto invernadero a medio y largo plazo. Se están eliminando los combustibles fósiles más contaminantes como fueloil y gasoil de todas las plantas, sustituyéndolos por otros combustibles con menor impacto ambiental como el gas natural, y se está estudiando la instalación de paneles solares en algunas instalaciones.

En los últimos años se han ido reemplazando las carretillas de GLP por carretillas eléctricas con cero emisiones. En el área de transporte por carretera se ha empezado a utilizar camiones propulsados por gas natural, en el caso de vehículos de renting se están sustituyendo los antiguos vehículos por otros nuevos con etiqueta ECO.

Actualmente Nanta dispone de 122 vehículos, 30 de los cuales llevan etiqueta ECO (24,5%). Los camiones no son propiedad de Nanta, se contratan empresas externas de transportistas.

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

En Nanta, empresa comprometida con la sostenibilidad, reconocemos la urgencia de abordar los desafíos climáticos globales. Al unirnos a la iniciativa de "Science Based Targets" (SBT), nos comprometemos a establecer metas científicas y medibles para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero de manera significativa. A través de la implementación de prácticas y tecnologías sostenibles, nos esforzamos por minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir a la construcción de un futuro más limpio y próspero para las generaciones venideras. Los objetivos establecidos en SBT son de una reducción del 30% para los alcances 1 y 2 y una reducción del 39% en alcance 3.

Actualmente Nanta ha identificado algunos riesgos relacionados con el cambio climático, y ha aplicado algunas medidas transversales para adaptarse a los mismos, como se describen a continuación:

Los patrones de precipitación y las temperaturas pueden verse alterados por el cambio climático, afectando la productividad de los cultivos necesarios para la producción de piensos. El cambio climático puede generar **condiciones más cálidas y secas** en la península ibérica, lo que hará que aumenten las necesidades de agua de los cultivos que se emplean en la fabricación del pienso. Esto, sumado al consumo de agua en otras fases del proceso productivo, puede incrementar la presión sobre los recursos hídricos. Las fábricas de Nanta se encuentran en España y Portugal, países que ya sufren estrés hídrico¹. En este sentido, Nanta identifica como uno de sus principales objetivos medioambientales controlar el consumo de agua en todos los procesos, evitando pérdidas innecesarias y reduciéndolo a lo estrictamente necesario, por lo que pone en marcha programas de eficiencia hídrica.

A su vez, **los fenómenos extremos como inundaciones y sequías** que se proyectan en el territorio podrían **disminuir la calidad del agua**, por el aumento de la **concentración de agentes patógenos, sedimentos, sales, u otros contaminantes**. Numerosas plantas de Nanta disponen ya de sistemas de ósmosis inversa, lo que asegura la buena calidad del agua para sus procesos.

Las **inundaciones repentinas** podrían provocar **pérdidas postcosecha** en explotaciones donde las condiciones de almacenamiento no sean adecuadas. Asimismo, podrían causar la **interrupción de la actividad** en las **instalaciones de fabricación del pienso**, en el **transporte de las materias primas**, o bien de los piensos a los clientes. Para disminuir el impacto de este riesgo, Nanta se asegura de que las condiciones de almacenamiento de sus instalaciones son óptimas, y dispone de planes de respuesta ante posibles emergencias medioambientales para garantizar la continuidad de la actividad.

Se espera un **aumento en la frecuencia y severidad de eventos climáticos extremos**, como tormentas, inundaciones y olas de calor. Estos eventos pueden causar daños directos a los cultivos, provocar la pérdida de alimentos almacenados, o afectar al capital (maquinaria, vehículos, entre otros), lo que afectaría a la producción y distribución del pienso. También pueden afectar negativamente la salud y seguridad de los trabajadores, para lo cual Nanta tiene implantado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que le permite identificar y ayudar en el control de los riesgos para la salud y la seguridad de sus empleados, reduciendo los índices de siniestralidad y mejorando el rendimiento general.

Por otro lado, la transición hacia una economía descarbonizada también puede representar ciertos riesgos para Nanta. Por ejemplo, **las administraciones públicas y los consumidores exigen cada vez más que los alimentos sean más responsables con el medioambiente (incluyendo requisitos de que su producción sea menos intensiva en emisiones de GEI)**, lo que puede representar un reto para los productores de alimentos de origen animal. En esta línea, Nanta se ha comprometido a

realizar un Análisis de Ciclo de Vida, y planificar las acciones necesarias para reducir el impacto ambiental de sus piensos, a través de las Declaraciones Ambientales de Producto (DAP). Además, Nanta trabaja por reducir sus emisiones de alcance 1 (emisiones directas por consumo de combustibles fósiles), 2 (emisiones indirectas por la electricidad consumida) y 3 (emisiones indirectas producidas por agentes ajenos a Nanta) mediante diversas acciones.

Nanta también ha instalado un sistema de planificación de recursos que permite identificar necesidades, oportunidades, áreas de mejora, etc., con el fin de ofrecer un mejor servicio al cliente con una gestión óptima de todos los recursos.

Nanta se ha propuesto realizar un análisis más profundo y definir un plan para adaptarse a las consecuencias de riesgos climáticos asociados a los cambios proyectados en los patrones meteorológicos, aumento de las temperaturas y su impacto potencial en los cultivos, entre otros factores climáticos que pueden tener repercusiones negativas en su cadena de valor y procesos productivos.

Asimismo, la empresa continuará atenta a las regulaciones que atañen a su sector, a las tendencias del mercado, los avances tecnológicos y científicos en la ciencia del clima, para identificar periódicamente los potenciales riesgos y oportunidades, y contribuir a los esfuerzos colectivos de adaptación y mitigación del cambio climático.

Emisiones de GEI (tCO ₂ eq)	2022	2021
Alcance 1		
Gas natural	10.300	11.150
Diésel	302	260
Otros combustibles (GLP, GNL, Fueloil)	3.749	9.165
Alcance 2: Electricidad		
Electricidad ⁴ (todo el consumo eléctrico de Nanta es verde, con cero emisiones)		0
Total	14.350	20.575

⁴ Electricidad consumida procedente de fuentes no renovables, que no disponen de certificado de origen renovable.

** El Método de cálculo está basado en el GHG protocol.

Protección de la biodiversidad

Nanta no tiene ningún proyecto específico de preservación de biodiversidad. No obstante, se están desarrollando proyectos de minimización del uso de antibióticos y se plantean objetivos de compra de soja de áreas no deforestadas.

Por otra parte, cada planta realiza una evaluación anual de aspectos ambientales que, acorde a la norma ISO 14001, determina los aspectos ambientales más significativos y efectúa acciones de mejora medioambiental sobre ellos.

Actualmente la Planta de Melinana se encuentra ubicada en zona de huerta protegida a nivel urbanístico y cerca la acequia real de Moncada. Esto conlleva un control mayor recogido en la Autorización Ambiental Integrada (AAI).



Otros aspectos de contaminación

Las emisiones atmosféricas derivadas de la actividad de Nanta generan dos tipos básicos de contaminaciones.

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

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

Todas nuestras instalaciones declaran sus emisiones a la atmosfera (y otras contaminantes ambientales) a través del Registro Estatal de Emisiones y Fuentes de Contaminación (www.prtr-es.es).





Gestión social y de personal

Políticas y compromisos

La política de Recursos Humanos se aplica en el ámbito de todas las compañías integrantes de Nutreco. A continuación describimos los aspectos más relevantes de esta política.



Principios generales

- ▶ **Visión.** Nuestros valores son fundamentales a la hora de llevar a cabo nuestra misión y visión como empresa. Además de contar con la estrategia y los recursos adecuados para invertir en nuestro futuro, nuestros valores constituyen un factor clave del que depende que alcancemos el éxito durante los próximos años. Estos valores, junto con los de nuestra empresa matriz, SHV, conforman los estándares en función de los cuales medimos todo lo que hacemos.
- ▶ **Gobernanza.** Nuestra norma general para la dirección en materia de Recursos Humanos es que un responsable siempre debe obtener permiso de su superior para tomar decisiones relacionadas con los Recursos Humanos que

entrañen posibles consecuencias económicas, como la contratación o el despido de un empleado, el incremento de las horas de trabajo o la concesión de un bono. Esto es lo que denominamos principio del “abuelo” o de la “escalabilidad”.

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

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

A partir de 2022 tenemos 5 nuevos valores los cuales están alineados con los de SHV y con nuestro propósito de "Alimentar el futuro" - Feeding the future.

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



Principios en materia de empleo

- ▶ **Conflictos de intereses:** para evitar un posible conflicto de intereses, el departamento legal debe intervenir en el caso de que un empleado desee aceptar un cargo en una junta de dirección o de supervisión fuera de Nutreco (excepto en el caso de cargas no profesionales que realicen sus actividades fuera del horario laboral, como un miembro del Consejo de un club deportivo o escuela municipal).
- ▶ **Clasificación de puestos de trabajo:** Nutreco valora y clasifica cada puesto de trabajo según su descripción y le asigna un nivel de responsabilidad en función de la escala creada por la consultora internacional Hay Group. En función de esta escala, todas las personas trabajadoras que tienen asignado un grado de responsabilidad tienen aparejadas unas bandas

salariales máximas y mínimas que aseguran la transparencia en cuanto a la compensación dentro de la compañía. A través del uso de este sistema, Nutreco asegura la equidad interna, así como la competitividad exterior en cuanto a la retribución que ofrecemos.

- ▶ **Compromiso:** periódicamente realizamos una encuesta sobre compromiso, proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos del grupo, animando a todos los responsables a emplear sus resultados para aprovechar las fortalezas de sus equipos y trabajar en los ámbitos que requieran mejora.
- ▶ Contamos con una Política de Salud, Seguridad y Medioambiente, así como una Política de Calidad y otra sobre la gestión de los desplazamientos y seguridad de los mismos.

Gestión del Talento

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

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



Abandono de la empresa

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

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

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

Empleo

Nanta tiene como objetivo dar a sus empleados puestos de trabajo seguros, con futuro y justamente remunerados. Actualmente la empresa cuenta con una plantilla en convenio de 637 personas trabajadoras en el territorio español, de los que 152 son mujeres y 485 son hombres. Esto es debido a que se trata de un sector tradicionalmente asociado al género masculino en el que la antigüedad juega un papel importante, aunque tratamos de normalizar una mayor presencia de la mujer. El 94% de los empleados tiene contrato indefinido (un 97% en el caso de las mujeres y un 94% en el caso de los hombres).

En 2022 el número de despidos del personal con contrato indefinido en Nanta han representado el 5,5 % de la plantilla (35 despidos de un total de 637 empleados) siendo la distribución por género del 2,6 % del total de la plantilla de mujeres (4 empleadas) y del 6,4% del total de la plantilla de hombres (31 empleados), siendo la edad media de 47 años y el 69 % del nivel salarial más bajo.

	Edad		Total
	>55	25-55	
Hombre	11	20	31
Aux. Administrativo	1	1	2
Encargado		1	1
Especialista		1	1
Especialista d		1	1
Of.1º pro d		1	1
Oficial 1º	5	4	9
Oficial 1º resto espec	1		1
Oficial 1º administrativo	1		1
Oficial 2º		1	1
Oficial 2º administrativo	1		1
Oficial 2º resto espec		1	1
Peon	1	7	8
Peon d		1	1
Titulado superior	1	1	2
Mujer	2	2	4
Aux. Administrativo		2	2
Oficial 1º administrativo	2		2
Total	13	22	35



A continuación, presentamos la distribución de empleados por país, por sexo, en función de si tiene contrato definido o temporal, por edad y por categoría profesional.

Distribución de empleados	Nº de empleados
Total	637

	<25		Total <25	>55			Total >55	25-55			Total 25-55	Total general
	Indefinidos	Temporal		Indefinidos	Indefinidos Parcial	Temporal Parcial		Indefinidos	Indefinidos Parcial	Temporal		
AUX. ADMINISTRATIVO	-	-	-	4	-	1	5	47	3	1	51	56
AUX. LABORATORIO	-	1	1	1	-	1	2	10	1	-	11	14
CONTROL CALIDAD	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	3
ENCARGADO	-	-	-	11	-	2	13	12	-	-	12	25
ESPECIALISTA	-	-	-	3	-	-	3	26	-	-	26	29
JEFE ADMINISTRATIVO	-	-	-	4	-	1	5	-	-	-	-	5
JEFE DE ZONA	-	-	-	7	-	1	8	18	-	-	18	26
NO TITULADO	-	-	-	3	-	-	3	4	-	-	4	7
OF. 2º RESTO ESP D	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
OF.1º PRO D	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
OF.2º PRO D	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
OFICIAL 1º	1	-	1	28	-	4	32	65	-	-	65	98
OFICIAL 1º CHOFER	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
OFICIAL 1º M	-	-	-	1	-	-	1	5	-	-	5	6
OFICIAL 1º RESTO ESPEC	-	-	-	5	-	1	6	11	-	-	11	17
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	-	-	-	13	-	-	13	27	2	-	29	42
OFICIAL 2º	-	-	-	7	-	2	9	27	-	-	27	36
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	-	-	-	5	-	-	5	20	4	1	25	30
OFICIAL 2º RESTO ESPEC	-	-	-	1	-	-	1	8	-	2	10	11
PEON	-	2	2	4	-	-	4	41	-	11	52	58
PERSONAL LIMPIEZA D	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
PERSONAL LIMPIEZA M	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1
PROMOTOR VENTAS	-	-	-	2	-	-	2	6	-	-	6	8
TÉCNICO TITULADO	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
TITULADO MEDIO	-	-	-	7	-	-	7	24	1	-	25	32
TITULADO SUPERIOR	-	-	-	38	-	3	41	80	6	-	86	127
Total general	1	3	4	144	1	16	161	440	17	15	472	637

	Hombre				Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total general
	Indefinidos	Indefinidos Parcial	Temporal	Temporal Parcial		Indefinidos	Indefinidos Parcial	Temporal	Temporal Parcial		
AUX. ADMINISTRATIVO	18	-	-	-	18	33	3	1	1	38	56
AUX. LABORATORIO	3	-	1	-	4	8	1	-	1	10	14
CONTROL CALIDAD	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	3
ENCARGADO	22	-	-	2	24	1	-	-	-	1	25
ESPECIALISTA	29	-	-	-	29	-	-	-	-	-	29
JEFE ADMINISTRATIVO	3	-	-	1	4	1	-	-	-	1	5
JEFE DE ZONA	25	-	-	1	26	-	-	-	-	-	26
NO TITULADO	5	-	-	-	5	2	-	-	-	2	7
OF. 2º RESTO ESP D	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
OF.1º PRO D	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
OF.2º PRO D	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
OFICIAL 1º	94	-	-	4	98	-	-	-	-	-	98
OFICIAL 1º CHOFER	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
OFICIAL 1º M	6	-	-	-	6	-	-	-	-	-	6
OFICIAL 1º RESTO ESPEC	15	-	-	1	16	1	-	-	-	1	17
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	20	-	-	-	20	20	2	-	-	22	42
OFICIAL 2º	33	-	-	2	35	1	-	-	-	1	36
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	8	-	-	-	8	17	4	1	-	22	30
OFICIAL 2º RESTO ESPEC	9	-	2	-	11	-	-	-	-	-	11
PEON	45	-	13	-	58	-	-	-	-	-	58
PERSONAL LIMPIEZA D	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
PERSONAL LIMPIEZA M	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
PROMOTOR VENTAS	8	-	-	-	8	-	-	-	-	-	8
TÉCNICO TITULADO	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
TITULADO MEDIO	23	1	-	-	24	8	-	-	-	8	32
TITULADO SUPERIOR	83	-	-	3	86	35	6	-	-	41	127
Total general	454	1	16	14	485	131	17	2	2	152	637

	Hombre			Total Hombre	Mujer		Total Mujer	
	<25	>55	25-55		>55	25-55		
AUX. ADMINISTRATIVO	-	2	16	18	3	35	38	56
AUX. LABORATORIO	1	-	3	4	2	8	10	14
CONTROL CALIDAD	-	-	-	-	-	3	3	3
ENCARGADO	-	13	11	24	-	1	1	25
ESPECIALISTA	-	3	26	29	-	-	-	29
JEFE ADMINISTRATIVO	-	4	-	4	1	-	1	5
JEFE DE ZONA	-	8	18	26	-	-	-	26
NO TITULADO	-	2	3	5	1	1	2	7
OF. 2º RESTO ESP D	-	-	1	1	-	-	-	1
OF.1º PRO D	-	-	1	1	-	-	-	1
OF.2º PRO D	-	-	1	1	-	-	-	1
OFICIAL 1º	1	32	65	98	-	-	-	98
OFICIAL 1º CHOFER	-	-	1	1	-	-	-	1
OFICIAL 1º M	-	1	5	6	-	-	-	6
OFICIAL 1º RESTO ESPEC	-	6	10	16	-	1	1	17
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	-	10	10	20	3	19	22	42
OFICIAL 2º	-	9	26	35	-	1	1	36
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	-	3	5	8	2	20	22	30
OFICIAL 2º RESTO ESPEC	-	1	10	11	-	-	-	11
PEON	2	4	52	58	-	-	-	58
PERSONAL LIMPIEZA D	-	-	-	-	-	1	1	1
PERSONAL LIMPIEZA M	-	-	-	-	1	-	1	1
PROMOTOR VENTAS	-	2	6	8	-	-	-	8
TÉCNICO TITULADO	-	-	1	1	-	-	-	1
TITULADO MEDIO	-	6	18	24	1	7	8	32
TITULADO SUPERIOR	-	38	48	86	3	38	41	127
Total general	4	144	337	485	17	135	152	637

	Hombre			Promedio hombre	Mujer		Promedio mujer	Total
	<25	>55	25-55		>55	25-55		
Aux. Administrativo		31.309,79	27.906,91	28.285,01	41.548,93	26.600,67	27.780,79	27.942,86
Aux. Laboratorio	19.234,91		28.649,71	26.296,01	19.556,27	23.725,32	22.891,51	23.864,23
Control calidad						34.051,63	34.051,63	34.051,63
Encargado		43.498,11	46.648,34	44.941,96		38.482,44	38.482,44	44.683,58
Especialista		32.208,50	28.283,72	28.689,73				28.689,73
Jefe administrativo		74.113,90		74.113,90	48.723,38		48.723,38	69.035,79
Jefe de zona		55.017,35	55.709,89	55.496,80				55.496,80
No titulado		95.299,49	52.736,06	69.761,43	104.432,76	31.264,12	67.848,44	69.214,86
Oficial 2º resto esp d			28.786,78	28.786,78				28.786,78
Oficial 1º pro d			32.378,95	32.378,95				32.378,95
Oficial 2º pro d			32.384,94	32.384,94				32.384,94
Oficial 1º	21.145,35	35.312,50	36.313,34	35.831,76				35.831,76
Oficial 1º chofer			39.419,98	39.419,98				39.419,98
Oficial 1º m		41.525,65	35.572,40	36.564,61				36.564,61
Oficial 1º resto espec.		35.807,95	38.899,39	37.740,10		37.906,00	37.906,00	37.749,86
Oficial 1º administrativo		50.909,14	38.550,30	44.729,72	44.121,67	30.906,71	32.708,75	38.433,02
Oficial 2º		29.332,82	32.409,36	31.618,25		28.379,81	28.379,81	31.528,29
Oficial 2º administrativo		35.004,63	32.753,07	33.597,41	36.552,54	27.623,31	28.435,05	29.811,68
Oficial 2º resto espec.		39.914,47	30.114,57	31.005,47				31.005,47
Peón	20.310,18	29.494,75	25.224,26	25.349,32				25.349,32
Personal limpieza d						29.104,98	29.104,98	29.104,98
Personal limpieza m					16.165,84		16.165,84	16.165,84
Promotor ventas		59.663,11	50.211,21	52.574,19				52.574,19
Técnico titulado			139.473,29	139.473,29				139.473,29
Titulado medio		80.813,61	64.328,99	68.450,14	46.352,63	41.500,79	42.107,27	61.864,42
Titulado superior		94.609,05	55.099,61	72.557,27	113.211,66	52.788,34	57.209,56	67.602,50
Total general	20.250,15	57.455,78	39.318,43	44.546,28	54.384,65	35.735,37	37.821,14	42.941,53

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

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

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



Brecha salarial

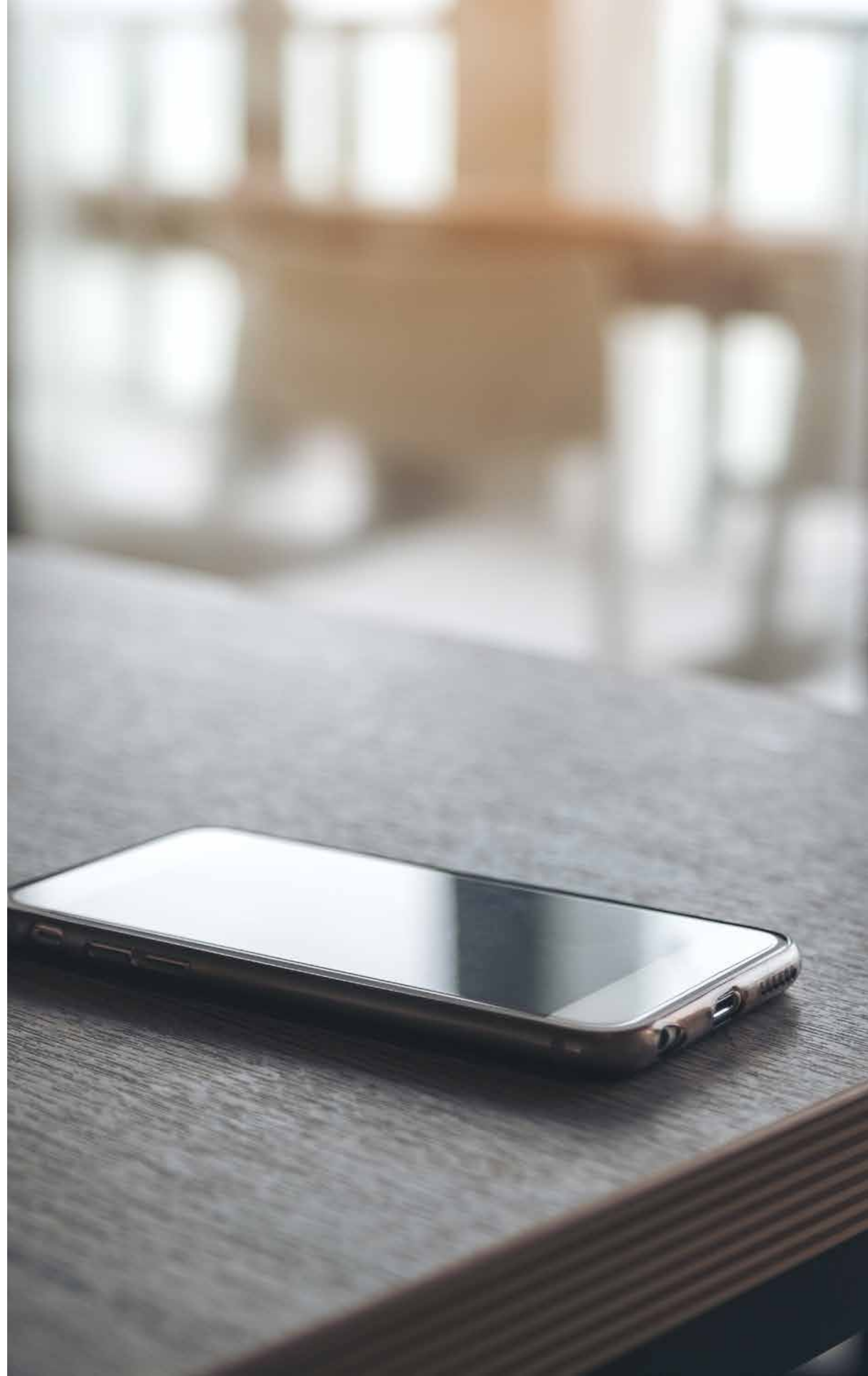
A continuación, informamos de nuestra brecha salarial, donde brecha positiva (+) indica el % en que la media salarial de las mujeres es inferior a la media salarial de los hombres y; brecha negativa (-) indica el % en que la media salarial de las mujeres es superior a la media salarial de los hombres.

Brecha salarial	Año 2022 (€)
Porcentaje diferencia promedio	15,10%

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

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

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



La remuneración media de los miembros del comité de Dirección, integrado por siete hombres y una mujer, es superior al salario medio. Como sólo hay una mujer en el mismo, únicamente informamos de la remuneración media sin la mujer por motivos de no vulnerar la privacidad del dato.

Remuneración media	Año 2022 (€)
Remuneración media del Comité de Dirección	Hombres 159.527



Implantación de políticas de desconexión laboral

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

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

- a) Medidas de control horario
- b) Desconexión digital fuera de la jornada de trabajo
- c) Reuniones presenciales y videoconferencias
- d) Período vacacional, permisos e incapacidades
- e) Excepciones
- f) Acciones de formación y sensibilización
- g) Régimen disciplinario

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

La desconexión digital debe entenderse, además de como un derecho, como una vía para la mejora de las

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

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

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

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

Discapacidad	Nº trabajadores
Con discapacidad	6
Sin discapacidad	631
Total	637

Organización del trabajo

En el contexto de Covid-19 en España, la compañía publicó el siguiente “Acuerdo de adaptación del horario y teletrabajo por razones de conciliación familiar y laboral” a nivel de *Clúster Iberia*.

Dado que la situación epidemiológica ha mejorado sustancialmente, se ha vuelto a la normalidad, lo que ha significado el retorno al trabajo presencial. No obstante lo anterior, las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras consideran adecuado

regular ya el régimen de teletrabajo a partir de este momento, en la medida en que se ha revelado como una medida adecuada de conciliación de las necesidades personales, familiares y laborales. Ello en aplicación de lo dispuesto en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta las posibilidades organizativas, técnicas, productivas y presupuestarias de la empresa.



Salud y seguridad

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

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

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo está basada en el sistema de gestión ISO 45001 del cual el grupo Nanta está certificado por SGS.

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

El SGSST integrado está constituido por el conjunto de responsabilidades, procesos y recursos de que se dispone para llevar a cabo la gestión del proceso productivo, alcanzando los objetivos de la Política Integrada Seguridad, Salud, Calidad y Sostenibilidad.

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

- ▶ Asegurar operaciones sin riesgos y sin problemas para la salud.

- ▶ Producir y comercializar productos que puedan ser usados con seguridad y productos alimenticios que puedan consumirse sin riesgo.
- ▶ Mejorar continuamente nuestra actuación en relación con el medio ambiente, así como sobre la seguridad en el trabajo.
- ▶ Evaluar y reducir las emisiones de CO₂ de nuestros centros productivos.
- ▶ Respetar tanto los intereses de nuestros vecinos como del resto de la comunidad cumpliendo la legislación vigente.
- ▶ Mantener un Sistema de Gestión Ambiental (norma ISO 14001) así como un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (norma ISO 45001).

Mediremos nuestros logros en HSE confrontándolos continuamente con los objetivos que se establezcan regularmente para Nanta o para nuestras Compañías.

El principal objetivo de Nanta en materia de seguridad y salud en el trabajo es alcanzar "cero accidentes y cero daños en la salud" por ello uno de nuestros retos en las plantas es conseguir los 1000 días sin accidente.

La consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de Seguridad y Salud Laboral es un área que consideramos fundamental, se lleva a cabo a través de

los delegados de prevención integrados en los comités de seguridad y salud o comités de HSE de los distintos centros de trabajo. A continuación, se muestra la tabla de indicadores cuantitativos incluyendo el contenido mínimo a reportar, éste puede ampliarse en función de la información que disponga la compañía.

Indicadores de accidentabilidad	
Índice de frecuencia*	10,48% (12,59 hombres / 3,69 mujeres)
Índice de gravedad**	1,84% (0,09 hombres / 0,14 mujeres)

* Índice de frecuencia: Nos indica el número de accidentes de trabajo (con baja y sin baja) en el periodo por cada millón de horas trabajadas.

$$\frac{\text{Nº AT en el periodo}}{\text{Nº Horas trabajadas en el periodo}} \times 10^6$$

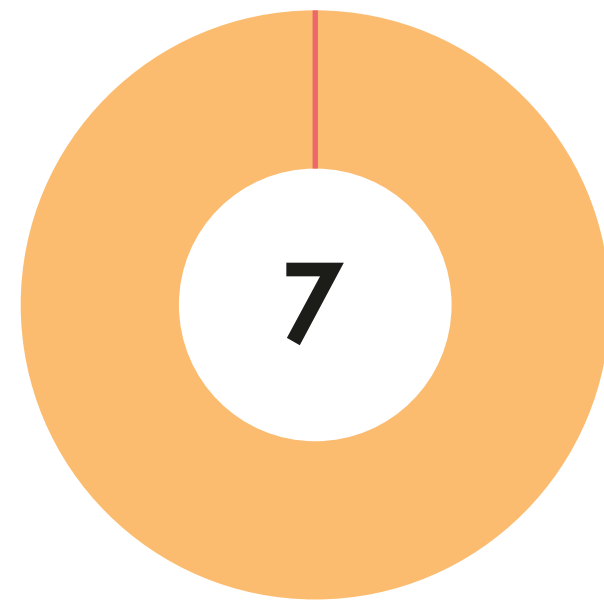
**Índice de gravedad general: Nos indica las jornadas perdidas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y periodos de observación por EP en el periodo por cada mil horas trabajadas.

$$\frac{\text{Nº de jornadas perdidas por AT y EP en el periodo}}{\text{Nº Horas trabajadas en el periodo}} \times 10^3$$

Nº de accidentes con baja (sin contar in itinere)	7 accidentes en fábrica (6 hombres / 1 mujer)
Nº de enfermedades profesionales detectadas	0
Nº de fallecimientos resultantes de accidente laboral o enfermedad profesional	0
Accidentes sin baja	5 hombres

Accidentes de trabajo: 12

Con baja

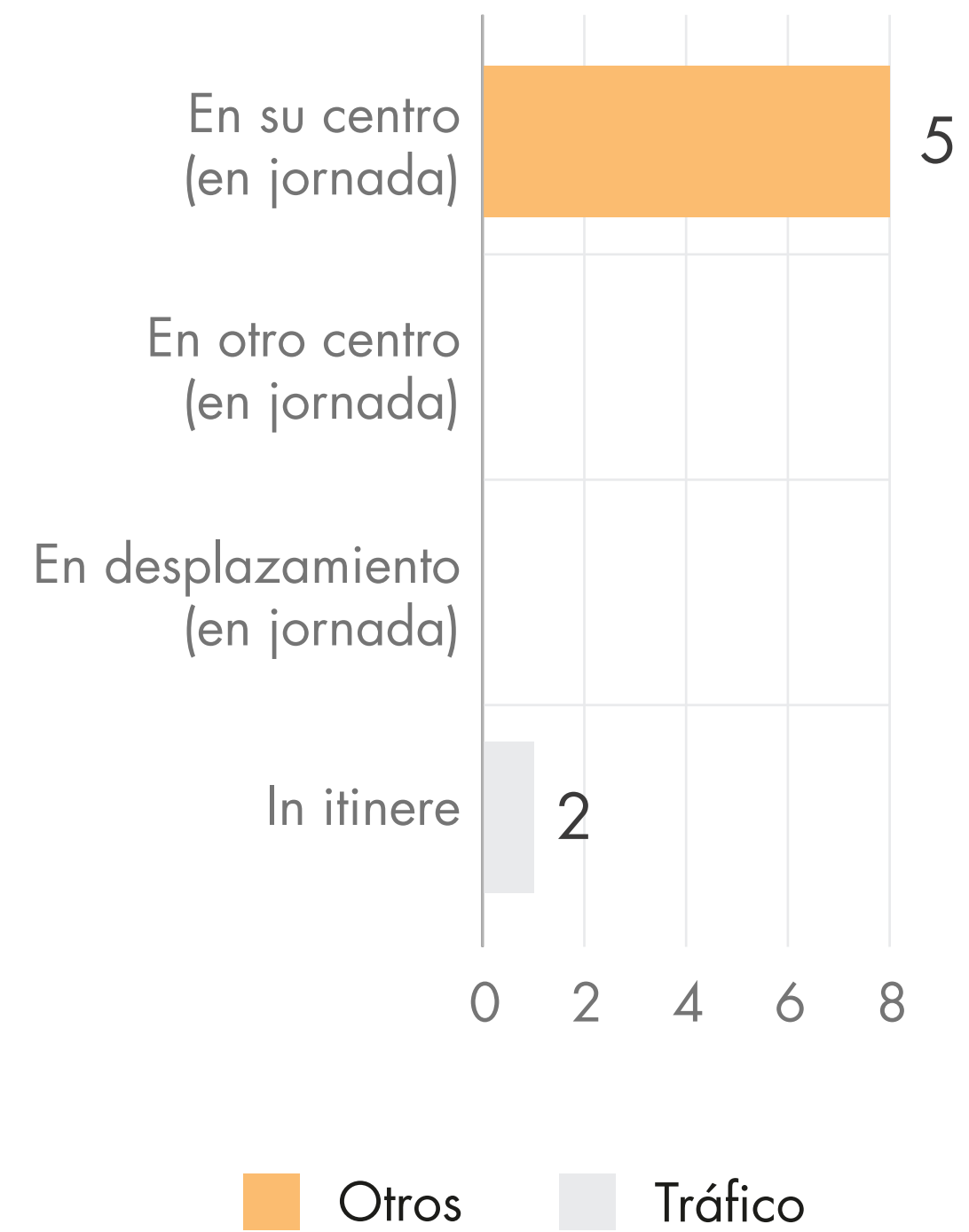


Sin baja



■ Leve ■ Grave ■ Muy grave ■ Fallecido

Lugar del accidente: 7



Los casos de absentismo por contingencia fueron 313, con el siguiente detalle diferenciando por género:

Casos de absentismo por contingencia	Mujer	Hombre
Contingencia común	60	245
Contingencia profesional	1	11
Contingencia médica enfermedad	0	0
Situación riesgo embarazo o lactancia	1	0

Casos de absentismo por contingencia	Jornadas	Horas
Contingencia común	9.733	77.864
Contingencia laboral	82	656



Relaciones sociales

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

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

Las trabajadoras y los trabajadores de Nanta están sujetos a los convenios colectivos que le son de aplicación (Plan de Igualdad del Grupo publicado 01/12/2011 y de duración indefinida, convenio colectivo de fabricación de alimentos compuestos para animales, publicado el 23/11/2021, que entró en vigor el 01/01/2019 y la fecha fin es el 31/12/2025).

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

Descripción del diálogo social (procedimientos para informar al empleado). El diálogo social se enmarca dentro de la negociación colectiva, recogida en nuestro convenio sectorial de ámbito nacional. El trabajador es informado a través de la representación sindical, existiendo también otros canales informativos como la Intranet, Yammer, Boletín *online* (“Contamos más”), Town Halls (comunicación presencial de la Dirección General a los empleados que se transmite también online), Newsletters (correo electrónico).

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

% de empleados cubiertos por convenio colectivo

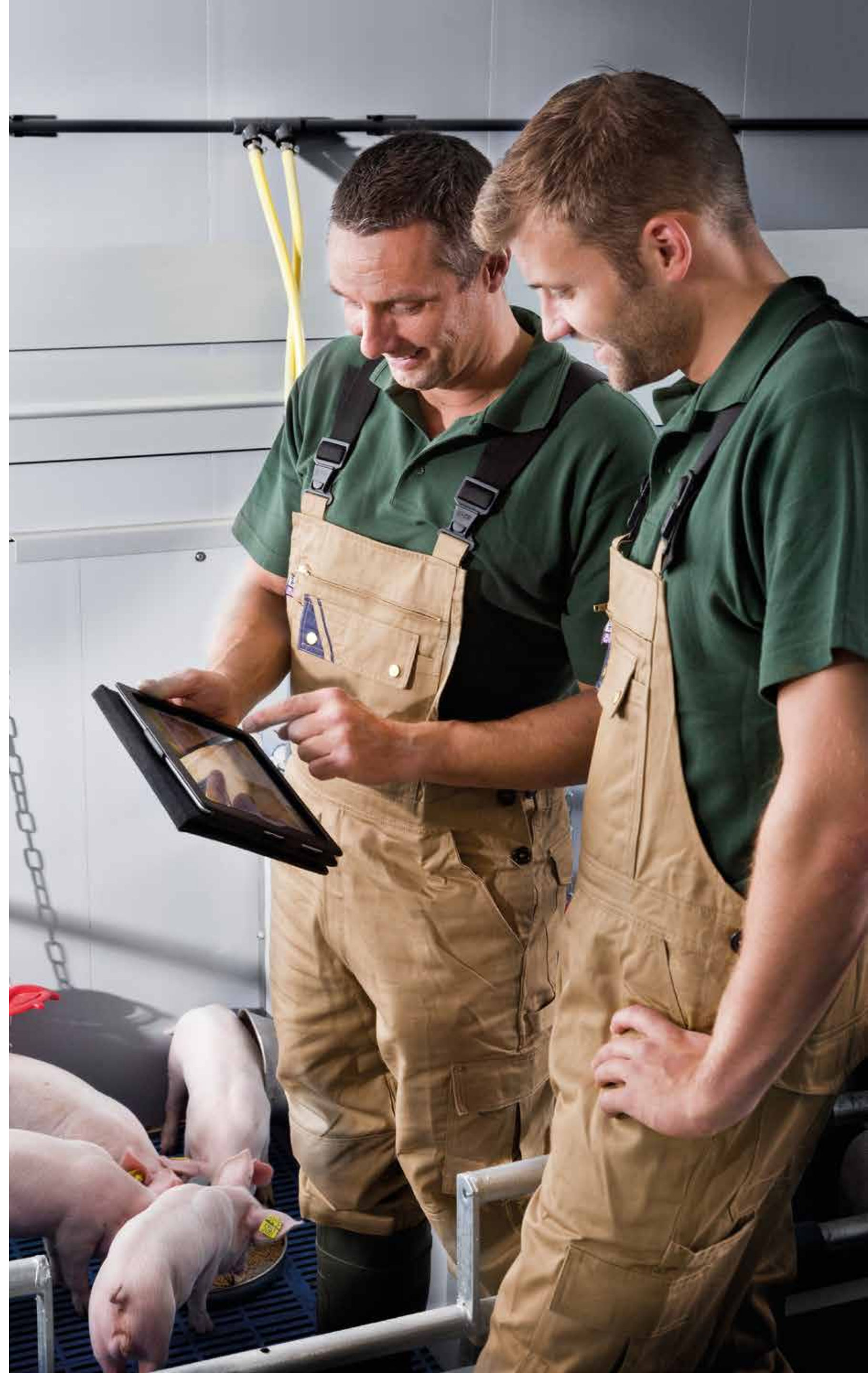
España (Total)	99,84%
----------------	--------

Formación

Nanta, como empresa dentro de Nutreco Iberia, tiene un plan de formación dinámico que se adapta a las necesidades cambiantes de la compañía y cuyos objetivos son:

Objetivos generales

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



Objetivos específicos

- ▶ Implementar mejoras en las aptitudes y capacidad de respuesta de cada persona ante los retos diarios a los que se enfrentan en sus puestos de trabajo.
- ▶ Orientar a nuevos trabajadores dentro de la empresa, ofreciéndoles un conocimiento extenso de áreas claves para la compañía.
- ▶ Formar a personas que han cambiado recientemente de puesto, o que prevén cambiar a corto plazo, en las nuevas funciones a desarrollar.
- ▶ Motivar a las personas trabajadoras en el desempeño de su trabajo, a través de un conocimiento más amplio de las diferentes áreas de las que está compuesto.
- ▶ Contribuir al uso generalizado de formación digital, a través de la nueva herramienta que Nutreco ha puesto a disposición de todas las personas trabajadoras de la compañía.
- ▶ Dotar a las personas trabajadoras de habilidades transversales, que puedan ayudarles a desempeñar distintas funciones.
- ▶ Mejora el bienestar de las personas trabajadoras y su propia valoración del trabajo realizado.

Contenidos

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

Además, también existen programas específicos (*Nanta Sales Academy* y *Yo lidero, El líder funcional* o un programa específico de Mentoring). Estas acciones de desarrollo han sido diseñadas e impartidas de forma totalmente personalizada y ajustada a las necesidades de cada colectivo.

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

► Por otro lado, también se imparte **formación interna**.

El grupo Nutreco quiere fomentar la colaboración entre compañías del grupo y compartir conocimiento entre su plantilla.

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

► **Evaluación:** una vez finalizada la acción formativa, se realiza un cuestionario de satisfacción y se expide un certificado de asistencia al curso a todos aquellos participantes que hayan superado al menos un 75% de las horas lectivas propuestas.

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

Nanta posee un sistema de evaluación del desempeño: valoramos que se mantenga un diálogo abierto y sincero con los compañeros para que las personas se sientan reconocidas por sus logros y puedan aprender de sus errores. Para ello, animamos a los responsables a que

proporcionen un feedback sincero sobre el desempeño de los miembros de sus equipos y trabajen para alinear los resultados y las conductas personales con los valores y los objetivos estratégicos de Nutreco. El proceso de gestión del desempeño incluye:

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

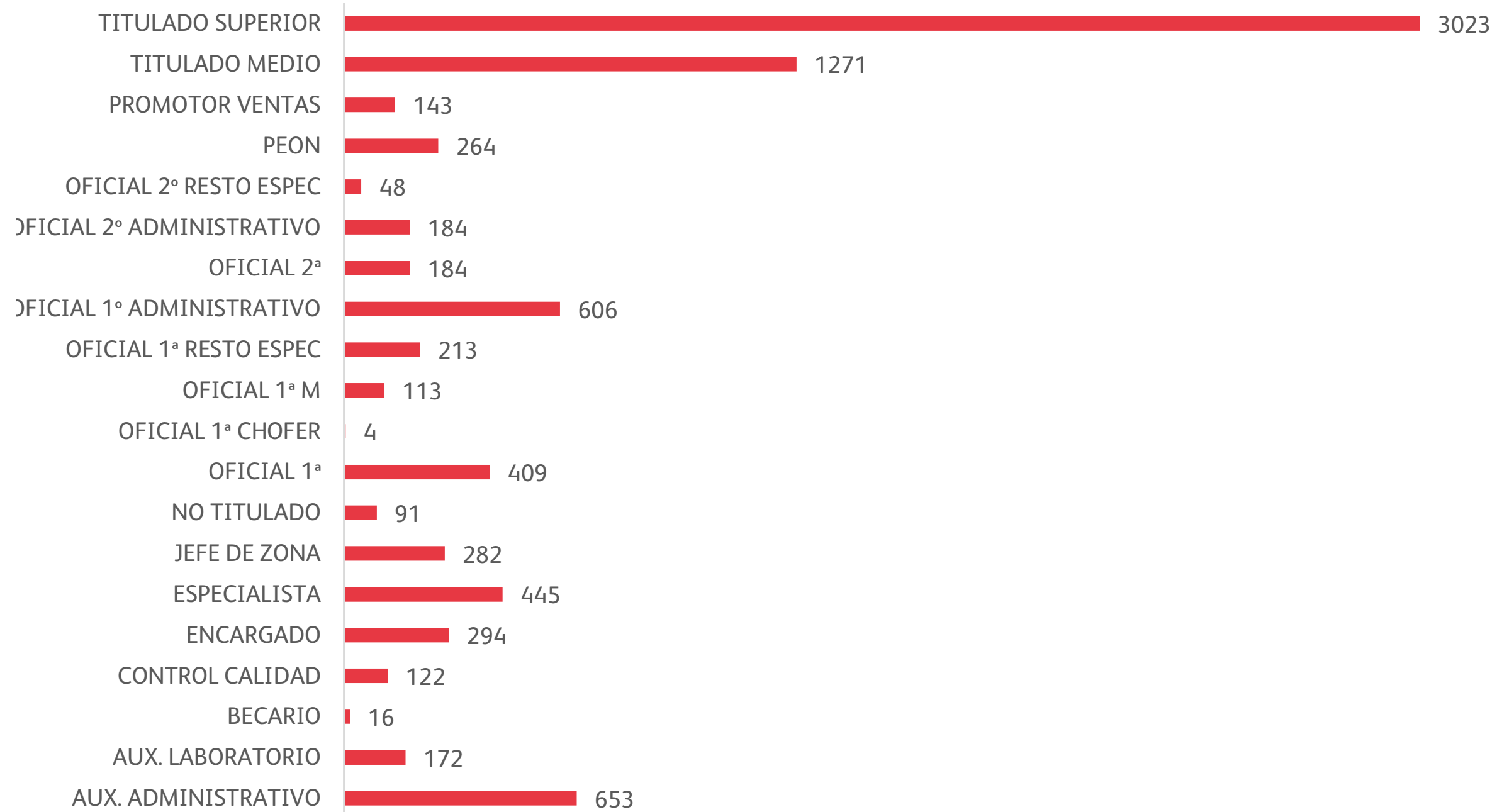
Los objetivos de los empleados deben ser específicos, cuantificables, alcanzables, realistas y con una duración limitada para que puedan crearse expectativas relevantes para el desempeño.

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

Durante el período 2022 Nanta ha realizado 8.537 horas de formación, de las cuales un 78% se han impartido en modalidad presencial (donde se incluyen las aulas virtuales, opción preferente), frente a un 22% de horas impartidas en modalidad de teleformación.



Adjuntamos también la distribución de horas de formación según categoría profesional, donde se refleja que son las personas con categoría profesional de Titulado Superior las que agrupan un 35% del total de las horas de formación impartidas.



Igualdad

En Nanta trabajamos para promover, respetar e inspirar la igualdad.

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

Política de igualdad

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

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

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

Plan de igualdad

Nutreco un Plan de Igualdad, que engloba a todas las compañías del grupo en España. A través de este documento, Nutreco tiene previsto su compromiso con la adopción de diferentes medidas en materia de igualdad de género.



Análisis integral de la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad

El objetivo es conocer las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en las diferentes áreas de actuación, a través de documentación y datos estadísticos, para poder establecer medidas de corrección acordes a las mismas.

Reclutamiento, selección y contratación

Trata de asegurar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el reclutamiento, selección y contratación de personal de nuevo ingreso, manteniendo en todo momento, en los procesos y procedimientos, el principio de objetividad basado en el mérito y capacidad de adecuación persona-puesto, siguiendo asimismo nuestra política de diversidad y estableciendo, cuando así sea oportuno, medidas de acción positiva; todo ello con la finalidad de favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones donde pudieran estar infrarepresentadas.

Clasificación profesional

Busca favorecer el acceso de las mujeres, y en su caso, del género infrarepresentado, a todas las categorías y funciones existentes en el Grupo Nureco Iberia, de conformidad con los convenios colectivos que le resultan de aplicación.

Desarrollo y promoción

Persigue garantizar la oferta y realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo y mejorando las posibilidades de promoción de las mujeres en el seno del Grupo.

Retribución

Procura asegurar que la retribución se aplique de forma equitativa con independencia del género, de forma que a igual trabajo y responsabilidad exista igual remuneración.

Conciliación laboral, personal y familiar

Trata de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de la empresa, atendiendo especialmente a la motivación de los varones en la asunción de responsabilidades en la vida familiar.

Comunicación

Tiene como objetivo seguir difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando al personal de la necesidad de trabajar y actuar por la igualdad de oportunidades.

Violencia de género

Su función es proteger y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Prevención del acoso

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

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

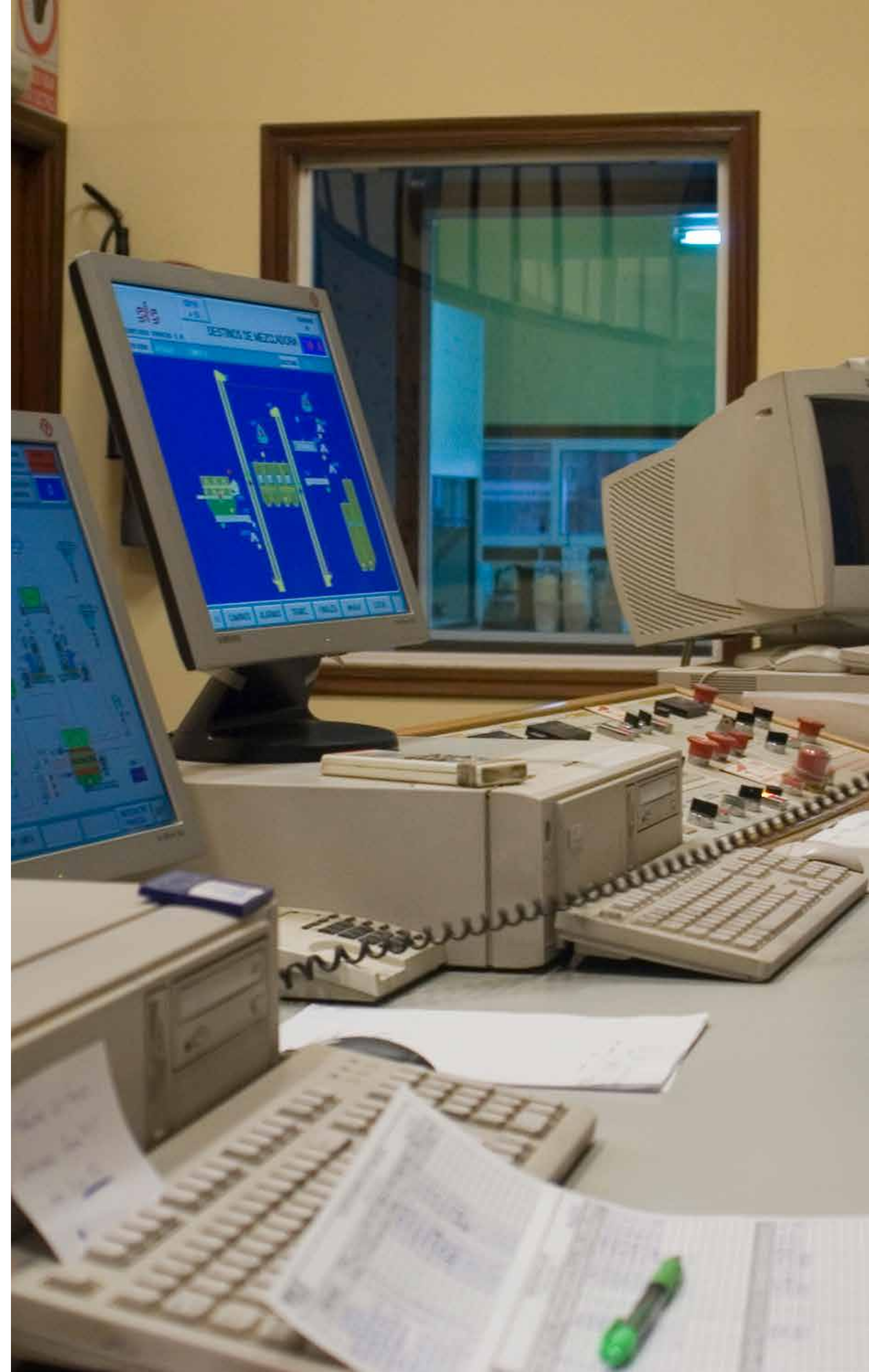
El Código persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

Prevención del Acoso

Establecer medidas mediante las cuales Nanta procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso.

Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso

Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún/a empleado/a respecto de un presunto escenario de acoso.



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

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

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



10 principios del Charter de la Diversidad

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



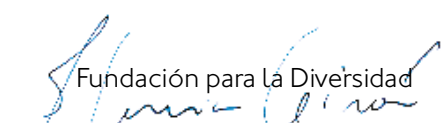
Trouw Nutrition Iberia

Fecha de adhesión inicial
09/03/2020

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

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

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


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

Trouw Nutrition Iberia

En Nanta atraemos, desarrollamos y retenemos una fuerza laboral tan diversa como los mercados en los que operamos.

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

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





Políticas y compromisos

Conducta empresarial

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

Nos esforzamos para ajustarnos a las situaciones locales tomando la postura adecuada para hacer frente a los dilemas dentro de los límites de la legislación vigente y

la conducta empresarial ética y responsable. Las leyes y reglamentos vigentes pueden ser de carácter local y al mismo tiempo prevalecer leyes internacionales. En este aspecto, Nutreco ratifica el principio de un diálogo abierto y la cooperación con todas las partes interesadas.

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

Proveedores y asociados

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

Libre competencia del mercado

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

Desarrollo sostenible

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

Transparencia

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

Información

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

Empleados

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

Privacidad

Protegeremos la privacidad de la información personalmente identificable acerca de los clientes, empleados, asociados y otras personas, en cumplimiento de las normas y reglamentos locales.

Trato justo y equitativo

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

Salud y seguridad

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

Trabajo infantil, obligado y forzado

No haremos uso de trabajo infantil o cualquier otro tipo de trabajo forzado u obligado. La edad mínima de admisión al empleo o trabajo no podrá ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria según lo establecido por la legislación nacional y, en todo caso, no podrá ser inferior a 15 años.

Trato justo y equitativo

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

Derecho a organizarse

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

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

Asimismo, reconocemos el derecho a participar en la negociación colectiva. El derecho a la negociación colectiva se justifica adjuntando el convenio colectivo que es firmado por la patronal, de la que formamos parte, y los sindicatos, así como de las actas de constitución de los representantes de las personas

trabajadoras que tenemos en los centros. Y en cuanto a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil está dentro de la política de Nutreco.

Constatamos que en Nanta no ha habido ninguna denuncia por vulneración de los Derechos Humanos.





Corrupción y soborno

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

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

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



Códigos de Conducta

Existen códigos de conducta para empleados y para colaboradores comerciales.

1

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

2

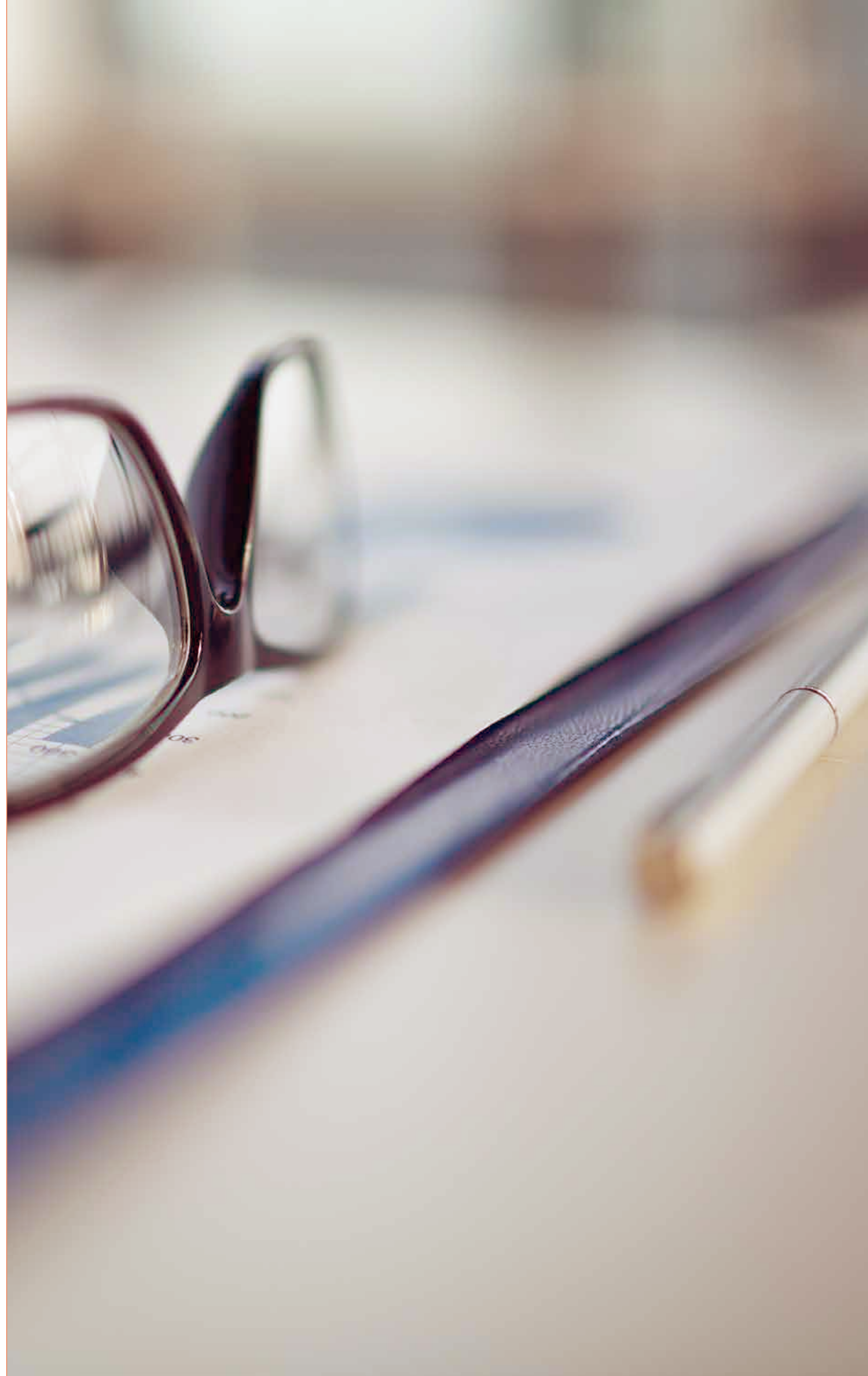
El **Código de Conducta para Colaboradores Comerciales** define los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben ser observados por cualquier compañía, organización o persona que participe en actividades empresariales con Nanta. Si un colaborador comercial no cumpliera con dicho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



Política contra el soborno y la corrupción

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

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



Entre las medidas implantadas destacan las siguientes:

- ▶ En general, se prohíbe ofrecer o aceptar regalos (aparte de los artículos promocionales de valor mínimo) a/de los funcionarios públicos, sus cónyuges u otros familiares directos.
- ▶ Las hospitalidades que se permite recibir u ofrecer a funcionarios públicos sólo están autorizadas en la medida que las permitan tanto las leyes como los reglamentos externos e internos aplicables. En todo momento, las hospitalidades deben ser de un valor razonable (por ejemplo, bebidas o comidas proporcionadas) y deben ofrecerse como cortesía.
- ▶ El cabildeo o *lobbying* debe ser coherente con nuestra estrategia y valores comerciales y nunca debe implicar

regalos, entretenimiento, donaciones o pagos para influir a funcionarios públicos.

- ▶ Los patrocinios y las donaciones benéficas deben evaluarse a partir de un perfil de reputación y riesgo de corrupción de la entidad receptora.
- ▶ Los patrocinios y las donaciones benéficas nunca deben ofrecerse directa o indirectamente si están relacionados con el apoyo político, o se realizan de una manera que podría llegar a ser interpretada como un pago político o soborno.

► Para reducir la probabilidad de recibir una solicitud de un pago que incumpla la política antisoborno, se recomienda a los empleados de la compañía que adopten las siguientes medidas preventivas:

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



Política de diligencia debida (*due diligence*)

Nanta se esfuerza por entablar relaciones comerciales solo con aquellos terceros que defienden unos valores éticos similares a los que tiene Nanta como empresa, puesto que las acciones de los terceros con los que haga negocios, como por ejemplo proveedores, intermediarios, socios de *joint-ventures*, distribuidores, agentes y asesores, pueden causar daños irreversibles.

El proceso de *Third Party Due Diligence*, que regula la política de diligencia debida de Nanta, consiste en la identificación y el análisis de determinadas entidades con las que se relaciona comercialmente Nanta, desde el punto de vista de corrupción, fraude y/o cualesquiera otros riesgos de similar naturaleza. A partir de los

resultados de la *due diligence* se puede tomar una decisión informada acerca de entablar o continuar una relación comercial con dicha entidad y si son necesarias acciones de mitigación de riesgos.

La Política de sanciones comerciales y control de exportaciones

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

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



Speak Up

Es un canal de denuncias o ético a través del cual los empleados o terceros pueden comunicar de forma anónima, si así lo desean, sus preocupaciones relativas a posibles infracciones de la ley y nuestros valores o para plantear otras cuestiones graves de tipo ético. Por tanto, pueden ser también objeto de comunicación los incumplimientos e irregularidades relaciones con la corrupción, el fraude y el soborno.

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



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

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

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

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

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

Fundación AFIN	150 €
Donación fundación MHW	10.000 €
Fundación G.C.	300 €
Asociación Frisón	200 €
Total	10.650 €



Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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

Nanta es una industria que da servicio al sector primario, por lo que sus instalaciones habitualmente se encuentran en ubicaciones muy cercanas a las comunidades rurales. Este hecho convierte a la compañía en un motor para estas zonas. Los empleados contratados en las fábricas suelen ser miembros de esas comunidades. Estamos orgullosos de ser un facilitador de empleo local, tanto de forma directa

como indirecta, y de formar a nuestros trabajadores abriéndoles mejores posibilidades de futuro profesional. Promocionamos políticas de igualdad (de sexo, raza, etc.) que calan en dichos entornos y que se incorporan a sus comportamientos y mejoran la relación entre los miembros de las comunidades en las que trabajamos.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

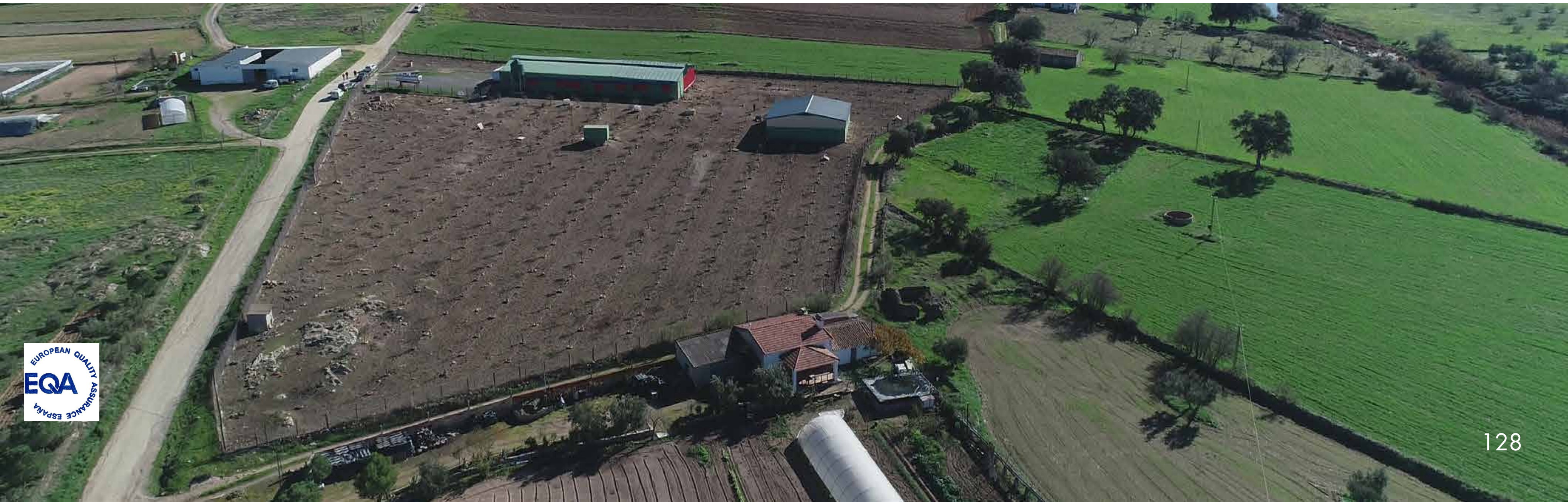
La empresa es una correa de transmisión en la implementación de los diferentes marcos regulatorios de la Unión Europea y del MAPA. Un ejemplo de ello es el gran trabajo que se ha hecho impulsando la reducción del uso de antibióticos en la ganadería desde 2016, con una disminución de uso del 76% dentro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

Entendemos que, como parte de la comunidad, debemos ser activos y colaborar en los momentos de mayor necesidad. Durante sucesos como incendios, inundaciones o erupciones volcánicas, se realizan donaciones de piensos para colaborar con los ganaderos afectados, y también para alimentar a los perros y gatos mantenidos por ayuntamientos y protectoras.

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

Alineada con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU se encuentra la creación de alianzas de valor con el ganadero local, una iniciativa para proporcionarle acciones de futuro que pongan en valor sus producciones. Proyectos como Granja Circular, que le permite avanzar hacia la sostenibilidad y a mejorar en el bienestar de los animales, ayudan a los ganaderos a distinguirse ante sus clientes a través de la creación de valor.

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



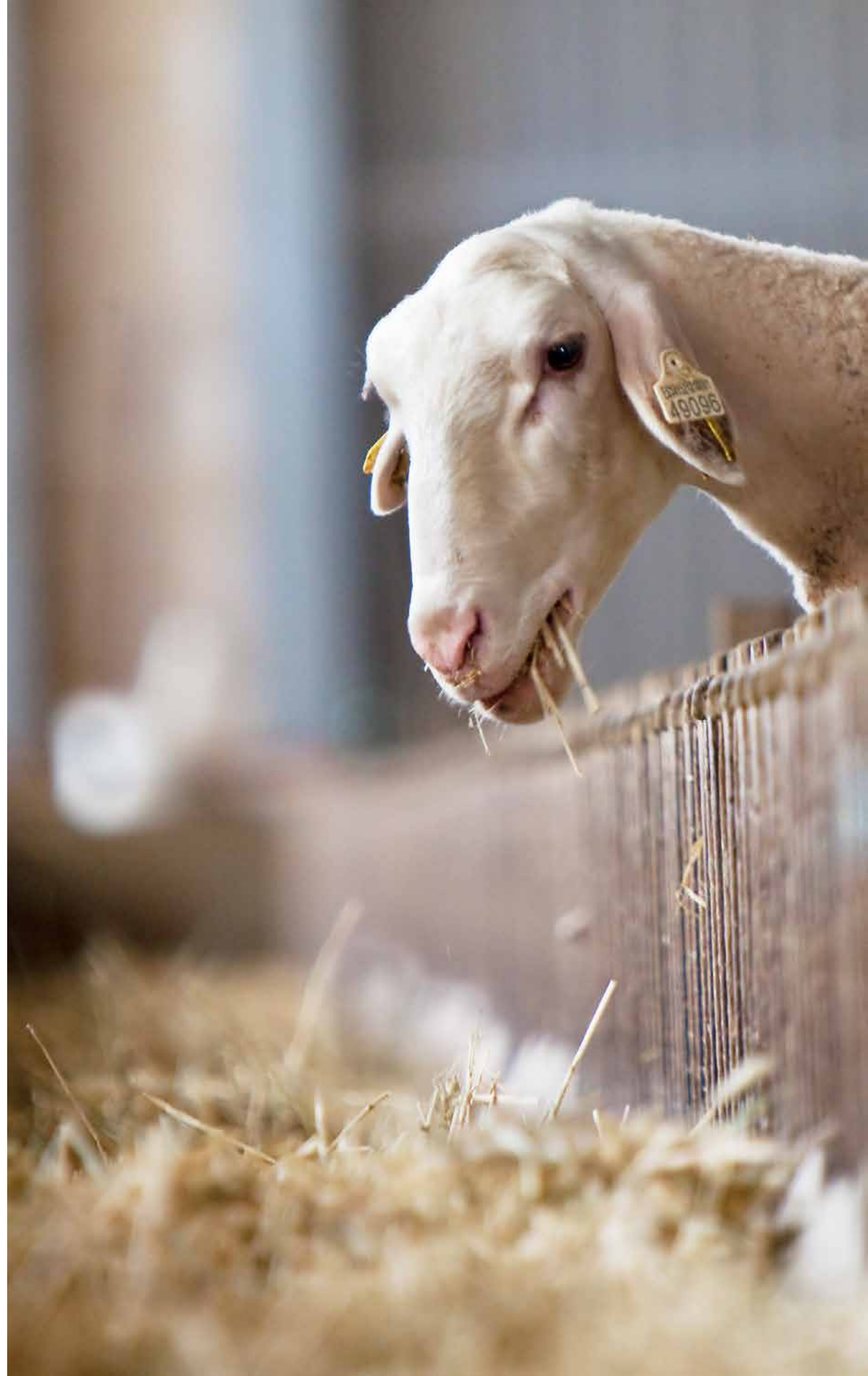
Aportaciones a asociaciones o patrocinios		
Sponsoring	Asociación	156.204,25 €
	Club	23.652,48 €
	Spons	86.604,21 €
Subscriptions	Asociación	93.226,83 €
Total		359.687,77 €



Subcontratación y proveedores

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

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



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

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

La aplicación de este procedimiento debe servir para:

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

En base a los riesgos, decidimos un plan anual de auditorías físicas. Existe un plan 2022 con todos los proveedores auditados físicamente y con todos los informes de cada una de las auditorías llevadas a cabo.

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

Resultados de las evaluaciones de proveedores durante el primer semestre del 2022

Se ha evaluado a 406 proveedores de materias primas. Algunos de ellos nos suministran más de una materia

prima. De cada proveedor se obtiene un informe y una calificación para cada producto que suministra. Si de los proveedores revisados resultara alguno “aprobado condicional” o “no aprobado”, se registra el motivo por el que no han resultado aprobados. En el caso de los no aprobados se suspenden los contratos.

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

Resultados de las evaluaciones de proveedores durante el segundo semestre del 2022

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

Conforme a nuestra certificación FSSC 22000, y a algunas adicionales implantadas en diferentes regiones, como GMP+, por ejemplo, como mínimo cada 6 meses se realiza una evaluación "formal" de todos los proveedores.

A lo largo del 2022 se han evaluado a unos 695 proveedores, que nos han servido 110 materias primas diferentes.

Pero el seguimiento de proveedores consiste, no solo en la revisión del cumplimiento de las especificaciones de sus productos, sino también en la solicitud de información y realización de auditorías que permiten conocer su sistema de gestión de Calidad y de Seguridad Alimentaria, comprobando aspectos como especificaciones de Calidad y SA; certificaciones; gestión de su departamento de compras; evaluación de sus propios

proveedores; control del transporte; controles analíticos; sistema APPCC; trazabilidad; condiciones y control durante el almacenamiento; control del agua; revisión de infraestructuras, etc.

A lo largo del 2022 se han auditado a 20 proveedores, centrándonos en grandes importadores de cereales, oleaginosas y melaza; proveedores de materias primas que son PCC (Puntos Críticos de Control); homologación de nuevos proveedores; y se han mantenido auditorías a fabricantes de aditivos que sirven a nuestras plantas certificadas como "Antibiotic Free".

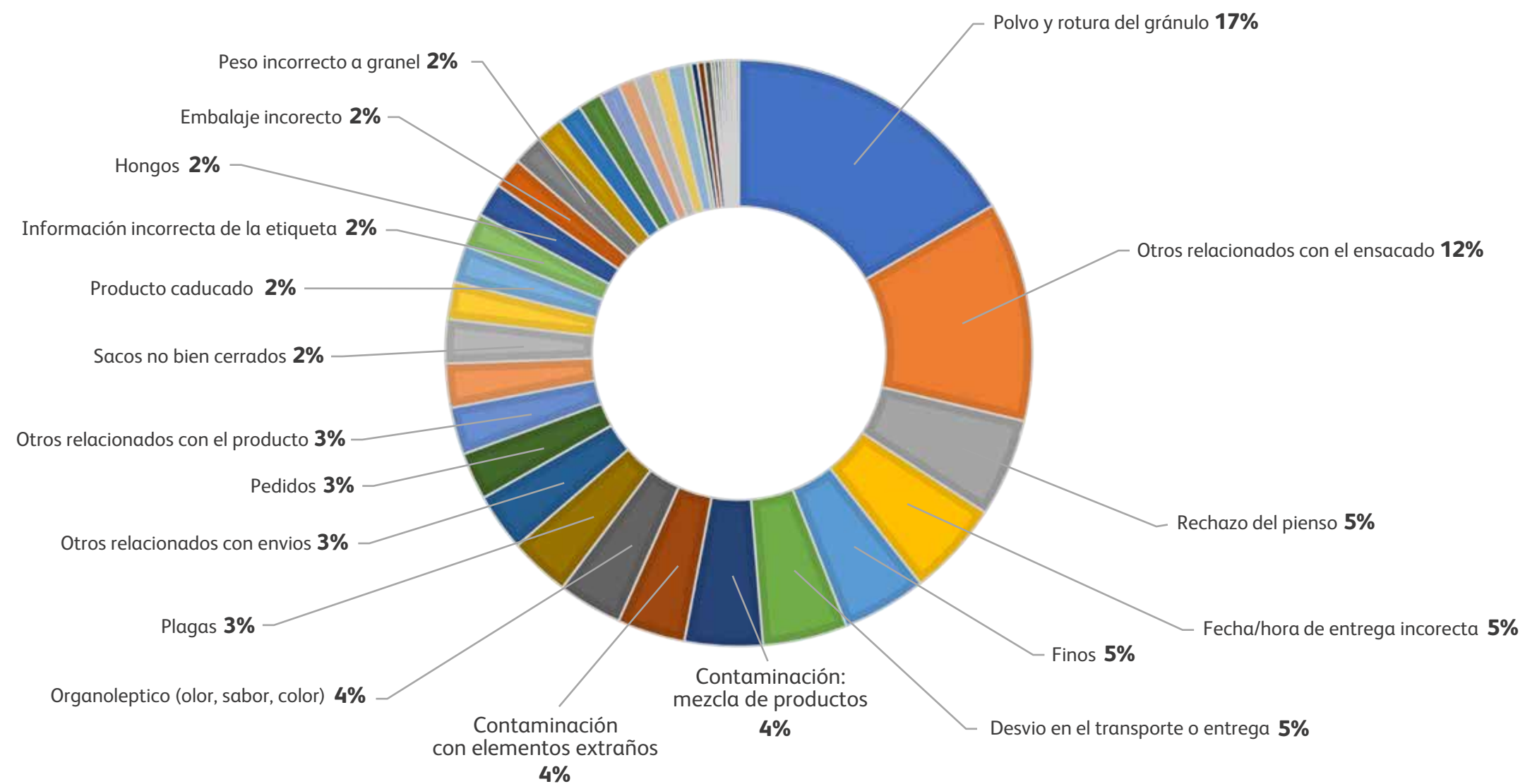


Consumidores

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

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

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



Causas de las reclamaciones (%). Año 2022

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

En cuanto a subvenciones, no recibimos.

	Casos	%
Animals: Bad performance	14	2,79%
Animals: Died	5	1,00%
Animals: Feed refusal	28	5,58%
Animals: Sick	11	2,19%
Customer communication: documents	2	0,40%
Customer communication: Incorrect pricing / invoice	1	0,20%
Customer communication: ordering	13	2,59%
Customer communication: Other	2	0,40%
Customer communication: Rescheduling plan	1	0,20%
Packaging: Incorrect information on package / label	9	1,79%
Packaging: Incorrect weight	6	1,20%
Packaging: Not well closed	10	1,99%
Packaging: Other	62	12,35%
Packaging: wrong packaging	8	1,59%
Product: Analytical deviation	5	1,00%
Product: Bulk Density	1	0,20%
Product: Coating / Too much, Too little	2	0,40%
Product: Contamination: Chemical (Copper, medicins, coccidisotstats etc.)	5	1,00%
Product: Contamination: Mixed products	25	4,98%

	Casos	%
Product: Contamination: Physical/Foreign Matter	18	3,59%
Product: Dust&Breakage	88	17,53%
Product: Lumps	1	0,20%
Product: Microbiological deviation	5	1,00%
Product: Mould	10	1,99%
Product: Organoleptic deviation (Smell / Taste / Color)	16	3,19%
Product: Other	15	2,99%
Product: Pellet / Hard, Soft	7	1,39%
Product: Pellet fines	23	4,58%
Product: Pellet/Feed Size	6	1,20%
Product: Pest	17	3,39%
Shipment: (almost) Expired product(s)	2	0,40%
Shipment: Bad/damaged pallets	11	2,19%
Shipment: Other	15	2,99%
Shipment: Product(s) missing / wrong product(s) / wrong quantity	6	1,20%
Shipment: Transport / Delivery deviation	22	4,38%
Shipment: Weight delivery incorrect (bulk)	6	1,20%
Shipment: Wrong delivery address	1	0,20%
Shipment: Wrong delivery date/time	23	4,58%
Total general	502	100

Información fiscal

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

	Objetivos	Áreas de control	Control	Reporting
Política fiscal de Nutreco	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Completamente alineados con Nutreco Tax Charter (externo) y la Política fiscal de SHV ▶ Definir responsabilidades claras para Negocios y Group Tax ▶ Prestar atención y controlar cualquier riesgo fiscal potencial ▶ Obedecer la legislación y regulación vigente 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión los aspectos fiscales de los procesos y procedimientos globales 2. Revisión y análisis de los ingresos fiscales de la compañía globalmente 3. Gestión activa de los riesgos fiscales y oportunidades 4. Monitorizar procesos (fiscales) locales y maniobras (clave) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Política de transferencia de precios ▶ Política de dividendos ▶ Participación en M&A ▶ ETR Reconciliación ▶ Actual, presupuesto, previsión ▶ Marco de control fiscal ▶ Configuración UNITE/iVAT ▶ Marco de control de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Informes TP ▶ Archivo maestro ▶ Archivo del país ▶ RCF informes de riesgos ▶ RCF informes de cumplimiento ▶ Informes de análisis de pruebas

Los principios de nuestra política fiscal son:

Cumplimiento: Actuamos en todo momento de acuerdo con todas las leyes aplicables de manera oportuna y correcta, y nos guiamos, en su caso, por las normas internacionales pertinentes (por ejemplo, las Directrices de la OCDE). Nuestro objetivo es cumplir con el espíritu, así como con la ley.

El departamento de impuestos de la sociedad participa activamente en el diseño de las estructuras corporativas, financieras y legales de la sociedad con el fin de evaluar y considerar los impactos fiscales de las mismas.

Transparencia: Somos transparentes con nuestro enfoque fiscal. Nuestro marco de control fiscal (procedimientos, sistemas y conceptos para identificar

y gestionar problemas y riesgos de impuestos/ cumplimiento), en última instancia, nos permitirá brindar a las partes interesadas de la compañía información actualizada sobre posiciones fiscales y posibles problemas. Revelamos toda la información sobre pagos de impuestos y posiciones en nuestras cuentas anuales.

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

Estructura: Salvaguardamos la reputación de la empresa a través de un gobierno adecuado evitando el uso de estructuras fiscales artificiales o anómalas que estén destinadas únicamente a la evasión fiscal, que no tengan sustancia comercial y no cumplan con la letra y el espíritu de las leyes locales y/o internacionales. Los llamados “paraísos fiscales” no se utilizan para la elusión fiscal.

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

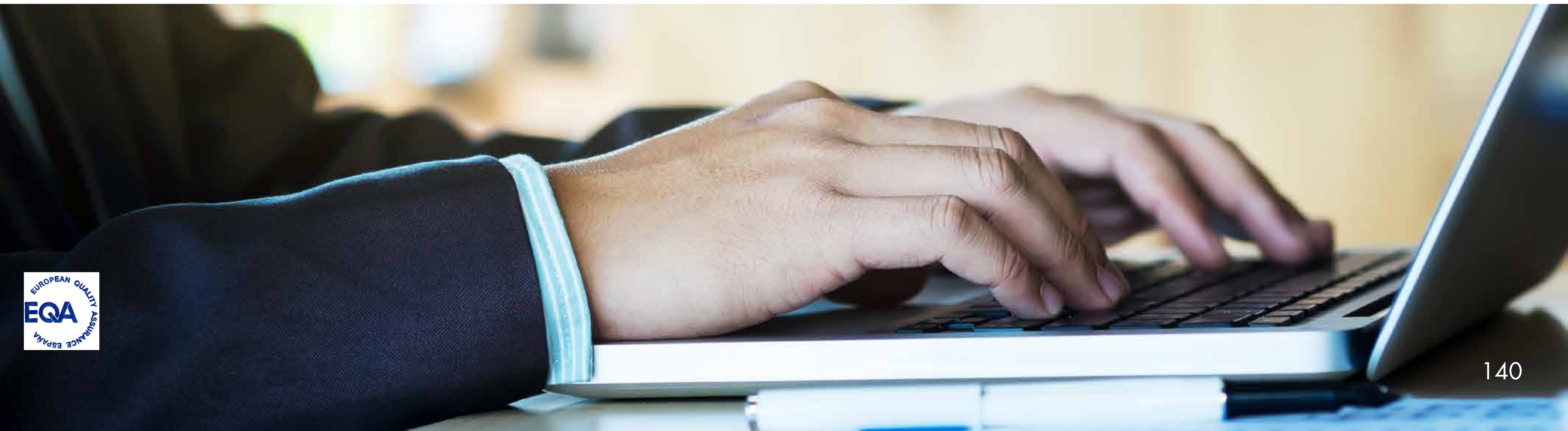
Subvenciones: en este ejercicio de 2022 no se han recibido subvenciones.

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

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

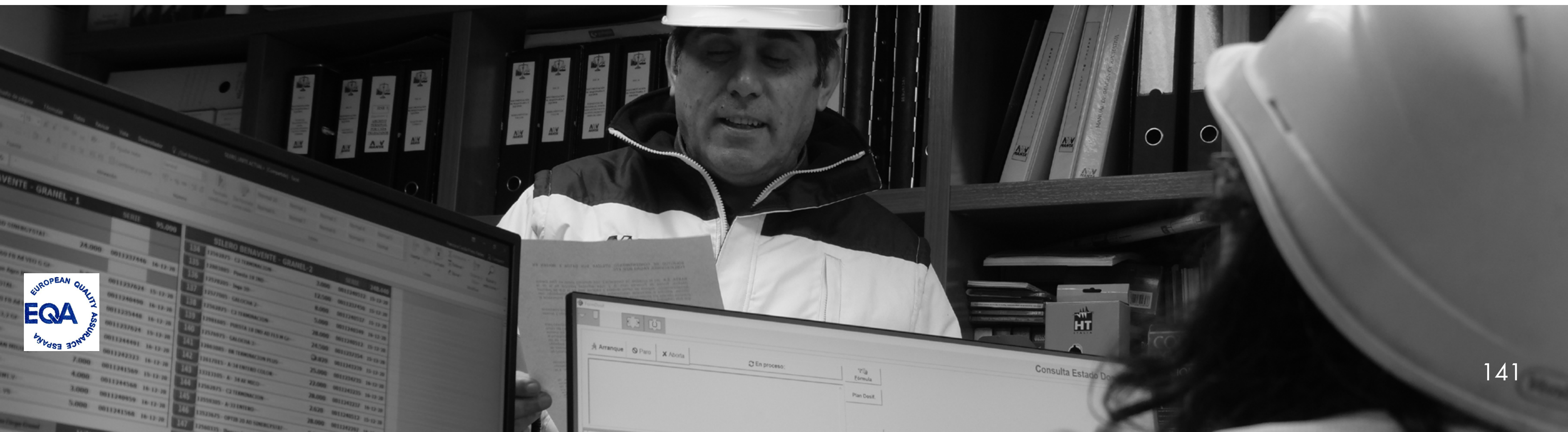
Los dossiers de los precios de transferencia se preparan partiendo de un fichero maestro anual de Nutreco que reúne todos los requisitos y documentación, coordinado con los archivos locales para cumplir con el resto de las obligaciones sobre precios de transferencia y en línea con las recomendaciones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

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



Nanta no tiene ni sigue estrategias agresivas de planificación fiscal para minimizar su carga fiscal. Nunca implementará acuerdos o contingencias que no alcancen el umbral de "más probable que no". Nanta, mantiene relaciones con las autoridades fiscales basadas en la transparencia y la confianza. Nanta se relaciona con ellos con honestidad, integridad y respeto siguiendo los procedimientos y canales establecidos para todos los tratos con las autoridades fiscales, de

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



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

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

detalles e información/experiencia adicional sobre requisitos necesarios para completar el proyecto. Por lo general, la persona o equipo u organización, que es el experto en la materia.

- ▶ **Informado:** quién necesita estar informado de las principales actualizaciones. Típicamente, (pero no necesariamente) es un liderazgo senior.

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

Beneficios obtenidos país por país

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

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

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

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

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

Durante este ejercicio, se ha tributado en concepto de impuesto sobre beneficios en España, un total de 1.327.048,96 euros. En el ejercicio 2022 Nanta obtuvo un resultado final de -7.985.101,98 euros.

anexo

ANEXO I.

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

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



Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Información general		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	6 - 9	GRI 102-2 (2016) GRI 102-7 (2016)
Mercados en los que opera	10	GRI 102-3 (2016) GRI 102-4 (2016) GRI 102-6 (2016)
Objetivos y estrategias de la organización	11	GRI 102-3 (2016) GRI 102-14 (2016)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	12 - 14	GRI 102-14 (2016) GRI 102-15 (2016)
Marco de reporting utilizado	4	GRI 102-54 (2016)
Principio de materialidad	15 - 22	GRI 102-46 (2016) GRI 102-47 (2016)
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	24 - 44	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	47 - 48	GRI 102-15 (2016)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	44	GRI 103-2 (2016)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	49	GRI 103-2 (2016)
Aplicación del principio de precaución	45	GRI 102-11 (2016)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	50	GRI 103-2 (2016)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	32,34	GRI 103-2 (2016) GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	51	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 a 306-5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	56	GRI 103-2 (2016) GRI 306-4
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	58	GRI 303-1 a 303-3 GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	26 - 27	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	36 - 39	GRI 302-1 GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	57	GRI 103-2 (2016) GRI 201-2
Uso de energías renovables	38	GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	62	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	59-62	GRI 103-2 (2016) GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	59	GRI 103-2 (2016) GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	63	GRI 103-2 (2016) GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	63	GRI 103-2 (2016) GRI 304-1 GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	66 - 71	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	72 - 75	GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	73 - 74	GRI 102-8 (2016)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	72	GRI 103-2 (2016) GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	76	GRI 103-2 (2016)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	78	GRI 103-2 (2016) GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	80	GRI 103-2 (2016)
Implantación de políticas de desconexión laboral	81	GRI 103-2 (2016)
Número de empleados con discapacidad	83	GRI 103-2 (2016) GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	84	GRI 103-2 (2016)
Número de horas de absentismo	89	GRI 103-2 (2016) GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	100	GRI 103-2 (2016) GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	85 - 89	GRI 103-2 (2016) GRI 403-1 a 403-8
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	87 - 89	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	90	GRI 103-2 (2016)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	90	GRI 102-41 (2016)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	90	GRI 103-2 (2016) GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	91 - 96	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	96	GRI 103-2 (2016) GRI 404-1
Integración y accesibilidad		
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	83	GRI 103-2 (2016)
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	97 - 100	GRI 103-2 (2016)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	98 - 100	GRI 103-2 (2016)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	104	GRI 103-2 (2016)
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	107 - 112	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	108	GRI 102-16 (2016) GRI 102-17 (2016) GRI 410-1 GRI 412-1 a 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	122	GRI 103-2 (2016) GRI 406-1 (2016)
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	108-112	GRI 103-2 (2016) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	116 - 118	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	116 - 118	GRI 103-2 (2016) GRI 102-16 (2016) GRI 102-17 (2016) GRI 205-1 a 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	116 - 118	GRI 103-2 (2016) GRI 102-16 (2016) GRI 102-17 (2016) GRI 205-1 a 205-3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	122	GRI 102-13 (2016) GRI 201-1 GRI 415-1
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	125 - 126	GRI 102-15 (2016) GRI 103-2 (2016)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	124	GRI 103-2 (2016) GRI 203-2 GRI 204-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	125 - 126	GRI 103-2 (2016) GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 411-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	127 - 128	GRI 102-43 (2016) GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	129	GRI 103-2 (2016) GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	130	GRI 103-2 (2016)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	131 - 132	GRI 102-9 (2016) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	133	GRI 102-9 (2016) GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	134	GRI 103-2 (2016) GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	134	GRI 103-2 (2016) GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	143 - 144	GRI 103-2 (2016)
Los impuestos sobre beneficios pagados	144	GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	139	GRI 103-2 (2016)

