

Estado de Información No Financiera 2025

EUROPE FOOD, S.A.

Tabla de contenido

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Introducción	3
1.2 Alcance societario	4
CAPÍTULO 2. CARTA DE LA DIRECCIÓN GENERAL	5
CAPÍTULO 3. ORDESA EN 2025	7
CAPÍTULO 4. SOBRE ORDESA	8
4.1 Propósito y valores	8
4.2 Modelo de negocio	8
4.3 Modelo de gobernanza	12
4.4 Estrategia de negocio y compromiso con la sostenibilidad	14
CAPÍTULO 5. NUTRICIÓN Y SALUD	19
5.1 I+D+i de productos	19
5.2 Calidad y experiencia de pacientes y clientes	27
5.3 Empoderamiento del consumidor y fomento de sus hábitos saludables	31
5.4 Marcas con propósito	34
5.5 Visión de futuro	34
CAPÍTULO 6. PROPÓSITO Y BUEN GOBIERNO	36
6.1 Ética, transparencia, cumplimiento normativo y debida diligencia empresarial	36
6.2 Lucha contra la corrupción y el soborno	42
6.3 Respeto por los Derechos Humanos	43
6.4 Privacidad	44
6.5 Alianzas	45
6.6 Aprovisionamiento sostenible	46
6.7 Beneficios e impuestos	49
6.8 Visión de futuro	50
CAPÍTULO 7. MEDIOAMBIENTE	51
7.1 Gestión ambiental	52
7.2 Adaptación y mitigación del cambio climático	52
7.3 Economía circular y gestión de residuos	57

7.4 Gestión y protección de los recursos naturales	61
7.5 Visión de futuro	62
CAPÍTULO 8. NUESTRAS PERSONAS	63
8.1 Condiciones de trabajo estables y de calidad	63
8.2 Salud, seguridad y bienestar laboral	71
8.3 Atracción, el desarrollo y la fidelización del talento	75
8.4 Diversidad, igualdad e inclusión que motiven la pertenencia	80
8.5 Compensación adecuada y justa	82
8.6 Visión de futuro	84
CAPÍTULO 9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	85
9.1 Mejora de la nutrición y salud de la infancia más vulnerable.....	85
9.2 Cultura de responsabilidad ciudadana, colaboraciones y voluntariado corporativo	89
9.3 Visión de futuro	90
ANEXOS.....	91
Anexo 1. LISTADO DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES (IROs) MATERIALES	91
Anexo 2. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI	98
Anexo 3. INFORME DE VERIFICACIÓN EXTERNA	111

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

- **Características del informe y marcos de referencia**

(GRI 1 / GRI 2-1 a 2-5 - 2-27)

Este informe comprende los Estados de Información No Financiera de Europe Food, S.A. (sociedad dominante). Europe Food, S.A. es la sociedad matriz de un Grupo de varias sociedades, que consolidan entre ellas, de las cuales Laboratorios Ordesa SL, supone un **97% de las operaciones**, siendo el resto de las operaciones no significativas. Las actividades del grupo (la actividad de Ordesa) corresponden principalmente al desarrollo y comercialización de productos dietéticos y de alimentación infantil.

- **Periodo cubierto por la información**

El presente **Estado de Información no Financiera**, muestra la información y los datos consolidados correspondientes al ejercicio anual iniciado el 1 de enero de 2025 y terminado el 31 de diciembre de 2025.

- **Marco de Reporting**

El presente Estado de Información no Financiera (en adelante, el “Informe”) se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la Ley 11/2018, de 29 de diciembre, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la cual se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobada por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En cumplimiento del artículo 49 del Código de Comercio el presente Estado de Información no Financiera se ha elaborado en documento separado a las Cuentas Anuales e Informe de Gestión correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025. El Estado de Información No Financiera será sometido a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el Informe de Gestión de la Sociedad.

Por medio del presente Informe, Europe Food, S.A, informa sus resultados y evolución respecto de las cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad relevantes para la organización en el desarrollo de su actividad.

Para la elaboración de este Informe se han considerado las directrices y los requerimientos contemplados en los estándares de Global Reporting Initiative (**GRI**). A su vez, teniendo en cuenta la evolución normativa en relación al reporte de sostenibilidad a nivel europeo, la organización ha considerado los nuevos requerimientos establecidos en la Corporate Sustainability Reporting Directive y en los Estándares Europeos de Reporte Voluntarios (“VSME”,

por su sigla en inglés) recomendados para aquellas empresas que han quedado fuera del alcance de la nueva normativa, todo ello como muestra de su compromiso con el desarrollo sostenible.

En relación con los **principios** para determinar el contenido de este informe, se ha partido de la base de los criterios establecidos por GRI:

1. Participación de los grupos de interés
2. Contexto de sostenibilidad
3. Materialidad
4. Exhaustividad

De la misma manera, se han tenido en cuenta los principios de GRI para determinar la calidad de la información contemplada en el Informe:

- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Puntualidad
- Claridad
- Fiabilidad
- **Punto de contacto para cuestiones relativas al Informe o su contenido**
- Europe Food, S.A.,
- C/ Císter 2, 2º A, 08022 Barcelona
- ordesa@ordesalab.com

1.2 Alcance societario

Este Informe presenta exclusivamente los indicadores ambientales, sociales y de gobernanza de Laboratorios Ordesa S.L. por ser la única sociedad del grupo con efectos materiales. No obstante, a continuación, se presenta el listado de sociedades que conforman el Grupo.

SOCIEDAD	DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	POBLACIÓN	PAÍS	ACTIVIDAD PRINCIPAL
Europe Food, S.A. (sociedad dominante)	C/ Císter 2, 2º A	08022	Barcelona	España	Producción venta importación y exp. de toda clase de productos alimenticios, participación directa o indirecta en otras soc. del sector. Desde su constitución la sociedad ha actuado únicamente como sociedad "Holding".
Laboratorios Ordesa S.L. (dominante subgrupo)	Paseo Zona Franca, 107 Planta 14	08038	Barcelona	España	Desarrollo y comercialización de especialidades farmacéuticas y dietéticas, así como productos nutricionales, sanitarios y cosméticos.

La compañía tiene su sede en Barcelona junto a las oficinas corporativas.

CAPÍTULO 2. CARTA DE LA DIRECCIÓN GENERAL

En Laboratorios Ordesa creemos que **la sostenibilidad es una responsabilidad compartida** y, sobre todo, una decisión estratégica para construir el futuro de la compañía. En 2025 hemos dado un paso firme integrando la sostenibilidad de manera transversal en el modelo de negocio y en la toma de decisiones, alineando nuestra actividad con los retos sociales, ambientales y de buen gobierno que marcan el contexto actual.

La creciente exigencia regulatoria a nivel europeo, y en particular el marco de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (“CSRD”) y los *European Sustainability Reporting Standards* (“ESRS”) ha sido para Ordesa un impulso para reforzar nuestra forma de trabajar. Más allá del cumplimiento normativo, entendemos **la sostenibilidad como una palanca de transformación y oportunidad para mejorar la calidad de nuestras decisiones, fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés y generar valor compartido a largo plazo en nuestra cadena de valor.**

Este año hemos puesto el foco en la gestión del cambio, en la activación y en las personas que colaboran a diario para que Ordesa cumpla su propósito. Por ello, hemos trabajado para implicar a todo el equipo y a nuestras principales partes interesadas, fomentando una cultura compartida basada en la sensibilización, la corresponsabilidad y la voluntad de generar un impacto positivo real y duradero.

Al mismo tiempo, nos hemos enfocado en **construir una visión de futuro** clara apoyada de una **estrategia corporativa de sostenibilidad con pilares, objetivos, metas y aterrizada a una hoja de ruta con acciones a implementar entre 2026-2030.** Además, para poder medir la eficacia de la implementación de esta estrategia hemos definido un **modelo de medición de impacto** que nos permitirá evaluar nuestro desempeño, identificar áreas de mejora y avanzar con rigor y transparencia. Medir es clave para gestionar mejor, seguir aprendiendo y evolucionar como organización.

En 2025, en el marco del plan estratégico que guía la evolución de Ordesa hacia 2027, avanzamos en la **transformación de nuestro portfolio para aportar más valor y responder a las nuevas necesidades de las personas y de los mercados.** Este año reforzamos nuestro propósito de innovar en nutrición y salud, impulsando productos que integran **bienestar, ciencia y sostenibilidad**, y orientando su desarrollo hacia soluciones con mayor impacto en cada etapa de la vida. Esta evolución consolida las bases de un **modelo de marcas con propósito**, capaz de generar diferenciación en el presente y de proyectar una visión de futuro donde la innovación continua y la expansión hacia nuevas categorías nos permitan crecer de manera sostenible y relevante en los próximos años.

Este Informe refleja los primeros resultados de este camino y nuestra hoja de ruta para los próximos años. Un recorrido que afrontamos con convicción, conscientes de que integrar la sostenibilidad en Ordesa es esencial para seguir creciendo de forma responsable y coherente



con nuestro propósito. **Gracias a todas las personas que contribuyen a nuestro compromiso con la sostenibilidad.** Confiamos en que este informe ofrezca una visión clara y transparente del punto en el que estamos y del camino que estamos construyendo para fortalecer nuestra resiliencia como organización.

CAPÍTULO 3. ORDESA EN 2025

Ordesa en 2025: principales hitos y cifras

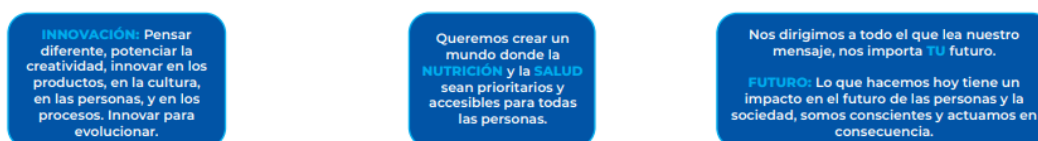
NUTRICIÓN Y SALUD ➤ 100% de productos Vitafoos adultos con <2,5 g azúcar añadido/100kcal ➤ 100% de los proveedores de producto acabado auditados bajo criterios de calidad ➤ Inicio del programa marcas con propósito para fortalecer nuestras marcas como agentes de impacto positivo y cambio en la sociedad	PRÓPOSITO Y BUEN GOBIERNO ➤ +90% de nuestros socios de negocio, entre proveedores, distribuidores y clientes, adheridos a nuestro Código de Buenas Prácticas y Política Anticorrupción ➤ 100% de las personas de Ordesa formadas sobre el Canal Ético y los principios éticos corporativos ➤ 1º análisis de dobles materialidad realizado
MEDIOAMBIENTE ➤ Desarrollo del Plan de transición climática ➤ Definición del Modelo de Envases Sostenibles ➤ Implementación del plan de gestión del Desperdicio Alimentario ➤ Reducción de las emisiones directas en un 12,55% y del consumo energético en un 6,23% respecto al ejercicio anterior ➤ Aumento de la proporción del uso de energía de fuente renovable en un 7,10% respecto al ejercicio anterior ➤ 64% de los residuos destinados a valorización	NUESTRAS PERSONAS ➤ 246 personas forman Ordesa ➤ 62% mujeres ➤ 38% hombres ➤ 70% de las personas que han participado del Programa Salud, Seguridad y Bienestar se encuentran satisfechas ➤ 23,37 horas promedio de formación del talento humano ➤ Lanzamiento de la Campaña inicial de Diversidad, Equidad, Inclusión & Pertenencia
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD ➤ Suma total donada a la Fundación Ordesa 736.905€ ➤ Suma total donada en productos de alimentación y nutrición 323.344€ ➤ Toneladas de producto donadas 23,50 Tn ➤ Celebración del primer día de voluntariado corporativo	

CAPÍTULO 4. SOBRE ORDESA

4.1 Propósito y valores

En Ordesa trabajamos para mejorar cada día alineándonos con nuestro propósito y valores corporativos que rigen las acciones y la toma de decisiones.

- **Nuestro propósito**



Innovamos en **nutrición y salud**, porque nos importa tu futuro.

- **Nuestra misión**

Nuestra misión es ofrecer a la población productos de alta calidad y valor añadido, poniendo a su disposición marcas relevantes para su nutrición, salud y bienestar durante todas las etapas de la vida. Cada año, reafirmamos nuestro objetivo de contribuir a la creación de un mundo donde la nutrición y la salud sean prioritarios y accesibles para todas las personas. Somos conscientes de lo que hacemos y queremos dejar una huella y un legado para la sociedad.

- **Nuestros valores: CREA**

C	R	E	A+
COMPROMISO Ponemos el corazón en lo que hacemos	RESPECTO Promovemos la confianza y la transparencia	EXCELENCIA la calidad es nuestro sello de identidad	AMBICIÓN Queremos ir siempre un paso adelante

4.2 Modelo de negocio

Ordesa es una empresa familiar española, fundada en Tamarite de Litera (Huesca) en el año 1943. Desde hace más de 80 años nuestro modelo de negocio se basa en la mejora constante, marcado por la investigación, la innovación y la calidad de nuestros productos, para acompañar a las personas en todas las etapas de vida, ofreciendo nutrición y salud que mejoren la calidad de vida y permitan disfrutar de un futuro mejor.

A lo largo de nuestra historia, fuimos pioneros en la creación de productos infantiles novedosos en el mercado español, como la primera papilla hidrolizada, y aspiramos a seguir siendo referente nacional e internacional en innovación.

En Ordesa contamos con una línea de negocio principal, vinculada a la nutrición infantil, que la comercializamos desde sus inicios, y que en la actualidad sigue representando una parte significativa de nuestra facturación. A su vez, en los últimos años, estamos trabajando en una estrategia de diversificación con la creación de nuevas líneas de negocio que permiten que los productos de Ordesa acompañen en todas las etapas vitales de las personas.

- **Nuestros productos: soluciones que acompañan**

Actualmente, en Ordesa contamos con un portfolio de productos con más de 360 referencias que se dividen en dos líneas de negocio **NUTRICIÓN** y **SALUD**.

A través de las siguientes marcas comercializamos nuestros productos:

NUTRICIÓN	
Leches infantiles	Blemil AminoBaby EVOLVIA
Cereales e Infusiones	Blevit
Suplementos nutricionales	Vitafo's Blenuten FontActiv

SALUD	
Complementos Pediátricos	SYMBIORAM Imunoglukan[®] VITAMIN D OMEGA Kids[®] FERRI Max[®] DHAVit[®]
Complementos para la mujer	DONNA plus[®] Hidrafem[®] VARIPUS
Productos de Colágeno	Colngtur
Otorrinolaringología	EARON FARICRON VERTIMAX SOLUGREN-QR PICOREN

La facturación en 2025 superó los 139 millones de euros, hemos vendido más de 7.550 toneladas de producto, tanto a nivel nacional como internacional.

- **Expansión internacional de Ordesa**

Desde 1999 en Laboratorios Ordesa hemos iniciado una **sólida expansión internacional** para crecer como empresa y ampliar el liderazgo en el sector. Nuestros productos se comercializan, en un total de 24 países, incluido España, siguiendo un modelo de distribución a través de *partners* estratégicos. En 2025 hemos llegado a los 72,4 millones de ventas internacionalmente, lo que representa un crecimiento superior al 11%, consiguiendo así un *record* de ventas en el ámbito internacional.

Nuestros principales **productos comercializados internacionalmente** son:

- **Leches infantiles:** Blemil y Evolvía
- **Cereales e infusiones:** Blevit
- **Suplementos nutricionales:** Vitafofos

Nuestras principales áreas geográficas, son **Oriente Medio** y **LATAM**, y además como organización estamos consiguiendo un gran crecimiento en **Asia** y **Europa** a través de nuestros *partners* estratégicos.

En el futuro cercano nos fijamos el objetivo de incrementar nuestra presencia en América, y expandirnos en el mercado europeo a través de nuevas categorías de productos, para seguir fortaleciendo nuestro crecimiento.

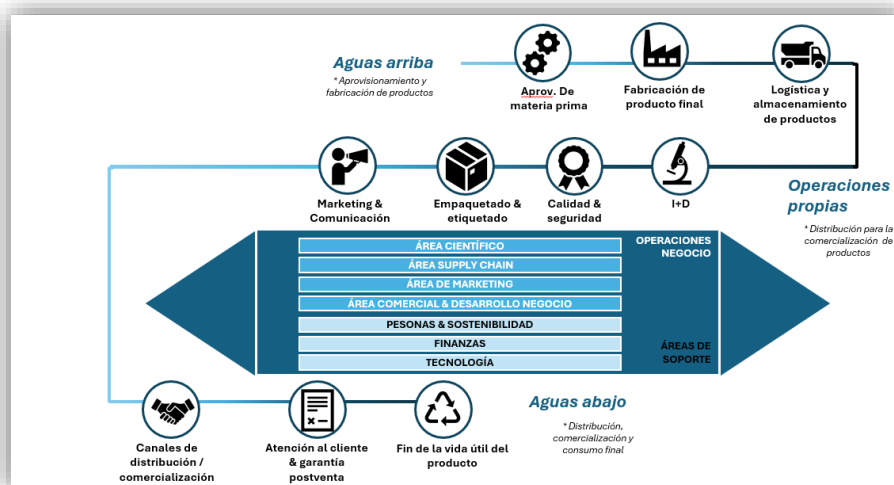
AMÉRICA (Centros de distribución)	Argentina Bolivia Chile Colombia Ecuador Perú
ASIA	China Indonesia Taiwán
EUROPA	Albania Alemania Bulgaria Polonia España Lituania Serbia Turquía
ORIENTE MEDIO Y ÁFRICA	Arabia Saudí Egipto Emiratos árabes Guinea Ecuatorial Libia Marruecos Sudán

EXPANSIÓN INTERNACIONAL



• Nuestra cadena de valor

En Ordesa hemos realizado el ejercicio de mapear y analizar nuestra cadena de valor, lo que nos ha ayudado a entender los **impactos sociales, ambientales y de gobernanza** (“ESG”, por su sigla en inglés), **riesgos y oportunidades significativas**, que pueden ocurrir (o que podemos contribuir a que ocurran) en las distintas áreas de nuestra cadena de valor, **desde el aprovisionamiento, la fabricación hasta la distribución y comercialización de nuestros productos**. Esto nos permite poder desarrollar estrategias que mitiguen estos riesgos y mejoren la resiliencia y eficiencia de nuestra cadena de valor.



4.3 Modelo de gobernanza

La estructura de gobierno de Ordesa se conforma principalmente de los siguientes órganos a alto nivel:

- **ÓRGANO DE GOBIERNO:** la **Junta General de Socios** está presidida por D. José M^a Ventura Ferrero y formada por todas las personas jurídicas con participación accionarial en Laboratorios Ordesa.
- **ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN:** el **Consejo de Administración** es el máximo órgano de administración y de gobierno de Laboratorios Ordesa, tiene plena competencia para dirigir, administrar y representar a la Sociedad en el desarrollo de las actividades que integran su objeto social y delega algunas de sus atribuciones al presidente ejecutivo y consejero delegado de la organización.

El Consejo de Administración está formado por **9 miembros**, cuatro hombres y cuatro mujeres y un secretario:

- D. Joan Permanyer Fàbregas (presidente y consejero delegado)
 - D. Fernando Casado Juan
 - D^a. María Teresa Bassons Boncompte
 - D^a. Marta Gento Senalle
 - Aria Di Boboli, S.L.U. (Representada por D. Javier Altemir Malo)
 - BERTDIONA, S.L. (Representada por D. José María Ventura Arasanz)
 - MACALLUMA, S.L. (Representada por D^a. Isolda Ventura Arasanz)
 - DARAL DAGUA, S.L. (Representada por D^a. Marta Ventura Arasanz)
 - D. Antonio Lasala Grimalt (secretario del Consejo no consejero)
- **ÓRGANO DE DIRECCIÓN:** La **Dirección General** tiene encomendada la ejecución de la gestión ordinaria de la organización y está ocupada por Anna Ferret Piñol, quien asume las funciones generales que le corresponden, siendo de su responsabilidad la consecución de los objetivos que se marcan anualmente, así como la implementación de plan estratégico y de negocio, conforme al propósito, valores y a la estrategia corporativa y de sostenibilidad.

A su vez, la Dirección General cuenta con el soporte del **Comité de Dirección (CDO)**, el cual lidera. Los miembros del CDO tienen la misión del desarrollo e implementación del plan estratégico y de negocio del área bajo su responsabilidad, que permita la consecución de las metas, objetivos y presupuestos aprobados, a través de liderazgo de sus equipos.

El **Comité de Dirección** está formado por siete hombres y dos mujeres:

- Anna Ferret Piñol (Directora General)
 - David Josa Marco (Dirección de la Unidad Negocio España)
 - Enric Vilalta Novell (Dirección de Sistemas de la Información)
 - Francesc Riera Monserrat (Dirección Financiera y Administrativa)
 - Jesús Jiménez López (Dirección del Área Científica)
 - Jordi Conesa Arenas (Dirección de Marketing Estratégico e Innovación)
 - José Joaquín Alonso Pagola (Dirección de Unidades de Negocio, Internacional y BD&L)
 - Natalia Arizcuren Zapater (Dirección de Personas y Sostenibilidad)
 - Xavier Sayós Suasi (Dirección de Supply Chain)
- **COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD:** En 2021 se creó el Comité de Sostenibilidad y durante el 2025 se ha cambiado la composición y definido la gobernanza éste, siendo el órgano responsable de impulsar y garantizar la ejecución de la Estrategia Corporativa de Sostenibilidad y la hoja de ruta definida para seguir mejorando el desempeño social, ambiental y la gobernanza de la organización. Este Comité se encuentra bajo el liderazgo de la Dirección de Personas y Sostenibilidad (que a su vez es miembro del Comité de Dirección), siendo quien **reporta periódicamente los resultados y evolución del desempeño a la Dirección General y al Consejo de Administración.**

Este Comité se encarga de supervisar la evolución de los proyectos, proponer mejoras al CDO, velar por la asignación de recursos y el cumplimiento normativo, y promover la comunicación, la sensibilización y la identificación de riesgos y oportunidades clave para el desarrollo sostenible de Ordesa.

Los integrantes del **Comité de Sostenibilidad** son los siguientes:

- Jordi Conesa Arenas (Dirección de Marketing Estratégico e Innovación)
 - Natalia Arizcuren Zapater (Dirección de Personas y Sostenibilidad)
 - Silvia Domínguez Aguilar (Dirección Legal y Compliance)
 - Víctor Cañadas Molina (Responsable de Sostenibilidad)
 - Xavier Sayós Suasi (Dirección de Supply Chain)
- **PROGRAMAS DE SOSTENIBILIDAD:** En 2025 reforzamos la gobernanza de la sostenibilidad creando una serie de Programas que actúan como **grupos de trabajo especializados** en cada línea de acción de la estrategia. En total establecimos **15 Programas**, cada uno liderado por una persona diferente de la organización y con la participación de profesionales de distintas áreas. Esta estructura nos permite integrar la sostenibilidad en los procesos del día a día y avanzar de forma coordinada. **Más de 55 personas colaboran en estos programas, lo que hace que la sostenibilidad sea realmente transversal dentro de la organización.**

NUTRICIÓN Y SALUD	MEDIO AMBIENTE	PROPÓSITO Y BUEN GOBIERNO	NUESTRAS PERSONAS	COMPROMISO CON LA SOCIEDAD
Nutrición Salud Calidad y Seguridad Marcas con propósito	Cambio climático y recursos naturales Aprovechamiento alimentario Envases sostenibles Logística sostenible	Ética y cumplimiento normativo y alianzas Relación responsable con terceros	Salud y bienestar en el trabajo Talento y cultura Igualdad de género, diversidad, equidad e inclusión Compensación y beneficios	Voluntariado corporativo Fundación Ordesa

4.4 Estrategia de negocio y compromiso con la sostenibilidad

- **Principio de doble materialidad**

En Ordesa somos conscientes de la importancia de enfocar nuestros esfuerzos en aquellas cuestiones que tienen un mayor impacto en el valor de la organización, la sociedad y el medioambiente. Es por ello que este año 2025, hemos dado un gran salto, realizando nuestro primer análisis de doble materialidad para comenzar a alinearnos a los requerimientos normativos que se avecinan a corto y medio plazo.

Esta es una evolución conceptual del análisis de materialidad tradicional que **integra dos perspectivas para determinar qué temas son materiales**: por un lado, aquellos que tienen un mayor impacto social, medioambiental y de gobernanza (ESG), considerando su escala, alcance y remediabilidad (conformando la gravedad); y por otro, aquellos que tienen un impacto financiero y en el valor de la empresa. Metodológicamente, este enfoque se basa en llevar a cabo un análisis inicial desde estas dos perspectivas complementándolo con la participación de los grupos de interés internos y externos.

Para realizar este ejercicio se han tomado como referencia los resultados de la última actualización del análisis de materialidad, la estrategia de la organización, fuentes de referencias sectoriales y la normativa vigente y en desarrollo de la Unión Europea. Este marco de referencias ha permitido identificar impactos ESG positivos y negativos (perspectiva de impacto ESG) y riesgos y oportunidades financieras (perspectiva financiera) vinculados a los temas de sostenibilidad analizados, los cuales fueron valorados en base a **criterios de impacto y probabilidad** que consideran los siguientes parámetros:

Perspectiva de impacto ESG

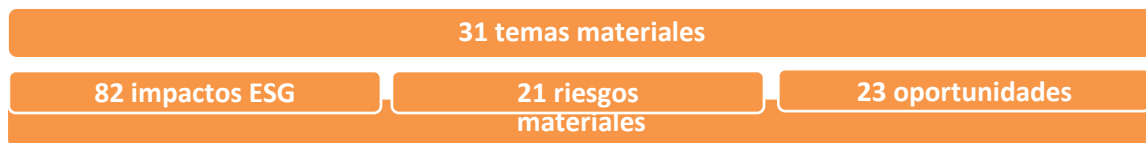
- **Impacto**: escala, alcance y remediabilidad.
- **Probabilidad**: riesgo país, riesgo sectorial y riesgo empresarial.

Perspectiva financiera

- **Impacto**: continuidad del uso de recursos y dependencia de las relaciones.
- **Probabilidad**: reconocimiento y temporalidad.

En todo este proceso hemos realizado sesiones de trabajo, talleres participativos con las áreas de la organización y reuniones de visión estratégica. Como también, consultado a los **grupos de interés externos a través de una encuesta online**: personas de Ordesa, proveedores, distribuidores, farmacias & parafarmacias, grandes superficies, cadenas, farmacia online, venta online, prescriptores y profesionales de la salud, fundaciones y ONGs.

Como resultado de nuestro primer análisis de doble materialidad, identificamos:



sobre los que trabajar prioritariamente para integrarlos en nuestro modelo de negocio y plan estratégico para el desarrollo sostenible de nuestra actividad.

A continuación, se detallan los **temas materiales agrupados en tres ámbitos: social, ambiental y gobernanza**.

SOCIAL
T14. Condiciones de trabajo (salarios adecuados, equilibrio entre vida laboral y personal, empleo seguro, protección social)
T15. Salud y seguridad
T16. Formación y desarrollo de capacidades
T17. Diversidad e igualdad de trato (igualdad de género, igualdad de remuneración por igual trabajo, empleo e inclusión de personas con discapacidad, no discriminación, lucha contra el acoso)
T19. Condiciones de trabajo (salarios adecuados, equilibrio entre vida laboral y personal, empleo seguro, protección social) – (cadena de valor)
T20. Diálogo social, libertad sindical, comités de empresas, derechos de participación de los trabajadores y negociación colectiva (cadena de valor)
T21. Salud y seguridad (cadena de valor)
T22. Diversidad e igualdad de trato (igualdad de género, igualdad de remuneración por igual trabajo, empleo e inclusión de personas con discapacidad, no discriminación, lucha contra el acoso) - (cadena de valor)
T23. Otros derechos relacionados con el trabajo (trabajo infantil, trabajo forzoso, privacidad y vivienda adecuada, agua y saneamiento) - (cadena de valor)
T24. Derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos (impactos relacionados con la tierra, con la seguridad, vivienda y alimentación adecuadas, agua y saneamiento)
T25. Incidencias relacionadas con la información para los consumidores y/o usuarios finales (privacidad, acceso a la información, libertad de expresión)
T26. Seguridad personal de los consumidores y/o usuarios finales (salud y seguridad, protección de los niños, seguridad de la persona)
T27. Inclusión social de consumidores y/o usuarios finales (acceso a productos y servicios, prácticas de marketing responsable, no discriminación)

MEDIOAMBIENTAL
T01. Adaptación al cambio climático
T02. Mitigación al cambio climático
T03. Energía
T04. Contaminación del aire (*)
T05. Contaminación del agua (*)
T06. Contaminación del suelo (*)
T07. Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios (*)
T08. Consumo de agua (*)
T09. Vertidos de agua (*)
T10. Factores que impulsan el cambio de la biodiversidad y los ecosistemas (cambio de hábitat terrestre y marino, especies invasoras) (*)
T11. Entrada de recursos
T12. Salidas de recursos relacionados con productos y servicios
T13. Residuos

(*) Estos temas son materiales porque existen impactos, riesgos u oportunidades asociados materiales que ocurren en la cadena de suministro de Ordesa. No son temas materiales directos de la organización y por lo tanto no tiene un control o influencia de forma directa.

GOBERNANZA
T28. Cultura corporativa (incluida la lucha contra la corrupción y el soborno, la protección de los denunciantes)
T29. Bienestar animal
T30. Gestión de relaciones con proveedores, incluidas las prácticas de pago
T31. Privacidad

Para seguir trabajando en cumplir nuestro propósito, y en la gestión e integración de las cuestiones materiales tenemos definido el **Plan Estratégico DRIVE24-27** que se fundamenta en **cinco palancas para su implementación**:

Diversificación**R**entabilidad**I**nnovación**V**italidad**E**xpansión

Y en **tres ejes de actuación** con **objetivos asociados**:

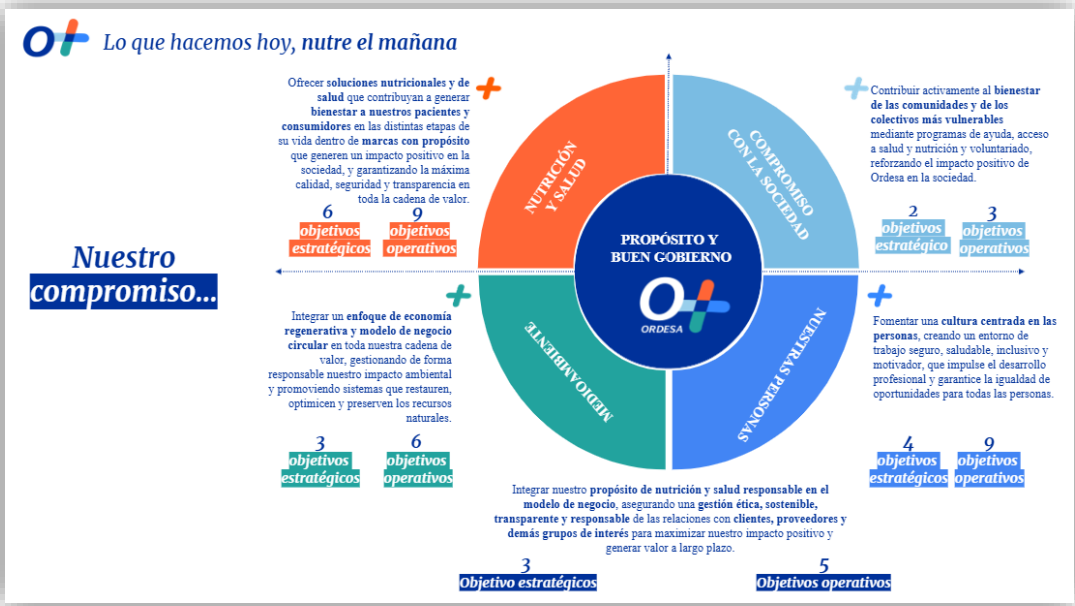
1. CRECIMIENTO ORGÁNICO				2. GESTIÓN OPERATIVA
Fortalecer categorías de producto "core"	Acelerar la innovación	Consolidar el mercado internacional	Impulsar M&A	Optimizar la cadena de valor
3. TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA				
Transformación digital, cultura y sostenibilidad				

A su vez, durante el ejercicio 2025 nos hemos enfocado en **iniciar el camino hacia esa transformación organizativa** donde la **sostenibilidad se integra de manera transversal** en el modelo de negocio. Para ello, tomamos el resultado de la doble materialidad como herramienta estratégica y reflexiva para poder definir nuestra **Estrategia Corporativa de Sostenibilidad**, estableciendo compromisos, objetivos estratégicos y metas, lo que nos marca nuestra visión de futuro.

Somos conscientes de que **lo que hacemos hoy, nutre el mañana**. Por ello, orientamos nuestro negocio para contribuir, de manera medible y basada en evidencia, al bienestar de las personas y al cuidado del entorno en el que operamos.



NUESTRA ESTRATEGIA CORPORATIVA DE SOSTENIBILIDAD



5 ejes estratégicos					
18 objetivos estratégicos	NUTRICIÓN Y SALUD	MEDIOAMBIENTE	PROPÓSITO Y BUEN GOBIERNO	NUESTRAS PERSONAS	COMPROMISO CON LA SOCIEDAD
	+ Garantizar los mejores criterios nutricionales + Reforzar el Sistema Inmune de nuestros pacientes y consumidores + Optimizar la biodisponibilidad de ingredientes para mejorar la eficacia de nuestros productos + Incorporar fuentes de ingredientes más sostenibles + Mantener la excelencia en calidad, trazabilidad y experiencia de pacientes y clientes + Impulsar nuestras marcas con propósito	+ Gestionar y mitigar el cambio climático a lo largo de nuestra cadena de valor + Rediseñar nuestros envases y optimizar la gestión de excedentes para promover una economía más circular + Conocer y controlar como en nuestra cadena de suministro se protegen los recursos naturales	+ Consolidar una cultura empresarial basada en la ética, integridad, transparencia y desarrollo sostenible + Desarrollar e implementar un modelo de aprovisionamiento sostenible + Fortalecer la forma en que colaboramos con terceros	+ Garantizar un entorno laboral seguro y saludable que favorezca al bienestar físico, mental y social + Impulsar la atracción, el desarrollo y la fidelización del talento + Consolidar una cultura equitativa, diversa e inclusiva que motive a la pertenencia + Impulsar una compensación total adecuada y justa para las personas de Ordesa	+ Mejorar la nutrición y la salud de la infancia más vulnerable en cualquier lugar del mundo + Promover una cultura de responsabilidad social mediante la colaboración ciudadana y el voluntariado corporativo

CAPÍTULO 5. NUTRICIÓN Y SALUD

Nuestro compromiso *Ofrecer soluciones nutricionales y de salud que contribuyan a generar bienestar a nuestros pacientes y consumidores en las distintas etapas de **su vida dentro de marcas con propósito que generen un impacto positivo en la sociedad**, y garantizando la máxima calidad, seguridad y transparencia en toda la cadena de valor.*

Temas materiales

T07. Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios

T11. Entradas de recursos

T25. Incidencias relacionadas con la información para los consumidores y/o usuarios finales (privacidad, **acceso a la información**, libertad de expresión)

T26. Seguridad personal de los consumidores y/o usuarios finales (salud y seguridad, protección de los niños, seguridad de la persona)

T27. Inclusión social de consumidores y/o usuarios finales (acceso a productos y servicios, prácticas de marketing responsable, no discriminación)

T29. Bienestar animal

5.1 I+D+i de productos

Desde Ordesa tenemos el propósito de aportar productos innovadores que contribuyan a la nutrición y la salud de la población. Nos importa el futuro de las personas y, por ello, queremos acompañarlas en todas las etapas de la vida. Nuestro modelo de negocio se basa en ofrecer soluciones diferenciales y de máxima calidad, trabajando de forma coordinada con nuestros grupos de interés, con quienes compartimos un firme compromiso hacia el bienestar, la ciencia y el desarrollo sostenible.

Con el fin de garantizar esta innovación, contamos con **políticas y procesos internos robustos en Calidad e I+D+i**, que aseguran que cada desarrollo se fundamenta en la evidencia científica y cumple los más altos estándares.

Sistema de Gestión de la Calidad alineado con normativas y estándares internacionales, abarcando materias primas, procesos productivos, controles de calidad y liberación final de producto.	Procedimientos de diseño y desarrollo basados en metodologías estructuradas de gestión de proyectos, que integran evaluaciones científicas, regulatorias, de seguridad alimentaria y de viabilidad técnica del producto.	Comités multidisciplinares I+D, Marketing, Regulatorio, Calidad, Operaciones para la priorización, seguimiento y validación de proyectos en todas sus etapas.
Vigilancia científica y tecnológica para identificar nuevas evidencias, ingredientes funcionales, tecnologías de formulación y tendencias que aporten valor real al consumidor.	Colaboración con centros de investigación, universidades y <i>partners</i> tecnológicos reforzando la base científica de nuestras soluciones y acelerando la innovación.	Sistemas de evaluación post-lanzamiento para asegurar el seguimiento continuo del rendimiento de cada producto y la actualización de formulaciones cuando sea necesario.

En coherencia con nuestra estrategia científica y de negocio, actualmente concentramos nuestros esfuerzos de investigación en **cuatro áreas prioritarias**, consideradas clave para el impacto nutricional y la salud de nuestros consumidores:

NUTRICIÓN INFANTIL: Enfocada en el desarrollo de soluciones que apoyen el crecimiento y bienestar de los más pequeños, con énfasis en:

- **Inmunidad:** formulaciones que contribuyan al correcto funcionamiento del sistema inmunitario.
- **Digestibilidad:** ingredientes y tecnologías que faciliten una digestión óptima y una mayor tolerancia.

NUTRICIÓN DE ADULTOS: Enfocada en promover un envejecimiento activo y saludable, centramos la investigación en:

- **Fuerza, proteína y prevención de la sarcopenia.**
- **Energía y metabolismo:** apoyo del rendimiento físico y cognitivo.
- **Protección de funciones vitales:** antioxidantes y estrategias que contribuyan al mantenimiento de las funciones vitales.

SALUD OSTEOARTICULAR: Enfocada en el desarrollo de soluciones para el mantenimiento de huesos, articulaciones y musculatura, especialmente en etapas de mayor vulnerabilidad funcional, apoyando y mejorando la:

- Movilidad.
- Calidad de vida.

SALUD DE LA MUJER: Enfocada en el desarrollo de productos que respondan a las necesidades específicas de las mujeres, promoviendo su bienestar integral en cada etapa de la vida:

- Salud íntima y salud reproductiva.
- Bienestar.
- Periodos de cambios hormonales.

Durante el ejercicio 2025 hemos trabajado en:

9 ESTUDIOS CLÍNICOS

Salud femenina (1)
Salud osteoarticular (1)
Nutrición infantil (4)
Nutrición Adultos (3)

8 PROYECTOS PRECLÍNICA

Salud femenina (1)
Salud osteoarticular (1)
Nutrición infantil (6) (proteínas, vegetales, ingredientes bioactivos)

Productos para mejorar la calidad de vida, una apuesta por la diversificación

En los últimos años, se ha definido una estrategia de negocio centrada en la diversificación de nuestros productos, con el objetivo de ir incorporando una **amplia gama de soluciones que cubran las diferentes etapas de la vida**, desde la edad pediátrica hasta el adulto mayor.

Esto se vio reforzado, en 2025, con el diseño y aprobación de la Estrategia de Sostenibilidad que permitió definir objetivos estratégicos y trazar la hoja de ruta para seguir avanzando en la **ampliación de criterios nutricionales**, en la **biodisponibilidad de ingredientes** para mejorar la eficacia de nuestros productos, en la incorporación progresiva de materias primas seleccionadas según criterios ambientales y sociales definidos y en el **refuerzo del sistema inmune** de las personas.

- **Mejores criterios nutricionales**

“Garantizar los mejores criterios nutricionales”

Durante 2025 hemos definido una hoja de ruta orientada a mejorar los criterios nutricionales mediante cambios en los perfiles nutricionales de nuestros productos para los siguientes cinco años.

Al cierre del ejercicio hemos conseguido los siguientes avances y mejoras en nuestros productos:

Vitafofos Adultos: reducción de **menos de 2,5 g azúcar añadido/100kcal en todos los productos** de la gama.

Fórmulas especiales hidrolizadas de Blemil (España y Arabia Saudí): eliminación de la lecitina de soja y DHA de pescado de fórmulas especiales hidrolizadas de Blemil (100%), con el objetivo de eliminar aquellos alérgenos no inherentes del producto y hacerlos más accesibles a toda la población.

Productos internacionales de Fontactiv: se ha mejorado el porcentaje de productos con >6g de fibra en productos internacionales de Fontactiv (9%).

Para los próximos años, el área de nutrición tiene el objetivo de:

- Incorporar ingredientes que **mejoren el perfil nutricional de las fórmulas estándar Blemil** en España y Arabia Saudí.
- Garantizar que el **100% de los productos Blemil contengan menos de 2,5 g de azúcar añadido/100 kcal** y que al menos el **75% de los productos Blevit alcancen 0 g de azúcar añadido/100 kcal**.
- Avanzar en la **eliminación o sustitución de ingredientes potencialmente alergénicos no inherentes en el producto**, como pescado o soja en polvo en la gama OTC de Fontactiv.
- Buscar y evaluar **ingredientes bioactivos** orientados al desarrollo cognitivo tanto en fórmulas infantiles en España como en soluciones dirigidas a la población adulta. Como también alternativas de edulcorantes más saludables, con el propósito de consolidar un portafolio nutricionalmente más avanzado, responsable y diferencial.
- Garantizar que los productos que, por su naturaleza, puedan ser **formulados como veganos**, cumplan efectivamente con esta condición. Este compromiso se fundamenta en la voluntad de ofrecer soluciones de salud más **inclusivas, responsables y alineadas con las preferencias de consumidores que buscan opciones libres de ingredientes de origen animal**.

Este último objetivo también se extiende a las categorías de Salud donde nos comprometemos **para que al menos el 95% de los productos de las marcas de Salud que puedan ser veganos lo sean para el año 2030**, asegurando que tanto los **activos** como los **excipientes** utilizados procedan de fuentes vegetales **siempre que exista una alternativa viable desde el punto de vista científico, regulatorio y de eficacia**.

Este enfoque implica la revisión progresiva de las formulaciones actuales, la identificación de sustitutos vegetales con evidencia sólida y la colaboración con proveedores para impulsar cadenas de suministro más sostenibles. Con ello, buscamos evaluar, junto con nuestros proveedores, la disponibilidad de certificaciones de bienestar animal reconocidas en el mercado

y su posible integración en nuestras compras de materias primas, contribuyendo así a una nutrición responsable que ponga en el centro la salud de las personas y del planeta.

EVOLUCIÓN DE LOS CRITERIOS NUTRICIONALES POR VOLUMEN DE PRODUCTO			
PRODUCTO	2024	2025	VARIACIÓN (%)
Blevit: 0 g azúcar añadido / 100 kcal	68%	71%	5%
Blemil 3 <2,5g azúcar añadido / 100 kcal	99%	99%	1%
% de cumplimiento de productos Font Activ con el <i>target</i> nutricional de azúcares añadidos	67%	65%	-4%*
Blevit: > 6g de fibra / 100 g	54%	62%	14%
% de cumplimiento de productos Font Activ con el <i>target</i> nutricional de sodio	77%	91%	18%
Blenuten / Vitafofos Jr <2,5g azúcar añadido / 100 kcal	11%	21%	94%

*La variación se debe a la discontinuación de un producto de la gama Fontactiv que cumplía el *target* nutricional.

- **Refuerzo del sistema inmune**

“Reforzar el sistema inmune de nuestros consumidores”

Con un enfoque específico en la población infantil y adulta, desde el área de Nutrición de Ordesa hemos trabajado en la identificación y evaluación de **nuevos ingredientes funcionales con potencial inmunomodulador**, así como en el estudio de la incorporación de probióticos y postbióticos en matrices alimentarias estratégicas y su aplicación en distintas gamas del portafolio a ir integrando progresivamente en los próximos años.

Ámbito infantil	Segmento adulto	Área de Salud
Enriquecimiento de fórmulas estándar mediante la incorporación de ingredientes con potencial inmunológico , para potenciar la respuesta inmunitaria en las fórmulas estándar en España y Arabia Saudí.	Análisis del uso de postbióticos y probióticos para contribuir a la mejora del sistema inmune, y la incorporación de ingredientes con el objetivo de optimizar la funcionalidad, la diferenciación y el impacto positivo de nuestras soluciones nutricionales respaldadas por la evidencia científica.	Especialmente focalizados en la salud de la mujer y en la complementación pediátrica , se trabajará en la identificación de nuevos ingredientes bioactivos con potencial preventivo, así como la investigación y evaluación de cepas probióticas con evidencia clínica, con el objetivo de optimizar la calidad, la biodisponibilidad y el impacto positivo de nuestras formulaciones a lo largo de las distintas etapas de la vida.

- **Biodisponibilidad de ingredientes**

“Optimizar la biodisponibilidad de ingredientes para mejorar la eficiencia de nuestros productos”

En 2025 hemos incorporado un nuevo eje estratégico centrado en la **optimización de la biodisponibilidad de ingredientes**, con el objetivo de mejorar la eficacia y la tolerancia de nuestros productos, especialmente en aquellos dirigidos a colectivos más sensibles. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con el **desarrollo de soluciones de salud más seguras, eficientes y accesibles**, contribuyendo a un impacto positivo en el bienestar de las personas.

Esta línea estratégica de prospección para los próximos cinco años orientada a la mejora de la biodisponibilidad de ingredientes en el área de Nutrición ha contemplado la **evaluación** de los contenidos óptimos de **vitaminas y minerales en el 100% del portafolio de productos Blemil y Blevit**, así como en la totalidad de la gama Fontactiv, garantizando su adecuación a las necesidades específicas de cada etapa de la vida y perfil poblacional. Paralelamente, se ha impulsado la búsqueda y análisis de alternativas más biodisponibles de vitaminas y minerales, incorporando al menos una opción con mayor biodisponibilidad en los micronutrientes evaluados, **con el propósito de maximizar la absorción, mejorar la eficiencia nutricional y reforzar el valor diferencial de nuestras soluciones basadas en la evidencia científica**.

También hemos culminado la ejecución de un **Plan de Prevención de Adulteración de Botánicos** para asegurarnos de que **los extractos vegetales** que usamos —sobre todo los que tienen más riesgo de ser adulterados— **sean auténticos y de alta calidad**. Con esto, reforzamos nuestro compromiso de **máxima garantía de autenticidad, trazabilidad y pureza de las materias primas que utilizamos**, pudiendo seguir su origen y confirmar que estén libres de alteraciones. Esto es especialmente importante porque, a nivel mundial, este tipo de ingredientes puede presentar problemas de fraude o falta de autenticidad.

Además, queremos seguir mejorando en este aspecto, y para ello, durante los próximos cinco años seguiremos aplicando este plan a los nuevos productos que desarrollemos e iremos actualizando los métodos de control, los criterios de evaluación y la colaboración con nuestros proveedores. De esta forma, nos aseguramos de elegir siempre ingredientes seguros, auténticos y de la mejor calidad. Concluimos el ejercicio 2025 con este Plan aplicado al 100% de los extractos vegetales identificados como de mayor riesgo.

Por otro lado, durante este periodo, en el portafolio de las marcas de Salud hemos avanzado en la mejora de la biodisponibilidad de un activo clave, el **Magnesio**, presente en la gama **Colnatur Complex**, la gama más significativa de Colnatur. Esta reformulación, diseñada para favorecer una mejor absorción y una mayor tolerabilidad, llegará al mercado entre **2025 y 2026**, proporcionando productos más eficaces y adaptados a las necesidades reales de los consumidores.

Mirando hacia los próximos años, seguiremos impulsando iniciativas centradas en mejorar la biodisponibilidad en todo el portafolio, con especial atención a los productos destinados a **personas con mayores requerimientos de tolerancia y sensibilidad y en nutrientes claves en estas etapas como hierro, calcio o vitamina D**. Este trabajo forma parte de nuestra estrategia para promover una innovación responsable, basada en evidencia científica y orientada a generar **beneficios tangibles para la salud**.

AUMENTO DE LA BIODISPONIBILIDAD DE NUTRIENTES CLAVE		
	2024	2025
Nº de producto con evidencia (propia o bibliográfica) de mejora de biodisponibilidad de nutrientes respecto a la formulación previa	-	3 (*)
Porcentaje en volumen de reformulaciones en los que se ha documentado evaluación de biodisponibilidad	-	31%

(*) En 2025, se lanzan tres productos: Colnatur Neutro, chocolate y F. Bosque Upgrade en los cuales se trabajó para cambiar el ingrediente magnesio, a uno más biodisponible, de citrato a bisglicinato.

- **Fuentes de ingredientes más sostenibles**

“Incorporar fuentes de ingredientes más sostenibles”

Durante 2025 también hemos ampliado nuestro enfoque hacia **evaluación más sistemática de las materias primas que utilizamos en nuestras formulaciones**, evolucionando desde un trabajo centrado principalmente en **proteínas y fuentes de colágeno** hacia una visión más amplia que abarca **todos los ingredientes** utilizados en nuestras formulaciones.

Para avanzar en este proceso, hemos establecido como objetivo mapear y evaluar las certificaciones, la trazabilidad y el origen de los ingredientes suministrados por nuestros cinco principales proveedores, así como identificar alternativas que presenten mejores desempeños ambientales o sociales según criterios definidos. Este trabajo pone un foco especial en las proteínas lácteas, dada su relevancia en nuestro portafolio y el reto asociado a su impacto ambiental y a la disponibilidad de información verificable sobre bienestar animal en las explotaciones de origen.

La relación entre sostenibilidad y bienestar animal es especialmente relevante en este ámbito: prácticas ganaderas que garantizan un trato adecuado a los animales suelen estar asociadas a modelos productivos que mejoran la gestión del suelo, del agua y de las emisiones. Por ello, estamos analizando la disponibilidad de estándares reconocidos de bienestar animal y su posible integración en nuestros procesos de homologación de proveedores.

Este trabajo constituye la base para definir un **marco interno de selección de ingredientes sostenibles**, que nos permitirá avanzar hacia un portafolio más respetuoso con el medioambiente, reforzando nuestra estrategia global de sostenibilidad y asegurando que nuestras decisiones de aprovisionamiento contribuyan de manera positiva al entorno.

PRODUCTOS DESTACADOS

En Ordesa estamos comprometidos con la nutrición saludable y tras años de investigación y esfuerzo, este 2025, hemos conseguido varios logros:

Donna+ Hidrafem Nueva solución destinada a mejorar la hidratación íntima y el confort en etapas de sequedad. Su fórmula ha sido desarrollada con ingredientes de alta tolerabilidad y basada en evidencia científica. Este lanzamiento refuerza nuestro compromiso con la salud femenina y amplía nuestra oferta de productos orientados al bienestar integral de la mujer.	Colnatur Complex Renovación con una fórmula avanzada que incorpora ingredientes como el grosellero negro y otros activos seleccionados para apoyar el bienestar músculo-articular. La gama mejora la biodisponibilidad del magnesio y la eficacia global del producto, manteniendo altos estándares de calidad y tolerabilidad. Este relanzamiento refuerza nuestro compromiso con soluciones más efectivas y basadas en evidencia científica para el cuidado articular y muscular.	Blevit 8 Cereales Original Renovación con una fórmula optimizada que mantiene el equilibrio nutricional característico de la gama. Esta nueva versión prescinde del aporte extra de fibra, ofreciendo una opción adaptada específicamente a los bebés que no requieren un enriquecimiento adicional en este nutriente.
Blemil Confort Evolution 1 y 2 Renovación con una fórmula evolucionada, alineada con los avances introducidos en Blemil Evolution, incorporando mejoras nutricionales y de tolerancia digestiva. La gama ahora se divide en dos etapas diferenciadas, lo que permite adaptar la fórmula de manera más precisa a las necesidades específicas del lactante en cada fase de desarrollo. Esta actualización refuerza el compromiso con soluciones digestivas más eficaces, seguras y ajustadas a cada etapa de crecimiento.	Font Activ Condensed Dieta completa hiperproteica, hipercalórica con fibra, específicamente diseñada para pacientes con disfagia orofaríngea o con necesidades proteico-calóricas aumentadas. Para deglutir con seguridad y nutrir sin esfuerzo. Este lanzamiento amplía la oferta especializada de soporte nutricional, reforzando nuestro compromiso con productos eficaces, seguros y adaptados a situaciones de mayor fragilidad.	Font Activ Proaction Relanzamiento de la gama con una fórmula reformulada que refuerza tres pilares clave: Fuerza, con proteínas de alta calidad (100% suero enriquecido en BLG), vitamina D y calcio; Energía, gracias a vitaminas del grupo B e hierro para ayudar a reducir el cansancio; y Protección, con vitaminas C, D y zinc para apoyar el sistema inmunitario. Una solución más completa para favorecer una ingesta adecuada de nutrientes y prevenir la desnutrición en situaciones de mayor demanda nutricional.

Vitafofos Adultos (Ecuador) Nueva fórmula con proteínas séricas de alta calidad enriquecidas en β -lactoglobulina (BLG), vitaminas y minerales para energía, masa muscular, salud ósea e inmunidad, junto con prebióticos y probióticos para equilibrio de la microbiota.	Blemil Protech 1,2 3 Lanzamiento en Perú	Blemil Extra (1,2,3), Blemil FH1 y 2, Blemil Arroz 1 y 2 (Arabia Saudí) Se cambia el DHA de pescado por DHA de alga y se han mejorado añadiendo 2FL (HMO).
---	--	--

5.2 Calidad y experiencia de pacientes y clientes

En Ordesa aplicamos un **sistema de gestión de calidad certificado, riguroso y preventivo**, basado en las mejores prácticas internacionales, y lo actualizamos de forma constante siguiendo la legislación vigente y las recomendaciones de los expertos europeos.

SISTEMA DE CALIDAD CERTIFICADO		
ISO 9001 Gestión de la Calidad	ISO 22000 / FSSC 22000 Seguridad Alimentaria	SAE Exportación a mercados con requisitos sanitarios específicos.

También aseguramos el cumplimiento y certificación en esquemas internacionales (GFSI, HALAL, BIO, etc.) en función de los requisitos de productos específicos o el mercado de destino.

- **Sistema de gestión de calidad**

La calidad comienza con las personas. Nuestro **Plan de Cultura de Calidad y Seguridad Alimentaria** refuerza una mentalidad de excelencia en todos los niveles de la organización. Formamos anualmente a todo el equipo —incluida la red comercial— para asegurar que la calidad se vive como parte del día a día, más allá de los controles.

Cada uno de nuestros productos se formula desde la base con un **enfoque preventivo**:

- Selección científica de ingredientes y fuentes nutricionales.
- Diseño de recetas según las últimas evidencias científicas y recomendaciones internacionales.
- Evaluación del riesgo de ingredientes críticos o botánicos (en complementos alimenticios), incluyendo autenticidad, trazabilidad y control de principios activos.

- Antes del lanzamiento, todos los productos pasan por pruebas rigurosas que verifican su seguridad, eficacia y cumplimiento regulatorio.

Nuestro **sistema de calidad se basa en el modelo APPCC** (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control), reforzado con auditorías internas, control documental y análisis de tendencias.

En Ordesa vamos más allá del cumplimiento. Nos encargamos de monitorizar riesgos emergentes, incluyendo contaminantes legislados y no legislados, mediante un programa de análisis y con nuestra participación en foros científicos. Esto nos permite adoptar medidas preventivas en recetas, ingredientes o procesos para estar al día en el cumplimiento de futuras legislaciones. Este enfoque está integrado desde nuestras fases de innovación y desarrollo, combinando rigor técnico con visión anticipatoria.

ÍNDICE DE CALIDAD DEL PRODUCTO		
	2024	2025
Índice de calidad del producto	Top 3 (100%) con un índice de calidad $\geq 95\%$ Resto (92%) con un índice de calidad $\geq 90\%$	Top 3 (100%) con un índice de calidad $\geq 98\%$ Resto 81% con un índice de calidad $\geq 95\%$
Índice del desempeño de proveedores (Puntos ICP, reclamaciones, auditorías)	68% satisfactorio o excelente	71% satisfactorio o excelente

➤ Nuestros envases

Otro aspecto clave es la selección de nuestros envases, donde aplicamos **criterios rigurosos de seguridad alimentaria, idoneidad tecnológica y cumplimiento normativo**, especialmente en productos destinados a población vulnerable. Todos los materiales utilizados cumplen con la legislación específica de materiales en contacto con alimentos y están validados para proteger la estabilidad, calidad nutricional y sensorial del producto durante toda su vida útil.

➤ Nuestras etiquetas

En Ordesa hemos desarrollado el **diseño del etiquetado de nuestros productos conforme a los requisitos regulatorios aplicables y a los principios de transparencia y accesibilidad de la información**, con el objetivo de facilitar una comprensión clara y completa por parte de las personas consumidoras. Para ello, se incluye información detallada y verificada vinculada a la composición de los productos, incorporando la identificación de ingredientes, alérgenos y valores nutricionales, de acuerdo con la normativa vigente. Asimismo, se proporciona información específica adaptada al grupo poblacional al que va dirigido cada producto, especialmente en aquellas categorías destinadas a poblaciones vulnerables, como la infancia.

Este proceso se ve reforzado con un **doble nivel de revisión, el interno y el oficial**, mediante el cual notificamos las etiquetas a las autoridades competentes, que realizan una validación final del contenido. Esto nos ayuda a que no tengamos prácticamente ningún incumplimiento legal en materia de etiquetado.

El **100% del portafolio nacional de Blemil y FontActiv** se **verifica de forma trianual**, incorporando análisis nutricionales completos para asegurar la **precisión del etiquetado y la protección de los colectivos más vulnerables**.

El **100% de la información obligatoria** de las etiquetas fue **correctamente incluida** en 2025.

A su vez, el etiquetado incorpora **instrucciones precisas relativas a la preparación, conservación y uso seguro de los productos, con el fin de minimizar riesgos asociados a una manipulación inadecuada**. En aquellos productos que, por su naturaleza, requieren condiciones específicas de higiene y preparación —como las fórmulas infantiles—, se refuerzan las advertencias y recomendaciones, en línea con las directrices sanitarias aplicables.

En relación con la información sobre vida útil, todos los productos incorporan una **Fecha de Consumo Preferente (FCP)**, que indica el periodo durante el cual se garantizan las características sensoriales y nutricionales del producto bajo condiciones adecuadas de conservación. Se comunica de forma explícita que, una vez superada dicha fecha, el producto puede experimentar variaciones en atributos como textura, sabor, aroma o contenido nutricional, sin que ello implique necesariamente un riesgo para la salud, siempre que se haya mantenido en condiciones adecuadas y conserve sus características organolépticas aptas para el consumo.

En 2025 en Ordesa **no se ha recibido ningún reclamo o incumplimiento regulatorio relacionados con afirmaciones o información divulgada** con relación a nuestros productos.

➤ **Trazabilidad de nuestros productos**

El sistema preventivo es la base para garantizar que nuestros productos sean seguros y de calidad. Por ello, cada producto Ordesa cuenta con un código de lote único, que nos permite **trazar su historia completa: desde su origen, los ingredientes utilizados, hasta los registros de fabricación, controles realizados y condiciones de almacenamiento**. Este sistema de trazabilidad garantiza una capacidad de respuesta inmediata ante cualquier posible incidencia.

Para garantizar la excelencia en calidad y seguridad, todos los productos son supervisados y validados por nuestro equipo técnico mediante:

- ✓ **Auditarías y homologaciones** de cada suministrador mediante criterios estrictos (higiene, diseño de procesos, control de contaminantes).
- ✓ **Monitoreo continuo de la calidad** mediante indicadores clave de desempeño, visitas técnicas y auditorías periódicas.

- ✓ **Implementación de protocolos específicos** para productos dirigidos a población sensible (bebés, alérgicos, etc.), con exigencias reforzadas en diseño higiénico, limpieza, validación de procesos y segregación de alérgenos.

Las auditorías a nuestros proveedores se llevan a cabo de acuerdo con un **Plan Anual de Auditorías** establecido por el área de Calidad. En el ejercicio 2025, **8 proveedores de producto acabado fueron auditados**.

AUDITORÍAS DE PROVEEDORES		
Porcentaje de cumplimiento del calendario de auditorías a proveedores de producto	2024	2025
	94%	100%

Esto se ve reforzado con una segunda capa de seguridad que aplicamos en los **productos finales**:

- ✓ **Verificación de resultados analíticos de cada lote recibido:** microbiología, análisis nutricional, controles organolépticos.
- ✓ **Análisis adicionales microbiológicos y nutricionales** según evaluación del tipo producto y la población a la que va dirigido.
- ✓ **Revisión del 100% de etiquetas y marcajes** para asegurar exactitud y cumplimiento regulatorio.

Además, supervisamos el cumplimiento de las **buenas prácticas de transporte y almacenamiento** para asegurar que nuestros productos llegan al consumidor en condiciones óptimas. Este control incluye:

- ✓ **Homologación y monitoreo** de almacenes.
- ✓ **Revisión de las condiciones higiénicas en transporte** desde los centros de producción y en los operadores logísticos.
- ✓ **Temperaturas y condiciones de almacenamiento.**
- ✓ **Rotación de stock** y control de fechas de consumo.

- **Seguridad de los pacientes y clientes**

En Ordesa disponemos de un **modelo de gestión y atención al cliente** para agilizar la recepción y resolución de consultas y reclamaciones de nuestros consumidores y prescriptores.

Favorecemos la comunicación con nuestros consumidores a través de diferentes canales y vías de comunicación on-line y off-line, gestionadas por un *call-center* y por equipos de *Community Management* con formación sobre nuestros productos, su composición y características.

El acceso a nuestro *call-center* se lleva a cabo a través de las webs de nuestras marcas y a través de un teléfono gratuito: 900 180 873 con atención directa de Lunes a Jueves, de 9h a 18h y Viernes de 9h a 14.30h. Además de los canales habituales de atención al consumidor, y de nuestra propia web, también se pueden utilizar nuestras redes sociales como canales de

respuesta a las consultas/notificaciones de nuestros clientes, especialmente **Facebook, Instagram y LinkedIn**.

En el año 2025 hemos atendido **5.949** consultas a través de los cuestionarios web, vía e-mail o telefónicas, lo que representa un leve aumento con el ejercicio anterior. El canal más utilizado ha sido el **e-mail canalizando el 37% de las consultas**.

CONSULTAS ATENDIDAS			
2022	2023	2024	2025
4.979	2.591	5.532	5.949

Las consultas y reclamaciones que requieren de una respuesta especializada son gestionadas por nuestro equipo de Comunicación Científica -profesionales sanitarios con formación especializada en nutrición y salud-. El procedimiento que se emplea en estos casos está integrado en nuestro sistema de calidad, donde se establecen las acciones a llevar a cabo para gestionar la supervisión de la atención al cliente, y el control de calidad y seguridad alimentaria. En el marco de este procedimiento, siempre buscamos realizar el análisis y resolución de la incidencia a la mayor brevedad posible y, cuando es necesario, se establecen e implementan acciones correctivas.

Las **reclamaciones** recibidas en 2025 relacionadas con la calidad de los productos y resueltas como fundamentadas internas han sido **22 y todas fueron resueltas satisfactoriamente**.

CONSULTAS FUNDAMENTADAS INTERNAS			
2022	2023	2024	2025
54	106	27	22

Para garantizar la seguridad de las personas, **el 100% de los productos de Ordesa son evaluados en relación a los impactos en salud y seguridad del consumidor** con el fin de garantizar la calidad, seguridad y de ser necesario incorporar mejoras.

5.3 Empoderamiento del consumidor y fomento de sus hábitos saludables

Nuestro compromiso por mejorar la vida de las personas nos lleva a ser muy rigurosos en la información de nuestros productos y en el fomento de hábitos de vida saludable de la población en las diferentes etapas de la vida.

- **Información veraz y accesible**

Durante 2025, se ha continuado reforzando el **acceso a información clara, completa y verificable** para las personas consumidoras y profesionales de la salud.

Canales digitales corporativos publicación de información detallada y complementaria de todos los productos comercializados	Herramientas de asesoramiento para facilitar la elección de productos según las necesidades del consumidor y espacio de preguntas frecuentes para resolver dudas de forma accesible	Campañas, promociones, publicaciones con contenido específico, valoraciones de consumidores, acceso a muestras de producto para su prueba y valoración
---	---	--

Nuestros **contenidos digitales** continúan **avalados por sellos de calidad reconocidos**, como Confianza Online y Web Médica Acreditada del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, que garantizan la fiabilidad de la información publicada.

- **Promoción de hábitos de vida saludable**

Desde Ordesa seguimos reforzando la **comunicación y promoción de hábitos saludables** en las distintas etapas de la vida. Como resultado, en 2025 hemos:

- Publicado **decenas de artículos en plataformas digitales** dirigidas a familias.
 - ✓ Creado **nuevos espacios digitales** con recursos prácticos sobre alimentación infantil.
 - ✓ Elaborado **guías específicas sobre embarazo, lactancia y nutrición** en los primeros años de vida.
 - ✓ Divulgado en **redes sociales contenidos** (infografías, e-books, imágenes, videos, cápsulas de contenido didáctico) sobre alimentación, ejercicio físico y bienestar.
 - ✓ Impulsado **iniciativas orientadas a detectar el envejecimiento activo** (nutrición, fragilidad, disfagia, etc.).
 - ✓ Patrocinado y colaborado en **eventos deportivos** para promover la actividad física.

- **Formación continua a profesionales de la salud**

En Ordesa mantenemos nuestro **compromiso con la formación continua**, priorizando de forma activa la colaboración con sociedades médicas y científicas para el desarrollo de programas formativos acreditados.

Cursos y contenidos especializados Formación online, guías prácticas y materiales de apoyo en nutrición clínica, disfagia, fragilidad, salud pediátrica,	Recursos formativos en nuevos formatos Podcast y encuentros científicos para actualizar conocimiento (uso de pantalla en la infancia, salud respiratoria pediátrica, etc.)	Congresos nacionales e internacionales Participación y presentación de comunicaciones científicas y resultados de estudios (nutrición, envejecimiento, disfagia)
--	--	--

En 2025 se puso en marcha un amplio programa nacional de formación pediátrica que combinó iniciativas formativas y encuentros científicos, incluyendo planes específicos para residentes y pediatras de atención primaria, como las **Inmunoprotech Talks** y las charlas sobre APLV, con 17 sesiones en distintas ciudades y más de 900 asistentes, así como la los **Imunopediatrics**, centrado en las enfermedades respiratorias pediátricas, celebrado en cinco ciudades españolas, que permitió actualizar conocimientos, debatir casos reales y conocer nuevas estrategias de prevención y tratamiento.

Además, seguimos trabajando para ser más transparentes con los profesionales de la salud, ampliando el acceso a evidencia científica mediante plataformas especializadas como [Ordesa Academy of Pediatrics](#), [Juntos por un envejecimiento activo](#) | [Academy of Healthy Aging](#) y [Bienestar de la mujer](#) | [Academin women of health](#). Estos entornos buscan integrar estudios clínicos, materiales formativos y recursos actualizados para la práctica asistencial.

- **Colaboración, patrocinio y apoyo a la investigación**

En Ordesa mantenemos cada año el **impulso hacia la investigación científica y la colaboración con instituciones académicas y entidades del ámbito sanitario**. En esta línea, destaca la continuidad de la Cátedra Interuniversitaria Ordesa de Nutrición Infantil, que en 2025 ha promovido nuevos estudios sobre hábitos de vida y bienestar infantil, así como iniciativas de reconocimiento al talento investigador.

A su vez, seguimos **apoyando proyectos de investigación y becas en colaboración con sociedades científicas**, orientados a mejorar el conocimiento en nutrición clínica y salud infantil. Como también, participando en **estudios clínicos y epidemiológicos publicados en revistas científicas**, centrados en áreas como la práctica pediátrica, la alergia alimentaria o el impacto de la digitalización en la salud infantil.

Estas actuaciones se complementan con **alianzas con entidades sanitarias y sociales**, orientadas a la generación y difusión de conocimiento, así como a la promoción de hábitos saludables en la población.

5.4 Marcas con propósito

En Ordesa estamos impulsando el desarrollo de un nuevo proyecto novedoso y estratégico denominado **“Marcas con Propósito”**, que comenzó a definirse en 2025 y se trabajará de forma efectiva durante 2026 en adelante, cuyo objetivo es fortalecer el papel de **nuestras marcas como agentes de cambio en determinadas causas sociales y ambientales**.

Nuestras marcas mantienen una relación directa con ámbitos esenciales para el bienestar de las personas, como la salud, la alimentación o la calidad de vida, especialmente en colectivos sensibles como la infancia o las personas mayores. A partir de esta realidad, este proyecto busca **identificar y promover causas sociales y ambientales relevantes con las que cada marca pueda comprometerse de forma auténtica y coherente con su propósito**, desarrollando iniciativas que generen un impacto positivo real y tangible.

Este enfoque parte de un proceso de análisis para identificar aquellos ámbitos sociales donde nuestra contribución pueda aportar valor real, evitando áreas saturadas y priorizando aquellas necesidades donde nuestras capacidades, conocimiento y posicionamiento puedan sumar de forma significativa. A partir de esta reflexión estratégica, **buscamos que cada marca explore y desarrolle iniciativas alineadas con su identidad y con las expectativas de la sociedad**, impulsando acciones de acompañamiento, sensibilización o colaboración y alianza con otras entidades.

Además de su contribución social, el proyecto “Marcas con Propósito” pretende **reforzar la coherencia entre nuestras acciones y los valores que defendemos como organización**, generando vínculos más sólidos y emocionales con nuestros consumidores.

De esta forma, reafirmamos el compromiso con un modelo de negocio de impacto, en el que la sostenibilidad y el impacto social forman parte integral del ADN de nuestra organización, guiando la manera de entender el crecimiento y la relación con la sociedad.

5.5 Visión de futuro

Durante el ejercicio 2025, Ordesa ha trabajado en dotar de concreción a su **estrategia de sostenibilidad** para definir la **visión de futuro a un horizonte temporal corto, medio y largo**. Esta reflexión estratégica se ha basado en el resultado de la doble materialidad, análisis que nos ha permitido **conocer en profundidad cuáles son las cuestiones de sostenibilidad y de negocio donde mayor impacto generamos** y como esto también afecta al desempeño y rentabilidad de la organización.

Ordesa con visión de futuro: objetivos estratégicos, operativos y metas

Objetivos estratégicos	Visión global de los objetivos operativos	Metas 2030
GARANTIZAR LOS MEJORES CRITERIOS NUTRICIONALES	Reducir el uso de azúcar añadido en nuestros productos	→ Eliminar el 90% de azúcar añadido
	Eliminar progresivamente los alérgenos no inherentes de nuestros productos	→ Eliminar el 80% de los alérgenos no inherentes de nuestros productos
	Priorizar sistemáticamente la selección de ingredientes aptos veganos frente a alternativas no aptas	→ Transicionar 95% de los productos que por su naturaleza puedan ser veganos
REFORZAR EL SISTEMA INMUNE DE NUESTROS PACIENTES Y CONSUMIDORES	Enriquecimiento de nuestros productos de nutrición con ingredientes que optimicen el sistema inmune	→ Al menos 10 referencias clave reformuladas con mejora demostrada en sistema inmune
OPTIMIZAR LA BIODISPONIBILIDAD DE NUESTROS INGREDIENTES PARA MEJORAR LA EFICACIA DE NUESTROS PRODUCTOS	Incorporar la biodisponibilidad como criterio formal en el desarrollo y mejora de nuevas fórmulas priorizando sinergias de nutrientes	→ Al menos 20 referencias clave reformuladas con mejora demostrada
	Reformulación de la gama Complex en un 83%	
INCORPORAR FUENTES DE INGREDIENTES MÁS SOSTENIBLES	Definir la política interna de bienestar animal y diagnóstico del estado actual	→ ≥ 80% proteínas con certificado bienestar animal
	Analizar la viabilidad de incluir alternativas a proteínas actuales	→ Tener al menos 1 proyecto formal de I+D en curso del uso de proteína alternativa para 2030
	Mapear las certificaciones y orígenes de los ingredientes sostenibles	→ 40% del volumen de ingredientes sostenibles
MANTENER LA EXCELENCIA EN CALIDAD Y EXPERIENCIA DE PACIENTES Y CLIENTES	Poner en valor las metas y la hoja de ruta de nuestro excelente sistema de calidad	→ Índice de Calidad de Producto ≥ 98% → Índice desempeño proveedores ≥ 70% → Índice de Reclamaciones ≤ 0,5
IMPULSAR NUESTRAS MARCAS CON PROPÓSITO	Jornadas de sensibilización y formación relacionadas con ejemplos reales	→ Generar 3 alianzas concretas con entidades relacionadas con propósito de marca
	Definir el enfoque a trabajar para las marcas estratégicas de Ordesa	

CAPÍTULO 6. PROPÓSITO Y BUEN GOBIERNO

Nuestro compromiso *Integrar nuestro propósito de nutrición y salud responsable en el modelo de negocio, asegurando una gestión ética, sostenible, transparente y responsable de las relaciones con clientes, proveedores y demás grupos de interés para maximizar nuestro impacto positivo y generar valor a largo plazo.*

Temas materiales

T18. Otros derechos humanos relacionados con el trabajo (trabajo infantil, trabajo forzoso, privacidad y vivienda adecuada)

T25. Incidencias relacionadas con la información para los consumidores y/o usuarios finales (privacidad, **acceso a la información**, libertad de expresión)

T27. Inclusión social de consumidores y/o usuarios finales (acceso a productos y servicios, **prácticas de marketing responsable**, no discriminación)

T28. Cultura corporativa (incluida la lucha contra la corrupción y el soborno, la protección de los denunciantes)

T31. Privacidad

6.1 Ética, transparencia, cumplimiento normativo y debida diligencia empresarial

La cultura corporativa de Ordesa se asienta en el **compromiso expreso de sus órganos de gobierno de implementar las mejores prácticas de buen gobierno en las operaciones diarias y en las relaciones con los grupos de interés**. Por ello, las decisiones corporativas se toman en un marco de gobierno corporativo que integra la sostenibilidad como parte fundamental de la visión a largo plazo.

Actuamos de manera ética, responsable y transparente, extendiendo esta manera de trabajar a toda nuestra cadena de valor para así crear un entorno de negocio sostenible y responsable. En esta línea, nos hemos fijado, como organización, el objetivo estratégico de **“consolidar una cultura empresarial basada en la ética, integridad, transparencia y desarrollo sostenible”**.

Ordesa tiene implementado, desde el año 2015, un Modelo de Prevención de Delitos (“MPD”), el cual está en continua revisión y evolución. En éste se incorporan todas las actuaciones y

actividades de la organización, así como los procesos de control antifraude, anticorrupción, delitos Informáticos y Canal de Denuncias.

Marco Corporativo de Políticas

Ordesa cuenta con un marco de políticas interno formalizado y aprobado por el Consejo de Administración para garantizar la gobernanza robusta y alineada con los requisitos e interés, no solo de los accionistas sino también de todos los grupos de interés.

Es responsabilidad del Comité de Dirección detectar necesidades que requieran la elaboración o actualización de políticas. Todas las políticas son comunicadas a las personas que gestionan la organización, puestas a disposición de todas las personas trabajadoras y periódicamente se llevan a cabo formaciones dirigidas a todos los colaboradores, impartidas tanto en formato presencial como online.

A continuación, se detallan todas las **políticas de gestión vigentes en la organización**:

- ✓ Código de Buenas Prácticas de Laboratorios Ordesa, S.L
- ✓ Política Corporativa de *Compliance*
- ✓ Política de Anticorrupción
- ✓ Política de Antitrust e Interacción con la Competencia
- ✓ Política de Atención a Inspecciones
- ✓ Política de Prevención Conflicto de Interés
- ✓ Política de Prevención Contra la Insolvencia Punible y Frustración de la Ejecución
- ✓ Política de Medioambiente
- ✓ Política de Publicidad y Promoción en Ordesa
- ✓ Política de Prevención Delitos contra la Propiedad Industrial e Intelectual
- ✓ Política de Prevención de Delitos Informáticos
- ✓ Política de Prevención de Delitos de Mercado y Consumidores
- ✓ Protocolo y Procedimientos de Gestión de Riesgos Penales
- ✓ Política de Protección de Datos de Carácter Personal

A su vez, se está trabajando en la reorganización de las políticas de Ordesa para homogeneizarlas en los siguientes ámbitos:

- ✓ **Personas:** Política General de RRHH.
- ✓ **Compras directas e indirectas:** Política General de Compras.
- ✓ **Cultura Digital:** Política General de Gobierno IA y Datos, Ciberseguridad.

- **Código de Buenas Prácticas y Canal de Denuncias**

- **Código de Buenas Prácticas**

El Código de Buenas Prácticas (en adelante, “Código Ético”) es la norma fundamental en la que se establecen los **principios generales de comportamiento que se espera en relación a toda persona que represente o se relacione con Ordesa** (accionistas, administradores, equipo directivo, mandos intermedios, resto de personas trabajadoras y otros colaboradores).

Durante el proceso de *onboarding* de una persona al equipo de Ordesa se debe cumplimentar la formación obligatoria sobre el Código Ético y las políticas que desarrollan los principios contenidos en el mismo, así como sobre el Canal de Denuncias.

Por otra parte, en Ordesa hacemos extensivo el compromiso ético a los terceros con los que mantenemos una relación comercial y contractual. En 2025 más del **90% de nuestros socios de negocio, entre proveedores, distribuidores y clientes**, han suscrito la obligación de cumplir con los principios y valores recogidos en nuestro Código Ético y Política de Anticorrupción.

➤ Canal de Denuncias

En Ordesa contamos con un Canal Ético, que fue implementado en el año 2016 y se mantiene vigente. Este Canal está a disposición de nuestras personas trabajadoras y de terceros para que puedan canalizar dudas, consultas, quejas o presentar denuncias relacionadas con las políticas y procedimientos éticos y de cumplimiento de la organización.

El Canal Ético cumple con los requisitos que establece la Directiva (UE) 2019/1937, y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, cuyo fin es **establecer un sistema seguro y garante para que las personas con interés legítimo** (trabajadores, tanto del sector privado como del público, clientes, consumidores, proveedores, etc.), **puedan informar sobre infracciones producidas en el contexto de la actividad empresarial**. Desde el 1 de diciembre de 2023, disponemos de un canal que garantiza el anonimato de los eventuales informantes, cumpliendo así con la normativa aplicable.

Nuestro Canal Ético ha pasado de ser un medio de comunicación interno, a ser aplicable también al personal de empresas contratistas y terceros que tengan negocios, o alguna relación potencial de cualquier índole con Ordesa, siendo por tanto un **medio de control adicional a los controles asignados en el Modelo de Prevención de Delitos**. Se puede acceder a través de la web, de la intranet <https://ordesalab.integrityline.com> y también hay posibilidad de activar el canal a través del correo canal.etico@ordesalab.com, además de vía correo postal o mediante reunión con la delegada de cumplimiento.

A lo largo del 2025, el **100% personas trabajadoras han realizado la formación sobre el Canal Ético**; y a través del Canal Ético se recibieron **2 comunicaciones**, ninguna de ellas relacionada con prácticas de corrupción o soborno.

Incidencias recibidas en el Canal Ético		
2023	2024	2025
0	0	1 incidencia por acoso laboral recibida a través de los canales de denuncia habilitados. Dicha incidencia ha sido desestimada por no tener evidencia suficiente. 1 reclamación de consumidor, trasladada al servicio de atención al cliente y se cerró sin incidencias.

En 2025, no se han recibido ni multas, ni sanciones en lo que se refiere a incidencias por incumplimiento de códigos voluntarios, códigos sectoriales, derechos humanos o legislativos, incluyendo entre otros, los ámbitos económicos, laborales, sociales y ambientales.

- **Sistema de Compliance**

- **Sistema de gestión y control de riesgos**

En Ordesa tenemos implementado un **Sistema de Compliance** que forma parte del modelo de gobierno corporativo y cuyo objetivo es garantizar que la actividad de la organización se desarrolla conforme a la normativa aplicable, los códigos sectoriales, las obligaciones contractuales y los principios éticos de la organización.

Este sistema se articula a través de la **Política Corporativa de Compliance**, que define el marco general de cumplimiento de la organización, los principios de actuación que deben guiar la conducta de nuestras personas y la estructura de gobernanza encargada de supervisar su funcionamiento. Este sistema adopta un **enfoque basado en riesgos**, lo que implica la identificación, evaluación y gestión continua de los riesgos de cumplimiento que pueden afectar a la organización. De esta forma, podemos priorizar las áreas de mayor exposición y establecer controles adecuados para prevenir, detectar y responder ante posibles incumplimientos.

- **Identificación y evaluación de riesgos**

La identificación y evaluación de los riesgos de cumplimiento se realiza a través del **Mapa de Riesgos de Compliance**, que constituye una herramienta clave para analizar las áreas de mayor exposición regulatoria, ética y reputacional de la organización. Este Mapa de Riesgos se revisa de forma periódica y se complementa con el trabajo desarrollado en los **comités de riesgos operativos**, que se celebran con carácter trimestral y permiten realizar un seguimiento continuo de los principales riesgos y de las medidas de mitigación asociadas.

El **Mapa de Riesgos de Compliance** fue actualizado por última vez a **31 de diciembre de 2024**, incorporando una revisión de la metodología de análisis con el objetivo de mejorar la identificación de los riesgos y reforzar la definición de las medidas de control y mitigación correspondientes. Como resultado de este ejercicio, se identificó la necesidad de **revisar y**

actualizar el marco normativo interno de Ordesa, lo que dio lugar a un plan de revisión y sistematización de las políticas corporativas de *compliance*.

Durante el ejercicio **2025 se avanzó significativamente en este proceso**, elaborándose y actualizándose diversas políticas corporativas con el objetivo de:

1. Reforzar la coherencia del Sistema de <i>Compliance</i> .	2. Homogeneizar el marco normativo interno.	3. Mejorar la gestión de los riesgos regulatorios y operativos de la organización.
--	---	--

➤ Estructura del sistema de control

El Sistema de *Compliance* de Ordesa se despliega a través de una estructura documental que permite asegurar una aplicación coherente y sistemática de los principios de cumplimiento en toda la organización. Este sistema se compone de los siguientes niveles:

1. Código de Buenas Prácticas Define los principios éticos fundamentales que deben guiar la actuación de las personas de la organización y sus relaciones con terceros.	2. Política Corporativa de <i>Compliance</i> Establece el marco general del sistema de cumplimiento y define la estructura de gobernanza, los principios de actuación y la organización del sistema.
3. Políticas específicas de <i>Compliance</i> Definen el marco de control en ámbitos concretos de riesgo, entre ellos: corrupción y el soborno; fraude; competencia; conflictos de interés; blanqueo de capitales; violación de datos personales y privacidad; delitos informáticos; medioambiente; mercado y consumidores.	4. Procedimientos operativos y protocolos internos Establecen los controles específicos, responsabilidades y mecanismos operativos necesarios para aplicar las políticas en el día a día.

➤ Gobernanza del Sistema de *Compliance*

La supervisión del sistema de gestión y control de riesgos de cumplimiento se articula a través de **distintos niveles de responsabilidad dentro de la organización**.

NIVEL 1: Consejo de Administración aprueba el marco general del Sistema de <i>Compliance</i> y supervisa periódicamente su funcionamiento y eficacia.
NIVEL 2: Consejero Delegado y la Dirección General impulsan la cultura de cumplimiento y aseguran la implantación efectiva de las políticas y procedimientos en la organización.

NIVEL 3: Área de Servicios Jurídicos y *Compliance* coordina el funcionamiento del sistema, lidera la identificación y gestión de los riesgos de cumplimiento, asesora a las áreas de negocio y realiza el seguimiento del sistema.

NIVEL 4: Áreas funcionales colaboran en la identificación de riesgos en su ámbito de actividad y son responsables de aplicar las políticas y controles correspondientes en las operaciones diarias.

➤ **Detección y gestión de incidencias**

El sistema de control se complementa con el **Canal Ético**, que permite a las personas trabajadoras y a terceros comunicar consultas o posibles incumplimientos de forma confidencial y, cuando así se requiera, anónima. Las comunicaciones recibidas se analizan y gestionan por el **Área de Servicios Jurídicos y *Compliance***, que coordina las investigaciones internas y propone las medidas correctivas necesarias. En el marco de la gestión de incidencias, la organización prohíbe expresamente cualquier forma de represalia contra las personas que comuniquen de buena fe posibles incumplimientos.

➤ **Mejora continua del sistema**

El Sistema de *Compliance* de Ordesa se basa en un enfoque de **mejora continua**, que incluye:

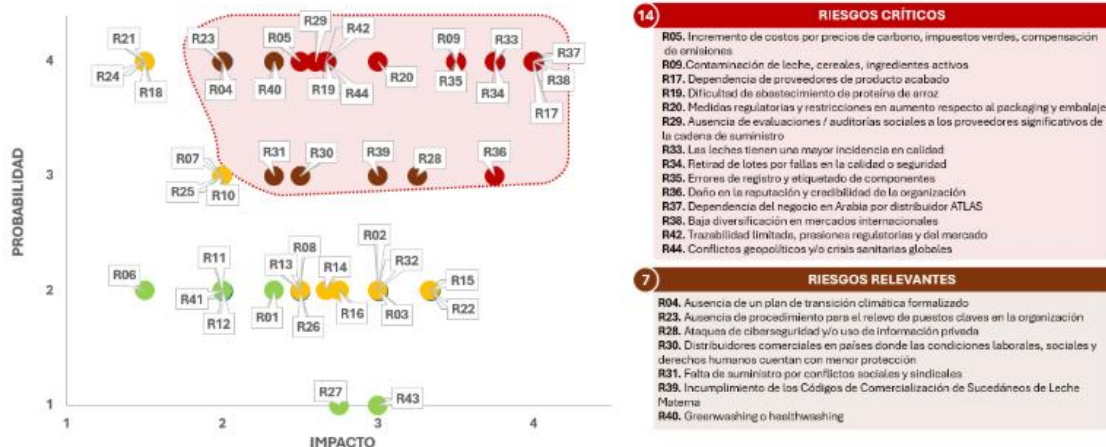
- ✓ Actualización periódica del mapa de riesgos de *compliance*.
- ✓ Seguimiento trimestral de riesgos a través de los comités operativos.
- ✓ Revisión y actualización de políticas corporativas.
- ✓ Desarrollo de nuevas herramientas de gestión del riesgo.
- ✓ Formación y sensibilización de las personas trabajadoras.

Estas acciones permiten reforzar la capacidad de la organización para anticipar riesgos regulatorios, operativos y reputacionales, contribuyendo al fortalecimiento del modelo de gobernanza responsable y a la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

➤ **Identificación de riesgos y oportunidades clave**

Un hito de Ordesa en el ejercicio 2025 fue haber realizado nuestro **primer análisis de doble materialidad**. Este ejercicio no solo nos permite ir hacia la adaptación progresiva de la nueva normativa europea, sino que también ha sido una **herramienta estratégica para seguir evolucionando en la integración de la sostenibilidad de manera transversal**. Como resultado de este análisis identificamos **riesgos y oportunidades financieras e impactos ESG a lo largo de toda nuestra cadena de valor**, permitiendo conocer el impacto real y potencial que nuestra actividad está generando en la sociedad y el entorno; y como esto también afecta al valor de nuestra organización.

A continuación, se presentan los riesgos más significativos:



Los resultados de este análisis han sido integrados en el **Mapa de Riesgos de Compliance y en el sistema de gestión de riesgos corporativos**, permitiendo así reforzar la identificación de riesgos asociados a la conducta empresarial y priorizar las acciones de mitigación. Para conocer el listado completo de los impactos, riesgos y oportunidades materiales ver [Anexo 1](#).

6.2 Lucha contra la corrupción y el soborno

En Ordesa nos guía un compromiso firme con la integridad, la transparencia y la tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción o soborno en el desarrollo de nuestra actividad empresarial. Este compromiso forma parte esencial de la cultura corporativa de la organización, ya que se encuentra integrado en el modelo de gobernanza, sistema de gestión de riesgos y estrategia de sostenibilidad.

Nuestra **Política de Anticorrupción** establece los principios, normas de conducta y mecanismos de control destinados a prevenir, detectar y responder frente a cualquier práctica corrupta o irregular. Esta política se integra en el **Modelo de Prevención de Delitos (MPD)** que se revisa periódicamente para adaptarse a la evolución del marco regulatorio y a los riesgos propios del sector.

Política de Anticorrupción:

- ✓ Prohibición absoluta de ofrecer, prometer, solicitar o aceptar cualquier ventaja indebida.
- ✓ Normas específicas relativas a regalos, hospitalidad e interacciones con terceros.
- ✓ Medidas para prevenir conflictos de interés.
- ✓ Controles sobre pagos, intermediarios y relaciones comerciales.
- ✓ Mecanismos de supervisión y control dentro del sistema de *compliance*.

El principio de **tolerancia cero frente a la corrupción** se aplica a todas las personas que forman parte de la organización —administradores, directivos y personas trabajadoras— así como a terceros con los que la compañía mantiene relaciones comerciales, incluyendo proveedores, distribuidores y clientes. En este sentido, en Ordesa promovemos activamente la adopción de estándares éticos equivalentes a los propios en toda nuestra cadena de valor.

Este enfoque se alinea con el **Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, que establece que **las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión**. Como empresa firmante desde 2025, Ordesa integra este principio en su sistema de gobernanza y en su modelo de gestión responsable.

A su vez, reforzamos nuestro compromiso con la lucha contra la corrupción y soborno, a través del resultado de nuestro ejercicio de doble materialidad donde esta temática ha sido identificada como un elemento clave dentro del ámbito de **cultura corporativa y buen gobierno**, al estar directamente vinculada con la integridad de las operaciones, la confianza de los grupos de interés y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

El buen funcionamiento de nuestro Sistema de Compliance y el compromiso asumido por Ordesa lo muestran nuestros indicadores de desempeño del ejercicio 2025 en relación a esta temática:

0 SANCIONES	100% DE PERSONAS FORMADAS	0 DENUNCIAS
No se registraron sanciones ni procedimientos judiciales relacionados con prácticas de corrupción o soborno en la organización (al igual que en los años anteriores.	Sobre el Canal Ético y los principios éticos corporativos.	En el Canal Ético relacionada con prácticas de corrupción y soborno.

6.3 Respeto por los Derechos Humanos

Nuestro compromiso es gestionar de la manera más diligente y eficiente posible la protección y respeto de los Derechos Humanos tales como la prohibición de trabajo forzoso e infantil, la prevención de la discriminación y el acoso laboral, la salud y la seguridad laboral, la libertad de asociación o la lucha contra la corrupción y el soborno a lo largo de su cadena de valor.

Formalizamos este compromiso mediante la incorporación expresa del respeto a los derechos humanos en sus códigos internos, en particular, en el Código de Buenas Prácticas estableciendo la obligación de garantizar los derechos humanos, así como los derechos laborales en todas las actividades y a lo largo de toda la cadena de valor.

Asimismo, estos principios están respaldados por políticas internas concretas que refuerzan nuestro cumplimiento normativo y ético. Durante el ejercicio 2025, la organización ha

completado el análisis de doble materialidad, que constituye la base para la identificación de riesgos e impactos relevantes en materia de derechos humanos.

El objetivo para el próximo año es avanzar en el **desarrollo del proceso de diligencia debida en derechos humanos, estableciendo procedimientos claros para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos y riesgos potenciales en nuestras operaciones y en las relaciones comerciales más relevantes**. Asimismo, trabajaremos en la elaboración de la Política de Derechos Humanos, que definirá los compromisos, expectativas y mecanismos de actuación aplicables a nuestros equipos y a los proveedores prioritarios. Este trabajo permitirá consolidar un marco de gestión alineado con los Principios Rectores de Naciones Unidas y con las directrices de la OCDE, reforzando la integración progresiva de los derechos humanos en los eslabones de la cadena de valor donde tenemos mayor capacidad de influencia.

Al igual que viene ocurriendo en los últimos ejercicios, durante el 2025 tampoco hemos tenido una incidencia vinculada a la vulneración de Derechos Humanos.

**Para más información sobre políticas y prácticas implementadas que protegen los derechos humanos ver [“Capítulo 8. Nuestras Personas”](#).*

Firmantes del Pacto Mundial de la ONU

En Ordesa somos firmante del Pacto Mundial de la ONU desde el 12 de marzo de 2025. Esta iniciativa empresarial, de carácter voluntario, promueve la responsabilidad corporativa mediante el cumplimiento de sus Diez Principios, que abarcan aspectos clave como la gobernanza, los derechos humanos, las condiciones laborales, la protección ambiental y la lucha contra la corrupción. En este enlace se puede encontrar el perfil de Ordesa como miembro del Pacto Mundial [LABORATORIOS ORDESA SL | UN Global Compact](#).

6.4 Privacidad

La organización mantiene un enfoque responsable en la gestión de la privacidad y protección de datos personales, basado en el cumplimiento de la normativa aplicable y el despliegue de sus políticas corporativas, promoviendo la mejora continua de sus sistemas de control. En esta línea, contamos con **procedimientos internos y formación del personal para garantizar la seguridad, confidencialidad y uso responsable de los datos**. Asimismo, la organización se somete a auditorías periódicas con el objetivo de supervisar el cumplimiento de la normativa, habiéndose realizado la última auditoría en mayo de 2025.

Durante el año 2025, **no hemos registrado incidentes** (filtraciones, robos o pérdidas de datos) significativos como tampoco **reclamaciones de terceros o de autoridades** vinculadas a la privacidad y protección de datos.

6.5 Alianzas

Alineados a nuestro objetivo estratégico de **“fortalecer la forma en que colaboramos con terceros”**, hemos continuado con nuestras alianzas con entidades y organizaciones externas durante el ejercicio 2025. A su vez, de cara al próximo año, en Ordesa trabajaremos en diseñar una Política de Alianzas que establecerá un marco común para gestionar y evaluar estas colaboraciones, asegurando su alineamiento con la estrategia de sostenibilidad y los valores de la organización para así poder **crear una red de colaboraciones que impulse el desarrollo responsable y sostenible**.

Nutrición y Salud ✓ SESAL – Sociedad Española de Seguridad Alimentaria ✓ AEP - Asociación de Pediatría ✓ FEN - Fundación Española de la Nutrición ✓ AFEPADI (Asociación de Fabricantes de Complementos Alimenticios) ✓ ANDI (Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil) ✓ AENE (Asociación Española de Nutrición Enteral y Parenteral) ✓ SEPYP – Sociedad Española de Probióticos y Prebióticos ✓ Sociedades profesionales del ámbito pediátrico, ginecológico, geriátrico y farmacéutico ✓ FIABA - Plataforma Española “Food for Life” ✓ Clúster de Alimentación de AINS (Asociación Empresarial Innovadora de Nutrición y Salud) ✓ AFBIA - Asociación para el fomento de la Biotecnología en la Industria Alimentaria ✓ Centro Tecnológico de AINIA en Valencia ✓ Universidad de Zaragoza, Universidad de Cantabria y Universidad de Granada	Propósito y Buen Gobierno ✓ Global Compact Naciones Unidas ✓ AECOC - Asociación Española de Codificación Comercial ✓ Respon.cat ✓ Autocontrol
Medioambiente ✓ SIGRE – Sistema Integrado de Gestión y Recogida de Envases ✓ ECOEMBES – Ecoembalajes España	Nuestras Personas ✓ Fundació Factor Humà (fomenta la mejora de la Gestión de Personas) ✓ Instituto Future for Work (tendencias en gestión de personas)
Compromiso con la Sociedad ✓ Fundació Ordesa	

6.6 Aprovisionamiento sostenible

En Ordesa seleccionamos, evaluamos y hacemos seguimiento de nuestros proveedores para asegurarnos que todos ellos operen conforme a los más altos estándares de cumplimiento normativo y responsabilidad empresarial. En este proceso se verifica el grado de cumplimiento en ámbitos clave como el fiscal, laboral y de Seguridad Social, la protección de datos, la normativa anticorrupción y los principios de desarrollo sostenible.

Con el objetivo de alinear a los socios comerciales con los principios y valores de Ordesa, se dispone además de un **Código de Buenas Prácticas**, que establece los compromisos éticos, sociales y ambientales que deben guiar la actuación de todas las entidades y profesionales que suministran bienes o prestan servicios a la organización. Este marco contribuye a integrar la sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor y a promover relaciones basadas en la transparencia, la responsabilidad y el respeto por el entorno social y ambiental.

Además, cada uno de nuestros productos cumple con los estándares más alto de seguridad y calidad, los cuales son supervisados y validados por nuestro equipo técnico. Para ello:

- ✓ **Auditamos y homologamos** cada suministrador mediante criterios estrictos (higiene, diseño de procesos, control de contaminantes).
- ✓ **Monitorizamos continuamente** la calidad mediante indicadores clave de desempeño, visitas técnicas y auditorías periódicas.
- ✓ **Contamos con protocolos específicos** para productos dirigidos a población sensible (bebés, alérgicos, etc.), con exigencias reforzadas en diseño higiénico, limpieza, validación de procesos y segregación de alérgenos.

Otro aspecto clave en nuestra cadena de suministro, es la supervisión del cumplimiento de las buenas prácticas de transporte y almacenamiento para asegurar que nuestros productos lleguen al consumidor en condiciones óptimas. Este control incluye:

- ✓ Homologación y monitoreo de almacenes.
- ✓ Condiciones higiénicas en transporte desde los centros de producción y en los operadores logísticos.
- ✓ Temperaturas y condiciones de almacenamiento.
- ✓ Rotación de stock y control de fechas de consumo.

En el ejercicio 2025 el **95%** de nuestros proveedores se adhirieron a nuestro Código de Buenas Prácticas.

- **Impactos, riesgos y oportunidades en la cadena de suministro**

Desde el área de Cadena de Suministro estamos utilizando los resultados del análisis de doble materialidad como **punto de partida para integrar de forma más estructurada la gestión de los impactos ambientales, sociales y de gobernanza asociados a nuestra actividad y a la de nuestros proveedores**. Este ejercicio también nos ha permitido identificar las áreas de la

cadena de suministro donde se concentran los riesgos y oportunidades más relevantes y, con todo ello, hemos podido definir una **hoja de ruta para 2026 y los próximos años**.

Esta hoja de ruta orienta el diseño e implementación de un modelo de aprovisionamiento que incorpore criterios ESG en los procesos de evaluación, seguimiento y relación con proveedores, reforzando los mecanismos de gestión y control en aquellos eslabones donde tenemos mayor capacidad de influencia. El objetivo es **prevenir y mitigar riesgos e impactos negativos y, cuando sea posible, promover mejoras medibles en ámbitos ambientales, sociales o de gobernanza** vinculados a nuestras compras estratégicas.

CADENA DE SUMINISTRO DE ORDESA



** Si bien el aprovisionamiento de materia prima es un eslabón clave de nuestra cadena de suministro, la gestión y el control de estos proveedores la realizan los fabricantes de nuestros productos acabados.*

IMPACTOS NEGATIVOS

- Emisiones GEI indirectas de alcance 3 **(A)**
- Emisiones contaminantes a lo largo de la cadena de valor **(A)**
- Contribución al calentamiento global por las actividades en la cadena de valor **(A)**
- Contaminación accidental de productos **(P)**
- Bioacumulación de sustancias contaminantes **(P)**
- Degradación del capital natural (agua, suelo, biodiversidad) que sustenta las materias primas **(A)**
- Prácticas agrícolas intensivas **(P)**
- Uso de materia prima virgen en los envases **(A)**
- Huella hídrica intensiva en la cadena de suministro **(A)**
- Ausencia de control de los vertidos de la cadena de suministro **(A)**
- Falta de representación femenina y/o discriminación estructural en la cadena de suministro **(P)**
- Ausencia de proceso interno para evaluar el desempeño ESG de los proveedores **(A)**
- Trabajadores temporarios y por jornal en la cadena de suministro **(P)**
- Afectación de la salud y seguridad de los trabajadores en la cadena de suministro **(P)**
- Falta de control respecto a la protección del bienestar animal en las granjas de leche **(A)**

** Leyenda: (A) Impacto Actual; (P) Impacto Potencial*

IMPACTOS POSITIVOS

- Control de las emisiones GEI de alcance 3 provenientes de la logística, transporte y distribución (A)
- Materia prima certificada (P)
- Gestión sostenible de la fabricación de los productos (P)
- Nuevas rutas y operador logístico (A)
- Generación de empleo indirecto (A)
- Canales de comunicación y denuncias (A)
- Convenio colectivo para el personal de los proveedores (A)
- Estándares de calidad y seguridad alimentaria de los proveedores (A)
- Pagos a 60 días y/o pagos anticipados (A)
- Relaciones comerciales a largo plazo (A)
- Fomento de la compra nacional y la economía local (A)
- Controles rigurosos en todas las etapas de elaboración hasta la distribución de los productos (A)

* *Legenda: (A) Impacto Actual; (P) Impacto Potencial*

RIESGOS

- Dificultad de abastecimiento de proteína de arroz
- Trazabilidad limitada, presiones regulatorias y del mercado
- Ausencia de evaluaciones / auditorías sociales a los proveedores significativos de la cadena de suministro
- Falta de suministro por conflictos sociales y sindicales
- Dependencia de proveedores de producto acabado
- Conflictos geopolíticos y/o crisis sanitarias globales
- Incremento de costos por precios de carbono, impuestos verdes, compensación de emisiones
- Contaminación de leche, cereales, ingredientes activos

OPORTUNIDADES

- Mayor utilización de ingredientes sostenibles
- Mejor reputación de la empresa por contar con socios comerciales responsables y sostenibles
- Nuevas relaciones comerciales para la producción de leches especiales
- Programa para impulsar la logística sostenible
- Mayor demanda de productos con menor huella de carbono

• Retos y objetivos para el próximo ejercicio (2026):

Durante el 2025, Ordesa se centró en implementar el programa interno **“relación responsable con proveedores”**, y a través de éste, definir el listado de los proveedores más significativos y críticos hacia los cuales se tendrá que desplegar el **modelo de aprovisionamiento sostenible** que se desarrollará durante el año 2026.

OBJETIVOS OPERATIVOS PARA 2026

Definir las bases para el modelo de aprovisionamiento sostenible:

- Desarrollar y/o actualizar el marco de políticas interno y mecanismos para la gestión de los proveedores (política de compras sostenible, código ético de proveedores, cuestionarios ESG de evaluación de proveedores, etc.)
- Lanzar el modelo de aprovisionamiento sostenible
- Formar al 100% del equipo de Supply Chain en temas de sostenibilidad y compras sostenibles

Implementar el modelo de aprovisionamiento sostenible comenzando por los proveedores más críticos:

- Promover la adhesión del 100% de los proveedores al Código de Buenas Prácticas
- Lanzar la evaluación ESG de proveedores
- Desarrollar e implementar el *dashboard* de seguimiento de los principales indicadores asociados al aprovisionamiento sostenible

• Fomento del aprovisionamiento local y nacional

Desde Ordesa estamos comprometidos con impulsar la economía local y nacional.

El **47%** de nuestros proveedores de producto acabado en 2025, fueron de origen nacional.

	Total proveedores	Proveedores nacionales	Proveedores no nacionales	% Proveedores nacionales	% proveedores no nacionales
2021	69	46	23	67% (*)	33%
2022	68	43	25	63%	37%
2023	47	29	18	62%	38%
2024	30	14	16	47%	53%
2025	28	13	15	47%	53%

A su vez, nuestros principales proveedores trabajan con granjeros de cercanía. De forma que el 100% de la leche de vaca utilizada proviene de granjas locales, cercanas a los centros productivos, evidenciando así nuestra apuesta por proveedores de cercanía y nuestro apoyo a la economía local.

6.7 Beneficios e impuestos

En Ordesa cumplimos con los compromisos en materia de pago de tributos y transparencia fiscal. También contamos con una estrategia fiscal que es supervisada por los órganos de

gobierno y por nuestros asesores fiscales, la cual es reportada en las cuentas anuales. Para más detalle ver la nota 13 de la memoria de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025.

6.8 Visión de futuro

Durante el ejercicio 2025, Ordesa ha trabajado en dotar de concreción a su **estrategia de sostenibilidad** para definir la **visión de futuro a un horizonte temporal corto, medio y largo**. Esta reflexión estratégica se ha basado en el resultado de la doble materialidad, análisis que nos ha permitido **conocer en profundidad cuáles son las cuestiones de sostenibilidad y de negocio donde mayor impacto generamos** y como esto también afecta al desempeño y rentabilidad de la organización.

Ordesa con visión de futuro: objetivos estratégicos, operativos y metas

Objetivos estratégicos	Visión global de los objetivos operativos	Metas 2030
CONSOLIDAR UNA CULTURA EMPRESARIAL BASADA EN LA ÉTICA, INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Consolidar el sistema de compliance, la gestión de riesgos corporativos y riesgos ESG	→ Mantener formación del 100%
	Definir política de Derechos Humanos y formar al 100% de las personas	→ 100% denuncias investigadas y resueltas
	Evolucionar el Reporte en Sostenibilidad hacia los nuevos estándares de reporte europeos (CSRD-VSME)	→ Publicar reporte VSME → Alcanzar la certificación B Corp
DESARROLLAR E IMPLEMENTAR UN MODELO DE APROVISIONAMIENTO SOSTENIBLE	Definir los fundamentos y desarrollar la política de compras sostenibles	→ 100% de los proveedores adheridos al Código de Conducta de proveedores
	Actualización del Código de Conducta de Proveedores para integrar el proceso de debida diligencia	→ 90% de los proveedores de la cadena de suministro (Tier 1) evaluados bajo criterios ESG
	Formar al 100% del equipo de compras (directas e indirectas) en sostenibilidad	→ 50% de los proveedores de la cadena de suministro (Tier 2) evaluados bajo criterios ESG
	Evaluar el desempeño ESG de nuestros proveedores (60% volumen de gasto)	→ Mejora continuada del desempeño ligado a sostenibilidad de nuestros proveedores
	Diseñar e implementar un dashboard de seguimiento de los principales indicadores asociados al programa de compras sostenible	
FORTALECER LA FORMA EN QUE COLABORAMOS CON TERCEROS	Definir la política de alianzas de Ordesa	→ Generar alianzas sólidas con acciones recurrentes y programas que multipliquen nuestro impacto ESG
	Mapear alianzas estratégicas y gap análisis versus la política definida	
	Potenciar la relación con los profesionales de la salud	

CAPÍTULO 7. MEDIOAMBIENTE

Nuestro compromiso *Integrar un enfoque de economía regenerativa y modelo de negocio circular en toda nuestra cadena de valor, gestionando de forma responsable nuestro impacto ambiental y promoviendo sistemas que restauren, optimicen y preserven los recursos naturales.*

Temas materiales

T02 Mitigación al cambio climático

T12 Salidas de recursos relacionados con productos y servicios

T01 Adaptación al cambio climático

T03 Energía

T04 Contaminación del aire (*)

T05 Contaminación del agua (*)

T06 Contaminación del suelo (*)

T07 Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios (*)

T08 Consumo de agua (*)

T09 Vertidos de agua (*)

T10 Factores que impulsan el cambio de la biodiversidad y los ecosistemas (cambio de hábitat terrestre y marino, especies invasoras) (*)

T11 Entrada de recursos (**)

T13 Residuos

(*) Estos temas son materiales porque existen impactos, riesgos u oportunidades asociados materiales que ocurren en la cadena de suministro de Ordesa. No son temas materiales directos de la organización y por lo tanto no tiene un control o influencia de forma directa.

(**) Para más información sobre entrada de recursos ver Capítulo 5. Nutrición y Salud"

7.1 Gestión ambiental

En Ordesa trabajamos para integrar la sostenibilidad ambiental en nuestra actividad, asumiendo el compromiso de proteger el entorno y minimizar nuestros impactos. Actuamos sobre ámbitos clave como el cambio climático, la eficiencia energética, el uso responsable del agua, la prevención y gestión de residuos, el transporte sostenible y la biodiversidad, tanto en nuestras operaciones como a lo largo de la cadena de valor.

En este sentido, nuestra **Política de Medio Ambiente** integra la debida diligencia ambiental y el principio de “no causar un daño significativo”, asegurando que nuestras actividades no generen impactos ambientales graves ni afecten a espacios protegidos. En Ordesa garantizamos cumplir con la normativa ambiental, y nos enfocamos en la mejora continua, la formación interna y la participación de todos los equipos para garantizar una correcta gestión ambiental. La organización no está afectada por la Ley de Responsabilidad Medioambiental, por lo que no requiere disponer de un fondo de garantía para cubrir riesgos medioambientales.

Anualmente revisamos nuestros compromisos y difundimos esta política de forma transparente a todos los grupos de interés.

7.2 Adaptación y mitigación del cambio climático

En Ordesa nos hemos fijado el objetivo estratégico de **“gestionar y mitigar el cambio climático a lo largo de nuestra cadena de valor”**, como muestra de nuestro compromiso con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y con la contribución activa a la lucha contra el cambio climático. Para ello, trabajamos en la medición y reducción de las emisiones en nuestras operaciones, y junto a nuestros proveedores principales en las etapas clave de nuestra cadena de valor.

Durante 2025, hemos avanzado de forma significativa en este objetivo mediante la elaboración de nuestro **Plan de Transición Climática**, que establece nuestra hoja de ruta para alinear nuestras operaciones con un escenario de 1,5 °C. Este Plan define nuestra **gobernanza climática**, **fija objetivos cuantificados a 2030 y 2050**, y detalla las **acciones necesarias para transformar nuestras operaciones y cadena de valor**, reforzando nuestro compromiso con la descarbonización.

- **Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)**

Nuestro enfoque se basa en un **inventario de emisiones sólido y verificado**, que constituye el punto de partida para nuestra **estrategia climática**. Tal como iniciamos en 2024, calculamos nuestra huella de carbono siguiendo el *GHG Protocol – Corporate Standard y Corporate Value Chain (Scope 3)*, manteniendo el enfoque de control operacional e incorporando todos nuestros centros: Oficina central de Barcelona, Oficina de Huesca, Centro de I+D del Parque científico de Barcelona (en adelante, centro I+D PCB) y Red comercial. Se consideran los siguientes alcances:

- **Alcance 1:** Emisiones directas Gases de Efecto Invernadero (en adelante, GEI):
 - Combustión móvil: emisiones derivadas del consumo de combustibles en fuentes móviles del Laboratorios Ordesa (consumo de diésel y gasolina derivado del uso de la flota de vehículos).
- **Alcance 2:** Emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo energético:
 - Emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico de los centros de Ordesa, así como el suministro de calor y frío en nuestras instalaciones
- **Alcance 3:** Otras emisiones indirectas de GEI:

Aguas arriba

- Bienes y servicios adquiridos
- Bienes de capital (inversiones)
- Actividades relacionadas con el combustible y energía no incluidas en alcances 1 y 2
- Transporte y distribución aguas arriba
- Viajes de negocios
- Desplazamiento de empleados

Aguas abajo

- Transporte y distribución aguas abajo
- Tratamiento al final de la vida de los productos vendidos

Emisiones GEI

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
ALCANCE 1	490	434	-11,56%
1.01. Fuentes móviles (flota de vehículos)	490	434	-11,56%
ALCANCE 2	47,46	35,65	-24,50%
2.01. Electricidad (mercado)	29	21	-29,31%
2.01. Electricidad (localización)	18	14	-34,39%
2.02. Consumo de calor y frío (climatización)	0,46	0,39	-14,36%
ALCANCE 3	54.180	57.709	6,95%
3.1 Compra de bienes y servicios	46.353	51.320	10,72%
3.2 Bienes de capital (inversiones)	362	73	-79,71%
3.3 Actividades relacionadas con combustible y la energía*	143	126	-12,00%
3.4 Transporte y distribución aguas arriba (adquisiciones)	606	531	-12,45%
3.6 Viajes de negocios	190	207	8,84%
3.7 Desplazamientos de los empleados	177	177	-0,34%
3.9 Transporte y distribución aguas abajo (productos)**	1.009	1.179	16,88%
3.12 Fin de vida de productos vendidos	5.119	4.095	-20,01%
TOTAL tCO2e (MERCADO)	54.481	58.163	6,76%
TOTAL tCO2e (LOCALIZACIÓN)	54.473	58.157	6,76%

*El dato de 2024 fue rectificado acorde a la metodología del standard GHG protocol

* El dato de 2024 fue rectificado porque se han añadido las emisiones de los mayoristas.

Emisiones GEI relacionadas con el producto acabado

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Emisiones de alcance 3 relacionadas con el producto en tCO ₂ e	43.275	48.610	12,33%
Ratio (kg CO ₂ / kg producto)	6,18	6,44	4,20%

Emisiones GEI relacionadas con la logística y transporte

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Emisiones de alcance 3 relacionadas con la logística & transporte en tCO ₂ e	1.009	1.179	16,85%
Ratio intensidad emisiones relacionada con la logística & transporte (kgCO ₂ e / miles usd.)	61,44	64,64	5,20%

En 2025, nuestras emisiones globales aumentaron un **6,76 % en términos absolutos**. Sin embargo, el análisis detallado por tipología de emisiones muestra tendencias diferenciadas entre las emisiones directas e indirectas.

Por un lado, nuestras **emisiones directas se redujeron un 12,55 %**, principalmente como resultado de la renovación de la flota de vehículos realizada durante el ejercicio. La incorporación de vehículos significativamente más eficientes representa un avance relevante en nuestro objetivo de transicionar hacia una flota más sostenible y eficiente antes de 2030.

Por otro lado, las **emisiones indirectas experimentaron un incremento del 6,95 %**. Este aumento se debe principalmente al crecimiento de las emisiones asociadas a la compra de producto acabado (+12,33 %) y al transporte de dichos productos hasta el mercado (+16,88 %), factores estrechamente vinculados al crecimiento de nuestra actividad durante 2025.

A la luz de estos resultados, y en línea con nuestro objetivo estratégico de “**gestionar y mitigar el cambio climático a lo largo de nuestra cadena de valor**”, en 2026 nos enfocaremos en poner en marcha un **proyecto de descarbonización junto con nuestros principales fabricantes**, que representan más del 80 % de las emisiones totales asociadas a nuestra actividad. A través de esta iniciativa, **trabajaremos de forma colaborativa para medir el impacto de nuestros productos a lo largo de todo su ciclo de vida**. Este enfoque nos permitirá identificar con mayor precisión las emisiones generadas en cada etapa —desde el origen de ingredientes y materias primas, pasando por los procesos de fabricación, hasta el transporte del producto acabado a cliente final— y establecer medidas concretas orientadas a reducir el impacto real generado.

Consideramos que esta línea de trabajo constituye una de las **principales palancas para avanzar en nuestro plan de transición climática**. Por ello, durante los próximos años concentraremos nuestros esfuerzos en garantizar la correcta implementación y desarrollo de este programa de forma colaborativa con nuestros principales fabricantes

- **Consumos energéticos**

En Ordesa trabajamos para optimizar el uso de los recursos energéticos y garantizar una gestión responsable de los mismos, conscientes de que la **eficiencia es un pilar clave para la consecución de nuestro objetivo de alcanzar la descarbonización de nuestra actividad**.

En 2025 hemos logrado **reducir el consumo energético total en un 6,23 %**, una mejora que se explica principalmente por la reducción del consumo de combustible asociada a la renovación de la flota de vehículos realizada durante el ejercicio. La incorporación de vehículos más eficientes ha permitido **disminuir el consumo energético global vinculado a la movilidad de nuestra red comercial**, contribuyendo así a mejorar la eficiencia de nuestra actividad.

Por otra parte, durante este ejercicio hemos podido **consolidar la medición del consumo energético de la organización**, ya que durante el año 2024 todavía se registraban consumos eléctricos residuales asociados a la antigua planta productiva de Sant Boi, y el consumo energético de las oficinas centrales —tanto en electricidad como en calor y frío— solo reflejaba parcialmente la actividad del año, debido a que la organización comenzó a operar en las nuevas instalaciones a mitad de ejercicio. En este contexto, **los datos de 2025 permiten establecer una base de referencia más representativa del consumo energético real de Ordesa**.

En relación con el origen de la energía utilizada, en 2025 se ha producido un **ligero incremento del consumo de energía renovable (1,77 %)** y una reducción del consumo de energía no renovable (-5,83 %). Como resultado, la proporción de energía total procedente de **fuentes renovables ha aumentado un 7,10 %** respecto al ejercicio anterior, lo que refleja el avance progresivo de la organización hacia un modelo energético más sostenible.

A continuación, se detallan los **consumos de energía del ejercicio 2025**:

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Consumo gasoil (litros)	56.675	183.984	224,63%
Consumo gasoil (kWh)	606.424	1.968.628	224,63%
Consumo gasolina (litros)	160.775	5.819	-96,38%
Consumo gasolina (kWh)	1.543.438	55.866	-96,38
Consumo electricidad (kWh)	220.349	135.797	-38,37%
Consumo de calor y frío (KWh)	165.091	217.097	31,50%

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Consumo energético total (KWh)	2.535.302	2.377.388	-6,23%
Ratio de intensidad energética (consumo energético/facturación miles de €)	17,8	15,5	-12,87%

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Consumo energía renovable (*)	273.364	278.207	1,77%
Consumo energía no renovable	2.149.862	2.024.494	-5,83%
% de energía total de origen renovable	11,3%	12,1%	7,10%

* Solo se considera el consumo de electricidad de origen renovable.

De cara a 2026, nuestro objetivo será seguir incrementando el consumo global de **energía renovable**, poniendo especial foco en el **suministro eléctrico de las oficinas centrales**. Asimismo, continuaremos impulsando medidas para **reducir el consumo energético asociado a la flota de vehículos**, promoviendo prácticas de conducción eficiente. A más largo plazo, la electrificación progresiva de la flota constituirá una de las principales palancas para incrementar el uso de energía renovable y seguir reduciendo el impacto energético de nuestra actividad.

• Medidas de adaptación y mitigación del cambio climático

Durante 2025, en Ordesa hemos trabajado en definir **objetivos a medio plazo alineados con la ciencia**:

- ✓ Reducir un **55 % nuestras emisiones directas e indirectas de energía** (alcances 1 y 2) respecto al año base 2024.
- ✓ Reducir un **30 % las emisiones de alcance 3** respecto al año base 2024;

A su vez, nos hemos fijado la meta de avanzar hacia una **reducción del 95 % en las emisiones directas** para 2040 y del **90 % en las indirectas (generadas en la cadena de valor)** para 2050.

Estas metas guían nuestro **Plan de Transición Climática** (en adelante, el "Plan") y orientan todas nuestras decisiones relacionadas con energía, movilidad, logística, compras responsables, diseño y gestión del ciclo de vida de nuestros productos.

Para alcanzar estos objetivos, en 2025 hemos trabajado en la definición detallada de las palancas de descarbonización:

1. Electrificación progresiva de la flota, renovación de vehículos y eficiencia en la conducción	3. Compra de energía renovable	5. Diseño sostenible de nuestros envases
---	---------------------------------------	---

2. Reducción de emisiones logísticas	4. Mejora de la eficiencia energética	6. Compras responsables para disminuir las emisiones asociadas a la fabricación de nuestros productos acabados.
--------------------------------------	---------------------------------------	---

Asimismo, hemos definido mecanismos de seguimiento, metodologías de cálculo, criterios de priorización y las inversiones necesarias para asegurar la viabilidad e implementación del Plan.

El Plan establece también cómo abordaremos las emisiones residuales, **priorizando siempre la reducción antes que la compensación**. Solo compensaremos aquellas emisiones que no podamos evitar, siguiendo los estándares internacionales de mayor integridad y favoreciendo soluciones basadas en la naturaleza y proyectos con beneficios adicionales en biodiversidad. Esto nos permitirá, una vez alcanzadas reducciones superiores al 90 % en 2050, neutralizar las emisiones residuales mediante soluciones de eliminación de carbono de alta calidad.

Acabamos el ejercicio 2025 **consolidando un marco climático robusto, alineado con la normativa europea y con las mejores prácticas científicas**. La integración de la acción climática en nuestra estrategia, nuestras operaciones y nuestra toma de decisiones es lo que nos permitirá seguir avanzando hacia un modelo empresarial más resiliente, competitivo y coherente con nuestra responsabilidad ambiental.

7.3 Economía circular y gestión de residuos

La economía circular forma parte de nuestra gestión ambiental. Por ello, nos hemos fijado el objetivo estratégico de **“rediseñar nuestros envases y optimizar la gestión de excedentes para promover una economía más circular”**. Consideramos la economía circular una prioridad para dar respuesta al **aprovechamiento de los recursos**, desde donde se potencia la reducción, la reutilización, el reciclaje y la donación.

En Laboratorios Ordesa apostamos, siempre que nos es posible, por procesos de economía circular, **considerando como residuo sólo aquello que no puede tener otro destino**. Nuestro objetivo es conseguir que los recursos estén en economía el mayor tiempo posible.

- **Modelo de envases sostenibles para impulsar la circularidad**

En Ordesa entendemos que cada envase que ponemos en el mercado es una responsabilidad que impacta en la experiencia del consumidor, en la calidad del producto y en el medio ambiente. En este sentido, hemos lanzado un programa interno donde **trabajamos para transformar estructuralmente la sostenibilidad de nuestros envases**, integrando criterios ambientales, regulatorios y de circularidad a lo largo de todo su ciclo de vida. Este es un proyecto estratégico de la organización y un elemento clave para asegurar nuestra competitividad y el cumplimiento normativo en los próximos años.

Para avanzar en la consecución de nuestro objetivo estratégico, durante 2025:

- ✓ Consolidamos una base de datos corporativa en nuestro sistema de gestión con la información técnica y ambiental de nuestros envases.
- ✓ Desarrollamos un diagnóstico de retos para identificar los formatos con mayor riesgo ambiental o regulatorio —por su reciclabilidad, presencia de multicapa o dificultad de separabilidad de componentes— y, así, priorizar las líneas de trabajo con mayor impacto.
- ✓ Con esta base, definimos e implementamos un **Modelo de Envases Sostenibles** como guía para nuestras decisiones de diseño de productos, el cual incluye:
- ✓ Creación de un **Decálogo de Ecodiseño** alineado con la legislación, el reciclaje real y la economía circular.
- ✓ Definición de los **criterios técnicos** para seleccionar materiales, reducir multicapa, asegurar separabilidad y minimizar sustancias peligrosas.
- ✓ Un **modelo de gobernanza** que establece los roles de I+D, Calidad, Compras, Marketing y Operaciones en cada decisión de envase.
- ✓ **Formaciones internas**, sesiones técnicas y materiales divulgativos para asegurar que toda el área técnica aplica los nuevos criterios de diseño sostenible.
- ✓ Definición de **objetivos e indicadores** para hacer seguimiento de la evolución de este modelo.

A partir de 2026 activaremos **proyectos de ecodiseño para rediseñar los envases que presentan mayores retos**, desarrollando prototipos, validaciones técnicas y pruebas industriales con el objetivo de avanzar hacia envases más circulares, monomateriales y fácilmente reciclables. Nuestra visión de futuro es clara, **cada nuevo lanzamiento y cada revisión de envase se alinearán con el Modelo de Envases Sostenibles y con los requisitos regulatorios futuros**, priorizando soluciones que reduzcan el impacto ambiental, minimicen riesgos y refuercen la confianza de nuestros grupos de interés. Nuestro compromiso es anticiparnos a la normativa, no solo cumplirla, y consolidar un portafolio de envases seguro, eficiente y sostenible.

- **Gestión de residuos**

Como parte de nuestra **Política de Medio Ambiente** se encuentra la gestión de residuos. Por nuestra actividad y operaciones, al igual que ocurrió en el ejercicio anterior, durante 2025 no hemos generado residuos peligrosos. Solo se han generado **152,382 Tn de residuos no peligrosos**, lo que representa una reducción del 6,77% con relación al ejercicio anterior.

Esta reducción se debe principalmente a la **optimización de la planificación de la demanda** y al refuerzo de los mecanismos de control a lo largo de nuestra cadena de valor. Estas mejoras operativas han permitido ajustar mejor los **volúmenes de producción y reducir la generación de excedentes**.

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Residuos peligrosos (Tn)	0	0	---
Residuos no peligrosos (Tn)	163,441*	152,382	-6,77%

* Dato rectificado, corregido por actualización de los residuos gestionados en operador logístico.

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Residuos peligrosos (kg)/ miles de €	0	0	
Residuos no peligrosos (kg)/ miles de €	1,2	1,1	-10,87%

La gestión y el tratamiento de los diferentes residuos generados, depende de las características de estos, en cuanto a su composición, peligrosidad y procedencia. A continuación, se detallan las **vías de gestión aplicadas y el porcentaje de residuos así gestionados**.

Ejercicio	2024		2025	
Tratamiento residuos según destino	TN	%	TN	%
Total Deposición - Vertedero	35,61	22%	55,10	36%
Total Valorización - compostaje	127,83	78%	97,28	64%
TOTAL	163,44	100%	152,38	100%

La disminución de residuos generados, especialmente en la categoría de productos de nutrición, ha tenido también un impacto en su gestión posterior. Al reducirse este tipo de residuos —que por su composición presentan mayores posibilidades de valorización—, el porcentaje de residuos valorizados ha disminuido en un 14% en 2025.

De cara a 2026, nuestro objetivo es seguir avanzando en la reducción de los residuos generados, mediante **la optimización de procesos a lo largo de toda la cadena de valor**. Paralelamente, trabajaremos en identificar soluciones técnicas viables que permitan mejorar la valorización de los residuos asociados a las categorías de cosméticos, parafarmacia y medicamentos, con el fin de incrementar progresivamente el porcentaje de residuos que pueden ser recuperados o aprovechados.

- **Aprovechamiento alimentario**

En Ordesa entendemos que, como organización del sector de la alimentación, prevenir el desperdicio de alimentos es parte esencial de nuestra responsabilidad con las personas y con el entorno. En 2025 dimos un paso más y nos fijamos el objetivo de **“promover el aprovechamiento alimentario y la valorización de excedentes”**. En esta dirección, desarrollamos e implementamos nuestro **Plan de Gestión del Desperdicio Alimentario (PGDA)** para reforzar la **prevención, la trazabilidad y el aprovechamiento seguro de excedentes a lo largo de toda la cadena**, en línea con la nueva normativa española de prevención de pérdidas y desperdicio alimentario.

Este **Plan de Gestión del Desperdicio Alimentario** se articula en tres palancas:

Planificación de la demanda (S&OP) para prevenir mermas.	Gestión logística y de devoluciones con clasificación y segregación del excedente.	Protocolo de donación con validación sanitaria y trazabilidad completa.
---	---	--

Además, durante 2025, hemos definido e implementado las principales acciones y mecanismos para la gestión del desperdicio a lo largo de toda nuestra cadena de valor:

Prevención desde el origen Establecemos una instrucción de planificación de la demanda que alinea previsiones de venta, compras y producción para evitar sobre aprovisionamientos, minimizar obsolescencia y reducir el riesgo de caducidad.	Control logístico y de devoluciones Implantamos mejoras en la operativa de logística y almacén que clasifica y segrega los productos excedentes según su estado y vida útil, armoniza criterios con operadores externos y asegura trazabilidad documental.	Donación con garantías Activamos una instrucción específica de donación para que desde la Fundació Ordesa se canalicen las donaciones a entidades sociales con convenios establecidos, priorizando siempre el destino a consumo humano cuando es viable y seguro.
Jerarquía de gestión Ordenamos las salidas del excedente según la jerarquía legal: prevención → donación → alimentación animal → valorización material/energética → eliminación, aplicando cada nivel con criterios de seguridad y trazabilidad.	Seguimiento y auditoría Definimos un cuadro de indicadores, reuniones periódicas del equipo motor para evaluar resultados, proponer mejoras y, cuando procede, revisar el plan mediante auditorías internas y actualizaciones documentales.	Cultura y formación Integramos contenidos de desperdicio alimentario en <i>onboarding</i> y en acciones de sensibilización durante el año, reforzando conductas preventivas en toda la organización.

Además, en el marco de nuestro proyecto de medición de impacto, hemos definido una serie de indicadores para hacer seguimiento de la evolución de este plan y de la valorización del excedente que en los próximos ejercicios podremos ir divulgando a medida que avancemos en su implementación. Nuestra visión a futuro es poder **monitorizar todos los procesos relacionados con el desperdicio alimentario de principio a fin, seguir formando a las áreas implicadas y a los agentes de nuestra cadena de valor para prevenir antes que gestionar**, y así, aprovechar de forma responsable los excedentes inevitables y reforzar la transparencia en toda nuestra actuación.

7.4 Gestión y protección de los recursos naturales

En Ordesa entendemos que el desempeño ambiental de nuestros productos depende tanto de nuestras operaciones como de las prácticas de nuestra cadena de suministro.

Somos conscientes de que nuestro mayor impacto hacia los recursos naturales se produce a lo largo de la cadena de suministro, especialmente en las etapas iniciales vinculadas al origen de las materias primas e ingredientes utilizados por nuestros fabricantes en la elaboración de los productos. Por ello, nos hemos fijado el objetivo de **“conocer y controlar como en nuestra cadena de suministro se protegen los recursos naturales”** como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad. En este sentido, nos comprometemos a seguir trabajando para mejorar progresivamente la trazabilidad ambiental de los proveedores críticos, incorporando criterios para la gestión de los impactos vinculados a los recursos hídricos, biodiversidad y contaminación en los procesos de homologación.

En esta dirección, en los próximos años **mejoraremos la trazabilidad del uso del agua en origen**, incorporando criterios hídricos en los procesos de selección y homologación, y realizaremos un análisis de huella hídrica para identificar puntos críticos y promover prácticas más sostenibles.

Asimismo, **integraremos la gestión de la biodiversidad como prioridad**, evaluando riesgos asociados a prácticas agrícolas y ganaderas intensivas, así como el impacto sobre suelos y especies que pueden alterar ecosistemas. Impulsaremos la adopción de prácticas regenerativas –siempre que sea posible–, la preservación del uso del suelo y la restauración de paisajes junto con proveedores de materias primas y fabricantes.

En 2026, nos centraremos en **definir los criterios ambientales específicos para proveedores** —incluyendo agua, emisiones, contaminación del aire, suelo y agua, control de sustancias y protección de la biodiversidad— y los integraremos en nuestro sistema de selección, homologación y evaluación del desempeño de proveedores.

Con este enfoque queremos consolidar un **modelo de compras responsable y sostenible** que integre criterios ambientales claros, fortalezca la prevención y la trazabilidad, junto con criterios sociales y de máxima calidad. Promoviendo una cadena de **suministro más resiliente, sostenible y alineada a los valores y compromisos estratégicos de Ordesa**.

Por último, se presentan el consumo de agua correspondiente al ejercicio 2025 en nuestras operaciones, asociados al consumo de nuestras oficinas centrales.

Ejercicio	2024	2025	Var (%)
Consumo de agua (m3) *	444	1.352	204,46%

(*) La captación total de agua durante 2025 ha sido 100% de suministro de red municipal.

El aumento del consumo de agua se explica principalmente por factores operativos y no por un incremento significativo en la intensidad del uso del recurso. Durante 2024, Ordesa no estuvo ubicada en las oficinas actuales durante todo el ejercicio, por lo que el consumo registrado ese año solo reflejaba una parte del periodo de actividad en las nuevas instalaciones. En este sentido, 2025 es el primer ejercicio completo de referencia para la gestión y seguimiento del consumo de agua en nuestras operaciones propias.

7.5 Visión de futuro

Durante el ejercicio 2025, Ordesa ha trabajado en dotar de concreción a su **estrategia de sostenibilidad** para definir la **visión de futuro a un horizonte temporal corto, medio y largo**. Esta reflexión estratégica se ha basado en el resultado de la doble materialidad, análisis que nos ha permitido **conocer en profundidad cuáles son las cuestiones de sostenibilidad y de negocio donde mayor impacto generamos** y como esto también afecta al desempeño y rentabilidad de la organización.

Ordesa con visión de futuro: objetivos estratégicos, operativos y metas

Objetivos estratégicos	Visión global de los objetivos operativos	Metas 2030
GESTIONAR Y MITIGAR EL CAMBIO CLIMÁTICO A LO LARGO DE NUESTRA CADENA DE VALOR	Desarrollar y publicar el Plan de Transición Climática	→ Reducir emisiones directas en un 55% para 2030 y 95% para 2040 vs. 2024
	Realizar análisis riesgos climáticos acorde a TCFD (riesgos financieros) y definir estrategia de Neutralización (emisiones residuales)	→ Reducir emisiones indirectas en un 30% para 2030 y 90% para 2050
	Desarrollar e implementar un programa colaborativo de descarbonización con los principales proveedores de Ordesa	→ Reducir en un 50% la huella de carbono asociada al transporte logístico para 2030 vs. 2024
	Definir hoja de ruta para reducir la huella de carbono asociada al transporte logístico	→ Alcanzar neutralidad climática en 2050
	Consumir más del 90% de la energía de fuentes renovables en nuestras instalaciones	→ 100% energía renovable en 2030 → Conseguir la certificación Lean&Green
REDISEÑAR NUESTROS ENVASES Y OPTIMIZAR LA GESTIÓN DE EXCEDENTES PARA PROMOVER UNA ECONOMÍA MÁS CIRCULAR	Publicar nuestro plan de desperdicio alimentario y formar áreas clave	→ Reducir 40% de desperdicio alimentario en 2030
	Elaborar un dashboard de seguimiento de la implementación	→ Valorizar el 90% de los excedentes alimentarios generados (Zero Waste to Landfill) para 2030
	Implementar comité de seguimiento y mecanismos de revisión del plan	
	Diseñar el Decálogo de Ecodiseño de Ordesa y definir portfolio de productos a ecodiseñar 2030	→ ≥20% de envases contenido reciclado en 2030
	Elaborar un dashboard de seguimiento del programa	→ 70% de envases reutilizables y/o reciclables en 2030
	Analizar viabilidad de incrementar el contenido reciclado y/o reutilizado en envases con nuestros proveedores	→ <25% de productos ecodiseñados en 2030
CONOCER Y CONTROLAR COMO EN NUESTRA CADENA DE VALOR SE PROTEGEN LOS RECURSOS NATURALES	Iniciar un proyecto de ecodiseño envase crítico	
	Definir el estándar interno de "práctica regenerativa mínima" y explicar proyectos para fomentar la agricultura y ganadería regenerativa	→ Eliminar el 100% la deforestación asociada al papel y el cartón de nuestra cadena de suministro para 2030
	Establecer mapa de riesgo hídrico de la cadena de suministro en los eslabones críticos	→ 30% del volumen de ingredientes agrícolas de agricultores en transición hacia agricultura regenerativa para 2030
	Evaluar a proveedores críticos bajo criterios ambientales	

CAPÍTULO 8. NUESTRAS PERSONAS

Nuestro compromiso *Fomentar una cultura centrada en las personas, creando un entorno de trabajo seguro, saludable, inclusivo y motivador, que impulse el desarrollo profesional y garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas.*

Temas materiales

T14. Condiciones de trabajo (salarios adecuados, equilibrio entre vida laboral y personal, empleo seguro, protección social)

T15. Salud y seguridad

T16. Formación y desarrollo de capacidades

T17. Diversidad e igualdad de trato (igualdad de género, igualdad de remuneración por igual trabajo, empleo e inclusión de personas con discapacidad, no discriminación, lucha contra el acoso)

8.1 Condiciones de trabajo estables y de calidad

La cultura corporativa de Ordesa se centra en crear empleo de calidad ofreciendo un entorno de trabajo seguro, saludable, diverso, inclusivo, flexible y solidario, donde se potencia el desarrollo de talento, el liderazgo, la innovación y la digitalización como parte de nuestra propuesta de valor.



Para garantizar las mejores condiciones laborales hacia las personas que forman Ordesa, trabajamos a diario en la aprobación e implementación de políticas, prácticas y beneficios saludables, flexibles y dinámicos para estar presentes en todo el ciclo de vida de nuestras personas trabajadoras y que el paso por Ordesa deje una huella.

Políticas vinculadas a las personas

- ✓ Política Becario/as
- ✓ Política Ayuda al Aprendizaje
- ✓ Política de Gestión del Tiempo de Trabajo y Desconexión Digital
- ✓ Política de Teletrabajo
- ✓ Política de Calendario Laboral/Vacaciones
- ✓ Política de Adquisición de Talento
- ✓ Política Compensación y Beneficios
- ✓ Protocolo de Emergencias
- ✓ Política General de RRHH

Beneficios ofrecidos que hacen una mejor experiencia laboral

- ✓ Desconexión digital.
- ✓ Teletrabajo parcial
- ✓ Flexibilidad horaria.
- ✓ Jornada intensiva desde mediados de julio y agosto.
- ✓ Subvención seguro salud para empleados/as.
- ✓ Ampliación de parámetros analíticos en revisión médica para detección de cáncer. Vacunación gripe.
- ✓ Fondo social para gastos médicos familiares.
- ✓ Soporte externo BH Bienestar (plataforma y/o servicios con beneficios de salud y bienestar para todos los empleados/as de Ordesa).
- ✓ Programa de bienestar y salud con diversas actividades y charlas.
- ✓ Reincorporación paulatina al puesto por bajas y enfermedades largas. Seguro vida (fallecimiento e invalidez).
- ✓ Ayuda escolar para hijos/as de empleados/as hasta 18 años.
- ✓ Ayuda para familiares con discapacidad.
- ✓ Cantina y café gratis en oficina.
- ✓ Lote navidad y sorteo regalos navideños.
- ✓ Plataforma de formación de libre acceso con más de 200 cursos.
- ✓ Programa de voluntariado.
- ✓ Seguro especial de viajes para equipos que viajan profesionalmente de forma internacional.

Ordesa ofrece a sus personas una serie de medidas de **conciliación de la vida personal y profesional** que permitan dotar al trabajo de cierta flexibilidad conforme a sus circunstancias

personales, como pueden ser la paternidad y maternidad, atención a familiares, cuidado de menores, etc.

Entre las medidas implantadas destacan los siguientes **beneficios sociales**:

- ✓ Calendario laboral y permisos orientados a la conciliación personal.
- ✓ 2 días extras de ajuste de horas convenio.
- ✓ 1 día de asuntos propios.
- ✓ Ampliación en tiempo de varios permisos según normativa laboral.
- ✓ Una semana extra en el permiso por nacimiento de hijo/a.
- ✓ Adaptación jornada por hijos menores 12 años.
- ✓ Permisos anuales de 10 horas para acompañamiento de visitas médicas hijo/a/as menores.
- ✓ Jornada de trabajo flexible (en entradas y salidas).
- ✓ Jornada intensiva los viernes y de lunes a viernes desde mitad de julio o a final de agosto.
- ✓ Teletrabajo parcial.
- ✓ Permisos por nacimiento de nietos/as.

Durante el ejercicio 2025, **cinco mujeres y 7 hombres se acogieron al permiso por nacimiento de hijo/a**, habiendo regresado en su totalidad al finalizar el permiso, y continuando en la organización pasados 12 meses de aquel permiso, lo que demuestra una **tasa de retención del 100%**.

También, y en cumplimiento con el Real Decreto-ley 28/2020 que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, hemos desarrollado una **Política de Teletrabajo** parcial que tiene como objetivo posibilitar la realización de las tareas **hasta un máximo del 20% de la jornada**. Equivalente a 1 día por semana más 10 jornadas extras al año.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, la **Política de Gestión del Tiempo de Trabajo y Desconexión**, tiene el objetivo de mejorar el reparto del tiempo de trabajo, marcando las prioridades y planificando procesos y tareas para contribuir a la conciliación personal y familiar de las personas trabajadoras. De esta forma, garantizamos a todas las personas trabajadoras el derecho a la **desconexión digital** una vez finalizada la jornada laboral. Además, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se evitará enviar comunicaciones de trabajo durante el periodo que duren vacaciones, días de asuntos propios, descansos semanales, permisos, incapacidades o excedencias.

• Relaciones sociales

Ordesa está adherido al Convenio de Preparados Alimenticios y Productos Dietéticos y el **100% de las personas que trabajan en la organización están adheridos a este convenio colectivo**. En éste, se dispone de un calendario que marca los días laborales y los festivos, de medidas reguladas para disponer la organización del tiempo de trabajo y garantizar el cumplimiento con la legislación laboral en materia de relaciones sociales.

En Ordesa respetamos y garantizamos los derechos básicos de asociación y negociación colectiva de todas las personas trabajadoras, conforme a la legislación vigente y al convenio colectivo. En las elecciones sindicales se determina la composición del **Comité de Empresa**, que será el órgano interlocutor con la representación de la empresa y los agentes presentes en las negociaciones colectivas. Los representantes elegidos cuentan con un crédito horario sindical para poder ejercer sus funciones. **El Comité de Empresa cuenta con 9 miembros representantes de las personas trabajadoras.**

- **Generación de empleo en el ejercicio 2025**

En 2025, formaron parte del equipo de Ordesa **246 personas** (todas ubicadas en España) altamente comprometidas, con talento, capacidades y competencias alineadas a los valores y estrategia de la organización. Además, contamos con **5 becario/as** durante el ejercicio.

El programa de becarios/as de Ordesa nos permite contar con hasta 8 estudiantes de grado o de master quienes colaboran en diferentes departamentos de la organización. Lo más habitual es que colaboren en el área de Marketing y en el área Científica, en estas colaboraciones tienen asignado un tutor/a, funciones de acuerdo con su nivel y su estancia en Ordesa está enfocada en generar oportunidades de aprendizaje continuo (por ejemplo: asistencia a congresos, reuniones internas, formaciones, reuniones con proveedores, etc. Los becarios/as tienen su propio programa de bienvenida y se monitoriza a través del tutor/a su aprendizaje y adaptación a la organización. Además, tienen estipulado una ayuda económica para estudios acorde con las recomendaciones de las organizaciones colaboradoras, aplicando siempre las retenciones y cotizaciones correspondientes.

Número y tasa de contrataciones de nuevas personas:

CONTRATACIONES NUEVAS por género	2025	
	Nº	Tasa contrataciones
Mujeres	20	8%
Hombres	13	5%
Total	33	14%

CONTRATACIONES NUEVAS por edad	2025	
	Nº	Tasa contrataciones
<30 años	6	2%
30-50 años	21	9%
>50 años	6	2%

Caracterización del personal por **género, edad, tipo de contrato y categoría profesional**

- Distribución de la plantilla atendiendo a **género**:

PLANTILLA SEGÚN SEXO	2023		2024		2025		VARIACIÓN 24-25
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Mujeres	155	62%	152	62%	152	62%	0%
Hombres	95	38%	95	38%	94	38%	-1%

- Distribución de la plantilla atendiendo a **criterios edad**:

CRITERIO DE CLASIFICACIÓN	2023		2024		2025		VARIACIÓN 24-25
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
<30 años	5	2 %	6	2 %	8	3%	33,33%
30-50 años	158	63 %	144	59 %	126	51%	-12,50%
>50 años	87	35 %	96	39 %	112	46%	16,67%

- Distribución de la plantilla atendiendo a **criterios de tipo de contrato**:

CRITERIO DE CLASIFICACIÓN	2023		2024		2025		VARIACIÓN 24-25
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Indefinido	247	99,8 %	238	96,8 %	242	98%	1,68%
Temporal	3	1,2 %	8	3,2 %	4	2%	-50%

- Distribución de la plantilla atendiendo a **criterios de tipo de jornada**:

CRITERIO DE CLASIFICACIÓN	2023		2024		2025		VARIACIÓN 24-25
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Completo	233	93 %	228	92 %	235	96%	3,07%
Parcial	17	7 %	19	8 %	11	4%	-42,11

Nota: Consideramos contrato a tiempo parcial las reducciones de jornada.

- Distribución de la plantilla por **categoría profesional y género**:

Clasificación profesional y género	2023				2024				2025			
	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres	Hombres	Mujeres	T Total	% mujeres
Comité Directivo	7	3	10	30 %	7	3	10	30 %	8	3	11	27%
Mandos	26	25	51	49 %	27	26	55	50 %	27	22	49	45%
Especialista	9	32	41	78 %	70	93	163	57 %	59	95	154	62%
Técnicos/as	53	81	134	60 %	2	17	19	90 %	0	20	20	100%
Soporte	0	14	14	100 %	0	14	14	100%	0	12	12	100%

- Distribución de la plantilla por **tipo de contratos laboral y por género**:

Tipo de Contrato y género	2023			2024			2025			VARIACIÓN 24-25	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Indefinido	94	153	247	90	148	238	92	150	242	2,22%	1,35%
Temporal	1	2	3	5	4	9	2	2	4	-8,00%	-50,00%
Total	95	155	250	95	152	247	94	152	246	-1,04%	0%

- Distribución de la plantilla por **tipo de jornada laboral y por género**:

Tipo de jornada laboral y género	2023			2024			2025			VARIACIÓN 24-25	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tiempo Completo	90	143	233	89	139	228	92	143	235	3,37%	2,88%
Tiempo parcial	5	12	17	6	13	19	2	9	11	-66,67%	30,77%
Total	95	155	250	95	152	247	94	152	246	1,05%	0%

- Distribución de la plantilla por **categoría profesional y tipo de contrato (Indefinido/temporal)**:

Clasificación profesional y tipo de contrato	2023			2024			2025		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Comité Directivo	10	0	10	10	0	10	11	0	11
Mandos	50	1	51	49	2	51	47	2	49
Especialista	40	1	41	145	6	151	153	1	154
Técnicos/as	133	1	134	19	0	19	19	1	20
Soporte	14	0	14	14	0	14	12		12
Total	292	1	293	239	8	247	242	4	246

- Distribución de la plantilla por **categoría profesional y tipo de jornada** (Completo/Parcial):

Clasificación profesional y tipo de contrato	2023			2024			2025		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Comité Directivo	10	0	10	10	0	10	11	0	11
Mandos	49	2	51	49	2	51	48	1	49
Especialista	38	3	41	144	4	148	148	6	154
Técnicos/as	125	9	134	19	1	20	19	1	20
Soporte	11	3	14	15	3	18	9	3	12
Total	233	17		237	10	247	235	11	246

- Distribución de la plantilla por **edad y tipo de contrato** (Indefinido/Temporal):

Edad y tipo de contrato	2023			2024			2025			VARIACIÓN 24-25	
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinidos	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
<30	4	1	5	6	0	6	7	1	8	16,67%	-
30 - 50	156	2	158	143	1	144	126	0	126	-11,89%	100%
> 50	87	0	87	89	7	96	109	3	112	22,47%	-57,14%
Total	247	3	250	238	8	247	242	4	146	1,68%	-50%

- Distribución de la plantilla por **edad y tipo de jornada** (Completo/parcial):

Edad y tipo de jornada	2023			2024			2025			VARIACIÓN 24-25	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
<30	5	0	5	10	0	10	8	0	8	-20%	-
30 - 50	147	11	158	139	2	141	121	5	126	-12,95%	150%
>50	81	6	87	91	5	96	106	6	112	16,48%	20%
Total	233	17	250	240	7	247	235	11	146	-2,08%	57,14%

Despidos en el ejercicio 2025:

- Número de **despidos por edad**:

Edad y despidos	2022	2023	2024	2025	Variación 24-25
<30	0	0	0	0	-
30 - 50	3	35	3	2	-33,33%
>50	6	19	4	3	-25,00%
Total	9	54	7	5	-28,57%

- Número de **despidos por categoría profesional**:

Categoría y despidos	2022	2023	2024	2025	Variación 24-25
Comité Directivo	2	3	0	0	-
Mandos	2	2	1	1	-
Especialista		9	6	3	-66,67%
Técnicos/as	3	7	0	1	-
Soporte	2	0	0	0	-
Operaciones (*)	0	33	0	0	-
Total	9	54	7	5	28,57%

(*) Esta categoría actualmente no existe porque ya no hay planta de producción propia.

- Número de **despidos por género**:

Género y despidos	2022	2023	2024	2025	Variación 24-25
Hombres	6	47	5	2	-60,00%
Mujeres	3	7	2	3	50,00%
Total	9	54	7	5	-28,57%

- Número y tasa de **rotación por género**:

ROTACIÓN por género	2023		2024		2025		Variación 24-25
	Nº	Tasa rotación	Nº	Tasa rotación	Nº	Tasa rotación	
Hombres	14	5,5%	10	4,2%	13	5,4%	30,00%
Mujeres	23	9,1%	21	8,8%	15	6,2%	-28,57%
Total	37	14,6%	31	12,9%	28	11,7%	-9,68%

- Número y tasa de **rotación interna**:

ROTACIÓN interna	2023		2024		2025		Variación 24-25
	Nº	Tasa rotación	Nº	Tasa rotación	Nº	Tasa rotación	
Corporativo	27	10,7%	18	7,5%	13	5,4%	-27,78%
Red comercial	10	4,0%	13	5,4%	15	6,2%	15,38%
Total	37	14,6%	31	12,9%	28	11,7%	-9,68%

8.2 Salud, seguridad y bienestar laboral

En Ordesa guiados por nuestros valores y propósito garantizamos un **entorno laboral seguro y saludable que favorezca al bienestar físico, mental y social** de nuestras personas trabajadoras.

Para nosotros es un principio básico y uno de nuestros principales retos año tras año, garantizar a través de nuestra **Política y Sistema de Gestión de la Prevención** la integración de la prevención en el conjunto de todas las actividades y decisiones de la organización. Para ello, establecemos objetivos preventivos generales e individuales, dotándolos de recursos, desarrollando planes de formación inicial y continua en todas las áreas de la organización y garantizando la mejora con el objetivo final de **reforzar nuestra cultura preventiva**. Para ello, medimos nuestro desempeño mediante el seguimiento de indicadores clave vinculados a la salud y bienestar de nuestras personas.

- **Organización preventiva**

En Ordesa hemos optado por desarrollar la actividad preventiva con arreglo a la modalidad de servicio de prevención ajeno. El personal externo que presta servicios en las instalaciones debe cumplir con los requisitos legales mínimos en materia de salud y seguridad laboral. Para poder confirmar que así sea y además cumplir con el requisito legal de coordinación de actividades empresariales, la organización cuenta con una plataforma web de coordinación.

El servicio de prevención ajeno evalúa los puestos de trabajo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España, que implica una identificación y evaluación de riesgos laborales de todos los puestos, instalaciones y equipos de trabajo, incluyendo a personas especialmente sensibles y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

- **Consulta y participación: Comité de Seguridad y Salud**

La consulta, participación y comunicación en materia de seguridad y salud se realiza mediante los delegados de prevención:

- ✓ Se les comunica de forma previa las acciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales para que puedan participar en las mismas, si están interesados.
- ✓ Se les facilita el acceso a la información y documentación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la intranet.
- ✓ Se les informa de los accidentes, pudiendo participar en la investigación.
- ✓ Participan en el proceso de homologación de nuevos equipos de trabajo, productos químicos, equipos de protección individual, consignas y equipos de emergencia; mediante el sistema de gestión establecido.
- ✓ Participan en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de Riesgos Laborales.

- ✓ Participan de la promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos laborales, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

En Ordesa disponemos de procedimientos adecuados para la notificación, investigación y comunicación de accidentes, incidentes y lesiones de botiquín. Todas las notificaciones son investigadas, realizando un informe en el que se proponen las medidas preventivas encaminadas a evitar de nuevo el suceso y se realiza la comunicación pertinente a las autoridades competentes. A final de cada año realizamos un informe de siniestralidad que queda a disposición de la autoridad laboral.

Los datos del periodo 2022-2025 de accidentes laborales y enfermedades profesionales (EEPP) por género son los siguientes:

ACCIDENTES	2022	2023	2024	2025
CON BAJA	1	5	0	4
Mujeres	0	3	0	2
Hombre	1	2	0	2
SIN BAJA	3	3	0	1
Mujeres	0	0	0	1
Hombre	3	3	0	0
EEPP	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0

Índices de gravedad y frecuencia

- Índices de accidentabilidad en el período 2022-2025 son los siguientes:

ÍNDICES		2022	2023	2024	2025
I. FRECUENCIA (IF)	Este índice relaciona el número de accidentes sucedidos, con el número total de horas trabajadas en la empresa por todos los trabajadores de esta. Para su cálculo se utiliza la fórmula siguiente: $I.F = (N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 10^6$	7,69	11,3	0	10,0
I. GRAVEDAD (IG)	Este índice relaciona el número de jornadas perdidas, con el número total de horas trabajadas en la empresa por todos los trabajadores de esta. Para su cálculo se utiliza la fórmula siguiente: $I.G = (N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / (N^{\circ} \text{ horas trabajadas} \times N^{\circ} \text{ trabajadores})) \times 10^3$	0,04	0,2	0	0,5

I. INCIDENCIA (II) (CON Y SIN BAJA)	Este índice relaciona el número accidentes, con el número trabajadores. Para su cálculo se utiliza la fórmula siguiente $I.I = (N^{\circ} \text{ Accidentes con y sin baja} / N^{\circ} \text{ de trabajadores}) \times 10^3$	13,65	20,0	0	20,33
I. INCIDENCIA (II) (CON BAJA)	Este índice relaciona el número accidentes, con el número trabajadores. Para su cálculo se utiliza la fórmula siguiente $I.I = (N^{\circ} \text{ Accidentes con baja} / N^{\circ} \text{ de trabajadores}) \times 10^3$	3,41	32,0	0	16,26

En 2025 hemos tenido cuatro accidentes laborales con baja médica por lo que el índice de accidentabilidad de 2025 es 16,26.

Horas de absentismo del ejercicio 2025:

- Horas de absentismo

Número de horas no trabajadas totales (personas trabajadoras directas)						
Categoría profesional	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Nº Total	Hombres	Mujeres	Nº Total
Dirección	0	1.608	1.608	12.807	5.280	18.087
Mandos	440	560	1.000	46.034	37.511	83.545
Especialista	5.288	5.672	10.960	98.878	152.037	250.915
Técnico/a	1.080	760	1.840	1099	28.932	30.031
Soporte	0	1.120	1.120	0	17.804	17.804
Total	6.808	9.720	16.528	158.818	241.564	400.382

- Horas de absentismo atendiendo a las causas que motivan la ausencia:

Número de horas no trabajadas por Accidente de Trabajo						
Categoría profesional	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Nº Total	Hombres	Mujeres	Nº Total
Dirección	0	0	0	0	0	0
Mandos	0	0	0	0	0	0
Especialista	0	0	0	112	40	152
Técnico/a	0	312	312	0	0	0
Soporte	0	0	0	0	16	16
Total	0	312	312	112	56	168

Número de horas no trabajadas por Enfermedad Común						
Categoría profesional	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Nº Total	Hombres	Mujeres	Nº Total
Dirección	0	0	0	0	0	0
Mandos	569	477	1.046	928	2.232	3.160
Especialista	82	810	892	3.384	9.284	12.568
Técnico/a	5.863	11.042	16.906	0	4.976	4.976
Soporte	1.128	588	1.717	0	880	880
Total	7.643	12.918	20.561	4.332	17.272	21.584

Número de horas no trabajadas por Maternidad / Paternidad						
Categoría profesional	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Nº Total	Hombres	Mujeres	Nº Total
Dirección	0	0	0	0	0	0
Mandos	0	512	512	760	760	1.520
Especialista	920	1.280	2.200	1.000	2.040	3.040
Técnico/a	0	0	0	0	0	0
Soporte	0	0	0	0	0	0
Total	920	1.792	2.712	1.760	2.800	4.560

- **Formación en salud y seguridad laboral**

Cada año en Ordesa impartimos formaciones sobre salud y seguridad laboral. En 2025, se ofrecieron las siguientes formaciones: extinción de incendios y emergencias, curso teórico-práctico de primeros auxilios y 8 personas participaron de éstas.

- **Programa de Salud, Seguridad y Bienestar de las personas trabajadoras**

En Ordesa ponemos a las personas en el centro. Por este motivo, contamos con un **Programa de Salud y Bienestar** orientado a acompañar a nuestros equipos de manera integral, estructurado en torno a **cuatro ejes clave**:

SALUD FÍSICA	SALUD MENTAL	SALUD FINANCIERA	SALUD SOCIAL
---------------------	---------------------	-------------------------	---------------------

A lo largo ejercicio **2025**, hemos trabajado de forma continuada en distintas iniciativas alineadas con estos ejes, con el objetivo de promover el bienestar y el cuidado de las personas. Entre las acciones desarrolladas, destacan:

Semana de la Salud organización de actividades de sensibilización y concienciación, enfocadas en el bienestar físico y emocional.	Charla sobre bullying orientada a fomentar entornos de trabajo respetuosos y seguros.	Servicio de apoyo a través de BH Bienestar profesionales especializados, como nutricionistas, psicólogos y <i>coaches</i> a disposición de nuestras personas. Sesión informativa para dar a conocer este servicio y facilitar su acceso.
Sesiones online de conducción segura dirigidas especialmente a la red de ventas.	Sesiones de yoga orientadas a promover el equilibrio físico y mental.	Sesiones de fisioterapia enfocadas en la prevención y el cuidado de la salud física.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el bienestar integral de las personas y con la creación de un **entorno de trabajo saludable, sostenible y alineado con nuestros valores**.

Durante el ejercicio 2025, el **18,50% de las personas de Ordesa se beneficiaron de este Programa**, de las cuales el 70% se han sentido muy satisfechas con la experiencia. Nuestro compromiso es seguir trabajando en este Programa y que la participación vaya en aumento en los próximos años.

8.3 Atracción, el desarrollo y la fidelización del talento

En Ordesa nos esforzamos para ser una organización atractiva que brinde un espacio para crecer profesionalmente, progresar en las capacidades y competencias de las personas trabajadoras, ofreciendo una oferta de formación que mejora la cualificación técnica que precisan para el desempeño de sus funciones, además de favorecer el crecimiento de actitudes y aptitudes para su desarrollo personal y profesional.

- ***Bienvenida e integración (Onboarding)***

En **Ordesa** entendemos el *onboarding* como una experiencia clave para asegurar una integración exitosa, cercana y de calidad de las personas que se incorporan a la organización. Por este motivo, hemos diseñado un proceso estructurado, cuidado y personalizado, que pone a las personas en el centro desde el primer contacto.

Con el objetivo de garantizar la máxima calidad del proceso y una correcta gestión logística, **las incorporaciones se realizan una vez al mes**. Esta decisión nos permite dedicar el tiempo y los recursos necesarios a cada nueva persona, asegurando una experiencia de acogida completa, organizada y alineada con nuestros valores.

➤ Una primera semana en las oficinas corporativas

Todas las personas que se incorporan a Ordesa realizan su **primera semana de inducción en las oficinas corporativas de Barcelona**. En el caso de la red de ventas, esta semana presencial es especialmente relevante, ya que su puesto de trabajo habitual no se encuentra en esta localización. Esta experiencia inicial favorece la conexión con la organización, el conocimiento transversal de las distintas áreas y el sentimiento de pertenencia al proyecto común, facilitando así una integración más rápida y sólida.

➤ Un *onboarding* único y personalizado

En Ordesa no existen *onboardings* estándar, sino que **cada plan de *onboarding* es único y se diseña específicamente para cada persona**. Semanas antes de la incorporación, el Departamento de Personas se reúne con el/la manager de la nueva incorporación para construir un **Plan de *Onboarding* individualizado**, que recoge de forma detallada todas las formaciones, reuniones y acompañamientos que la persona realizará durante sus primeras semanas en la compañía. Este documento se **envía unos días antes de la incorporación**, permitiendo que la persona sepa con antelación cómo será su ingreso a la organización, reduciendo la incertidumbre y facilitando una llegada más tranquila y organizada.

PLAN DE ONBOARDING			
1. Introducción y bienvenida oficial a la persona incorporada.	2. Contenido y fases del <i>onboarding</i> para acompañar a la persona se forma progresiva y coherente.	3. Descripción del puesto de trabajo para conocer el propósito y principales funciones.	4. Información práctica para el día a día para que se sienta orientada desde el primer día.
5. Conoce más a Ordesa aportando una visión global de la organización.	6. Herramientas, sistemas y políticas internas para integrarse en el modelo de gestión de la organización.	7. Plan de formación estructurado en tres bloques formaciones obligatorias, de producto y específicas para el puesto.	8. Supervisión y seguimiento del <i>onboarding</i> para garantizar que la persona se está adaptando correctamente y para cubrir todas las necesidades formativas.
9. Rol del Buddy persona de referencia que acompaña, orienta y apoya durante las primeras semanas, facilitando la integración profesional y social dentro de la organización.			

➤ Un plan formativo

La formación es uno de los pilares fundamentales del *onboarding* y se estructura en **tres grandes bloques**:

Formaciones obligatorias comunes a todas las personas de la Ordesa, independientemente de su rol. Incluyen tanto sesiones presenciales como teleformación a través de las plataformas corporativas y abarcan ámbitos clave como <i>compliance</i>, farmacovigilancia, prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria, protección de datos o acoso laboral y sexual.	Formaciones de producto para todas las personas con el objetivo de conocer qué hacemos y qué ofrecemos como organización. En función del perfil y del grado de especialización requerido, estas formaciones pueden ampliarse con contenidos más técnicos y específicos, asegurando un conocimiento profundo de nuestras soluciones nutricionales.	Formaciones específicas del puesto se realizan junto a los equipos, compañeros/as y departamentos con los que la persona va a interactuar en su día a día, permitiéndole comprender los procesos, las dinámicas de trabajo y las responsabilidades compartidas.
---	---	---

➤ Acompañamiento y seguimiento continuo

La persona que ingresa a Ordesa cuenta, desde el primer día, con el acompañamiento del **Departamento de Personas**, de su **supervisor/a, directo/a** y de la figura del **Buddy**. A su vez, el Plan de *Onboarding* es supervisado de manera continua, realizando reuniones de seguimiento para valorar la adaptación, el progreso formativo y detectar posibles necesidades de ajuste. Al finalizar las principales fases del *onboarding*, se realiza una valoración conjunta para asegurar que la experiencia ha sido satisfactoria y que la persona cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar su rol con confianza.

➤ Evaluación y mejora continua del proceso

Una vez finalizado el **primer mes de *onboarding***, todas las personas incorporadas reciben una **encuesta de satisfacción**. A través de esta encuesta se recoge su *feedback* sobre la experiencia vivida, las formaciones recibidas, el acompañamiento y la claridad del proceso. Esta información es clave para **mejorar de forma continua y progresiva el Plan de *Onboarding***, adaptándolo a las necesidades reales de las personas y reforzando aquellos aspectos que aportan mayor valor.

- ❖ La **valoración general del Programa de Bienvenida e Integración (Onboarding) es positiva**. El NPS global se sitúa en +26, con una media de 8,0 en la pregunta de experiencia global. Este resultado sugiere que la mayoría de nuevas incorporaciones han tenido una **experiencia satisfactoria**, con un núcleo relevante de personas que recomiendan activamente el proceso.
- ❖ En términos de expectativas, el **53,8% indica que el Onboarding las cumplió totalmente**, el 34,6% que las cumplió en parte y un 11,5% que no mucho.

• Desarrollo de talento y plan formativo

En Ordesa contamos con una **Política de Aprendizaje**, alineada a la estrategia de la compañía que tiene como finalidad dar una respuesta adecuada a las necesidades formativas internas para alcanzar los objetivos definidos, y para ello nos basamos en **dos grandes pilares**:

- ✓ Acciones formativas para contribuir a la estrategia y consecución de los objetivos de la organización.
- ✓ Acciones formativas para el desempeño individual de cada persona.

Este enfoque nos permite entender al Plan de Formación como una herramienta dinámica que tiene en cuenta las necesidades del negocio y de nuestras personas en cada momento. En el año 2025 hemos dedicado un total de **5.749,5 horas a la formación del talento humano**, habiendo recibido cada persona un **promedio de 23,37 horas de formación**.

NIVEL	2024			2025		
	MUJERES HORAS	HOMBRES HORAS	TOTAL HORAS	MUJERES HORAS	HOMBRES HORAS	TOTAL HORAS
Comité Directivo	41	116	157	373	431,5	804,5
Mandos	309	341	649	318	689,5	1.007,5
Técnicos/as	486	40	526	1.713,5	99	1.812,5
Empleados/as	926	200	1.126	907	317	1.224
Red comercial	91	81	171	541,5	359,5	901
Total	1.851	777	2.628	3.853	1.896,5	5.749,5

Para implementar el **Plan de Formación**, en Ordesa contamos con un **Campus Formativo** a través de una plataforma online de formación. El objetivo de este Campus es potenciar la formación interna tanto en cantidad como en calidad. La plataforma dispone de un amplio abanico de formaciones lo que permite **diseñar itinerarios en función del puesto y/o las necesidades individuales de una persona trabajadora**.

Algunas de las áreas que se desarrollan son:

- ✓ Habilidades personales
- ✓ Comunicación
- ✓ Productividad
- ✓ Liderazgo positivo
- ✓ Gestión de equipos
- ✓ Ventas
- ✓ Competencias digitales

Durante el ejercicio 2025, el Plan Formativo ha **incorporado píldoras formativas vinculadas a temáticas de sostenibilidad**, y de cara al 2026 tenemos el objetivo de seguir impartiendo formaciones vinculadas a contenidos transversales ESG.

Píldoras de contenido de sostenibilidad 2025:

- Programa de alta dirección en sostenibilidad
- Programa ESG y Sostenibilidad
- Medición huella de carbono en logística
- Marcas con propósito
- Formación *soft skills* equipos de sostenibilidad
- Formación Comité de Sostenibilidad
- Diversidad e inclusión (online)

- **Fidelización de talento**

En 2025, en Ordesa hemos continuado impulsando la **evaluación de competencias en puestos clave**, fortaleciendo el mapa de talento interno y promoviendo la igualdad de oportunidades mediante la publicación de vacantes en LinkedIn e intranet.

- **Modelo de evaluación de desempeño**

En Ordesa consideramos que evaluar el desempeño de las personas trabajadoras, es una herramienta esencial para poder diseñar el plan formativo y trabajar en la mejora continua. Hemos definido nuestro **modelo de desempeño, contribución y liderazgo**.

La definición de este modelo se ha realizado de forma participativa (se realizó en el año 2023). El modelo resultante de conductas de desempeño y de liderazgo está plenamente integrado en la evaluación del desempeño.

El 100% de las personas de Ordesa realizan la evaluación de desempeño anual.

Seguimos trabajando en integrar y evolucionar el sistema de desempeño con el objetivo de que nos permita contribuir a alcanzar los resultados de negocio.

8.4 Diversidad, igualdad e inclusión que motiven la pertenencia

En Ordesa tenemos el objetivo de consolidar una **cultura equitativa, diversa e inclusiva** que motive a la pertenencia y que contribuya a la reducción de desigualdades y de la exclusión social. Estos valores y compromisos son impulsados desde el Comité de Dirección hacia toda la organización.

- **Diversidad e igualdad**

En Ordesa tenemos un compromiso firme con la igualdad de trato y oportunidades. Disponemos de un Plan de Igualdad que da respuesta a la ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y de un protocolo ante cualquier tipo de acoso. Además, periódicamente realizamos una evaluación de riesgos psicosociales a partir de la cual se define un plan de acción con el objetivo de tomar las medidas preventivas oportunas, un ejemplo de éstas es la formación de “Diversidad e Inclusión” que se brindó a todas las personas de la organización para concientizar sobre la temática.

Este **Plan de Igualdad** recoge nuestro compromiso de **alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de género**. Para ello, se han contemplado la implantación de medidas y acciones positivas entendidas, como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

En octubre de 2025 lanzamos dentro de la organización una **campaña sobre diversidad**, con las siguientes acciones:

- Declaración de compromiso de la Dirección General
- Equipo de Diversidad e Inclusión
- Guía de comportamientos de diversidad e inclusión
- Formación obligatoria para las personas de Ordesa

A su vez, en Ordesa garantizamos la **igualdad de trato y oportunidades en nuestros procesos de selección**, estamos comprometidos con la construcción de un entorno inclusivo y con equipos

diversos e innovadores que reflejen la pluralidad de nuestra sociedad. Contamos con las siguientes medidas para asegurar la equidad en la selección de personal:

- Inclusión de criterios de igualdad, diversidad e inclusión en los procesos de selección externos para garantizar la no discriminación o la eliminación de candidatos por razones de género, religión, nacionalidad, etc.
- Publicación de todas las vacantes para asegurar la igualdad de oportunidades internas.
- Solicitud a los proveedores de selección de estadísticas de género y nacionalidad de los/as candidatos/as finalistas.
- Requisito de paridad en las candidaturas finales.
- Inclusión de una declaración de compromiso con la diversidad e inclusión en todas nuestras ofertas de empleo.

Reafirmamos así nuestro compromiso firme con la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las etapas del proceso de selección.

Las **estadísticas de los procesos de selección** del ejercicio 2025 son las siguientes:

2024					2025				
Procesos	Entrevistas finales		Contratos		Procesos	Entrevistas finales		Contratos	
44	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	32	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	49%	51%	43 %	57 %		36%	64%	37,5 %	62,5 %

Al 31 de diciembre de 2025, la plantilla de Ordesa contaba con 246 personas, de las cuales el **62% son mujeres y el 38% hombres**. A su vez, en Ordesa buscamos impulsar iniciativas que refuercen nuestro compromiso con el desarrollo del talento, la diversidad y la igualdad de oportunidades, por ello durante el 2025 hemos desarrollado un proyecto para dar mayor visibilidad e impulsar el talento femenino en Ordesa.

- **Rechazamos la discriminación y cualquier tipo de acoso**

Como organización trabajamos a diario en impulsar una cultura donde se rechaza cualquier tipo de **discriminación** por razón de raza, sexo, cultura, religión, edad, opinión o cualquier otra condición personal o social, tomando las decisiones en materia de selección, promoción y remuneración en base a datos objetivos de cualificación, logros y desempeño. Para poner en práctica nuestras políticas y principios cuidamos el estilo de liderazgo y no toleramos prácticas de acoso de ningún tipo ni acciones que puedan ser causa de discriminación o vejación.

Fomentamos un clima de respeto, dignidad e igualdad de oportunidades que permita generar un entorno de trabajo adecuado que favorezca la consecución de los objetivos personales y profesionales de forma equilibrada. Propiciamos una carrera profesional basada en datos

objetivos de desempeño y capacidad, y mantenemos una actitud proactiva hacia la formación y desarrollo de nuevas aptitudes que permitan retener y reforzar el talento.

Para prevenir y mitigar el acoso, desde el año 2018, en Ordesa disponemos de un **Protocolo Contra el Acoso** que contempla que la persona afectada o aquella que tenga conocimiento de actos de acoso, podrá realizar una denuncia comunicándolo por escrito a la Comisión Frente al Acoso creada específicamente para este fin.

Durante el ejercicio 2025, se activó el procedimiento interno ante una comunicación recibida, gestionándose con todas las garantías de confidencialidad, objetividad y respeto. El proceso concluyó sin evidenciarse situaciones de acoso. Se reforzó la formación sobre situaciones de acoso en toda la organización.

- **Promovemos la inclusión**

En Ordesa estamos comprometidos con la **integración de las personas con discapacidad** y consideramos especialmente sus necesidades. Cumplimos con la Ley General de Discapacidad (LGD), bien de forma directa a través de personas trabajadoras con discapacidad o bien a través de medias alternativas. En este sentido, **en Ordesa trabajan tres personas con discapacidad**. A su vez, implementamos otras medidas para promover la inclusión:

Colaboramos con diferentes organizaciones que favorecen el desarrollo de estas personas.	Contratamos centros especiales de trabajo (CET), para puestos de trabajo de limpieza y jardinería.	Trabajamos con ETTs que tiene adherida una fundación mediante la cual permiten la inclusión laboral de perfiles con riesgos de exclusión laboral. Por lo tanto, en todas las posiciones que se abren tienen en consideración perfiles que tengan riesgo de discriminación laboral.
--	--	--

8.5 Compensación adecuada y justa

A través de la **Política de Compensación y beneficios de Ordesa** promovemos un trato igualitario entre hombres y mujeres. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional velando por la equidad interna y la competitividad externa.

En materia retributiva, nuestra política es mantenernos en la media del sector, respetando las condiciones más beneficiosas que ya se hubieran reconocido. Todas las personas trabajadoras tienen una parte de su retribución variable sujeta a objetivos de equipo e individuales.

En Ordesa, anualmente, aplicamos planes de mejora salarial ligados a promociones internas y/o de desempeño y se aplica el incremento de convenio (propio) a todas las personas de la organización. Además, nos hemos fijado el objetivo de realizar, en el próximo ejercicio, un

análisis completo de salarios para garantizar que todos están por encima del *living wage* y para garantizar la transparencia salarial y la gestión adecuada de la brecha de género.

(Ver listado de beneficios sociales en la sección 8.1 Condiciones de trabajo estables y de calidad)

Tablas de remuneración

Las remuneraciones medias reportadas y utilizadas para el cálculo de la brecha salarial se corresponden con la remuneración bruta anual teórica (salario base + variable target) a percibir. La fórmula de cálculo utilizada es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

Retribución normalizada (salario fijo + variable equiparable, es decir, equiparado a jornadas completas y anualizados).

Media retribución total 2025 segregada por género, categoría profesional y edad (últimos tres ejercicios):

2025	HOMBRES		MUJERES		Brecha
Categoría profesional	Banda Salarial	Edad Media	Banda Salarial	Edad Media	
Dirección	11,0 SMI	55	13,0 SMI	58	-16%
Mandos	5,8 SMI	49	5,0 SMI	48	14%
Especialista	3,5 SMI	48	3,3 SMI	47	6%
Técnico/a	1,8 SMI	37	2,4 SMI	46	-34%
Soporte	-	-	2,1 SMI	52	-
2024	HOMBRES		MUJERES		Brecha
Categoría profesional	Banda Salarial	Edad Media	Banda Salarial	Edad Media	
Dirección	12,61 SMI	58	15,34 SMI	58	22 %
Mandos	6,46 SMI	48	5,11 SMI	47	-21 %
Especialista	3,82 SMI	49	3,45 SMI	47	-10 %
Técnico/a	2,11 SMI	30	2,40 SMI	46	14 %
Soporte	2,84 SMI	33	2,15 SMI	49	-24 %
2023	HOMBRES		MUJERES		Brecha
Categoría profesional	Banda Salarial	Edad Media	Banda Salarial	Edad Media	
Dirección	13,52 SMI	57,09	15,11 SMI	56	12%
Mandos	6,47 SMI	46,41	5,38 SMI	46	-17%
Especialista	2,96 SMI	44,39	3,25 SMI	41	10%
Técnico/a	4,11 SMI	50,09	3,29 SMI	47	-20%
Soporte	2,16 SMI	47,48	2,19 SMI	47	1%

2025	HOMBRES	MUJERES	Brecha
Edad	Banda Salarial	Banda Salarial	
<30 años	2,1 SMI	2,3 SMI	-9%
30-50 años	4,1 SMI	3,1 SMI	23%
>50 años	5,2 SMI	4, 2 SMI	22%

Brecha salarial de 2025

Brecha salarial	2025
Salario bruto / h en mujeres	32,8
Salario bruto / h en hombres	42,3
Ratio	22%

En 2025, el salario bruto/hora fue de 32,8€ para las mujeres y de 42,3€ para los hombres, lo que implica una ratio de salario promedio de mujeres frente a hombres del 22%. Conscientes de esta situación, en Ordesa nos hemos fijado el objetivo a medio plazo de implementar planes de mejora para reducir la brecha salarial existente.

8.6 Visión de futuro

Durante el ejercicio 2025, Ordesa ha trabajado en dotar de concreción a su **estrategia de sostenibilidad** para definir la **visión de futuro a un horizonte temporal corto, medio y largo**. Esta reflexión estratégica se ha basado en el resultado de la doble materialidad, análisis que nos ha permitido **conocer en profundidad cuáles son las cuestiones de sostenibilidad y de negocio donde mayor impacto generamos** y como esto también afecta al desempeño y rentabilidad de la organización.

Ordesa con visión de futuro: objetivos estratégicos, operativos y metas

Objetivos estratégicos	Visión global de los objetivos operativos	Metas 2030
GARANTIZAR UN ENTORNO LABORAL SEGURO Y SALUDABLE QUE FAVOREZCA AL BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y SOCIAL	Reactivar el Comité de Salud y Seguridad	→ Minimizar accidentes, enfermedades profesionales, rotación y absentismo → 60% de participación de la plantilla en actividades de bienestar → ≥75% de percepción positiva del bienestar de las personas de Ordesa → NPS entre 45 y 60
	Reforzar la formación en PRL y hábitos saludables	
	Consolidar el Programa de Salud, Seguridad y Bienestar	
	Implementar acciones iniciales de bienestar emocional y salud mental	
IMPULSAR LA ATRACCIÓN, EL DESARROLLO Y LA FIDELIZACIÓN DEL TALENTO	Integrar de forma transversal contenidos ESG (sostenibilidad, ética, impacto social) en el plan formativo anual	→ 15 horas de formación persona/año → 100% programas formativos incorporan contenidos transversales ESG → 100% de la plantilla con objetivos ESG → Tasa de rotación voluntaria anual <10% → ≥80% de personas comprometidas
	Actualizar la evaluación de desempeño para incluir la contribución a la estrategia ESG - objetivos ESG individuales	
	Realizar la 1ª encuesta de satisfacción y clima laboral y definir planes de acción	
CONSOLIDAR UNA CULTURA EQUITATIVA, DIVERSA E INCLUSIVA QUE MOTIVE A LA PERTENENCIA	Establecer Plan Becario atractivo y ligado a un plan de formación	→ Estrategia DEIB formalmente implementada → 100% de la plantilla formada en cuestiones DEIB → 100% de casos por incumplimiento DEIB gestionados → Mantener paridad en los procesos de selección
	Desarrollar Política DEIB de Ordesa , formando al 100% de las personas	
	Garantizar los canales confidenciales y la gestión correcta de los casos	
	Establecer un programa de potencia liderazgo femenino	
IMPULSAR UNA COMPENSACION TOTAL ADECUADA Y JUSTA PARA LAS PERSONAS DE ORDESA	Realizar el 1º estudio de brecha salarial verificado e implementar planes de mejora para reducir la brecha salarial de género <5%	→ Brecha salarial de género <5% → 100% de los salarios por encima del living wage
	Realizar un análisis completo de salarios para garantizar estar por encima del living wage	
	Mantener revisión anual de adecuación salarial al living wage y brecha de género	

CAPÍTULO 9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Nuestro compromiso *Contribuir activamente al bienestar de las comunidades y de los colectivos más vulnerables mediante programas de ayuda, acceso a salud y nutrición y voluntariado, reforzando el impacto positivo de Ordesa en la sociedad.*

Temas materiales

T24. Derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos (impactos relacionados con la tierra, con la seguridad, vivienda y **alimentación adecuadas**, agua y saneamiento)

T27. Inclusión social de consumidores y/o usuarios finales (**acceso a productos y servicios**, prácticas de marketing responsable, no discriminación)

9.1 Mejora de la nutrición y salud de la infancia más vulnerable

En Ordesa nos hemos fijado el objetivo estratégico de **“mejorar la nutrición y la salud de la infancia más vulnerable en cualquier lugar del mundo”** y, para conseguirlo canalizamos nuestra labor social a través de la **Fundación Ordesa**, entidad sin ánimo de lucro, cuya finalidad es mejorar las condiciones de **vida, nutrición y salud del colectivo materno-infantil más desfavorecido de todos los países del mundo**. Es así, como lleva “más de 20 años alimentando sonrisas”.

La Fundación se constituyó en el año 2002 por la familia propietaria de Ordesa con el propósito de **“ayudar al colectivo materno-infantil más vulnerable del mundo”**, y esto se lleva a cabo a través de una convocatoria de ayudas anual que incluye **tres programas estratégicos**:

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS DE LA FUNCIÓN ORDESA		
Proyectos de infraestructura Construcción, renovación y ampliación de centros de salud, así como adquisición de equipamiento médico esencial y formación , con el fin de mejorar la atención sanitaria y nutricional del colectivo materno-infantil, y fomentar la educación en salud a nivel internacional, donde más se necesite.	Infancia en riesgo de exclusión social Ayudas dirigidas a menores en situación de vulnerabilidad en España , con especial atención a iniciativas que proporcionan recursos esenciales para mejorar su nutrición y su salud.	Suministro de alimentos infantiles Entrega directa de cereales infantiles para apoyar a familias en riesgo de exclusión , garantizando que los niños y niñas que más lo necesitan tengan acceso a una nutrición adecuada desde sus primeros años de vida.

El impacto de la Fundación, al cual estamos orgullosos de contribuir se resume en:

Nuestro legado en el mundo



10.700.000€
donados



41
países



747
iniciativas solidarias



690.000
menores beneficiados

Para más información sobre la Fundación visitar su página web:
<https://www.fundacioordesa.org/>

En el ejercicio 2025 Ordesa realizó **donaciones por la suma total de 736.905€**, a través de la Fundación Ordesa para el desarrollo de su finalidad fundacional. Estas donaciones muestran un incremento del 17,5% en relación al año anterior.

Descripción de las donaciones	2023	2024	2025
Donación en especie (€)	334.445€	213.659€	323.344€
Donación monetaria (€)	355.350€	421.280€	402.700€
TOTAL	689.795€	634.939€	726.044€

Convocatoria de ayudas anual	2023	2024	2025
Total convocatoria	347.700€	400.230€	403.479€
Proyectos de infraestructura	200.000€	240.000€	200.000€
Infancia en riesgo de exclusión social	128.520€	125.000€	150.000€
Suministro de alimentos infantiles	19.180€	35.230€	53.479€
Total proyectos	46	52	40*
Proyectos de infraestructura	5	6	5
Infancia en riesgo de exclusión social	26	25	15
Suministro de alimentos infantiles	15	21	20

(*) La cantidad total de proyectos ha disminuido durante 2025 porque la estrategia actual es la concentración de ayudas a menos entidades pero que tengan un alcance mayor a nivel de impacto.

PROGRAMAS	AYUDAS	FUNDACIÓN BENEFICIADA	PAÍS BENEFICIADO
Proyectos de infraestructura	40.000 €/entidad	- Asociación Moviendo Corazones - Fundación Alaine - Fundación Pablo Hortsman - Fundación Nuestros Pequeños Hermanos - Fundación Amigos De Monkole	Angola Benín Kenia Haití R.D.Congo

Infancia en riesgo de exclusión social	10.000 € / entidad	• ABD Asociación Bienestar Y Desarrollo (Madrid) • Asociación Pro-vidalugo Por El Derecho A Vivir (Lugo) • Comunidad Siervas De La Pasión Hogar (Barcelona) • Fundación Banco De Alimentos De Badajoz (Badajoz) • Fundació Ramon Martí I Bonet Contra La Ceguera (Barcelona) • Associació La Sagrera Es Mou (Barcelona) • Fundación Pro-vida De Catalunya (Barcelona) • Banco De Alimentos Infantiles (Santander) • Abd Asociación Bienestar Y Desarrollo (Madrid) • Fundación Aspace Navarra Residencial (Navarra) • Pro-vida Lugo Por El Derecho A Vivir (Lugo) • Fundación Centre Obert Joan Salvador Gavina (Barcelona) • Asociación Zafra Solidaria (Badajoz) • Centre Obert Rialles - Fundació Champaganat (Barcelona) • Asociación Banco Farmacéutico (Barcelona) • Caritas Diocesana De Zamora (Zamora) • Fundació Marianao (Barcelona) • Escuela Infantil Jesús-maría Casa Jesús-maría (Granada)	España
Suministro de alimentos infantiles	7,5 toneladas de cereales infantiles	• Fundació Sant Francesc Xavier (Lleida) • Banco De Alimentos Infantiles (Santander) • Fervorosa Hermandad Sacramental Y Cofradía De Nazarenos Del Santísimo Cristo Del Desamparo Y Abandono, Nuestro Padre Jesús De La Humildad Y Nuestra Señora De Los Dolores (Sevilla) • Ayudar A Quien Ayuda-aaqua (Madrid) • Associació Coordinadora D'ajuda Unida (ACAU) (Barcelona) • Pro-vida Lugo Por El Derecho A Vivir (Lugo) • Asociación Salud Y Familia (Barcelona) • ONG Mestura (A Coruña) • Bona Voluntat En Acció (Barcelona) • Fundación Banco De Alimentos De Sevilla (Sevilla) • Fundació Teresa Gallifa (Barcelona) • Fundació El Xiprer V. O. (Barcelona) • Fundación Banco De Alimentos De Asturias (Asturias) • Banco De Alimentos De Cádiz (Cádiz) • Fundación Privada Temps I Compromís (Barcelona) • Fundació Banc Dels Aliments De Les Comarques De Lleida (Lleida) • Cáritas Diocesana De Santiago Interparroquial De A Coruña (A Coruña) • Caritas Diocesana Terrassa (Barcelona) • Asociación Provida Gijón (Asturias) • Mallorca Redmadre (Palma de Mallorca)	España

Para consultar todos los detalles [Ayudas Ordesa 2025](#)

PROYECTOS DESTACADOS

- **Proyecto internacional – Centro sanitario en Angola**

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, a través de **Fundació Ordesa**, hemos apoyado la construcción de un **centro sanitario** en el barrio de Cahala, en la ciudad de Malanje (Angola), en colaboración con la **Asociación Moviendo Corazones**. La iniciativa responde a una necesidad social crítica en una comunidad periférica con graves carencias de acceso a servicios de salud y una población estimada de **20.000 habitantes**.

El proyecto permitirá dotar al barrio de una infraestructura básica que ofrecerá **atención primaria, salud materno infantil y tratamiento de enfermedades endémicas**, beneficiando de forma directa y sostenida a **miles de personas**, especialmente infancia y mujeres. Se estima que el centro podrá atender entre **500 y 1.000 personas de manera regular**, con un impacto acumulado creciente desde su primer año de funcionamiento.

La participación en este proyecto refuerza nuestro compromiso con el impacto social mediante el acceso equitativo a servicios básicos de salud, contribuye a la **reducción de la mortalidad infantil y materna** y la promoción de la **igualdad e inclusión** al priorizar la atención a colectivos especialmente vulnerables. La ejecución del proyecto está garantizada mediante la gestión conjunta con las **Hermanas Mercedarias de la Caridad** y las autoridades sanitarias angoleñas.

El centro entrará en funcionamiento tras un **plazo de ejecución aproximado de seis meses**, generando efectos positivos inmediatos y medibles desde el mismo año de puesta en marcha. Esta actuación contribuye a los **ODS 1. Hambre cero, ODS 3. Salud y bienestar y ODS 5. Igualdad de género de la Agenda 2030**.

• Proyecto nacional – Salud visual infantil y equidad educativa

En el ámbito de la acción social en España, a través de la **Fundació Ordesa**, hemos concedido apoyo económico a la **Fundació Ramon Marí i Bonet** para el desarrollo del programa **“Visión para todos en las escuelas”**, centrado en la detección y corrección de problemas visuales en **infancia en riesgo de exclusión social**. El proyecto actúa en escuelas de alta complejidad de Barcelona y su entorno, donde la falta de salud visual no atendida supone una barrera adicional para el aprendizaje y la igualdad de oportunidades.

La iniciativa genera un **impacto social inmediato y medible**, permitiendo revisiones visuales básicas a unos **750 niños y niñas**, atención oftalmológica completa a aproximadamente **350 menores**, y la provisión de **gafas correctoras a 300 niños y niñas en situación de vulnerabilidad**, con efectos directos sobre su rendimiento académico, autonomía y bienestar. Este proyecto refuerza nuestro compromiso con el impacto social mediante el acceso equitativo a la salud, la reducción de desigualdades educativas y la prevención de la exclusión desde la infancia.

La actuación se desarrolla a lo largo del **curso escolar 2025-2026**, con impactos positivos visibles desde el mismo año de ejecución, y está alineada con los **ODS 3. Salud y bienestar y ODS 10. Reducción de las desigualdades** de la Agenda 2030.

9.2 Cultura de responsabilidad ciudadana, colaboraciones y voluntariado corporativo

Otro de los objetivos estratégicos que nos hemos fijado es el de **“promover una cultura de responsabilidad social mediante la colaboración ciudadana y el voluntariado corporativo”**. A través de este objetivo lo que buscamos es:

- ✓ Facilitar el acceso a alimentos a familias vulnerables mediante entidades de distribución.
- ✓ Garantizar la gestión responsable de los excedentes alimentarios, priorizando su donación segura y eficiente.
- ✓ Impulsar el voluntariado corporativo y multiplicar el impacto positivo a través de las personas de Ordesa.

Durante el año 2025, desde Ordesa, junto con la Fundación, gestionamos el excedente de nuestros productos, para contribuir y dar acceso a alimentos a familias vulnerables, **donando 23,50 toneladas de producto**.

Acceso a alimentos a familias vulnerables	2023	2024	2025
Toneladas de producto donados	37,8	21,34	23,50
Nº de entidades con las que colaboramos	6	10	3

Asimismo, en noviembre de 2025 celebramos nuestro **primer Día del Voluntariado**, una jornada muy especial en la que **más de 70 personas se unieron para dedicar su tiempo, energía y talento a la Fundació Marianao** y a la mejora de sus espacios comunitarios.

Durante este día, trabajamos en tareas de rehabilitación, pintura, restauración y acondicionamiento, contribuyendo a crear entornos más acogedores para niños/as, familias y vecinos/as del barrio.

Además, en Ordesa nos fijamos el objetivo para 2026 de desarrollar la política de voluntariado corporativo y lanzar a lo largo del año distintas actividades para involucrar a nuestras personas en acciones que generan un impacto real donde más se necesita.

9.3 Visión de futuro

Durante el ejercicio 2025, Ordesa ha trabajado en dotar de concreción a su **estrategia de sostenibilidad** para definir la **visión de futuro a un horizonte temporal corto, medio y largo**. Esta reflexión estratégica se ha basado en el resultado de la doble materialidad, análisis que nos ha permitido **conocer en profundidad cuáles son las cuestiones de sostenibilidad y de negocio donde mayor impacto generamos** y como esto también afecta al desempeño y rentabilidad de la organización.

Ordesa con visión de futuro: objetivos estratégicos, operativos y metas

Objetivos estratégicos	Visión global de los objetivos operativos	Metas 2030
MEJORAR LA NUTRICIÓN Y LA SALUD DE LA INFANCIA MÁS VULNERABLE EN CUALQUIER LUGAR DEL MUNDO	Definir y aprobar una política de Donaciones y Voluntariado de Ordesa	
	Garantizar la gestión responsable de los excedentes alimentarios, priorizando su donación segura y eficiente	→ >40 toneladas de producto donadas/año
	Donar el excedente de productos a entidades sociales que tengan buen alcance para generar un mayor impacto	→ 75% de las personas participando de las actividades de voluntariado
	Definir y llevar a cabo las actividades de Voluntariado 2026	→ Alcanzar 1.000 horas de voluntariado
PROMOVER UNA CULTURA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL MEDIANTE LA COLABORACIÓN CIUDADANA Y EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO	Determinar las causas y colectivos vulnerables target para la Fundació	→ Donar anualmente parte de los beneficios para apoyar proyectos vinculados a colectivos vulnerables
	Generar alianzas estratégicas con entidades sociales locales e internacionales	→ Impactar de forma recurrente a 25.000 familias al año en proyectos de nutrición y salud
	Continuar realizando donaciones para impactar al mayor número de familias posible	→ Generar 4 alianzas locales y 4 internacionales a largo plazo para 2030
	Consolidar 8 alianzas estratégicas	

ANEXOS

Anexo 1. LISTADO DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES (IROs) MATERIALES

NUTRICIÓN Y SALUD			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Agua arriba	Operaciones propias	Agua abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Controles estrictos para prevenir la contaminación en los productos	Positivo	Actual	✓	✓		✓	✓	✓
Materia prima certificada	Positivo	Potencial	✓				✓	✓
Fomento de la nutrición y salud a través de los productos	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Prevención de malnutrición y enfermedades infantiles	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Empoderamiento de los consumidores	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Formación y aprendizaje a profesionales y la sociedad en general	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Sistema de calidad y seguridad alimentaria robusto	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Ausencia de retirada de producto de gran impacto en los últimos 5 años	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Estándares de calidad y seguridad alimentaria de los proveedores	Positivo	Actual	✓	✓		✓	✓	✓
Controles rigurosos en todas las etapas de elaboración hasta la distribución de los productos	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Certificaciones de calidad y seguridad alimentaria	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Mapa de riesgos de contaminantes	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Contribución en la salud y desarrollo infantil	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Leche de fórmula adaptada a las distintas necesidades	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Empoderamiento de madres y padres	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Promoción de buenas prácticas de suplementación	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓

NUTRICIÓN Y SALUD			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Aguas arriba	Operaciones propias	Aguas abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Falta de control respecto a la protección del bienestar animal en las granjas de leche	Negativo	Actual	✓			✓	✓	
Contaminación de leche, cereales, ingredientes activos	Riesgo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mayor utilización de ingredientes sostenibles	Oportunidad	Potencial	✓	✓	✓		✓	✓
Dificultad de abastecimiento de proteína de arroz	Riesgo	Actual	✓			✓	✓	✓
Innovación e I+D para desarrollar nuevos productos	Oportunidad	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Posicionamiento como empresa promotora de la salud y el bienestar	Oportunidad	Potencial		✓	✓	✓	✓	✓
Innovación en canales y formatos para posicionar a la marca como innovadora y cercana	Oportunidad	Potencial		✓	✓		✓	✓
Mayor incidencias en la calidad de las leches	Riesgo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Retirada de lotes por fallas en la calidad o seguridad	Riesgo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Errores de registro y etiquetado de componentes	Riesgo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Proyectos de I+D para necesidades específicas	Oportunidad	Actual		✓		✓	✓	✓
Liderazgo en responsabilidad social nutricional	Oportunidad	Potencial		✓	✓		✓	✓
Trazabilidad limitada, presiones regulatorias y del mercado	Riesgo	Actual	✓			✓	✓	✓

PROPÓSITO Y BUEN GOBIERNO			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Agua arriba	Operaciones propias	Agua abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Compromiso con los Derechos Humanos	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Generación de empleo indirecto	Positivo	Actual	✓		✓	✓	✓	✓
Trabajadores temporarios y por jornal en la cadena de suministro	Negativo	Potencial	✓			✓	✓	✓
Canales de comunicación y denuncias	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Convenio colectivo para el personal de los proveedores	Positivo	Actual	✓			✓	✓	✓
Afectación de la salud y seguridad de los trabajadores en la cadena de suministro	Negativo	Potencial	✓			✓	✓	✓
Falta de representación femenina y/o discriminación estructural en la cadena de suministro	Negativo	Potencial	✓			✓	✓	✓
Sellos que garantizan la veracidad y calidad de la información	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Acceso a poblaciones diversas	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Actuación íntegra y ética alineada a los valores corporativos	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Sistema de compliance y transparencia	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Canal Ético	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tolerancia cero a las prácticas de corrupción y soborno	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Órgano supervisor Comité de Cumplimiento	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ausencia de denuncias por corrupción y soborno	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pagos a 60 días y/o pagos anticipados	Positivo	Actual	✓			✓	✓	✓
Relaciones comerciales a largo plazo	Positivo	Actual	✓					✓
Ausencia de proceso interno para evaluar el desempeño ESG de los proveedores	Negativo	Actual	✓	✓		✓		
Fomento de la compra nacional y la economía local	Positivo	Actual	✓	✓		✓	✓	✓
Liderazgo comprometido con la sostenibilidad	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Programas de trabajo para proyectos claves	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓

PROPÓSITO Y BUEN GOBIERNO			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Agua arriba	Operaciones propias	Agua abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Ausencia de cultura interna en temas de sostenibilidad	Negativo	Actual		✓		✓		
Dependencia de proveedores de producto acabado	Riesgo	Actual	✓			✓	✓	
Nuevas relaciones comerciales para la producción de leches especiales	Oportunidad	Actual	✓			✓	✓	✓
Ausencia de evaluaciones / auditorías sociales a los proveedores significativos de la cadena de suministro	Riesgo	Actual	✓	✓		✓	✓	
Mejor reputación de la empresa por contar con socios comerciales responsables y sostenibles	Oportunidad	Actual	✓	✓		✓	✓	✓
Distribuidores comerciales en países donde las condiciones laborales, sociales y derechos humanos cuentan con menor protección	Riesgo	Potencial		✓	✓	✓	✓	✓
Programa de debida diligencia para distribuidores	Oportunidad	Potencial		✓	✓		✓	✓
Falta de suministro por conflictos sociales y sindicales	Riesgo	Potencial	✓	✓		✓	✓	✓
Fortalecimiento de la relación con profesionales de la salud	Oportunidad	Potencial		✓	✓	✓	✓	✓
Daño en la reputación y credibilidad de la organización	Riesgo	Potencial		✓	✓	✓	✓	✓
Dependencia del negocio en Arabia por distribuidor ATLAS	Riesgo	Actual		✓	✓	✓	✓	
Baja diversificación en mercados internacionales	Riesgo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Incumplimiento de los Códigos de Comercialización de Sucedáneos de Leche Materna	Riesgo	Potencial		✓	✓	✓	✓	✓
Greenwashing o healthwashing	Riesgo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Comunicación responsable	Oportunidad	Potencial		✓	✓	✓	✓	✓
Conflictos geopolíticos y/o crisis sanitarias globales	Riesgo	Actual	✓	✓	✓		✓	✓
Ataques de ciberseguridad y/o uso de información privada	Riesgo	Potencial	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fomento de una cultura corporativa que incluya la sostenibilidad	Oportunidad	Actual		✓		✓	✓	✓
Estrategia corporativa que integra la sostenibilidad	Oportunidad	Actual		✓		✓	✓	✓
Modelo de gobernanza operativo y de gestión	Oportunidad	Actual		✓		✓	✓	✓

MEDIOAMBIENTE			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Aguas arriba	Operaciones propias	Aguas abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Degradación del capital natural (agua, suelo, biodiversidad) que sustenta las materias primas	Negativo	Actual	✓					✓
Emisiones GEI emitidas en las operaciones propias (instalaciones) - alcance 1 y 2	Negativo	Actual		✓		✓	✓	✓
Emisiones GEI indirectas de alcance 3	Negativo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Control de las emisiones GEI de alcance 3 provenientes de la logística, transporte y distribución	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Plan de transición climática y objetivo de reducción de emisiones GEI (reciente)	Negativo	Actual	✓	✓	✓	✓		
Nuevas rutas y operador logístico	Positivo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compensación de emisiones	Positivo	Potencial	✓	✓	✓		✓	✓
Energía renovable en las instalaciones	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Prácticas de eficiencia energética	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Emisiones contaminantes a lo largo de la cadena de valor	Negativo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestión deficiente al final de vida útil de los envases	Negativo	Potencial		✓	✓	✓	✓	✓
Contaminación accidental de productos	Negativo	Potencial	✓			✓	✓	✓
Bioacumulación de sustancias contaminantes	Negativo	Potencial	✓			✓	✓	✓
Controles estrictos para prevenir la contaminación en los productos	Positivo	Actual	✓	✓		✓	✓	✓
Huella hídrica intensiva en la cadena de suministro	Negativo	Actual	✓			✓	✓	✓
Ausencia de control de los vertidos de la cadena de suministro	Negativo	Actual	✓			✓		
Prácticas agrícolas intensivas	Negativo	Potencial	✓			✓	✓	✓
Contribución al calentamiento global y cambios en los ecosistemas por las actividades en la cadena de valor	Negativo	Actual	✓	✓	✓		✓	✓
Gestión sostenible de la fabricación de los productos	Positivo	Potencial	✓				✓	✓
Materia prima certificada	Positivo	Potencial	✓				✓	✓
Uso de materia prima virgen en los envases	Negativo	Actual	✓	✓		✓	✓	✓

MEDIOAMBIENTE			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Agua arriba	Operaciones propias	Agua abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Ejecución de un Análisis del Ciclo de Vida de los envases	Positivo	Potencial			✓		✓	✓
Generación de residuos post-consumo	Negativo	Actual			✓	✓	✓	✓
Reciclabilidad del excedente de los productos puestos en el mercado	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Desperdicio alimentario	Negativo	Actual		✓	✓	✓	✓	
Ausencia de un plan de transición climática formalizado	Riesgo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mayor demanda de productos con menor huella de carbono	Oportunidad	Potencial	✓	✓	✓	✓	✓	
Incremento de costos por precios de carbono, impuestos verdes, compensación de emisiones	Riesgo	Potencial	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Definición de objetivo de reducción de emisiones con base científica	Oportunidad	Potencial	✓	✓	✓	✓		
Programa para impulsar la logística sostenible	Oportunidad	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Contaminación de leche, cereales, ingredientes activos	Riesgo	Actual	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dependencia de proveedores de producto acabado	Riesgo	Actual	✓			✓	✓	
Nuevas relaciones comerciales para la producción de leches especiales	Oportunidad	Actual	✓			✓	✓	✓
Mayor utilización de ingredientes sostenibles	Oportunidad	Potencial	✓	✓	✓		✓	✓
Dificultad de abastecimiento de proteína de arroz	Riesgo	Actual	✓			✓	✓	✓
Programa de packaging sostenible	Oportunidad	Actual	✓	✓		✓	✓	
Medidas regulatorias y restricciones en aumento respecto al packaging y embalaje	Riesgo	Potencial		✓	✓	✓	✓	
Anticiparse a regulaciones sobre gestión de residuos	Oportunidad	Potencial		✓	✓		✓	✓

NUESTRAS PERSONAS			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Agua arriba	Operaciones propias	Agua abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Estabilidad laboral de la plantilla y condiciones contractuales estables	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Ausencia de fomento del teletrabajo	Negativo	Actual		✓		✓		
Políticas salariales y extrasalariales	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Sistema de gestión de la seguridad y salud laboral	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Evaluación de riesgos laborales de todos los puestos de trabajo	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Promoción del bienestar y protección de la salud física y mental de todo el personal (formación obligatoria en prevención de riesgos laborales, cobertura médica, revisiones médicas anuales, seguro médico privado, promoción de hábitos saludables...)	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Accidentes, siniestralidad o enfermedades laborales (0)	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Plan de formación	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y equidad	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Brecha salarial por género	Negativo	Actual		✓		✓	✓	
Liderazgo femenino incipiente	Negativo	Actual		✓		✓	✓	
Fomento de la diversidad e inclusión	Positivo	Potencial		✓		✓	✓	✓
Accesibilidad en las instalaciones	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Protocolo anti acoso y discriminación	Positivo	Actual		✓		✓	✓	✓
Diversidad de género	Negativo	Actual		✓		✓	✓	
Diversidad etaria	Negativo	Actual		✓		✓	✓	
Ausencia de procedimiento para el relevo de puestos claves en la organización	Riesgo	Actual		✓		✓	✓	
Remuneración variable y ajustes de salarios vinculados a objetivos ESG	Oportunidad	Potencial		✓		✓		
Plan de formación atractivo y transversal	Oportunidad	Potencial		✓		✓	✓	
Personal diverso e innovador	Oportunidad	Potencial		✓		✓	✓	✓
Fijación de objetivos corporativos y evaluación de desempeño	Oportunidad	Potencial		✓		✓	✓	✓

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD			Área de la cadena de valor			Horizonte temporal		
Impactos, riesgos y oportunidades materiales			Aguas arriba	Operaciones propias	Aguas abajo	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Compromiso con colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓
Inclusión de colectivos vulnerables	Positivo	Actual		✓	✓	✓	✓	✓

Anexo 2. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 – GRI

ÍNDICE DE CONTENIDO LEY 11/2018 - EINF

CONTENIDO EINF	SECCIONES REPORTE	CONTENIDO GRI
INFORMACIÓN GENERAL		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, organización y estructura	1.2, 4.2, 4.3	GRI 2-6 (2021) / GRI 2-9 a 15 (2021)
Mercados en los que opera	4.2	GRI 2-1 (2021) / GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	4.4	GRI 2-6 (2021) / GRI 2-22 (2021)
Principales factores y tendencias que puedan afectar su futura evolución	4.4, Anexo 1	-
Marco de reporting utilizado	1.1	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	4.4, Anexo 1	GRI 2-29 (2021) / GRI 3-1 (2021) / GRI 3-2 (2021)
CUESTIONES AMBIENTALES		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como	7.1 a 7.5, Anexo 1	GRI 3-3- (2021)

CONTENIDO EINF	SECCIONES REPORTE	CONTENIDO GRI
de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo		
INFORMACIÓN GENERAL DETALLADA		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y seguridad	7.2, 7.3, 7.4	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	7.1	GRI 3-3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	N/A – 7.1	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	7.1	GRI 3-3 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	N/A – 7.1	GRI 2-25 (2021) / GRI 3-3 (2021)
CONTAMINACIÓN		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	7.2	GRI 3-3- (2021)
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, con otras formas de recuperación y eliminación de desechos	7.3	GRI 306-1 a 306-5 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	7.3	GRI 306-2
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	7.4	GRI 303-1 a GRI 303-3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	5.1, 7.3	GRI 301 -1
Consumo, directo e indirecto, de energía	7.2	GRI 302-1 a GRI 302-4

CONTENIDO EINF	SECCIONES REPORTE	CONTENIDO GRI
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	7.2	GRI 302-1
Uso de energías renovables	7.2	GRI 3-3 (2021) / GRI 302-1
CAMBIO CLIMÁTICO		
Emisiones de gases de efecto invernadero	7.2	GRI 305-1 a 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	7.2	GRI 3-3 (2021)
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	7.2, 7.5	GRI 3-3 (2021) / GRI 305-5
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	7.4	GRI 3-3 (2021) / GRI 101 (2024)
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo	8.1 a 8.6	GRI 3-3 (2021)
EMPLEO		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	8.1	GRI 2-7 (2021) / 401-1 / GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	8.1	GRI 2-7 (2021)
Número de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	8.1	GRI 3-3 (2021) / GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	8.5	GRI 3-3 (2021)

CONTENIDO EINF	SECCIONES REPORTE	CONTENIDO GRI
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	8.5	GRI 3-3 (2021) / GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	8.5	GRI 3-3 (2021) / GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	8.1	GRI 3-3 (2021)
Empleados con discapacidad	8.4	GRI 3-3 (2021) / GRI 405-1
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Organización del tiempo de trabajo	8.1	GRI 3-3 (2021)
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	8.1	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo	8.2	GRI 3-3 (2021) / GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	8.1	GRI 3-3 (2021) / GRI 401-3
SALUD Y SEGURIDAD		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	8.2	GRI 3-3 (2021) / GRI 403-1 a 403-3 GRI 403-5 a GRI 403-8
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desglosado por sexo	8.2	GRI 403-9 / GRI 403-10
RELACIONES SOCIALES		
Organización del diálogo incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	8.1	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los	8.1	GRI 3-3 (2021)

CONTENIDO EINF	SECCIONES REPORTE	CONTENIDO GRI
trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	8.1	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	8.1, 8.2	GRI 3-3 (2021)
FORMACIÓN		
Políticas implementadas en el campo de la formación	8.3	GRI 3-3 / GRI 404-1 a GRI 404-3
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	8.3	GRI 3-3 (2021) / GRI 404-1
ACCESIBILIDAD		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	8.4	-
IGUALDAD		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	8.4	GRI 3-3 (2021)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	8.4	GRI 3-3 (2021) / GRI 406-1
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	8.4	GRI 3-3 (2021) / GRI 406-1
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo	6.3	GRI 3-3 (2021)
APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y,	6.3	GRI 2-23 (2021) / GRI 2-26 (2021)

CONTENIDO EINF	SECCIONES REPORTE	CONTENIDO GRI
en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	6.3	GRI 3-3 (2021) / GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respecto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	6.3	GRI 3-3 (2021) / GRI 2-23 / GRI 407-1
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo	6.1, 6.2	GRI 3-3 (2021) / GRI 205-1
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6.1, 6.2	GRI 2-23 (2021) / GRI 2-26 (2021) / GRI 3-3- (2021) / GRI 205-2 a GRI 205-3
Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales	6.2	GRI 2-23 (2021) / GRI 2-26 (2021) / GRI 3-3- (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	9.1	GRI 2-28 (2022) / GRI 201-1
SOCIEDAD		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo	9.1, 9.2	GRI 3-3- (2021)
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	6.6, 8.1	GRI 3-3- (2021) / GRI 204-1

CONTENIDO EINF	SECCIONES REPORTE	CONTENIDO GRI
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	9.1, 9.2	GRI 3-3- (2021) / GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	6.5, 9.1, 9.2	GRI 2-29 (2022) / GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio	6.5, 9.1	-
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.6	GRI 3-3 (2021)
Relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.6	GRI 3-3 (2021)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.6	GRI 3-3 (2021)
CONSUMIDORES		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	5.2, 5.3	GRI 3-3 (2021) / GRI 416-1 a GRI 416-2 / GRI 417-1 a GRI 417-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	5.2, 6.1	GRI 2-25 / GRI 418-1
INFORMACIÓN FISCAL		
Beneficios obtenidos por país	6.7	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	6.7	GRI 201-1 / GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas	6.7	GRI 201-4

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI – EQUIVALENCIA VSME

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	EQUIVALENCIA VSME (proceso de transición)	SECCIÓN REPORTE
GRI 1: Fundamentos 2021			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	B1 – 24 (e)(i)-(vii)	1.1
	2-2 Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad	B1-24(c)-(d)	1.2
	2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Principios generales párr. 16-17 + B1-24(a)	1.1
	2-4 Actualización de la información	Principios generales párr. 12 y 16	1.1
	2-5 Verificación externa	-	Anexo 3
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	C1-47(a)-(c)	4.2
	2-7 Empleados	B1-24(e)(v) + B8-39/40	8.1
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	C9-65	4.3
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	-	4.3
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	-	4.3
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	-	4.3
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos	-	4.3
	2-15 Conflictos de interés	-	6.1
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	B2 + C1 + C2	4.4

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	EQUIVALENCIA VSME (proceso de transición)	SECCIÓN REPORTE
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	C6-61(c) + B2	5.2, 6.1
	2-27 Cumplimiento de la legislación y normativas	-	1.1
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	-	4.4
	2-30 Convenios de negociación colectiva	B10-42(c)	8.1
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	-	4.4
	3-2 Lista de temas materiales	-	4.4, Anexo 1
	3-3 Gestión de los temas materiales	-	Se informa a lo largo de cada capítulo
GRI 101: Biodiversidad 2024	101-1 Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	B2 + B5	7.4
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	-	6.6
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de riesgos relacionados con la corrupción	B2 + B11	6.1
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	B2	6.2
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	B11-43	6.2

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	EQUIVALENCIA VSME (proceso de transición)	SECCIÓN REPORTE
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	B7-38(c)	5.1, 7.3
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	B3-29	7.2
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	B3-29	7.2
	302-3 Intensidad energética	-	7.2
	302-4 Reducción del consumo energético	B2/C2	7.2
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	B2 + B6	7.4
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos	B2 + B4-32	7.4
	303-5 Consumo de agua	B6-36	7.4
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones de GEI directas (Alcance 1)	B3-30(a)	7.2
	305-2 Emisiones indirectas de energía (Alcance 2)	B3-30(b)	7.2
	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3)	Consideraciones B3 párrs. 50-53 + C3	7.2
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	B3-31	7.2
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	B2/C2 + C3-54/56	7.2
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	B2 + B7-37/38	7.3
	306-2 Gestión de impactos significativos con los residuos	B2 + B7-37/38	7.3

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	EQUIVALENCIA VSME (proceso de transición)	SECCIÓN REPORTE
	306-3 Residuos generados	B7-38(a)	7.3
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	B7-38(b)	7.3
	306-5 Residuos destinados a eliminación	B7-38(b)	7.3
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contratación de nuevos empleados	B8-39/40	8.1
	401-3 Permiso parental	-	8.1
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	B2 + B9	8.2
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	B2 + B9	8.2
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	B2	8.2
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	B2 + B10-42(d)	8.2
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	B2	8.2
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de relaciones comerciales	B2	8.2
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	B2	8.2
	403-9 Lesiones por accidente laboral	B9-41(a)	8.2
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	B9-41(a)(b)	8.2
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	B10-42(d)	8.3

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	EQUIVALENCIA VSME (proceso de transición)	SECCIÓN REPORTE
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas de mejora de las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	B2 + B10-42(d)	8,3
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de su rendimiento y desarrollo profesional	B2	8.3
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de los empleados	B8-39(b) + C5-59 + C9-65	4.3, 8.2
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	B10-42(b)	8.2
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	C7-62(a)(iv)-(b)	6.1, 8.2
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	B10-42(c) + C6-61	8.1, 6.6
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y desarrollo	B2 + C7-62(c)	9.1, 9.2
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad	B2	5.2
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad	-	5.2
GRI 417: Marketing y etiquetado	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	-	5.2

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	EQUIVALENCIA VSME (proceso de transición)	SECCIÓN REPORTE
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	-	5.2
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	-	6.4

En Barcelona a 31 de marzo de 2026

Anexo 3. INFORME DE VERIFICACIÓN EXTERNA