



# **Estado de Información no Financiera**

**Ejercicio 2023**

**Nutrition & Santé Iberia S.L.**

## **SOBRE ESTE INFORME**

El presente Estado de Información No Financiera 2023 (en adelante, EINF) de la sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L. (en adelante, N&S Iberia o la Compañía) forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, y se anexa como un documento separado al mismo.

El EINF 2023 de Nutrition & Santé Iberia S.L. da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

La información contenida en el EINF debe permitir la comprensión, por parte del lector, de la evolución, los resultados, la situación y el impacto de las actividades de la Sociedad respecto a las cuestiones medioambientales y sociales, a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal, incluidas las medidas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y su accesibilidad universal. El marco internacional de referencia utilizado para la elaboración de este informe es el establecido por los estándares de Global Reporting Initiative (GRI 2021).

De conformidad con la Ley 11/2018, el presente EINF ha sido objeto de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación, cuyo informe de verificación y conclusiones se adjuntan al final de este informe.

Asimismo, el alcance de la información reportada engloba el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 de la Sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L.

# 1. MODELO DE NEGOCIO

## 1.1 Descripción de la Compañía

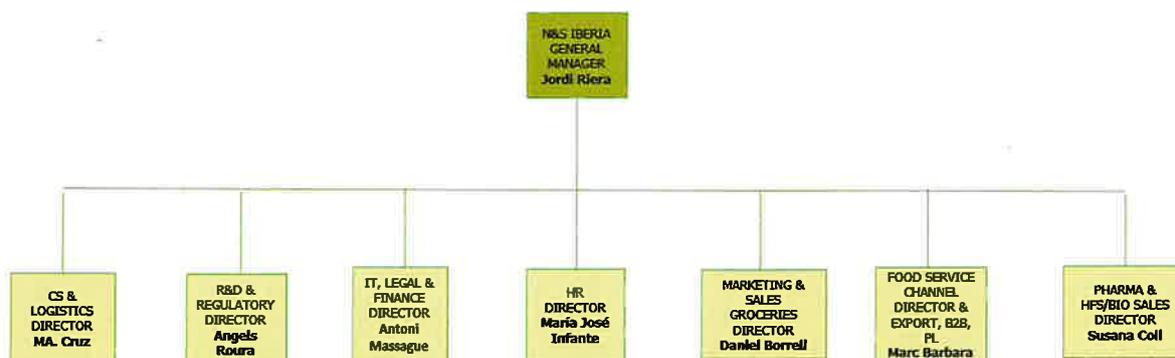
Nutrition & Santé Iberia, con un único accionista, fue constituida en el año 2003 y forma parte del Grupo NUTRITION & SANTÉ (NARDOBEL, S.A.S. de ahora en adelante, Grupo N&S). Su actividad económica es la fabricación y comercialización de productos alimenticios y dietéticos.

Asimismo, el Grupo N&S, se integra dentro del Grupo japonés OTSUKA PHARMACEUTICAL (en adelante, Grupo Otsuka).

En este sentido, la Sociedad comparte una estrecha relación y se alinea con las directrices estratégicas del Grupo Otsuka y del Grupo N&S.

### Estructura organizativa de la Compañía y de sus plantas de producción

La estructura organizativa de la Sociedad durante el ejercicio 2023, es la siguiente:



A tener en cuenta que la operativa y funcionamiento de las plantas de producción de N&S Iberia reporta y depende directamente del Grupo N&S.

## 1.2 Ubicación de las operaciones y mercado de servicios

En cuanto a la localización, Nutrition & Santé Iberia tiene sus oficinas centrales en la ciudad de Barcelona y dispone de una cadena de producción propia en dos centros productivos ubicados en Quart y Castellterçol.

En el Grupo N&S, al que pertenece Nutrition & Santé Iberia, se producen más de 500 recetas en sus 10 unidades de producción que se encuentran entre Francia y España. El volumen de ventas del Grupo N&S es de 400 millones de euros, del cual un 41% se genera fuera de Francia:

- Francia: 58,6%
- España: 19,4%
- Benelux: 8,3%
- Italia: 9,7%
- Exportación: 4%

Del mismo modo, cada segmento de mercado contribuye porcentualmente al volumen de venta, siendo la línea de nutrición saludable la que más factura:

- Nutrición saludable: 49,3%
- Nutrición activa / control de peso: 20,1%
- Nutrición vegetal: 19,5%
- Otros: 11,1%

Los principales canales de distribución del Grupo N&S son los siguientes:

- Gran consumo
- Tiendas especializadas y orgánicas
- Farmacias y parafarmacias
- Food service
- Comercio electrónico

### 1.3 Tendencias, misión, visión y valores

Tanto el Grupo N&S como N&S Iberia apuestan por un modelo de negocio a largo plazo, procurando anticiparse a las tendencias futuras de los hábitos de consumo y actuando con ética e integridad.

#### **Anticipar las tendencias para construir el futuro**

*“Comer mejor es, ante todo, elegir comer sano”*

En el contexto actual, la buena alimentación es acompañada por productos que son más saludables y respetuosos con el medioambiente. Por eso, el Grupo N&S ha querido ser pionero en todo momento, procurando ser activo en actuar mediante la innovación de sus productos y escuchar a la comunidad para adaptarse a estas tendencias de mercado.

*“Productos orgánicos, ante todo”*

Optar por los productos orgánicos, respetuosos con el planeta y la comunidad que habita en ella, forma parte de la esencia y los valores del Grupo N&S.

*“Con los productos «libres de»”*

El Grupo N&S ya estaba presente en el mercado de los productos sin gluten. No obstante, debido al aumento del número de personas con alergias crónicas, el Grupo N&S se ha convertido en líder del sector en Francia, Italia, Benelux y en España.

*“¿Seremos todos flexitarianos el día de mañana?”*

Menos carne y más proteína vegetal. Desde un inicio, el Grupo N&S, y por ende la Compañía, ha elegido productos de origen vegetal, y, con la oferta de alternativas vegetales y productos vegetarianos, quiere facilitar esta transición alimentaria tras ser conscientes de que, hoy día, el aumento del consumo de carne y pescado presenta disputas éticas y medioambientales importantes.

*“De la granja a la mesa, diálogo y comprensión”*

Para el Grupo N&S, la transparencia es indispensable para construir el futuro. Por ello, otorga especial importancia a la calidad del diálogo que mantiene con todos los grupos de interés:

consumidores, colaboradores, socios y accionistas. Asimismo, pone especial cuidado en la evolución de sus estrategias de *marketing*, facilitando la digitalización del consumo.

*“Pensar globalmente, actuar localmente”*

Existe una mayor concienciación a cerca de los métodos de producción y del impacto económico y humano de los modelos de consumo. Por este motivo, el Grupo N&S, tiene el objetivo de ayudar a los consumidores a mejorar las costumbres alimentarias y a tener una alimentación más saludable, así como la vida de los ecosistemas locales donde está implantada.

Al mismo tiempo, al respaldar los cultivos locales de calidad y al producir en regiones rurales, se crea mayor riqueza y empleo.

### **Tener una misión empresarial al servicio del futuro**

El posicionamiento de N&S Iberia está totalmente reflejado en su nombre: diseñar productos alimenticios activos y naturales y soluciones nutricionales para el bienestar de las personas. Así, ofrece un enfoque transparente e inteligente relativo a la nutrición, alimentos ricos en sabor y beneficiosos para el ser humano.

### **Compartir y transmitir valores**

La visión y la misión de N&S Iberia son impulsadas por los valores comunes, que forjan la forma de ser, de trabajar, de emprender y de comunicar tanto internamente como con los interlocutores externos. Nutrition & Santé Iberia comparte estos valores con el conjunto de sus partes interesadas:

#### *Espíritu explorador*

- Fomenta las soluciones disruptivas y nuevas ideas.
- Defiende el diálogo, el intercambio de mejores prácticas y está abierto al mundo exterior.
- Promueve el ingenio, inventiva y proactividad de los equipos y socios.

#### *Simplicidad*

- Se comunica de manera abierta y transparente tanto internamente, como con contactos externos.
- Promueve la honestidad, humildad y pragmatismo.

#### *Compromiso*

- Lleva a cabo los proyectos de manera ética.
- Muestra franqueza en todas las comunicaciones internas y externas.
- Apoya su misión e intereses y respeta los compromisos con todos los grupos de interés con energía, dinamismo y pasión por el éxito.

#### *Inteligencia colectiva*

- Se basa en el espíritu de equipo para conseguir el éxito de los proyectos.
- Construye un clima social sereno y positivo dentro de la empresa.
- Desarrolla relaciones duraderas con socios, clientes y proveedores porque cree en el poder del colectivo para ir más allá.

## 1.4 Actividades, marcas, productos y servicios

Nutrition & Santé Iberia cuenta con una variedad de marcas y productos enfocados a la alimentación saludable y sostenible. En este sentido, tiene tres líneas principales para desarrollar sus productos: Nutrición Saludable, Nutrición Activa (adelgazamiento y deporte) y Nutrición Vegetal.

El Grupo N&S abarca una experiencia de más de 90 años en nutrición. El objetivo del Grupo N&S es ofrecer productos nutricionales que satisfagan las necesidades de todos, proporcionando así una amplia gama de productos.

Seleccionando cuidadosamente los mejores ingredientes, los equipos de I+D consiguen combinar sus beneficios y sabores para conseguir productos más atractivos para el consumidor.

El Grupo N&S tiene marcas con especificaciones exigentes que también proporcionan soluciones para aquellos consumidores que sufren intolerancia al gluten y a la lactosa o para deportistas.

Las principales marcas de Nutrition & Santé Iberia son BICENTURY, BIMANÁN, GERBLÉ, ISOSTAR, NATURSOY, BIFORM, DIELISA y BLACK BEE, entre otras.

## 1.5 Análisis de Materialidad

La Sociedad identifica los ámbitos que son relevantes para el negocio, para los resultados de sus operaciones y su posicionamiento en el mercado. Con estos aspectos, se pretende comprender mejor los efectos de sus actividades empresariales teniendo en cuenta la responsabilidad social corporativa.

De esta forma, los aspectos materiales quedan articulados en torno a los siguientes ámbitos:

### **Cuestiones Medioambientales:**

- Lucha contra el cambio climático
- Economía circular, prevención y gestión de residuos
- Consumos de agua y materias primas

### **Cuestiones sociales relativas al personal:**

- Condiciones de trabajo, empleo y participación de los empleados
- Desarrollo profesional
- Salud y seguridad en el trabajo

### **Compliance: Derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno:**

- *Compliance* e Integridad
- Gestión de la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno
- Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales

### **Cuestiones relativas a la sociedad:**

- Compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades
- Bienestar y protección de los consumidores

- Gestión sostenible de la cadena de suministro

## 1.6 Gestión de riesgos

Gestionar los riesgos es un proceso que N&S Iberia realiza continuamente. Con el objetivo de identificar posibles cambios en el mercado, como, por ejemplo, cambios socioculturales que puedan afectar a los hábitos de consumo de la sociedad, es importante para la Compañía distinguir, controlar y gestionar aquellos peligros que puedan afectar a corto, medio y largo plazo, para así poder adaptarse y reaccionar frente a los mismos.

De esta forma, Nutrition & Santé Iberia dispone de una gestión de riesgos integral donde la Sociedad presenta una serie de medidas para efectuar la evaluación y mitigación de los riesgos en base a su impacto y probabilidad. El mapa de riesgos corporativo identifica aquellos riesgos más enfocados a negocio, tales como aspectos externos relacionados con la cadena de suministro y distribución, gestión de clientes, sostenibilidad alimentaria, marcas y productos, así como aspectos internos como la gestión de la plantilla de empleados.

En cuanto a la gestión de riesgos de *Compliance* penal, el Órgano de *Compliance* de Nutrition & Santé Iberia junto con un despacho de abogados externo realizaron en 2019 un informe que establecía los procedimientos de identificación, evaluación y mitigación de los riesgos penales de la Compañía. El alcance de este informe es establecer una metodología aplicable a todas las actividades de la Compañía anticipando los riesgos penales identificados y evaluando las posibles causas y consecuencias. Este informe, ha servido de base para desarrollar todo el Programa de *Compliance* Penal de la Compañía durante todos estos años. Asimismo, en base al informe realizado en el año 2019, Nutrition & Santé Iberia también ha evaluado su contexto organizativo, y ello le ha permitido establecer unas buenas bases de cumplimiento de acuerdo con los requisitos exigidos por el Sistema de gestión de *Compliance* penal, que se han ido adaptando al contexto y necesidades normativas de cada año. En todo este proyecto, se ha tenido en cuenta los principios del buen gobierno, así como los intereses y necesidades de los grupos de interés o las partes interesadas (socios, miembros de la Compañía, filiales, socios de negocio como son los clientes, proveedores, administración pública, entidades competidoras y financieras y la propia sociedad). Este punto se desarrolla con mayor detenimiento en el apartado de Compliance.

## 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

### 2.1. Políticas, procedimientos y certificaciones de la Sociedad

Guiado por su filosofía corporativa, N&S Iberia tiene como objetivo crecer, mientras contribuye a la creación de una sociedad más saludable y sostenible. Para llegar a ello, desde el Grupo Nutrition & Santé se ha propuesto trabajar en una serie de objetivos. Concretamente, los objetivos fijados en el plan de trabajo son los siguientes:

- Reducción de las emisiones de gases con efecto invernadero para el 2030, en un 46,2% en aquellas emisiones de Alcance 1 y 2, y en un 28% en aquellas emisiones de Alcance 3, tomando como referencia los niveles del 2019.
- Reducción de al menos un 15% del consumo de agua para el 2030, tomando como referencia los niveles del 2021, en relación con el volumen de productos fabricados. Se excluye de dicha reducción, el agua utilizada para las recetas de productos.

- Reducción de los residuos para el 2030, trabajando para conseguir un 100% de los residuos valorizados (sin depositarlos en el vertedero, ni incinerándolos sin ningún tipo de recuperación de energía).

N&S tiene una política de medio ambiente y trabaja cumpliendo con los aspectos de la legislación medioambiental relacionada con los ámbitos que se explican a continuación. Es mediante la certificación ISO 14.001 que cada año se audita su cumplimiento, pues N&S Iberia cuenta con la certificación ISO 14.001 desde 2020 para la planta de producción de Quart y desde 2022 para la de Castellterçol. Además, con el fin de cumplir con los objetivos internos, N&S Iberia revisa periódicamente su sistema de gestión medioambiental. Algunas de las acciones que realiza son:

- La evaluación de los aspectos ambientales significativos: pretende ser una valoración objetiva de los impactos directos o indirectos causados por la Compañía actualmente.
- El análisis de riesgos y oportunidades: pretende identificar aquellas causas potenciales que podrían poner en riesgo el correcto desempeño ambiental de la Compañía si son ignorados (riesgos) o una mejora en el desempeño ambiental si son abordadas (oportunidades).
- La evaluación de los cambios normativos que puedan ser de aplicación en su actividad y la adecuación de los procesos internos que sea requerida para garantizar su cumplimiento.
- Los indicadores que muestran la evolución de los distintos aspectos medioambientales.
- Los planes de trabajo que se establecen considerando tanto los aspectos ambientales significativos, como los riesgos y oportunidades, así como los requisitos legales.
- La revisión por la dirección, en la que se examinan todos los puntos anteriores y la capacidad del propio sistema de gestión medioambiental para llegar a la consecución de los objetivos y se toman las decisiones adecuadas para garantizar la misma.

Para asegurar un mejor cumplimiento de la legislación medioambiental así como de la seguridad alimentaria y calidad, N&S ha optado por una integración del sistema de gestión medioambiental con los sistemas de gestión de la calidad y la seguridad alimentaria (por ejemplo, incorporando aspectos ambientales en las auditorías internas higiénico-sanitarias realizadas en el marco de las certificaciones IFS y en las revisiones periódicas del estado de orden, limpieza, seguridad y medioambiente del entorno productivo (metodología 7S)).

Por último, en cuanto al modelo organizativo y equipo humano, N&S garantiza el buen cumplimiento de sus compromisos medioambientales y su impacto en la sociedad a través de la formación de un equipo responsable para gestionar las estrategias y acciones de desarrollo corporativo medioambiental. Las posiciones con responsabilidades de medio ambiente tienen formación específica para el desarrollo de dichas funciones. Dicho equipo es responsable de la revisión de los documentos mencionados, así como de ejecutar los planes de trabajo establecidos.

Cabe decir, que el Grupo N&S cuenta con una póliza de seguro que cubre las posibles responsabilidades derivadas de deficiencias en materia de medio ambiente.

## 2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos y uso sostenible de los recursos

N&S Iberia tiene un objetivo de mejora continua en cuanto a la eficiencia en la utilización de los recursos en la fabricación de los productos y en minimizar los residuos que se producen, inherentes a la propia actividad. Por ello, N&S realiza una serie de acciones para mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas y la reducción del desperdicio alimentario, antes de que se conviertan en un residuo alimentario.

### 1.- Consumo de materias primas y economía circular

Uno de los objetivos de N&S es fomentar un uso más eficiente de las materias primas usadas en los procesos productivos de las plantas industriales.

La siguiente tabla detalla las principales materias primas consumidas en los centros productivos:

Materias primas principales*	2022	2023
<b>Producto elaborado**</b>		
CEREALES EN GRANO, HARINAS Y FIBRA (Tn/Tn producto)	0,84	0,88
OTROS INGREDIENTES ORIGEN VEGETAL (Tn/Tn producto)	0,08	0,07
CHOCOLATES (Tn/Tn producto)	0,23	0,22
ACEITES VEGETALES (L/Tn producto)	41,36	42,23
OTROS INGREDIENTES DE ORIGEN ANIMAL (Tn/Tn producto)	0,01	0,01
ESPECIAS, AROMAS y OTROS (Tn/Tn producto)	0,03	0,03
<b>Otras materias primas**</b>		
CAJAS cartón (Ud/Tn producto)	1.062	1.120
ESTUCHES cartón (Ud/Tn producto)	2.641	2.599
BOBINAS (ml/Tn plástico producto)	4.545	4.628
ETIQUETAS plástico PP (Ud/Tn producto)	1.244	1.139
BANDEJAS plástico PP (97%) y EVOH (3%) (Ud/Tn producto)	7,68	4,73

\*En la tabla superior no se detallan los consumos correspondientes a pallets (compra o alquiler), film retráctil y elementos menores (alambre, ribbon, precinto, cola, tinta, etc.).

\*\* La producción total de la Sociedad en el año 2023 ha sido de 8.615 tn de producto (8.299 tn de producto en 2022).

Desde N&S se trabaja constantemente en medidas para optimizar el consumo de dichas materias, siempre garantizando la calidad de los productos. La optimización de los procesos productivos ha permitido que estos sean más eficientes.

En el pasado, se estableció un plan trabajo que actualmente sigue en vigor sobre:

- (i) la optimización de paletizaciones, dimensiones de packaging, y reducción de gramajes de los materiales de packaging de los productos.
- (ii) : la estabilidad de los procesos productivos para prevenir el sobrepeso (peso del producto final excesivo) y la generación de desperdicio alimentario y residuos.
- (iii) la recuperación y reintroducción en el proceso productivo de productos rechazados por defectos estéticos leves (por ejemplo, productos rotos, que

sobrepasan las medidas o mal envasados) que en ningún caso suponen un riesgo para la seguridad alimentaria.

Estas medidas, orientadas a la reducción de consumos de materiales, disminuyen también la cantidad de desperdicio alimentario y residuos generados.

De todos modos, como se indicaba anteriormente, es inherente a la actividad industrial que se produzcan cierta cantidad de desperdicio alimentario y residuos. Para minimizar el impacto medioambiental de los mismos, también existe un plan de trabajo, que incluye, por ejemplo:

- La revisión de la forma de comprar materias primas para la reducción de los residuos de materiales de envases de dichas materias primas.
- La segregación correcta de residuos (residuos alimentarios, plásticos, cartón, etc.) para poder reciclar dichos materiales. La segregación es importante para asegurar que cada tipo de material se recicla correctamente. Actualmente, N&S segrega en más de 25 fracciones la totalidad de los residuos generados, para que se gestione con gestores autorizados de residuos especializados en cada material. Se trata de un plan de trabajo continuo que busca una mejora y mayor fraccionamiento de cara al futuro. Para poder segregar correctamente, se realizan rondas de inspección en la planta industrial, de la segregación de residuos “Gemba walks”, en las que se revisa con el personal de producción si la separación de los residuos en los puestos de trabajo es correcta. Esto forma parte de la formación y análisis para una mejora continua de la segregación de los residuos.
- El desperdicio de alimentos: El no desperdicio de alimentos es un aspecto importante de gestión para N&S. Debemos aquí diferenciar en dos tipos de desperdicio alimentario:
  - (i) Desperdicio de productos o ingredientes que no pueden ser destinados al consumo humano: N&S Iberia maximiza la reutilización de estos desperdicios que son aptos para alimentación animal. Por ejemplo, en uno de los procesos que implica el lavado de harina que se realiza en una de las plantas industriales de N&S, se genera un subproducto líquido, rico en almidón, que es utilizado posteriormente en las granjas de proximidad para alimentación porcina.
  - (ii) Desperdicio de productos destinado al consumo humano (como, por ejemplo, productos próximos a su caducidad que no son aptos para la venta, pero sí para el consumo): Son destinados a donación para asociaciones, comedores sociales o entrega directa a comunidades de personas más necesitadas.

Gracias a estas acciones, la tasa de reciclaje (porcentaje de residuos que se reciclan sobre el total de residuos generados) alcanzó, incluyendo el desperdicio alimentario, el 96%.

## 2.- Consumo del agua

El agua es un recurso esencial dentro de los procesos productivos de N&S.

A continuación, se reporta el consumo de agua por fuente:

El centro productivo de Quart dispone de un pozo del que obtiene toda el agua necesaria para el proceso productivo. Sin embargo, en el centro productivo de Castellterçol el uso del agua es obtenido directamente por red de distribución.

Consumo de agua	2022	2023
Agua del pozo (m <sup>3</sup> /tn producto) *	0,997	0,809

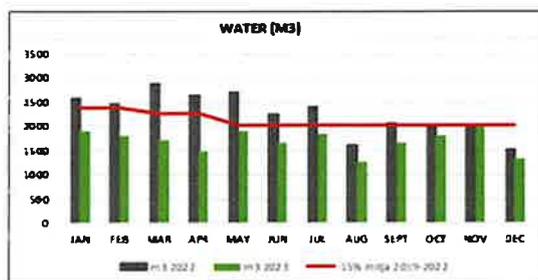
Consumo de agua	2022	2023
Agua de la red (m3/tn producto) *	3,27	2,34

\* La producción total de la Sociedad en el año 2023 ha sido de 8.615 tn de producto (8.299 tn de producto en 2022).

N&S realiza una gestión constante en materia de conservación del agua, sobre todo procurando:

- La reducción del consumo.
- La devolución del agua utilizada al medio en condiciones tales que no supongan un riesgo para el mismo.

Desde N&S se dispone de una hoja de ruta para la reducción del consumo de agua. En este sentido, como ambas plantas productivas se encuentran en Cataluña, se ven afectadas por las restricciones de consumo de agua debido a la situación de sequía. Por ello, N&S Iberia ha trabajado para reducir el consumo cumpliendo así con las peticiones de reducción establecidas en la legislación, entre ambas plantas se ha reducido un 23% del consumo de agua respecto al año 2022. Concretamente, la planta industrial de Castellterçol que es la que utiliza más agua de las dos plantas, en marzo de 2023 entró en estado de alerta por sequía, eso significaba que se debía reducir un 10% el consumo de agua industrial. Sin embargo, en mayo de 2023 entró en estado de excepcionalidad, que supone un 15% de reducción del agua consumo industrial respecto al 2022. En el siguiente gráfico, se puede ver en rojo la exigencia del Decreto aplicable a Castellterçol, en gris los consumos durante el 2022 y en verde los del 2023.



Algunas de las acciones realizadas y previstas son:

- Implantación de un sistema de monitorización de los consumos en las distintas fases del ciclo del agua dentro del proceso de producción, con el objetivo de realizar seguimiento continuo y detectar posibles puntos de mejora.
- Revisión de los procedimientos de limpieza, incluyendo la adecuación de la maquinaria de limpieza, para que sean más eficientes.
- Mejora de los circuitos de refrigeración de los procesos productivos.
- Prevención de fugas de agua.

### 3.- Consumo de energía y cambio climático

Las principales fuentes de energía utilizadas en las plantas de N&S Iberia son las descritas a continuación:

Consumos energéticos *	2022	2023
Electricidad (kWh/Tn producto)	941,4	916,2

Consumos energéticos *	2022	2023
Gas natural (kWh /Tn producto) <sup>1</sup>	506,3	474,7

\* La producción total de la Sociedad en el año 2023 ha sido de 8.615 (8.299 tn de producto en 2022).

A continuación, se exponen los datos de las emisiones de carbono generadas en 2023 en ambas plantas (alcances 1 y 2)<sup>2</sup>:

Huella de carbono:<sup>3</sup>

Huella de Carbono	2022	2023
<b>Alcance 1</b> (tnCO2 equivalente)	1.190,5	919,4
<b>Alcance 2</b> (tnCO2 equivalente) *	0,00	0,00

\*Las emisiones de alcance 2 son cero debido a la contratación de electricidad de origen 100% renovable.

Hasta el momento no se calculan las emisiones correspondientes al Alcance 3.

Con el objetivo de reducir el impacto ambiental, las plantas de N&S utilizan electricidad de origen 100% renovable, sin emisiones de CO2 asociadas (desde 2014 en la planta de Quart y desde 2019 en la planta de Castellterçol).

Adicionalmente, cada cuatro años se realizan auditorías energéticas con el objetivo de estudiar la situación actual en relación con los consumos energéticos, y de proponer medidas de ahorro energético y reducción de emisiones adicionales.

Con estas conclusiones, se establece un plan de trabajo, con medidas ya implantadas y otras previstas, para reducir las emisiones, centrado en tres ejes:

1. Mejora de la eficiencia en el uso de la energía eléctrica, con las acciones siguientes:
  - Se ha instalado iluminación LED en la mayor parte de los centros productivos, con sensores de luz y/o presencia en aquellas zonas de poco tránsito.
  - Se ha sustituido la refrigeración convencional de la planta por sistemas de free-cooling de alta eficiencia en aquellas zonas que, por su estructura y características lo permitían.
  - En los equipos de consumo elevado, se han instalado temporizadores para poder programar el encendido y apagado de forma sencilla, pudiendo controlar los tiempos de trabajo de cada equipo, eliminando aquellas horas de trabajo y consumo que sean innecesarias.
  - Se ha sustituido maquinaria por otra más eficiente (por ejemplo, compresores y secadores de aire comprimido).

<sup>1</sup> El gas natural se utiliza para la generación de agua caliente y vapor y en hornos de cocción.

<sup>2</sup> Definición de alcances 1 y 2:

- Alcance 1: emisiones asociadas al consumo de combustibles en instalaciones fijas, vehículos y maquinaria propia, y a las fugas de gases fluorados de los equipos de climatización y/o refrigeración.
- Alcance 2: emisiones asociadas al consumo de electricidad u otras energías (calor, vapor, frío u aire comprimido) adquiridas.

Fuente: "Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización", Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Marzo 2024).

<sup>3</sup> Definición de los factores de emisión utilizados:

- Gas natural: Factor de emisión proporcionado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) correspondiente a 0,182 kgCO2/kWh.
- Gases refrigerantes: Para el cálculo de las emisiones de CO2 debidas a gases refrigerantes se han utilizado los valores de PCA provenientes del Real Decreto 552/2019, de 27 de septiembre, por el que se aprueban el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias.
- Electricidad: El 100% de la energía comprada a la comercializadora es de origen renovable, por lo tanto, su mix es 0 y presentan Garantías de Origen certificadas por la CNMC.

- Gran parte de las tuberías e instalaciones han sido modificadas añadiendo aislamiento térmico.
  - Está previsto el estudio de la recuperación de calor en compresores.
  - Está prevista la incorporación de producción solar fotovoltaica en la planta de Quart.
2. Mejora de la eficiencia en el uso del gas natural, con las acciones siguientes:
    - Plan de sustitución de hornos antiguos de gas natural.
    - Plan de sustitución de calderas.
    - Estudio del uso de biogás y/o compensación de las emisiones.
  3. Reducción de las fugas de gases refrigerantes con contribución al calentamiento global:
    - Plan de sustitución de equipos de climatización y refrigeración con refrigerantes naturales.

### 2.3. Otros aspectos ambientales

Desde Nutrition & Santé Iberia se considera que preservar la biodiversidad, así como el respeto de su entorno natural es garantía de equilibrio de los ecosistemas. Todos los centros productivos de la Sociedad cumplen con la legislación o normativa relativa a aspectos ambientales, como, por ejemplo, la contaminación lumínica, las emisiones a la atmósfera o el ruido. Para garantizar el cumplimiento, se realizan periódicamente los controles reglamentarios, así como autocontroles voluntarios adicionales.

Por último, durante el 2023 se creó un equipo de Responsabilidad Social Corporativa en la oficina de Barcelona, que lo componen varios empleados de distintos departamentos para iniciar mejoras desde el punto de vista de la responsabilidad social corporativa.

Algunas acciones internas que se han realizado, impulsadas por el Comité de RSC, son el fomento del reciclaje, poniendo cubos grandes para poder separar y reciclar correctamente los residuos, eliminar las papeleras individuales de todos los empleados, creación de “la hora del reciclaje” (el segundo lunes del mes), encargo de una botella personalizada de vidrio para cada empleado de N&S Iberia, etc. También se ha apostado por la reducción energética y de agua, se han puesto luces y grifos automáticos en los servicios, o por ejemplo las televisiones preparadas para la comunicación de informaciones en las zonas comunes, únicamente están encendidas de 8 a 18 horas.

No solamente este Comité ha trabajado en cambios internos en la Compañía, sino que además ha velado por la formación de las personas trabajadoras de N&S Iberia en materia de RSC, contratando una formación de sostenibilidad y reciclaje con ECOEMBES, para hacer pedagogía sobre el correcto reciclaje de los residuos que generamos.

## 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 3.1 Políticas y procedimientos de la Sociedad

N&S Iberia tiene definido un modelo de gestión de las personas trabajadoras integrador, fomentando el desarrollo de las capacidades profesionales y promoviendo la satisfacción de sus empleados. La Compañía considera el capital humano como su activo más valioso y por ello facilita los medios adecuados para el desarrollo de las competencias y conocimientos profesionales, necesarias para responder a las necesidades del negocio, gestionar

eficazmente los retos que cada puesto de trabajo requiera y proporcionar a cada empleado una mayor satisfacción en la realización de su trabajo.

### 3.2 Riesgos Identificados

Los principales riesgos identificados en relación con los empleados se centran en la protección de la seguridad y salud. Con el objetivo de gestionar e implantar medidas de control relativas a la prevención de riesgos laborales, N&S Iberia dispone de un servicio ajeno de prevención como modalidad preventiva, soporte técnico y de gestión preventiva de la Sociedad, dando cobertura a los principales riesgos identificados de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud.

### 3.3 Gestión y desempeño social

A continuación, se reporta el conjunto de indicadores clave monitorizados en el ámbito de información sobre cuestiones sociales y de personal. Por ello, se aporta información sobre los indicadores relacionados con la composición equipo de personas y las tipologías de contrato existentes, así como indicadores de igualdad y no discriminación de la Sociedad.

Las siguientes tablas muestran el desglose de los 377 empleados a 31 de diciembre de 2023 en N&S Iberia por género, edad y clasificación profesional.

**Tabla 1: Distribución de los empleados a cierre del ejercicio por edad, sexo, país y categoría profesional.**

Tabla plantilla a final año		2023		
		Hombre	Mujer	Total
Edad	<31 años	11	20	31
	31 - 50 años	87	133	220
	>50 años	57	69	126
Clasificación profesional	Directivos	5	3	8
	Manager	31	17	48
	Comercial	15	31	46
	Administración	18	63	81
	Fábrica/Producción	86	108	194
<b>Total</b>		<b>155</b>	<b>222</b>	<b>377</b>

Para el detalle de la clasificación profesional se han respetado los grupos definidos por el convenio colectivo vigente (Publicado por la RESOLUCIÓN EMT/1900/2023, de 18 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79000625011994) (de ahora en adelante, el Convenio Colectivo) y aplicable a N&S Iberia.

Que en la realización del EINF del 2023, se han hecho una serie de modificaciones sobre el número de personas trabajadoras que en el EINF del 2022 constaban en una categoría que no les correspondía. Concretamente, se trata de personas trabajadoras que estaban clasificadas en el 2022 en la categoría de Administración, sin embargo, les correspondía la categoría de Managers. Por ello, estas personas trabajadoras, se han reclasificado en el 2023 en la categoría correcta. Asimismo, para poder comparar los datos entre el año 2022 y 2023, también se ha hecho la misma re-clasificación para el 2022.

**Tabla 2: Relación de categorías profesionales con el grupo profesional del Convenio Colectivo.**

Empleados	Grupo Profesional	Categoría Profesional
Directivos	Comité de dirección	Directivos
Manager	Grupo Profesional 2; Técnico y administrativo	Manager
Responsable de cuentas / jefes regionales	Grupo Profesional 2: Mercantil	Comercial
Vendedores /Gestores Punto de Ventas	Grupo Profesional 4: Mercantil	Comercial
Responsables	Grupo Profesional 3: Técnico y administrativo	Administración
Técnico	Grupo Profesional 4: Técnico y administrativo	Administración
Líderes / Mantenimiento	Grupo Profesional 4: Industrial	Fábrica/Producción
Almacén / Maquinista/ líder suplente	Grupo Profesional 5: Industrial	Fábrica/Producción
Personal de producción	Grupo Profesional 6: Industrial	Fábrica/Producción

**Tabla 3: Distribución de los empleados a cierre del ejercicio por modalidades de contrato y tipo de jornada.**

Tabla tipo de contratos a final año 2023				
		Hombre	Mujer	Total
Fijo	T. Completo	149	200	<b>349</b>
	T. Parcial	4	21	<b>25</b>
Temporal	T. Completo	2	1	<b>3</b>
	T. Parcial	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>155</b>	<b>222</b>	<b>377</b>

**Tablas 4 y 5: Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional.**

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual del 2023 de contratos fijos, temporales y por tiempo completo o parcial por sexo, edad y clasificación profesional. Para ello, se ha anualizado en porcentaje, los empleados que han tenido contrato y se han calculado los promedios para cada una de las variables de aplicación.

Tabla promedios tipo de contratos año		2023		
		Hombre	Mujer	Total
Fijo	T. Completo	151,6	197,8	<b>349,4</b>
	T. Parcial	3,9	21,0	<b>24,9</b>
Temporal	T. Completo	1,5	2,0	<b>3,5</b>
	T. Parcial	0,0	0,0	<b>0,0</b>
<b>Totales promedios</b>		<b>157,0</b>	<b>220,7</b>	<b>377,7</b>

Tabla promedios tipo de contrato año 2023					
	Fijo		Temporal		Total
	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	

Género	Mujer	197,8	21,0	2,0	0,0	<b>220,7</b>
	Hombre	151,6	3,9	1,5	0,0	<b>157,0</b>
Edad	<31 años	29,1	0,9	2,4	0,0	<b>32,4</b>
	31 - 50 años	193,4	20,7	1,1	0,0	<b>215,3</b>
	>50 años	126,8	3,3	0,0	0,0	<b>130,1</b>
Clasificación profesional	Directivos	8,0	0,0	0,0	0,0	<b>8,0</b>
	Manager	44,7	2,0	0,1	0,0	<b>46,8</b>
	Comercial	45,8	1,0	0,0	0,0	<b>46,8</b>
	Administración	71,6	9,1	0,9	0,0	<b>81,6</b>
	Fábrica/Producción	179,2	12,8	2,5	0,0	<b>194,5</b>
<b>Totales promedios</b>		<b>349,4</b>	<b>24,9</b>	<b>3,5</b>	<b>0,0</b>	<b>377,7</b>

**Tabla 6: Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional.**

Durante el ejercicio de 2023 se han registrado 5 despidos en N&S Iberia, uno menos que el año pasado. En la siguiente tabla se desglosa por género, edad y clasificación profesional.

Tabla despidos		2023
Género	Mujer	4
	Hombre	6
Edad	<31 años	5
	31 - 50 años	4
	>50 años	1
Clasificación profesional	Directivos	0
	Manager	1
	Comercial	1
	Administración	1
	Fábrica/Producción	7
<b>Total despidos</b>		<b>10</b>

**Tabla 7: Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y categoría profesional o igual valor.**

La retribución de las personas trabajadoras de N&S Iberia está constituida por el salario base y los complementos salariales y extrasalariales del mismo, correspondiendo a jornada completa y normal pactada en el Convenio Colectivo.

La estructura salarial, está principalmente formada por los siguientes conceptos (ya incorporados en los salarios de todos los empleados de N&S Iberia, en base al Convenio Colectivo):

- Salario base.
- Plus asistencia y puntualidad.
- Complemento de puesto de trabajo.

- 2 pagas extra que de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo se prorratean en las 12 nóminas del año.
- Paga de beneficios que se prorratean en las 12 nóminas del año.

Se debe indicar que no se incluyen dentro de esta retribución fija bruta anual los conceptos variables, tales como: Incentivos comerciales que percibe exclusivamente la fuerza de venta/equipo comercial, bonus sobre objetivo que tiene mayoritariamente el personal de estructura o incentivos sobre la producción, horas extras, nocturnidad, etc. que percibe el mayoritariamente el personal de producción.

Además, hay otros conceptos variables que los empleados de N&S Iberia perciben en función de su situación, como son el ayuda comedor (para las personas que tienen jornada partida), la ayuda escolar (para los trabajadores con hijos entre 3 a 16 años) o la ayuda a familiares con discapacidad (para personas que tienen familiares con discapacidad superior al 33%).

En la siguiente tabla se muestra el total de la remuneración media de los empleados en 2022 y 2023, separado por hombres y mujeres equiparados a tiempo completo, por franja de edad y categoría profesional. La remuneración media de los empleados de N&S Iberia durante el 2023 ha sido de 36.103,03 euros brutos anuales respecto a los 36.145,28 euros brutos anuales del 2022.

En la siguiente tabla se detallan las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.

Tabla remuneraciones medias año*		Remuneración media (€) 2022	Remuneración media (€) 2023
Género	Mujer	33.136,94	33.346,11
	Hombre	40.149,43	39.756,60
Edad	<31 años	30.265,81	26.962,73
	31 - 50 años	36.548,13	36.162,75
	>50 años	37.055,04	38.746,19
Clasificación profesional	Directivos	-	-
	Manager	57.615,66	59.037,50
	Comercial	36.040,17	39.089,95
	Administración	35.410,65	35.868,79
	Fábrica/Producción	26.991,73	26.257,12

Esta información se ha extraído del registro retributivo del 2022 y 2023. No obstante, por razones de confidencialidad, no se detalla la remuneración media de los Directivos en 2022 ni en 2023.

**Tabla 8: Brecha salarial**

Categoría Profesional*	2022				2023			
	Mujer	Hombre	Total	Brecha Salarial	Mujer	Hombre	Total	Brecha Salarial
Directivos								
Manager	56.227,19 €	58.421,87 €	57.615,66 €	+3,76%	57.924,45 €	59.698,38 €	59.037,50 €	+2,97%
Comercial	34.381,17 €	38.989,52 €	36.040,17 €	+11,82%	37.108,37 €	42.703,42 €	39.089,95 €	+13,10%
Administración	34.900,30 €	36.695,99 €	35.410,65 €	+4,89%	35.281,17 €	37.827,55 €	35.868,79 €	+6,73%

Fábrica/Producción	25.763,63 €	28.513,51 €	26.991,73 €	+9,64%	24.782,09 €	27.968,15 €	26.257,12 €	+11,39%
Total	33.136,94 €	40.149,43 €	36.145,28 €	+17,47%	33.346,11 €	39.756,60 €	36.103,03 €	+16,12%

\* Como se ha explicado anteriormente, los datos de 2022 se han re-expresado, debido a un cambio de clasificación de ciertas personas trabajadoras que se encontraban representadas en una categoría que no les correspondía.

El cálculo de la brecha salarial se ha obtenido por la diferencia porcentual entre la media aritmética del total de las retribuciones equiparadas de ambos sexos.

Las conclusiones del registro retributivo que forma parte del Plan de Igualdad realizado por N&S Iberia durante el ejercicio 2023 indican que la brecha salarial es del +16,12%, más de un punto porcentual menos en comparación el año anterior.

La Compañía mediante el Plan de Igualdad aprobado en el 2022 se ha comprometido a trabajar en una serie de acciones para seguir reduciendo la brecha salarial.

### Retribuciones al Administrador Único

El Administrador Único no ha recibido retribución alguna durante los ejercicios 2022 y 2023 por sus funciones.

Asimismo, durante los ejercicios 2022 y 2023 la Sociedad no ha concedido préstamos o créditos ni anticipos a su Administrador Único, ni contraídos compromisos en materia de fondos de pensiones, seguros de vida u otros similares con respecto al Administrador Único. La Sociedad no tiene ningún empleado considerado Alta Dirección.

### Tabla 9: Detalle del absentismo

El absentismo registrado durante el 2023 es del 8,3%. Para el cálculo de este dato se han tenido en cuenta las bajas por enfermedad y accidente de trabajo y se han comparado con las horas laborales teóricas:

	2023		
Absentismo	Hombres	Mujeres	Total
% absentismo	6,5%	9,6%	8,3%
Horas absentismo	17.793	36.707	54.500

## 3.4 Organización del trabajo

N&S Iberia, no solo cumple con las medidas recogidas en el Convenio Colectivo, sino que asume un compromiso voluntario con respecto a la obligación moral y ética en su relación con las personas empleadas, fomentando medidas para promover la conciliación de la vida familiar adaptándose a las necesidades de cada centro de trabajo, así como impulsar la igualdad de género y la vida saludable. Algunas de las medidas más relevantes son las siguientes:

- **Flexibilidad de horarios:** N&S Iberia ofrece un horario flexible en oficinas de Barcelona y de Quart dado que tienen una jornada partida. En el caso de las oficinas de Castellterçol, como tienen jornada continuada no les aplica el horario flexible. En

relación con los horarios, N&S también tiene jornada reducida los viernes en las oficinas de Barcelona y de Quart dado que es una jornada partida. En el caso de las oficinas de Castellterçol, como tienen jornada continuada no les aplica la jornada reducida de los viernes.

- **Modalidad de teletrabajo:** A partir del año 2021, se definió la modalidad de teletrabajo, en los puestos de trabajo que ha sido posible (personal de oficinas y el personal no indispensable en los centros productivos). Durante el 2023, se ha ampliado dicha modalidad, en los mismos términos, a 2 días por semana, compensando de forma pactada con el Comité de Empresa, tal y como establece la legislación actual, a aquellos empleados que hicieran teletrabajo.
- **Retribución flexible:** Consiste en un sistema retributivo que permite a cada una de las personas trabajadoras distribuir parte del cobro de su retribución, en servicios o productos, ofreciendo, por ejemplo, cheque guardería, tarjeta transporte y/o seguro médico.
- **Salud laboral:** N&S promueve la salud laboral, tal y como se explicará en el apartado siguiente, durante el 2023 se ha trabajado en el desarrollo de un plan de salud mental. Además, respecto a la salud física de los trabajadores, N&S ofrece sesiones de fisioterapia subvencionando el cincuenta por cien del coste de las mismas. También en el centro de Quart, se ha puesto a disposición de los empleados sesiones de Yoga.
- **Plan de pensiones:** N&S Iberia ofrece a sus empleados planes de pensiones desde el primer día de trabajo.
- **Nuevos lanzamientos de productos:** En ocasiones, cuando se producen nuevos lanzamientos de productos de N&S, se reparten productos entre los empleados de N&S Iberia.
- **Tienda para empleados:** Tienda con productos de N&S para los empleados con descuentos especiales.
- **Desconexión digital:** Durante el 2023 se ha trabajado en una Política de Recursos Tecnológicos de N&S Iberia que incluye un apartado de Desconexión Digital con una serie de pautas y recomendaciones. Esta Política se comunicará a los empleados durante el 2024.

### 3.5 Salud y Seguridad

N&S Iberia vela por el bienestar de sus trabajadores y está firmemente comprometido con la seguridad y salud en sus tres centros de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo. En este sentido, N&S Iberia cumple y respeta el marco legal y normativo aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Compañía ha optado por la externalización del Servicio de Prevención como modalidad preventiva, soporte técnico y de gestión. Así, dispone de contrato vigente para las disciplinas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud.

Asimismo, se asignan los recursos humanos y materiales necesarios para identificar, valorar y minimizar o eliminar los riesgos asociados a la actividad de la Compañía. Prueba de ello es que durante el 2023 se ha incorporado una persona especializada en la prevención de riesgos laborales y medio ambiente para el centro productivo de Quart. En el centro productivo de Castellterçol, ya se contaba con esta figura.

Para gestionar y dar seguimiento al plan de prevención de riesgos laborales de la Compañía, se dispone de dos Comités de Seguridad y Salud independiente para ambas plantas industriales. Sin embargo, el Comité de Seguridad y Salud de las oficinas de Barcelona está

pendiente de constituirse puesto que las personas trabajadoras que formaban parte de este, a día de hoy no forman parte de N&S Iberia.

La formación e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es un pilar básico. Por ello, se aplican los protocolos de vigilancia de la salud y se realizan reconocimientos médicos laborales a la plantilla.

Como novedades durante el 2023, se ha puesto en marcha un Plan de Prevención de bienestar Mental desde el Grupo N&S. Es una iniciativa global dirigida a la concienciación y a la acción en favor de la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras en N&S, como parte del objetivo de reducir la accidentabilidad laboral, pero también teniendo en cuenta las consecuencias de la crisis del Covid, el contexto internacional actual y los recientes cambios y aceleraciones en el entorno empresarial. Este Plan durante el 2023 ha incorporado dos webinars con una psicóloga externa: "Cómo cuidarse a sí mismo y a los demás en el trabajo" y "Más serenidad" sobre la serenidad, la carga mental, la gestión del estrés, etc. Asimismo, dentro del mencionado Plan, se ofrecen sesiones pagadas por N&S con la psicóloga externa. La petición y coordinación de las sesiones la realiza la persona trabajadora interesada directamente con la psicóloga, siendo totalmente anónimo para N&S Iberia quién las ha solicitado o cualquier información relacionada con dichas sesiones.

Por último, como se indicaba anteriormente, N&S Iberia ha incorporado durante 2023 sesiones de Yoga para las personas trabajadoras del centro de Quart, asumiendo N&S el coste de las mismas.

#### **Tabla 10: Accidentes de trabajo e índices de frecuencia y gravedad**

En 2023 se han registrado 5 accidentes de trabajo, es decir, han disminuido significativamente comparado con el año anterior (11 accidentes). En la siguiente tabla se muestran los índices de frecuencia y gravedad registrados a lo largo de 2023.

Además, en 2023 se ha registrado un caso de enfermedad profesional.

Índices de siniestralidad	2023		
	Hombres	Mujeres	Total
Número accidentes	2	3	5
Jornadas perdidas	26	22	48
Horas Trabajadas	257.221	345.921	603.142
Índice de frecuencia	7,78	8,67	8,29
Índice de gravedad	0,10	0,06	0,08

(1) Índice de frecuencia = nº accidentes / (horas trabajadas) x 1.000.000 (incluyendo únicamente los accidentes de trabajo con baja y excluyendo los accidentes in itinere).

(2) Índice de gravedad = jornadas perdidas / (horas trabajadas) x 1.000 (incluyendo únicamente los accidentes de trabajo con baja y excluyendo los accidentes in itinere).

### **3.6. Relaciones sociales**

N&S Iberia da mucha importancia a la comunicación interna a todos los equipos de trabajo. La comunicación se lleva a cabo a diferentes niveles: información de Grupo e información local, reuniones virtuales, eventos internos, intranet (NSLIFE), email o a través de las pantallas de cada centro de trabajo.

Dichas comunicaciones consisten en el anuncio de nuevas incorporaciones, movimientos de posiciones internas de la empresa, promociones, bajas de la organización, comunicación sobre lanzamientos de productos y campañas publicitarias, certificaciones de las fábricas, colaboraciones con entidades, etc.

Además, hay que destacar que anualmente se organizan dos reuniones internacionales: un Eurosharing y un NSONE desde la sede central en Francia, con el CEO y el equipo de Operaciones, RRHH y Finanzas, donde explica la evolución del año anterior, los nuevos objetivos marcados y las novedades para el año en curso. Esta información se traslada a todas las filiales en directo y luego se queda registrado en la Intranet, para que todas las personas trabajadoras puedan tener acceso para consultarlo cuando lo necesiten.

N&S Iberia trabaja enfocándose tanto en la gente como en el planeta, sobre todo en tres cuestiones prioritarias relacionadas con el negocio: la nutrición, la agroecología y el compromiso social.

### 3.7. Formación

N&S Iberia apuesta por las personas y busca potenciar el desarrollo del talento a lo largo de su carrera profesional. Por ello, cuenta con diferentes tipos de formaciones para sus empleados.

En el caso de las formaciones a nuevos empleados, en los tres centros hay un bloque formativo sobre el cumplimiento penal de la Sociedad incluyendo una formación sobre la prevención del acoso, una formación sobre los riesgos del centro de trabajo/lugar de trabajo y, en el caso de producción, una formación sobre la normativa de salud, calidad y medio ambiente.

Por lo que respecta a las formaciones, hay que destacar distintas plataformas:

1. NSUP GRADE: Plataforma digital propia, a través de la Intranet de la Sociedad a la que todos los trabajadores tienen acceso.

El contenido se va actualizando desde el Grupo N&S. Consta de distintos vídeos donde cada trabajador puede escoger el óptimo para poder desarrollar las competencias que quiera trabajar: Impacto en el negocio, en el cambio y en las personas.

Por otro lado, también se dispone de las formaciones obligatorias para todos los empleados del Código Ético y de las Políticas de Compliance del Grupo Otsuka. Concretamente, en relación con este punto, cada año las personas de las oficinas de los tres centros de trabajo, deben realizar las formaciones propuestas por parte del Grupo Otsuka sobre contenidos en materia de Compliance penal que se cuelgan en la plataforma NSUP GRADE.

2. LEARNLIGHT: Se trata de una plataforma de formación lingüística, donde se establecen diferentes fórmulas de aprendizaje para cubrir las distintas necesidades de cada empleado. Se gestiona también globalmente desde Francia.

Se dividen en 3 tipos:

- Learnlight Discovery, para mantener conocimientos.
- Learnlight Live, uso semanal de conversación y writing.
- Learnlight Coach, necesidad de progreso rápido con un profesor.

**Tabla 11: Horas de formación por sexo, edad y categoría profesional**

Horas de formación año		2023
Género	Mujer	1.790
	Hombre	1.109
Edad	<31 años	135
	31 - 50 años	1.941
	>50 años	823
Clasificación profesional	Directivos	65
	Manager	986
	Comercial	93
	Administración	1.142
	Fábrica/Producción	614
<b>Total Horas de Formación</b>		<b>2.899</b>

### 3.8. Igualdad y accesibilidad universal

La Sociedad está comprometida con la implantación y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. De igual modo, se busca incentivar y fomentar medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la Sociedad. Por estos motivos, N&S Iberia, encargó en 2020 el asesoramiento en la elaboración de un Plan de igualdad y de un Protocolo de Prevención y Abordaje del Acoso a un proveedor externo, ambos puntos aprobados con éxito durante el 2022. Dicho Plan pretende contribuir, entre otros, a eliminar la brecha salarial y comunicar, informar, formar, difundir y afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades, la diversidad, la inclusión social y la sensibilización frente a la violencia de género.

En paralelo, Nutrion & Santé Iberia, mediante el Comité de *Compliance* de la Sociedad, impulsa formaciones relacionadas con el Código de Conducta, en las que se incluye información sobre el buzón genérico para poder denunciar cualquier acción o indicio no ético en la Sociedad. Concretamente, durante el 2023 se han realizado las formaciones sobre el Protocolo de Prevención al Acoso aprobado en el 2022 así como sobre el canal de denuncias. Este punto se explica con mayor detenimiento en el siguiente apartado.

En relación con la accesibilidad universal, N&S Iberia garantiza que las personas con discapacidad puedan acceder a sus oficinas centrales, así como a las diferentes plantas (teniendo en cuenta la tipología de trabajo a desempeñar). En ese sentido, se cumple con la legislación en lo relativo a accesibilidad a edificios y centros de prestación de servicios.

En 2023, se cumple con la Ley General de la Discapacidad, puesto que N&S Iberia tiene contratadas directamente 8 personas con grados de discapacidad mayores o iguales al 33%.

Tabla empleados con discapacidad		2023
Género	Mujer	5
	Hombre	3
Edad	<31 años	0
	31 - 50 años	4
	>50 años	4
Clasificación profesional	Directivos	0
	Manager	0

	Comercial	0
	Administración	1
	Fábrica/Producción	7
<b>Total empleados con discapacidad</b>		<b>8</b>

Además, durante el 2023, N&S Iberia ha trabajado con el proveedor DIR FULFILLMENT, S.L. cualificado como Centro Especial de Trabajo Empresa de inserción.

### 3.9. Implicación de los trabajadores en la gestión de la Compañía

N&S Iberia, pone a disposición de las personas trabajadoras diferentes mecanismos para promover su implicación en la gestión de la empresa, en materia de información, consulta y participación en la gestión de la Compañía en los diferentes departamentos. La Sociedad envía información de diversa naturaleza, sobre el funcionamiento de la misma, sus políticas y procedimientos, así como también información que puede ser útil a nivel personal, en forma de píldoras informativas.

## 4. COMPLIANCE: DERECHOS HUMANOS Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Nutrition & Santé Iberia está fuertemente comprometida con el cumplimiento de los Derechos Humanos, mediante la adhesión a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y con el cumplimiento de los principios relativos a las normas laborales internacionales (definidas por la Organización Internacional del Trabajo) a través de prácticas alineadas con el Grupo N&S y el Grupo *Otsuka*.

Nutrition & Santé Iberia basa sus relaciones en los principios de integridad, transparencia y cumplimiento. La Sociedad, respeta el Código Penal y todas las leyes que le sean aplicables (ya sean nacionales o internacionales).

Nutrition & Santé Iberia, tal y como establece su Código Ético se centra en cinco valores fundamentales: cuidado y respeto, ser pioneros, responsabilidad, compromiso, sencillez y franqueza.

En el Código Ético se recogen los principios rectores de la organización en relación con:

- Derechos humanos y normativa laboral
- Salud de los empleados
- Discriminación y acoso
- Diversidad e integración
- Protección del medio ambiente
- Privacidad y confidencialidad
- Propiedad Intelectual e industrial
- Mantenimiento de libros y registros contables
- Competencia leal
- Uso de información privilegiada
- Integridad
- Conflictos de intereses
- Corrupción

A parte del Código Ético, N&S Iberia ha desarrollado un programa de Compliance Penal, a raíz del cual se han implementado múltiples políticas y procedimientos internos. Concretamente, el órgano de Compliance Penal (de ahora en adelante, OCP), responsable del cumplimiento normativo de N&S Iberia trabaja para el desarrollo efectivo de un comportamiento ético y de cumplimiento de la legalidad vigente por parte de todos los miembros de la Organización con independencia del lugar que ocupen en el organigrama y del lugar geográfico donde presten sus servicios.

El programa de Compliance Penal se basa en una política de “Tolerancia cero” ante cualquier acto ilícito o delictivo relacionado con nuestras actividades empresariales o contrario a los valores y principios recogidos en nuestro Código Ético, tanto por parte de los miembros de la Organización como por nuestros socios de negocio o, en general, por cualquiera de los grupos de interés. Con ello, el desarrollo de las actividades de N&S es presidido por valores éticos, de cumplimiento de la legalidad, objetividad, transparencia, máxima profesionalidad y compromiso, en especial compromiso de crear productos para mejorar la salud de los consumidores.

N&S Iberia no admite conductas que supongan la comisión o el riesgo de comisión de cualquiera de los delitos que se contemplan en el mapa de riesgos penales de la compañía. Por ello, trabaja de forma continua en la aprobación de políticas y procedimientos internos y comunicación y formación de los mismos a todas las personas trabajadoras de N&S Iberia. Algunos ejemplos de las políticas aprobadas que se pueden ver desarrolladas durante el documento son: La política de anticorrupción, política de conflicto de interés, protocolo de prevención y abordaje del acoso, política de defensa de la competencia, etc.

### **Comunicación y formación**

En el marco del programa de Compliance elaborado por N&S Iberia, todas las Políticas aprobadas son comunicadas a los empleados. La comunicación y formación de las políticas, es algo necesario para poder cumplir con el objetivo de inculcar sus valores a toda la compañía. Por lo que, muchas de ellas, no únicamente se comunican, sino que además se requiere una formación por parte de los empleados en los contenidos establecidos por las Políticas de la compañía para cerciorar que han comprendido correctamente los conceptos y que van a cumplir con las políticas en cuestión.

La comunicación se realiza por correo electrónico, así como mediante la publicación de las Políticas en la intranet de la Compañía.

Por otro lado, la formación dependerá de la Política y del cargo que vaya a desarrollar el empleado de N&S. Es decir, hay una serie de políticas como son la de Anticorrupción o Conflicto de Interés, que son obligatorias para todo el personal de estructura de N&S. Sin embargo, hay otro tipo de políticas que serán obligatorias dependiendo de las funciones que desarrolle el empleado en N&S.

Asimismo, en el proceso de *on-boarding* de los nuevos empleados, se incluyen las formaciones necesarias del programa de Compliance.

### **Sistema de denuncias y gestión**

Nutrition & Santé Iberia cuenta con un órgano específico encargado de asuntos relacionados con la materia de compliance penal (OCP). Este órgano además de dedicarse a la implantación, difusión y actualización de las Políticas de *Compliance* Penal de la Compañía, también se encarga de gestionar la formación a los miembros que componen la Compañía y a atender las denuncias que le sean comunicadas.

Asimismo, con el fin de tomar medidas oportunas e inmediatas, todo el personal que tenga conocimiento de cualquier comportamiento que incumpla cualquier tipo de política, código ético, o legislación, debe reportarlo de forma inminente al OCP a través del canal de denuncias (<https://nutritionetsante.integrityline.org>) o por email a la dirección de correo electrónico [complianceiberia@ns-group.com](mailto:complianceiberia@ns-group.com).

El canal de denuncias canaliza cualquier tipo de caso relacionado con el incumplimiento del código ético, las políticas y procedimientos internos o la legislación vigente. Es decir, se incluye cualquier vulneración de derechos humanos o cualquier práctica relacionada con la corrupción.

A este respecto, cabe destacar que, durante el ejercicio 2023, se han notificado tres denuncias, que se han investigado y tratado de forma confidencial siguiendo el procedimiento, tomando las medidas pertinentes y quedando debidamente documentadas.

#### **4.1. Política de Anticorrupción y medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**

##### **Política de Anticorrupción**

En especial, N&S Iberia no tolera conductas que pudieran ser constitutivas de cualquier forma de corrupción o soborno, tanto cuando se pudiera ver implicado un funcionario o autoridad pública, como una empresa, sea en transacciones nacionales o internacionales, debiendo en todo momento actuar con respeto a la competencia leal entre empresas y a la función pública.

En la práctica, y de acuerdo con los principios de cumplimiento de esta política, la Compañía toma las siguientes medidas:

- Se contemplan directrices de prohibición de obsequios o regalos (a excepción de objetos de merchandising y muestras de productos) por parte de proveedores a Nutrition & Santé Iberia o a sus empleados.
- Se regula la entrega o la recepción de hospitalidades, que se rigen por los principios de transparencia, control, adecuación y proporcionalidad, siendo necesario notificarse previamente para su posterior evaluación.
- Toda donación o patrocinio debe ser previamente aprobada por la dirección general de la Sociedad, además de anotarse en los registros correspondientes.
- Se prohíbe la realización de sobornos a funcionarios públicos, incluyendo los pagos de facilitación y el tráfico de influencia.
- La Compañía no permite el uso de sus fondos o recursos para respaldar a políticos, a campañas, partidos o candidatos de carácter político, ni a sus organizaciones o fundaciones afiliadas. En este sentido, están prohibidas tanto las donaciones, directas o indirectas, a dichas entidades, como los patrocinios de acontecimientos que tengan como finalidad la actividad política.

Nutrition & Santé Iberia, considerando la importancia de contar con cierta objetividad y profesionalidad en las actuaciones y en la toma de decisiones, también incorpora una Política de conflicto de interés que regula la forma de proceder de su personal.

Las medidas y prohibiciones mencionadas son de aplicación tanto al personal de la Compañía como a los socios de negocio.

Asimismo, en los contratos formalizados con los proveedores se incluye una cláusula de cumplimiento normativo, para asegurar que los proveedores trabajan y cumplen los mismos estándares de Nutrition & Santé Iberia.

Nutrition & Santé Iberia, concibe la lucha contra el blanqueo de capitales como una cuestión de gran envergadura y relevancia, por lo que, con el fin de dar cumplimiento a las normativas aplicables y detectar y erradicar toda práctica relacionada con dicha transgresión, la Compañía cuenta con procedimientos internos que indican las directrices a seguir por sus empleados en todas las transacciones realizadas, garantizando un adecuado control y seguimiento de los movimientos dinerarios que se realicen.

### **Gestión de pagos y cobros**

La Sociedad, dispone de un Procedimiento de cuentas a pagar dónde se detalla el proceso de recepción de las facturas, así como las acciones que ocurren antes y después de haber pasado la factura por el flujo de aprobación de los departamentos involucrados en el gasto.

Por su lado, el departamento de finanzas, solicita a los nuevos proveedores, como prevención al fraude, la acreditación de la titularidad de la cuenta bancaria mediante un certificado o inclusión en la factura.

Siguiendo otras medidas de prevención de blanqueo de capitales, se dispone de un Procedimiento de cuentas a cobrar que pretende abarcar el proceso a seguir desde la apertura del cliente, la actualización del límite de crédito, la reclamación a los clientes, hasta la elaboración de la provisión de insolvencias, cierre de mes contabilidad de clientes, el cobro y su contabilización, erradicando así cualquier riesgo de fraude que pudiera ocurrir durante el proceso.

### **Segregación de tareas**

La Sociedad dispone de medidas de segregación de funciones para la gestión de transacciones contables.

### **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Nutrition & Santé Iberia cuenta con un procedimiento interno para regular la gestión de donaciones a terceros. Las donaciones a terceros pueden ser donaciones a asociaciones, comederos sociales, donaciones directas a las comunidades más vulnerables y necesitadas, donaciones para patrocinios, etc.

En este sentido, a lo largo del ejercicio 2023, Nutrition & Santé Iberia ha donado un total de 8.686,70 € en producto acabado (coste de producción) a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (6.840,49€ en 2022). A continuación, se detallan algunas de las donaciones realizadas más significativas:

<b>Fundación</b>	<b>Importes donados</b>
Fundación Privada Banco de los Alimentos de las comarcas de Gerona	4.637,29 €
Fundación Privada Banco de los Alimentos	900,30 €
Asociación Banco de Alimentos de las Palmas	3.149,11 €
<b>TOTAL</b>	<b>8.686,70 €</b>

## 5. SOCIEDAD

### 5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Enmarcar el compromiso de Nutrition & Sante Iberia, según los principios de la responsabilidad social corporativa en materia de medioambiente, derechos humanos, prácticas comerciales leales y exigencias de los consumidores es uno de los principales objetivos de la Compañía. De esta forma, se constituye un marco de compromiso en relación con los consumidores, clientes, empleados, accionistas, proveedores y otros grupos de interés.

#### Participación en asociaciones y patrocinios

En cuanto a las actividades de asociación, la Compañía mantiene principalmente participación en asociaciones del sector dietético y complementos alimenticios. Estas actividades son, por un lado, AFEPADI, organización empresarial que agrupa y representa a las empresas que operan en el mercado español cuya actividad está directamente relacionada con los complementos alimenticios y los productos dietéticos. Por otro lado, ASOBIO, asociación constituida por las principales empresas elaboradoras y comercializadoras ecológicas estatales, la empresa también participa en CEJE, asociación que incluye las empresas japonesas establecidas en España, así como las empresas españolas con intereses en Japón. El importe total de dichas actividades de asociación es de 4.921,5 euros.



Todas las actividades de patrocinio que Nutrition & Santé Iberia ha llevado a cabo son actividades de promoción de marcas de la Compañía, mediante el patrocinio de deportistas o eventos deportivos.

Además, durante el 2023, N&S Iberia ha participado en varios eventos sociales aportando muestras de producto, como por ejemplo en la Acción Transpirenaica, Torneo de Golf en la Cámara de Comercio Francesa, cursa de Castell de Sant Miquel, Vuelta en el Lago de Banyoles, pedalada solidaria con la Fundación Sergi y aportación de producto en el día mundial de la diabetes.

## 5.2 Proveedores

Nutrition & Sante Iberia es consciente de su responsabilidad, y por este motivo contribuye en gran medida a la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU en aras de responder a los desafíos mundiales a los que se enfrenta. En consecuencia, fabrica productos saludables en respuesta a los ODS n.º 2, “Mejora de la nutrición”, n.º 3, “Promover el bienestar para todos” y n.º 12, “Modalidades de consumo sostenible”.

En línea con lo anterior, N&S Iberia cuenta con un Sustainable Procurement Charter, adoptando compromisos que favorezcan el desarrollo local de las áreas que opera la Compañía. Algunos de estos acuerdos son:

- **Contribuir al desarrollo económico de las regiones:**  
Mediante la creación de empleo y el apoyo a los cultivos locales. N&S Iberia prioriza desarrollar sus actividades industriales en áreas rurales, cercanas a los orígenes de suministro de materias primas.
- **Reducir su impacto en el medio ambiente y proteger el entorno:**  
N&S Iberia ha instaurado un sistema de gestión medioambiental y calidad para cumplir con todas las medidas de desarrollo sostenible que están en consonancia con los distintos estándares internacionales de responsabilidad social corporativa como es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **Prioridad a la agricultura y al suministro local:**  
N&S Iberia prioriza la contratación de proveedores que provienen de sectores agrícolas de producción sostenible, y de origen local cuando sea posible.

### 5.2.1 Políticas de la Sociedad

Para entablar relaciones socialmente sostenibles con los proveedores y asegurar tanto la profesionalidad en la actuación, como el compromiso de cumplir los objetivos y resultados, Nutrition & Santé Iberia dispone de una Política de Compras y un Procedimiento de Compras a Terceros y Materias Primas/Embalajes.

Con este Procedimiento, N&S Iberia, establece en todo momento una relación estrecha con sus proveedores, garantizando su participación en los objetivos de desarrollo sostenible. De esta forma, la sostenibilidad es una pieza clave para el departamento de compras en relación con la compra de materias primas, envases y embalajes, productos fabricados por terceros, PLV, flota y viajes.

Este Procedimiento marca una serie de pautas de actuación:

- Liderar el proceso de relación con los proveedores.
- Desarrollo del aspecto de expertos del mercado y sus tendencias.
- Colaborar proactivamente con los clientes internos aportando una visión global de las necesidades y buscando la seguridad del suministro.

Nutrition & Santé Iberia basa su relación con los proveedores en la sostenibilidad a medio y largo plazo a partir de una comunicación franca y procurando compartir riesgos y beneficios, para mejorar su competitividad.

La decisión de compra se toma en base a criterios de adecuación de coste-servicio en cada momento, buscando siempre el disponer de un proveedor principal, un secundario, y, en

aquellos casos que se considere imprescindible, un tercer proveedor homologado sin volumen asignado a fin de poder suplir rápidamente cualquier baja de los anteriores.

### **Procedimiento de Compras a Productos acabados y Materias Primas/Embalajes**

El objetivo del Procedimiento es fijar una serie de pautas y requisitos a tener en cuenta para la compra de mercancías. La forma de garantizar los compromisos regulados en el procedimiento en cuestión se concreta mediante una firma de conformidad al Sustainable Procurement Charter.

El Procedimiento de Compra de la Compañía y el Sustainable Procurement Charter, incluyen aspectos éticos y políticas de responsabilidad social relativas a cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales.

De esta forma, Nutrition & Santé Iberia garantiza siempre que puede la contratación de proveedores más responsables, más comprometidos con los estándares éticos y más justos con la sociedad y el medioambiente.

### **5.2.2 Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores**

Los proveedores son objeto de análisis en todos sus ámbitos, ya sea en calidad de producto o a nivel de servicio, lo cual se lleva a cabo a partir de un seguimiento anual mediante el cual se clasifica el proveedor agregándole una puntuación y, en su caso, anotando e incorporando medidas de mejora.

Las evaluaciones correspondientes al año 2023 se hicieron teniendo como referencia la tipología, según fuesen proveedores de materia prima, material auxiliar (envases, embalajes) o producto final (proveedores que elaboran bajo la marca de Nutrition & Santé Iberia).

Durante 2023, se realizaron 2 auditorías con resultado satisfactorio: (i) una auditoría a un proveedor de materia primera debido a una incidencia puntual que se solucionó satisfactoriamente y (ii) una segunda auditoría de seguimiento de un operador logístico, principalmente vinculada a la actividad de manipulación de producto en el contexto de un proceso parcialmente subcontratado.

La Sociedad, en atención a su compromiso con la calidad del producto y la seguridad alimenticia, obtuvo las certificaciones internacionales IFS y BCR (detalladas en el apartado de Consumidores), ambas específicas de la industria de la alimentación y las cuales garantizan lo siguiente:

- Realización de auditorías internas más rigurosas en instalaciones, mantenimiento preventivo y en el control desde el uso y gestión de la materia prima hasta la fabricación del producto final.
- Aumento de requisitos que aseguren la correcta gestión de los riesgos a lo largo de todo el proceso de fabricación.
- Control más eficiente y dinámico de los riesgos para la seguridad alimenticia.
- Cumplimiento riguroso de la legislación alimentaria.
- Homologación de proveedores de calidad y una evaluación continua de los mismos en los que participa el departamento de compras y el departamento de calidad de la Compañía.

### **5.2.3 Relación con proveedores en materia de seguridad y salud de los consumidores**

Nutrition & Santé Iberia no solo se compromete a garantizar la calidad de sus productos, sino que también busca que sus proveedores se alineen con sus objetivos marcados y consideren las mismas normativas, locales y europeas que la propia Compañía, especialmente en lo que se refiere a seguridad de los productos alimenticios y su control, notificando inmediatamente cualquier caso de contaminación de productos fabricados o suministrados que pudieran poner en riesgo la salud de los consumidores.

## 5.3 Consumidores

### 5.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Garantizar la calidad y seguridad de los productos de Nutrition & Santé Iberia como empresa comprometida y consciente con la salud de sus consumidores es uno de los pilares que fomenta las decisiones de negocio de la Compañía.

En este sentido, la Compañía dispone de una serie de procedimientos y medidas para garantizar que sus productos cuenten con una calidad superior, todo ello de acuerdo con las normativas aplicables.

#### **Estándares, principios y certificaciones**

La Sociedad está formada por centros de trabajo, cuyos procesos productivos cumplen con las normativas internacionales y los estándares relativos en materia de seguridad alimentaria y calidad aplicables. Además, disponen de múltiples certificaciones que garantizan el cumplimiento de un riguroso control de calidad en todo el proceso productivo.

Entre los centros que conforman la Compañía, el centro productivo de Castellterçol dispone del certificado internacional IFS (*International Food Standard*), un protocolo que garantiza el suministro de productos seguros y fiables conforme a la normativa y del que también dispone el centro productivo de Quart. Además, este segundo centro también cuenta con el certificado normativo BRC (*British Retail Consortium*), una de las referencias de seguridad alimentaria con más prestigio en la actualidad.

Nutrition & Santé Iberia también se beneficia de la Certificación ecológica emitida por el Consejo Catalán de la Producción Agraria Ecológica (CCPAE), la cual garantiza que sus productos han sido elaborados considerando las normas de la agricultura ecológica, además de haber sido controlados en todo su proceso de producción, elaboración, envasado y comercialización.

En cuanto a su adhesión a protocolos internos, la Compañía aplica estándares y principios del *Codex Alimentarius*, implementando estrategias del *Hazard Analysis of Critical Control Points* (HACCP) y dispone de un plan de control APPCC.

Dichos estándares y procedimientos son llevados a la práctica por el Departamento de Calidad mediante el sistema de análisis de peligros y puntos de control críticos. Para ello, se dispone de unas bases de control de los productos que la Compañía ofrece, permitiendo, de esta manera, detectar peligros y desarrollar medidas que garanticen la inocuidad de todos los productos que se fabrican.

#### **Información alimentaria**

Nutrition & Santé Iberia para asegurar un funcionamiento correcto del mercado interior y establecer la base que garantice un alto nivel de protección de los consumidores en relación con la información alimentaria, cumple con el REGLAMENTO (UE) No 1169/2011 DEL

PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 25 de octubre de 2011 sobre la información alimentaria facilitada al consumidor y lo incorpora en su forma de proceder.

La Sociedad declara los principios generales, requisitos y responsabilidades que rigen la información alimentaria y, en particular, el etiquetado de los alimentos, estableciendo también los medios necesarios para garantizar el derecho de los consumidores a la información

La información alimentaria facilitada persigue un nivel de protección elevado de la salud y de los intereses de los consumidores, proporcionando una base para que el consumidor final tome decisiones con conocimiento de causa y consuma los alimentos de forma segura, teniendo en cuenta consideraciones sanitarias, económicas, medioambientales, sociales y éticas.

### 5.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución

Los consumidores de Nutrition & Santé Iberia cuentan con un Servicio de Atención al Consumidor (de ahora en adelante, SAC) el cual da soporte y garantiza la calidad del servicio de la incidencia.

De esta manera, entre las funciones del SAC están las de atender las llamadas telefónicas y los mails recibidos que estén relacionados con las reclamaciones de consumidores e informar de las recibidas al Departamento de Calidad. Por consiguiente, es el propio Departamento de Calidad quién procede a su tratamiento y cierre, puesto que, en caso de que proceda, se puede iniciar la investigación de la reclamación para poder determinar su origen, así como su resolución y posteriores acciones correctoras que eviten que se repita en el tiempo. En este caso, se realizaría un seguimiento riguroso y serán el propio SAC o departamento Comercial quiénes den respuesta al reclamante. Una vez finalizada, se procede al cierre de la reclamación en el sistema informático.

Asimismo, el Departamento de Calidad también es informado por otros departamentos como el Departamento Comercial, de *Customer Service* o *Marketing* acerca de las reclamaciones realizadas en la entrega de los productos suministrados a sus clientes o encontrados en el mercado por los consumidores.

Asimismo, la Sociedad cuenta con diferentes canales para recibir las quejas o reclamaciones, lo cual puede darse por vía interna o por vía externa:

- **Vía interna:**
  - Departamento Comercial, Departamento *Customer Service*, Departamento de *Marketing* y colaborador. Estas reclamaciones son recibidas por el Departamento de Calidad o el SAC.
  
- **Vía externa:**

Correos en las webs corporativas de las diferentes marcas.

- Número de teléfono gratuito sujeto a horario de atención al consumidor, el cual se informa en las páginas webs corporativas de las marcas y en los *packagings* de todos los productos (900 373 550). Además, se informa al cliente y/o consumidor de que la llamada puede ser grabada de acuerdo con todos los requisitos legales establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- Departamento de Atención al Cliente, quien deriva la consulta o bien la llamada.
- A través de una llamada a centralita.
- Mediante las redes sociales de las diferentes marcas, siendo los *Community Managers* designados los responsables de derivar posteriormente esas quejas.

A continuación, se muestra el detalle de las reclamaciones o quejas recibidas durante el ejercicio 2023 junto con su porcentaje de resolución respecto al 2022.

Reclamaciones/quejas	2023	2022
<b>Recibidas</b>	416	488
<b>Procesadas</b>	100%	100%
<b>Resueltas a fecha 31 diciembre</b>	97,4%	97,5%

\*El 2,6% de reclamaciones restantes que no han quedado resueltas durante el 2023, es debido o bien a la falta de respuesta por parte del consumidor en el curso de la investigación, o bien porque son quejas que se han abierto al final del ejercicio de 2023 y se han cerrado durante el mes de enero de 2024.

#### 5.4 Información fiscal

El resultado antes de impuestos obtenido por Nutrition & Santé Iberia a 31 de diciembre de 2023 asciende a -1.490.564 € (-1.676.430 € en 2022).

La Sociedad ha pagado en 2023 una cuantía de 444.730 € (en 2022 se ingresó una cuantía en concepto de importe neto del impuesto de sociedades de 953.578 €\*).

En los ejercicios 2023 y 2022, la Sociedad no ha recibido subvenciones públicas.

\*Se difiere de las Cuentas Anuales ya que el pago reportado en este informe es según criterio de caja.

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

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI 2021	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 6) el marco de reporting utilizado	2-1	Material	3-6
		2-1	Material	6
		2-1	Material	3
		2-1	Material	3-5
		2-6	Material	3-5
		2-6	Material	2
Modelo de negocio: Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	Material	Todo el informe
Modelo de negocio: Resultados de las políticas KPIs	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	3-3	Material	Todo el informe
Modelo de negocio: Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	NA	Material	7

<p>Modelo de negocio: KPIs</p>	<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p> <p>* Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.</p> <p>* Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</p> <p>* Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.</p> <p>* En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	<p>2-3</p>	<p>Material</p>	<p>Todo el informe</p>
<p>Cuestiones medioambientales</p>	<p><b>Global Medio Ambiente</b></p>			
	<p>1.) 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, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;</p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>7-8</p>
	<p>2) Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>7-8</p>
	<p>3.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;</p>	<p>2-23</p>	<p>Material</p>	<p>7-8</p>
	<p>4.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>7-8</p>
	<p>5) Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>8</p>
	<p><b>Contaminación</b></p>			
	<p>1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;</p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>9-13</p>
	<p><b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b></p>			
	<p><b>Economía circular</b></p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>9-10</p>
	<p><b>Residuos:</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;</p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>9-10</p>
	<p><b>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</b></p>	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>9-10</p>
	<p><b>Uso sostenible de los recursos</b></p>			
	<p>El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;</p>	<p>303-1</p>	<p>Material</p>	<p>10-11</p>
	<p>3-3</p>	<p>Material</p>	<p>9-10</p>	

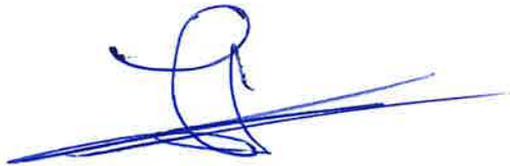
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	Material	9-10
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Material	11-12
		302-1	Material	11-12
		302-2	Material	11-12
	<b>Cambio Climático</b>			
	<b>Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</b> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	3-3	Material	11-13
		305-1	Material	11-13
		305-2	Material	11-13
	Las medidas <b>adoptadas</b> para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	3-3	Material	12-13
	Las 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.	3-3	Material	12-13
	<b>Protección de la biodiversidad</b>			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3-3	No material	No material
	<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	No material	No material
	<b>Empleo</b>			
	<b>Número total</b> y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	3-3	Material	13-14
		2-7	Material	14
		405-1	Material	14
	<b>Número total</b> y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	Material	15
	<b>Promedio anual</b> de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	Material	15-16
		405-1	Material	15-16
	<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Material	16
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	405-2	Material	16-17 No se reporta remuneración y brecha salarial de directivos
	<b>Brecha salarial</b> , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	3-3	Material	17-18 No se reporta remuneración y brecha salarial de directivos
		405-2	Material	17-18 No se reporta remuneración y brecha salarial de directivos
	<b>La remuneración media de los consejeros y directivos</b> , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción <b>desagregada por sexo</b> .	3-3	Material	18 No se reporta remuneración y brecha salarial de directivos
	Implantación de <b>políticas de desconexión laboral</b> ,	3-3	Material	18-19
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>				

	Empleados con discapacidad.	405-1	Material	22-23
	<b>Organización del trabajo</b>			
	Organización del tiempo de trabajo	3-3	Material	18-19
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3	Material	20-21
	Número de horas de absentismo	403-2	Material	18
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Material	18-20
	<b>Salud y seguridad</b>			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3	Material	19-20
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad; desagregado por sexo.	403-2	Material	19-20
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2	Material	19-20
	<b>Relaciones sociales</b>			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	Material	20-21
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	Material	20-21
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3	Material	20-21
	<b>Formación</b>			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	3-3	Material	21-22
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	3-3	Material	21-22
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Material	22-23
	<b>Igualdad</b>			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3	Material	22-23
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	3-3	Material	22-23
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	2-23	Material	22-23
<b>Compliance: Derechos humanos y lucha contra la corrupción</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3	Material	23-26
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	2-23	Material	23-26
		2-26	Material	23-26
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Material	24-25

	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	3-3	Material	23-26
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	3-3	Material	23-26
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	3-3	Material	23-26
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3	Material	23-26
	<b>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;</b>	3-3	Material	25-26
		2-23	Material	25-26
		2-26	Material	25-26
		205-2	Material	25-26
	<b>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,</b>	3-3	Material	25-26
	<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Material	25-26
	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	3-3	Material	26-27
	El <b>impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	3-3	Material	26-27
		203-1	Material	26-27
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	Material	26-27
	Las acciones de asociación o patrocinio.	3-3	Material	27
		2-28	Material	27
	<b>Subcontratación y proveedores</b>			
	La inclusión en la <b>política de compras</b> de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	2-6	Material	28-29
	Consideración en las <b>relaciones con proveedores y subcontratistas</b> de su responsabilidad social y ambiental;	3-3	Material	28-29
	Sistemas de <b>supervisión y auditorías</b> y resultados de las mismas.	3-3	Material	29
	<b>Consumidores</b>			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	3-3	Material	30-31 30-31
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Material	31-32
	<b>Información fiscal</b>			
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	3-3	Material	32
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Material	32

El presente Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado en fecha 31 de diciembre 2023 de la sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L., consta de 39 páginas, impresas a una cara, forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, y se anexa como un documento separado al mismo. El Estado de Información No Financiera ha sido formulado por el Administrador Único de Nutrition & Santé Iberia, S.L.U. el 31 de marzo de 2024.

Barcelona, 31 de marzo de 2024.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'L' shape with a horizontal line extending to the right and a vertical line extending upwards from the top of the 'L'.

---

Nardobel, S.A.S

Administrador Único (representado por D. Louis URIBE)