



Deoleo<sup>®</sup>  
The Olive Oil Company.

**EINF 2022**

# Estado de Información no financiera

---

En cumplimiento del artículo 49 del Código de Comercio en el Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa, que se encuentra adjunto al presente Informe de Gestión, se presenta el estado de información no financiera (EINF) del ejercicio 2022. El EINF 2022 se ha preparado de acuerdo a la normativa mercantil vigente y siguiendo los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) para determinados indicadores seleccionados, como se muestra en el capítulo 5 de “Tabla de contenidos del EINF” del citado Estado de Información no Financiera 2022.

# Índice

## 1. Introducción: Deoleo y su política ESG

### 1.1 Nuestro negocio

- a. Red de marcas, productos y servicios

### 1.2 Información fiscal

- a. Impuestos sobre beneficios pagados
- b. Subvenciones públicas recibidas

## 2. Carta del CEO de Deoleo sobre los resultados del EINF

## 3. 2022, un año extraordinario lleno de incertidumbres

### 3.1 Impacto de la coyuntura macroeconómica, geopolítica y medioambiental

- a. Mapa de riesgos
- b. Cambio climático y gestión de recursos
- c. Inflación

### 3.2 Grupo de Sostenibilidad Multidisciplinar para valorar los efectos de las principales fuentes de incertidumbre

### 3.3 Asuntos sociales y de empleo

- a. Políticas de conciliación y de protección de la jornada laboral
- b. La salud de los empleados es lo primero
- c. Comunicación con la plantilla y protección sindical de la fuerza laboral
- d. Compromiso con la formación de todas las personas que aportan valor al Grupo

### 3.4 Protección del valor

- a. Gobierno corporativo y Responsabilidad Social Corporativa
- b. Protección de la presencia en el mercado y el arraigo con las comunidades rurales
- c. Subcontratación y proveedores
- d. Los consumidores siguen en el centro del modelo de Deoleo

## 4. Modelo de negocio y grupos de interés

### 4.1 Sello “Aceite de Oliva de Producción Sostenible”

### 4.2 Informe de doble materialidad



# Índice

---

## 4.3 Protección del medioambiente

- a. El protocolo de Sostenibilidad de Deoleo
- b. Taxonomía de la UE
- c. El compromiso con la protección del medioambiente
- d. El compromiso de Deoleo con legar a las generaciones futuras un entorno cuidado y sostenible
- e. Compromiso con la protección de los recursos
- f. Cambio climático
- g. Proyecto Soil O-live

## 4.4 Compromiso social

- a. Creación de valor de Deoleo
- b. Protección de los trabajadores
- c. Compromiso con la investigación y el desarrollo científico
- d. Protección de las comunidades rurales y mejora de la conexión con los entornos urbanos
- e. Fuerza laboral

## 4.5 Gobierno corporativo

- a. Compromiso con la protección y el fomento del respeto a los Derechos Humanos en todos los eslabones de la cadena productiva
- b. Transparencia y lucha contra la corrupción
- c. Operaciones vinculadas
- d. Política de comunicación con los stakeholders

## 5. Tabla de contenidos

1

**Introducción**

Deoleo y su  
política ESG



Deoleo es una compañía especializada en la elaboración de aceites de oliva de mayor calidad, detrás de cuyos productos existe un profundo conocimiento de la materia prima y de la tradición de elaboración de los aceites de oliva más frescos. En cada etapa de la cadena de valor, se analiza cómo se puede fomentar la agricultura sostenible, hacer frente al cambio climático y promover una economía más circular. Deoleo da a los agricultores la posibilidad de crear proyectos que promuevan medios de vida prósperos y que, a su vez, preserven el medio ambiente.

Además, gracias a la constante apuesta de Deoleo por la calidad y la tradición del aceite de oliva, se logra que las marcas del Grupo sean reconocidas mundialmente.

Deoleo mantiene un compromiso sólido con la comunicación de información a sus accionistas con los más altos estándares de diligencia y transparencia. En este sentido, la empresa se enfoca no sólo en los elementos financieros clave que sustentan su actividad empresarial, sino también en cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, pues es consciente de la relevancia que dichos criterios poseen para generar valor en el largo plazo y, en consecuencia, maximizar el beneficio para sus accionistas.

El informe que se presenta a continuación recoge los compromisos en este ámbito con los consumidores, que son el centro de la actividad de la firma, con el medioambiente y con las comunidades en las que opera la firma.

A continuación, se analizan las medidas adoptadas para avanzar en este ámbito y se desglosan los mecanismos de medición aplicados para asegurar que se progresa dentro de los parámetros establecidos por la dirección de Deoleo.

Los datos recogidos en el informe se presentan de acuerdo con los estándares GRI (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards). La información aquí reflejada se verá acompañada por un informe de sostenibilidad elaborado por la compañía y cuya fecha estimada de publicación es julio de 2023.

*Deoleo da a los agricultores la posibilidad de crear proyectos que promuevan medios de vida prósperos y que, a su vez, preserven el medio ambiente.*

# 1.1 Nuestro negocio

---



“Desde hace siglos, nuestro aceite de oliva ocupa un lugar destacado en las cocinas de todo el mundo. Valiéndonos de nuestro conocimiento y pasión, trabajamos para crear un aceite de oliva de calidad y liderar nuestra industria hacia un futuro más sostenible”.

Deoleo nace en 1995 y, desde entonces, gracias a la incorporación de marcas líderes en el sector, ha alcanzado su propósito actual: hacer del aceite de oliva un producto de valor excepcional y con amplio reconocimiento en todo el mundo. La compañía ha desarrollado un modelo de negocio único que ha permitido acercar uno de los mayores tesoros de nuestra tierra a una base de consumidores cada vez más amplia.

Hoy en día, Deoleo está presente en 67 mercados que cubren los cinco continentes, y que permite avanzar con optimismo hacia un futuro en el que prácticamente todas las personas puedan disfrutar de nuestros productos.

La solidez de este modelo sitúa a Deoleo en el centro de su estrategia, ser el mayor envasador de aceite de oliva del mundo bajo marca. Este éxito se ha logrado trabajando estrechamente con los agricultores para incorporar prácticas innovadoras y sostenibles, sin dejar atrás la maestría y la tradición. Es por ello por lo que detrás de marcas tan reconocidas como Carbonell, Maestros de Hojiblanca o Koipe en España, e internacionales como Bertolli o Carapelli, existe un profundo conocimiento y una orgullosa labor artesanal.

## a. Red de marcas, productos y servicios

Deoleo es una compañía que opera en 67 países y cuya actividad se centra en el envasado y comercialización de aceites vegetales, especialmente aceite de oliva, así como de aceitunas, salsas, mostazas y vinagres.

En Deoleo sabemos que nuestro activo más importante son nuestras marcas, que son envasadas, distribuidas y comercializadas por la propia compañía. Nuestro posicionamiento nos ha convertido en los líderes mundiales en comercialización de aceite de oliva. Apostamos por la innovación y hacemos uso de los últimos avances científicos y tecnológicos para guiar nuestras marcas hacia el futuro mientras desarrollamos productos que sigan sorprendiendo.

Deoleo cuenta con una cartera de más de 30 marcas. Algunas de las más importantes para el desarrollo de nuestro negocio son Bertolli, Carapelli, Carbonell, Maestros de Hojiblanca, Sasso, Fígaro, Koipe, Elosua, Giralda, San Giorgio, Lupi, Koipe Sol, Friol, Maya, Giglio Oro y Luit.

Bertolli es la marca líder de aceite de oliva en el mundo, junto a Carapelli y Sasso, las cuales cuentan con más presencia a nivel internacional. Por otro lado, Carbonell, gracias a su fuerte presencia en España y México y a su relevancia en otros mercados (Estados Unidos, Australia), se alza como la cuarta marca mundial en valor.



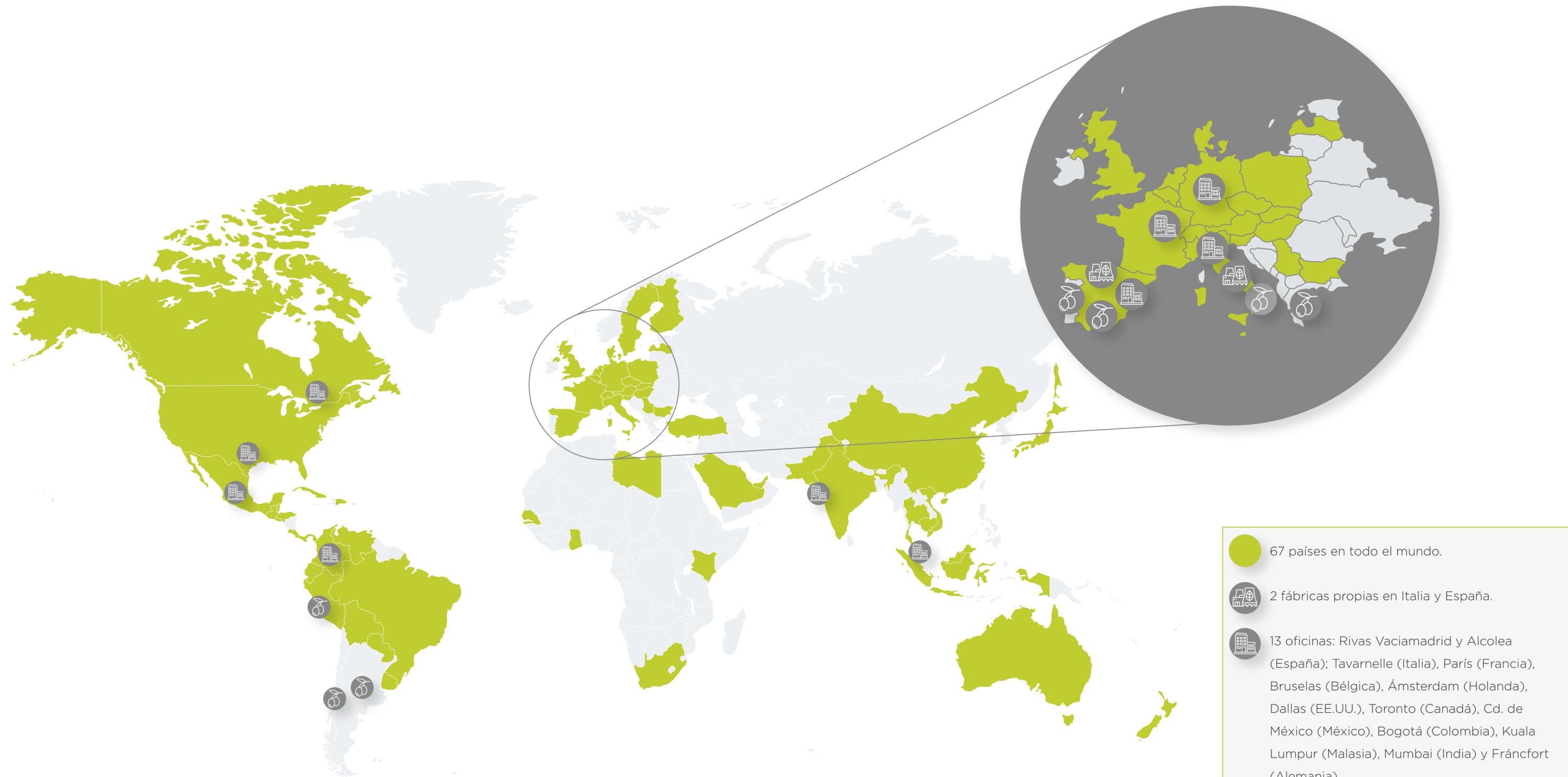
Deoleo cuenta con tres marcas entre las diez más vendidas del mundo, lo que posiciona la cartera de la empresa como la más valorada a nivel mundial (datos obtenidos de Euromonitor y Nielsen).

## Liderazgo global

Deoleo ha hecho de su vocación internacional uno de los pilares de su crecimiento y de su rentabilidad. Esto se plasma en la gran diversificación del negocio y el alcance global de las marcas que lo componen. Gracias a esta filosofía, el Grupo ha logrado consolidar una posición de liderazgo en mercados con consumo habitual de aceite de oliva, como España o Italia, así como en mercados no tan acostumbrados a este producto, como Estados Unidos, Alemania, Canadá, México, Países Bajos, Arabia Saudí o India.

Las sociedades cuya actividad forma parte de los datos que se incluyen en el Estado de Información no Financiera, son las que se muestran como sociedades dependientes en el Anexo I de la Memoria Consolidada del Grupo Deoleo a 31 de diciembre de 2022.

| Denominación Social                          | Domicilio Social            | Actividad  | Auditor            | Sociedad Titular de la Participación   | % Participación |
|--|-----------------------------|--|--------------------|--|-----------------|
| Carapelli Firenze, S.p.A.                    | Italia                      | Producción y comercialización de aceite  | EY (Italia)        | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Comercial México, S.A. de C.V.        | México D.F.(México)         | Comercialización y distribución de productos alimenticios y agrícolas  | Deloitte (México)  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo USA, Inc                              | Houston (USA)               | Comercialización y distribución de productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Canadá, Inc                           | Toronto (Canadá)            | Comercialización y distribución de productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Deutschland GmbH                      | Frankfurt (Alemania)        | Comercialización de aceite envasado  | EY (Alemania)      | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo, B.V.                                 | Amsterdam (Holanda)         | Comercialización y distribución de productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Belgium, B.V.                         | Bruselas (Bélgica)          | Comercialización de productos alimenticios   | Deloitte (Bélgica) | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Colombia, SAS                         | Colombia                    | Comercialización de productos alimenticios   | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo South East Asia Sdn. Bhd.             | Malasia                     | Producción y comercialización de aceite  | Deloitte (Malasia) | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo India Private, Ltd.                   | India                       | Producción y comercialización de aceite  | EY (India)         | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Holding, S.L.U.                       | Alcolea (Córdoba)           | Sociedad de cartera  | -                  | Deoleo, S.A.   | 50,996          |
| Deoleo Global, S.A.U.                        | Alcolea (Córdoba)           | Producción y comercialización de aceite  | EY (España)        | Deoleo Financial, Ltd.   | 50,996          |
| Deoleo UK, Ltd.                              | UK                          | Sociedad de cartera  | EY (UK)            | Deoleo Holding, S.L.U.   | 50,996          |
| Deoleo Financial, Ltd.                       | UK                          | Sociedad de cartera  | EY (UK)            | Deoleo UK, Ltd.  | 50,996          |
| Deoleo International, Ltd                    | UK                          | Sociedad de cartera (en liquidación)   | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Industrial México, S.A. de C.V.       | Córdoba. Veracruz (México)  | Compra-venta, importación, exportación, transformación, elaboración y comercialización de arroz y demás productos alimenticios y agrícolas | Deloitte (México)  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Deoleo Antilles Guyane, S.A.                 | Mana (Guyana Francesa)      | Comercialización, distribución y exportación de productos alimenticios   | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Compagnie Rizicole de L'Ouest Guyanais, S.A. | Mana (Guyana Francesa)      | Producción y comercialización de arroz y otros productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Cama, S.A.                                   | Mana (Guyana Francesa)      | Producción y comercialización de productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Cimariz, S.A.                                | Mana (Guyana Francesa)      | Producción y comercialización de productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U. (72,41%), Cama, S.A. (13,94%) y Compagnie Rizicole de L'Ouest Guyanais, S.A. (7,04%) | 47,63           |
| Carbonell do Brasil, S.A.                    | Sao Paulo (Brasil)          | Comercialización y distribución de productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Cetro Aceitunas, S.A.                        | Pilas (Sevilla)             | Producción y distribución de productos alimenticios  | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |
| Minerva USA Ltd                              | Fort Lee - New Jersey (USA) | Comercialización de aceite envasado  | -                  | Carapelli Firenze, S.p.A.  | 50,996          |
| Carapelli Firenze USA Inc                    | New Jersey (USA)            | Toma de participaciones  | -                  | Carapelli Firenze S.p.A  | 50,996          |
| Carapelli USA LLC                            | Delaware (USA)              | Comercialización de aceite envasado  | -                  | Carapelli Firenze S.p.A. (39,36%), Carapelli Firenze USA Inc. (11,64%) y Deoleo USA Inc. (49%)             | 50,996          |
| Aceites Elosúa, S.A.                         | Rivas Vaciamadrid (Madrid)  | Comercialización y distribución de productos alimenticios.   | -                  | Deoleo Global, S.A.U.  | 50,996          |



-  67 países en todo el mundo.
-  2 fábricas propias en Italia y España.
-  13 oficinas: Rivas Vaciamadrid y Alcolea (España); Tavarnelle (Italia), París (Francia), Bruselas (Bélgica), Ámsterdam (Holanda), Dallas (EE.UU.), Toronto (Canadá), Cd. de México (México), Bogotá (Colombia), Kuala Lumpur (Malasia), Mumbai (India) y Fráncfort (Alemania).
-  Aceitunas procedentes de 8 países: España, Italia, Portugal, Grecia, Túnez, Argentina, Perú y Chile.

## Dimensión del Grupo

Estas son las cifras que ilustran la dimensión del Grupo al cierre del ejercicio 2022:

- 633 empleados.
- Más de 30 marcas teniendo en cuenta todos los segmentos (aceite, aceitunas, salsas, vinagres) con presencia en 67 países.
- 182,27 millones de litros de aceite vendidos en 2022.
- 185,24 millones de litros producidos en 2022.
- 18% aumento de la cifra de ventas.
- 827 millones de euros de ventas y 43 millones de EBITDA.



## 1.2 Información fiscal

### a. Impuestos sobre beneficios pagados

El Grupo mantiene un firme compromiso con su contribución a las comunidades en las que opera y por ello fija su domicilio fiscal en los territorios en los que desarrolla su actividad. Los impuestos de sociedades pagados en cada uno de los países donde el Grupo Deoleo tiene residencia fiscal, así como el beneficio o la pérdida, en su caso, por los que se han pagado dichos impuestos durante el ejercicio 2022 se muestran en el siguiente cuadro.

| País         | IS pagado en 2022 | Divisa | Contravalor en € |
|--------------|-------------------|--------|------------------|
| España       | -2.679.544,77     | EUR    | -2.679.544,77    |
| Alemania     | 548.140,28        | EUR    | 548.140,28       |
| Bélgica      | 38.539,65         | EUR    | 38.539,65        |
| Países Bajos | 95.114            | EUR    | 95.114           |
| Italia       | 1.867.264,34      | EUR    | 1.867.264,34     |
| Francia      | 190.409,73        | EUR    | 190.409,73       |
| EE.UU.       | 2.306.606,58      | USD    | 2.162.578,83     |
| Canadá       | 297.143,63        | CAD    | 205.778,14       |
| Australia    | 0                 | AUD    | 0                |
| México       | 6.818.773         | MEX    | 326.945,39       |
| Colombia     | 246.749.000       | COP    | 48.388,7         |
| Malasia      | 30.000            | MYR    | 6.385,15         |
| India        | 178.552.312       | INR    | 2.025.068,47     |
| Brasil       | 0                 | BRL    | 0                |
| Guyana       | 0                 | GYD    | 0                |
| <b>Total</b> |                   |        | 4.835.067,91     |

IS: Impuesto de sociedades.

Los tipos de cambio empleados para las cifras expuestas en el cuadro anterior son los que aparecen en el siguiente enlace del Boletín Oficial del Estado, publicado el 4 de enero de 2023. Este texto indica lo siguiente:

“Resolución de 30 de diciembre, del Banco de España, por la que se publican los cambios del euro correspondientes al día 30 de diciembre de 2022, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro”.

En el cuadro siguiente, se muestra el beneficio consolidado antes de impuestos y los impuestos sobre beneficios pagados, en los países donde el Grupo Deoleo tiene interés.

| En miles de EUR       | Beneficio consolidado antes de impuestos (*) | Impuesto beneficios pagados (**) |
|-----------------------|--|----------------------------------|
| <b>Ejercicio 2022</b> |  |                                  |
| España                | 8.367  | -2.680                           |
| Italia                | 8.977  | 1.867                            |
| Francia               | 1.290  | 190                              |
| Alemania              | 1.237  | 548                              |
| Países Bajos          | 621  | 95                               |
| Bélgica               | 114  | 39                               |
| Reino Unido           | -9.778                                       | 0                                |
| EE.UU                 | 4.617  | 2.163                            |
| Canadá                | 611  | 206                              |
| México                | 512  | 327                              |
| India                 | 856  | 2.025                            |
| Colombia              | 285  | 48                               |
| Malasia               | 9  | 6                                |
| Brasil                | -5   | 0                                |
| Guyana                | -2.405                                       | 0                                |
| <b>Total</b>          | <b>15.308</b>                                | <b>4.835</b>                     |

| En miles de EUR       | Beneficio consolidado antes de impuestos (*) | Impuesto beneficios pagados (**) |
|-----------------------|--|----------------------------------|
| <b>Ejercicio 2021</b> |  |                                  |
| España                | 23.284                                       | 5.407                            |
| Italia                | 13.379                                       | 1.807                            |
| Francia               | 1.147  | 394                              |
| Alemania              | 1.164  | 148                              |
| Países Bajos          | 600  | 77                               |
| Bélgica               | 118  | 25                               |
| Reino Unido           | -10.741                                      | 0                                |
| EE.UU                 | 5.757  | 370                              |
| Canadá                | 807  | 303                              |
| México                | 757  | 181                              |
| India                 | 1.410  | 436                              |
| Colombia              | 150  | 19                               |
| Malasia               | 8  | 6                                |
| Brasil                | -11  | 0                                |
| Guyana                | -2.300                                       | 0                                |
| <b>Total</b>          | <b>35.529</b>                                | <b>9.173</b>                     |

(\*) La mayoría de los ajustes de consolidación se incluyen en España.

(\*\*) Se computan los importes netos efectivamente pagados en el ejercicio, por lo que, por ejemplo, se incluyen los impuestos sobre beneficios devengados en periodos anteriores que han sido pagados en el ejercicio y, por el contrario, no se incluyen los impuestos sobre beneficios devengados en el periodo pero que se pagarán en el futuro. Se incluyen también, en su caso, las devoluciones de ejercicios anteriores.

## b. Subvenciones públicas recibidas

En 2022, la sociedad ha sido beneficiaria de 57.000€, en concepto del régimen específico de abastecimiento (REA) a través del que se conceden ayudas para el suministro de determinados productos agrícolas a regiones como Canarias. El valor de este concepto para 2021 fue de 226.000 euros.



2

Carta del  
presidente y CEO  
de Deoleo sobre  
los resultados del  
EINF



## Ignacio Silva, presidente y CEO de Deoleo:

Incertidumbre. Esta sea quizá una de las palabras dominantes de los últimos años. Incertidumbre económica e incertidumbre geopolítica. Incertidumbre por todos los frentes, tal y como hemos visto desde la sacudida global que supuso la pandemia del coronavirus a finales de 2019. Fue entonces cuando nos vimos forzados a hacer frente a uno de los escenarios más desafiantes de las últimas décadas, navegando por una época en la que la resiliencia, esa capacidad de resistir y de reponerse a los impactos externos, se ha convertido en uno de los pilares de cualquier ámbito de actividad.

Pero la resiliencia no surge de la nada, sino que es el fruto de saber alcanzar el equilibrio entre la estrategia y la táctica, de saber adaptarse a la coyuntura cambiante sin que eso altere la hoja de ruta a largo plazo. Y eso es precisamente lo que hemos logrado en Deoleo: responder con agilidad a los desafíos de los últimos años sin habernos desviado de nuestra estrategia, que sigue impulsando el crecimiento de la firma y reforzando la confianza de nuestros accionistas, tal y como se ha visto recientemente con el apoyo unánime a las negociaciones de las nuevas condiciones financieras que ha firmado la compañía.

Esta resiliencia ha sido fundamental para que sigamos incrementando las partidas de marketing, que son una señal inequívoca de nuestra apuesta por un futuro prometedor. En Deoleo llevamos muchos años poniendo el acento sobre la importancia de la constancia y de la determinación, por eso nos sentimos preparados para seguir generando valor en un entorno que se caracterizará en el medio plazo por la alta inflación, que parece haber venido para quedarse; la cronificación del conflicto en Ucrania, ya que el desarrollo de la guerra no apunta a un final visible en el corto plazo; o las consecuencias del cambio climático en nuestro modelo de negocio, especialmente por la proliferación de incendios y por la intensificación de las sequías.

La lista de desafíos puede parecer desalentadora, especialmente cuando los observamos a través de la lente de incertidumbre a la que nos referíamos al inicio de esta carta, pero confiamos en nuestra capacidad para combinar táctica y estrategia sin desviarnos de la meta. Estamos convencidos de que esta flexibilidad y de que nuestro firme compromiso con la sostenibilidad serán los pilares con los que responderemos a uno de los entornos de costes más desafiantes de los últimos tiempos y que nos permitirán decir dentro de doce meses que seguimos con la vista puesta en el futuro.



3

2022, un año  
extraordinario  
lleno de  
incertidumbres



# 3.1 Impacto de la coyuntura macroeconómica, geopolítica y medioambiental

## a. Mapa de riesgos

Deoleo ha actualizado en 2022 su mapa de riesgos para adaptarlo a la coyuntura geopolítica y macroeconómica. El mapa, al igual que sus ediciones anteriores, se ha elaborado teniendo en cuenta el potencial impacto y la probabilidad de los diferentes riesgos a los que se enfrenta el Grupo. Este mapa se revisa y actualiza permanentemente para que refleje de la mejor manera posible el impacto de la coyuntura. El mapa de riesgos se incluye en las cuentas anuales del Grupo.

El mapa de riesgos elaborado en 2022 presenta importantes cambios con respecto a la lectura del ejercicio anterior, en el que existía una mayor preocupación por los problemas de suministro, el riesgo reputacional o de divisa, mientras que se han acentuado las preocupaciones en torno a factores macroeconómicos y geopolíticos, por catástrofes naturales o la competencia entre compañías, entre otras cuestiones.

## b. Cambio climático y gestión de recursos

### (i) Aumento del precio de la energía

Deoleo aprobó en 2021 un plan de acción en las fábricas de Alcolea y Tavarnelle que ha servido para que el Grupo afronte en mejor posición la escalada de precios de la energía registrada a lo largo de 2022.

Este plan se diseñó para disminuir el impacto ambiental, reduciendo el consumo energético, el volumen de aguas residuales y la generación de residuos cuyo destino es el vertedero. Estas acciones han permitido mantener los certificados de la ISO 14001 en ambas plantas de producción. De hecho, Deoleo ha iniciado la instalación durante 2022 de placas fotovoltaicas en su planta de Alcolea para impulsar el consumo de energías limpias y para avanzar hacia la independencia energética, especialmente en un contexto de precios de la energía al alza.

### Reducción del consumo energético

- El consumo anual de electricidad en 2022 alcanzó los 11.758.445 Kw/h, frente a los 10.417.510 Kw/h consumidos en 2021.
- El consumo de gas natural en las plantas de Alcolea y Tavarnelle se situó en 2022 en 238.608 metros cúbicos, frente a los 384.069 metros cúbicos de 2021.
- Los centros de producción de Alcolea y Tavarnelle han reducido un 35% el consumo de energía de origen térmico, en concreto de gas natural en 2022.

## (ii) Escasez de agua

El agua es la principal fuente de vida. Este recurso es necesario para cualquier ámbito de actividad, por lo que todos los agentes económicos y sociales tienen el deber de velar por su gestión eficiente y justa.

En este contexto, es alarmante la tendencia registrada en los últimos años en cuanto al aumento de las sequías y de la escasez de agua, un problema que, según datos de la Comisión Europea, afectó al 38% de los habitantes de la Unión Europea durante 2019. Asimismo, prácticamente una tercera parte del territorio comunitario (29%) se vio afectado por escasez de agua durante el mismo periodo. La propia UE ha calculado que el coste de las sequías oscila entre los 2.000 y los 9.000 millones de euros al año.

El informe con el que la Subdirección General de Planificación Hidrológica del Ministerio para la Transición Ecológica (Miteco) cerró el año hidrológico 2021/2022 apuntaba a un agravamiento de las sequías en España. Este informe, publicado en octubre de 2022, informaba de que 18 regiones empezaban el nuevo año hidrológico en situación de emergencia, mientras que otras 26 se encontraban en alerta y 29 eran catalogadas como “situación preocupante”.

De hecho, la Agencia Estatal de Meteorología (Aemet) informó de que 2022 fue muy seco al terminar con un nivel de precipitaciones de 536 litros por metro cuadrado, lo que supone una reducción del 16% con respecto al nivel habitual de 641 litros por metro cuadrado.

De hecho, se convirtió en el sexto año más seco desde que se iniciara la serie histórica en 1961.

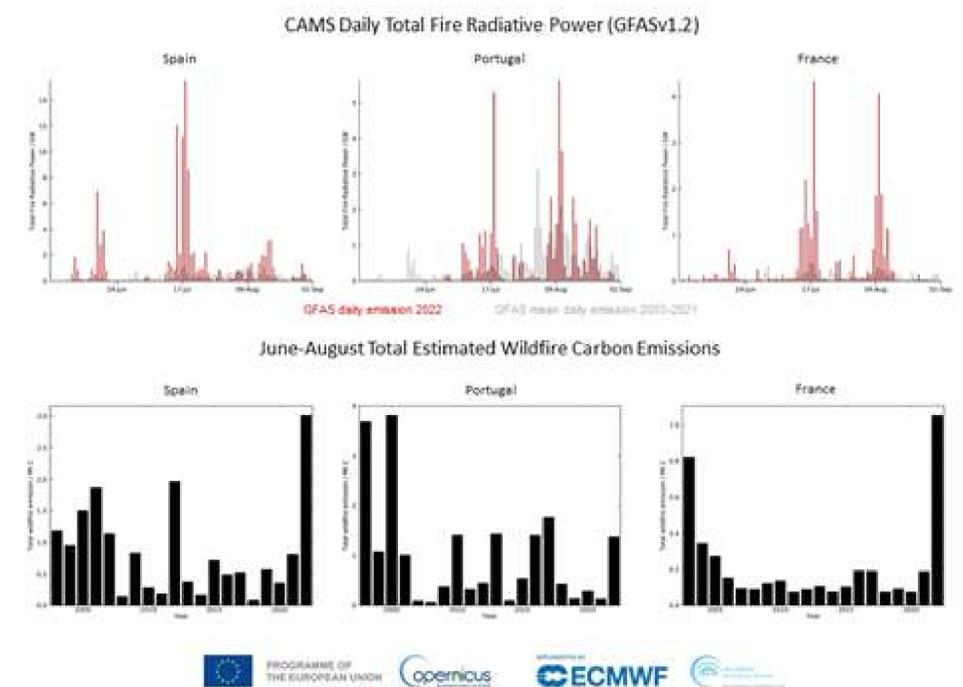
Deoleo ha implantado en los últimos ejercicios distintas medidas destinadas a reducir el consumo de agua y, con ello, contribuir a mitigar el impacto de un fenómeno que afecta a todos los agentes económicos y sociales. Las medidas destinadas a disminuir el consumo se exponen más adelante en este mismo informe.

## (iii) Aumento de los incendios en cantidad y ferocidad

La actividad de Deoleo nace directamente de la tierra, por lo que presta una atención especial al desarrollo de los diferentes acontecimientos meteorológicos con potencial para impactar en su actividad. La proliferación de incendios es uno de estos factores de especial preocupación, ya que el crecimiento en el número de estos acontecimientos reduce la superficie cultivable y condiciona tanto la capacidad de producción de aceite de oliva como el desarrollo de inversiones destinadas a mejorar los procesos agrícolas.

El Servicio de Vigilancia Atmosférica de Copernicus (CAMS) realizó en 2022 un seguimiento de las emisiones de incendios forestales en todo el mundo, destacando el aumento significativo en algunos países y regiones, entre los que se encuentra España.

Este informe señala que el aumento de los incendios forestales en Europa fue especialmente preocupante en algunas regiones de Francia, España y Portugal, donde el total de emisiones durante el periodo estival (junio-julio-agosto) fue el más elevado de los últimos 20 años.



Fila superior: Datos del GFAS del CAMS sobre el total diario del poder radiativo del fuego en España, Portugal y Francia entre junio y agosto de 2022 (barras rojas) comparado con la media de 2003-2021 (barras grises). Fila inferior: Estimaciones del GFAS del CAMS sobre las emisiones totales de carbono en junio-agosto en estos mismos países entre 2003 y 2022.

Crédito: Copernicus Atmosphere Monitoring Service.

## c. Inflación

### (i) Acciones destinadas a mitigar el impacto de la inflación en la sociedad

Deoleo dispone de una red de suministro global que facilita la búsqueda e identificación de los mejores aceites en todas las zonas productoras del mundo, garantizando así la frescura de los aceites al incorporar a los blends aceites producidos en aquellas zonas geográficas que garanticen la mayor frescura.

Nuestra amplia red de distribución mundial es clave para poner a disposición de consumidores de todo el mundo, aceites de oliva de alta calidad. Aprovechamos nuestra escala global para tener un impacto positivo y cambiar el sector para mejor, actuando con integridad en todo momento y ejerciendo nuestro liderazgo en la aplicación de las mejores prácticas.

Queremos llegar a todo tipo de consumidor entregando la mayor calidad a un precio justo. Para ello, cada año invertimos en mejorar la eficiencia de nuestra cadena de valor. Asimismo, nos apoyamos en nuestra escala y globalidad para lograr la mayor eficiencia en costes y, de esta forma, ser capaces de ofrecer los precios más adecuados posible a los consumidores.



Como fabricante y distribuidor de muchas de las marcas de aceite de oliva más vendidas del mundo, Deoleo recibe regularmente solicitudes de organizaciones benéficas que solicitan contribuciones de empresas como la nuestra para poder llevar a cabo sus tan apreciadas y meritorias actividades. La vocación de

servicio comunitario del Grupo es fundamental para atender a estas peticiones, por lo que apoyamos de manera continuada a las comunidades en las que estamos presentes mediante la donación de productos a diferentes asociaciones y organizaciones.

## (ii) Política salarial

Deoleo ha firmado en 2022 el Convenio Colectivo del centro de Rivas, con aplicación en el periodo 2022-2025. Este convenio contempla diferentes actualizaciones salariales en función del nivel de inflación registrado para cada ejercicio, según los datos de IPC publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el primer trimestre de 2023 está previsto que quede firmado el Convenio Colectivo del centro de Alcolea, con aplicación también para el periodo 2022-2025.

De esta forma, el convenio para las instalaciones de Rivas, que se ha firmado en junio de 2022 con una vigencia de cuatro años, contempla una subida salarial del 2,5% a aplicar en 2022. Asimismo, la subida salarial acordada para 2023 será del 2%, aunque se subirá un 1% adicional si el IPC al cierre de 2023 es igual o superior al 3%. La subida salarial de 2024 será del 2%, más un 0,5% adicional si la inflación a cierre del ejercicio es igual o superior al 3%. En 2025, último año de aplicación de este convenio, la subida salarial será del 1%, más otro 1% adicional si el IPC a cierre del ejercicio es igual o superior al 2,5%.

Estas actualizaciones serán de aplicación exclusiva a aquellos salarios sujetos a convenio, dejando fuera de su alcance las remuneraciones superiores a lo establecido por el convenio para cada categoría, en cuyo caso, se actualizarán en base a la política retributiva de la compañía.

Esta política se fijará en base a los presupuestos aprobados en cada ejercicio, teniendo en cuenta los criterios de equidad interna y externa.

En el caso de Italia, los salarios se regulan en base al convenio del sector del aceite, de ámbito nacional, que deberá ser renovado en 2023. Quedan fuera de su alcance los trabajadores con categoría de *dirigenti*, cuya actualización salarial se determina por la política retributiva del Grupo.

## (iii) Otras acciones

Deoleo apoya a las comunidades en las que está presente de forma directa, no sólo a través de la creación de oportunidades económicas y de trabajo, sino también mediante aportaciones y donaciones directas a estas comunidades, ya sea en productos de Deoleo o en apoyo directo a entidades sociales con donaciones.

Deoleo cuenta con un sistema inigualable de distribución mundial que es clave para poner el aceite de oliva a disposición de los consumidores de todo el mundo. Deoleo aprovecha su escala global para tener un impacto positivo y cambiar el sector para mejor, actuando con integridad en todo momento y animando al resto de organizaciones del sector a seguir este ejemplo. Dentro de este compromiso, Deoleo mantiene un esfuerzo constante por buscar eficiencias que permitan ofrecer las marcas de mayor calidad a los mejores precios con el fin de llegar a consumidores de todo el globo.

Durante el año 2022, Deoleo donó cerca de 25.000 litros de aceite a las comunidades locales donde opera en España, Italia, EE.UU. e India. Esta contribución representa un aumento del 72% en comparación con el año anterior, ya que en 2021 las donaciones alcanzaron los 14.500 litros. Esto supone un total de más de 165.000 euros destinados a entidades.

*Durante el año 2022, Deoleo donó cerca de 25.000 litros de aceite a las comunidades locales donde opera en España, Italia, EE.UU. e India.*

## 3.2 Grupo de Sostenibilidad Multidisciplinar para valorar los efectos de las principales fuentes de incertidumbre

La sostenibilidad y la protección del medioambiente son un eje fundamental en la actividad de Deoleo, es por ello por lo que la compañía ha establecido un equipo de trabajo destinado a velar por el cumplimiento y monitorización de estas cuestiones. Asimismo, el equipo responde a la creciente demanda de información sobre sostenibilidad. Este equipo tiene como misión dar más agilidad a cualquier potencial petición.

Este equipo cuenta con una estructura dinámica en la que participan cerca de una decena de personas de todas las áreas, entre los que se incluyen especialistas en calidad, operaciones, comunicación, marketing, jurídico, finanzas, recursos humanos o auditoría.

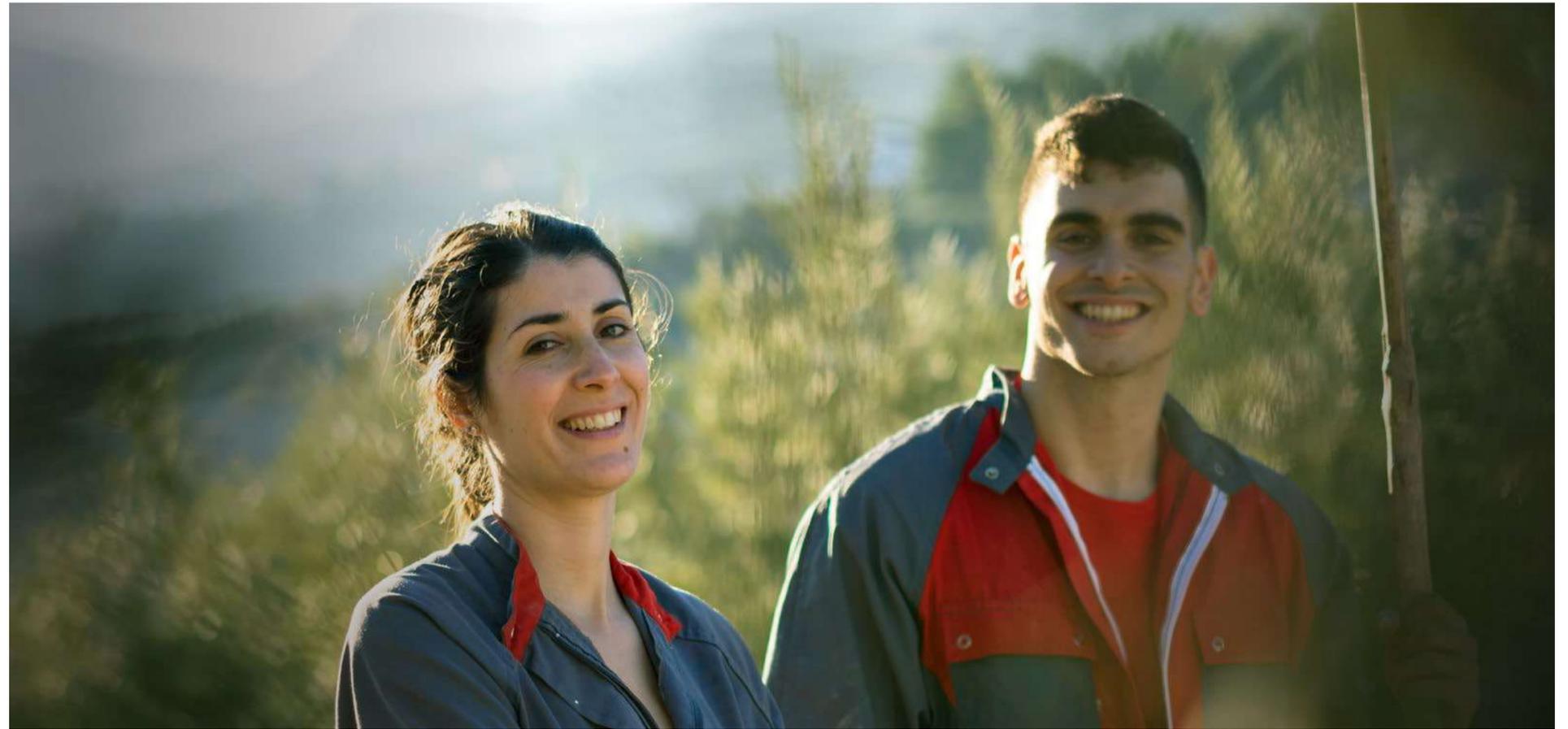
Las funciones de este equipo son, entre otras:

- Acompañamiento y formación en la adopción del Protocolo de Sostenibilidad de Deoleo por parte de agricultores y almazaras en los países en los que operamos.
- Abogar por un empaquetado más ecológico. Para ello, se lideran proyectos para reducir el plástico en las botellas, gestionando el cambio de un plástico no reciclable a uno reciclable. Entre otros, se han desarrollado herramientas para medir el nivel de reciclabilidad de los envases.

- Minimización del impacto medioambiental del proceso productivo en las fábricas. Se han establecido proyectos de medición y reducción de la Huella de Carbono, y medición del impacto ambiental de algunos productos que fabricamos en la planta de Alcolea. Gracias a estos proyectos, ambas fábricas han alcanzado la certificación 'Residuo Zero'.
- Diseñar la operativa de trazabilidad de nuestra cartera de productos. Para ello, contamos con un proyecto en colaboración con IBM y su tecnología IBM Food Trust que está basada en blockchain. La marca Maestros de Hojiblanca en España fue pionera en este proyecto, el cual se aplicará en los demás países.
- Amplificar en medios la estrategia y el compromiso de Deoleo para ser un referente en sostenibilidad y elevar los estándares del sector, así como de la elaboración de la memoria de ESG.
- Generar una mayor conciencia a la hora de comprar, explicando y poniendo en valor los productos sostenibles.
- Anticipar cambios legislativos. Los nuevos requerimientos deben ser aplicados con anticipación.

- Actualizar la evolución de la taxonomía de los KPI a comunicar y la elaboración del EINF.
- Dar más visibilidad y hacer seguimiento de las acciones de sostenibilidad en tema de integración, talento y eficiencia.
- Garantizar la correcta ejecución de los procesos y la veracidad y consistencia de los datos, así como de la elaboración del mapa de riesgos.

La compañía ha establecido un enfoque estructurado para el equipo de sostenibilidad a través de diversas reuniones y comités. El equipo se reúne de forma regular para evaluar y actualizar la agenda de sostenibilidad. El Steerco de Sostenibilidad se lleva a cabo trimestralmente con el CEO y los tres *sponsors* del Comité de Dirección para revisar el progreso y discutir los objetivos futuros. Además, se presenta dos veces al año en el Consejo como un pilar estratégico de la compañía. Durante 2022, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos se ha definido como el foro para discutir temas de sostenibilidad, una medida que se aplicará en el próximo año. Finalmente, durante 2022 se han realizado dos Townhall de sostenibilidad con los empleados para involucrar a toda la empresa y promover una cultura sostenible.



*Durante 2022 se han realizado dos Townhall de sostenibilidad con los empleados para involucrar a toda la empresa y promover una cultura sostenible.*

## 3.3 Asuntos sociales y de empleo

### a. Políticas de conciliación y de protección de la jornada laboral

#### (i) Organización de la jornada laboral

La organización de la jornada laboral, en la que se incluyen pausas, horarios habituales de trabajo y vacaciones, entre otros factores, se ajusta completamente a la legislación vigente en los países en los que estamos presentes, así como a lo estipulado por los acuerdos adoptados en convenios colectivos firmados con los trabajadores, ya sea a nivel estatal o por centro de trabajo. Asimismo, los centros productivos han adoptado un nuevo sistema de organización que permite adaptar la producción a la demanda de los clientes, por lo que cuentan con turnos especiales que distribuyen las horas anuales de una manera que puede diferir a la estándar de la compañía o del sector.

| Organización del tiempo de trabajo en la compañía en 2022 |                  |                |        |         |              |          |         |       |        |        |         |
|---|------------------|----------------|--------|---------|--------------|----------|---------|-------|--------|--------|---------|
|   | España (Alcolea) | España (Rivas) | Italia | Francia | Países Bajos | Alemania | Bélgica | EEUU  | Canadá | México | India   |
| Días de trabajo semanales                                 | 5                | 5              | 5      | 5       | 5            | 5        | 5       | 5     | 5      | 5      | 5       |
| Días libres semanales                                     | 2                | 2              | 2      | 2       | 2            | 2        | 2       | 2     | 2      | 2      | 2       |
| Horas de trabajo al día                                   | 8                | 8              | 8      | 7       | 8            | 8        | 8       | 8     | 8      | 8      | 8,3     |
| Horas de trabajo a la semana                              | 40               | 40             | 39     | 35      | 40           | 40       | 40      | 40    | 40     | 40     | 41,5    |
| Horas de trabajo anuales                                  | 1.752            | 1.761,13       | 1.800  | 1.596   | 1.840        | 1.784    | 1.744   | 1.872 | 1.888  | 1.872  | 1.842,6 |
| Días laborales de vacaciones anuales                      | 23               | 22             | 26     | 25      | 25           | 30       | 32      | 13    | 12     | 12     | 17      |
| Días de libre disposición                                 | 1                | 2              | 2      | 2       | 1            | 1        | 1       | 1     | 1      | 1      | 21      |

A continuación, se expone el número total de empleados y su distribución en función en distintas categorías:

| <b>Género</b> |             |             |             |             |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|               | <b>2022</b> |             | <b>2021</b> |             |
| Mujeres       | 242         | 38,23%      | 238         | 37,07%      |
| Hombres       | 391         | 61,67%      | 404         | 62,92%      |
| <b>Total</b>  | <b>633</b>  | <b>100%</b> | <b>642</b>  | <b>100%</b> |

| <b>Edad</b>       |              |                    |                |                |              |                    |                |                |
|-------------------|--------------|--------------------|----------------|----------------|--------------|--------------------|----------------|----------------|
|                   | <b>2022</b>  |                    |                |                | <b>2021</b>  |                    |                |                |
| <b>Rango edad</b> | <b>Total</b> | <b>% plantilla</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> | <b>Total</b> | <b>% plantilla</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
| <35               | 144          | 22,75%             | 64             | 80             | 146          | 22,74%             | 61             | 85             |
| 30-50             | 302          | 47,71%             | 117            | 185            | 284          | 44,24%             | 110            | 174            |
| >50               | 187          | 29,54%             | 61             | 126            | 212          | 33,02%             | 67             | 145            |

| País         |            |                   |            |                   |
|--------------|------------|-------------------|------------|-------------------|
|              | 2022       |                   | 2021       |                   |
| País         | Empleados  | % total del Grupo | Empleados  | % total del Grupo |
| Alemania     | 15         | 2,37%             | 13         | 2,02%             |
| Bélgica      | 2          | 0,32%             | 2          | 0,31%             |
| Canadá       | 7          | 1,11%             | 9          | 1,40%             |
| Colombia     | 3          | 0,47%             | 2          | 0,31%             |
| España       | 295        | 46,6%             | 311        | 48,44%            |
| Francia      | 12         | 1,9%              | 12         | 1,87%             |
| Países Bajos | 7          | 1,11%             | 5          | 0,78%             |
| India        | 83         | 13,11%            | 89         | 13,86%            |
| Italia       | 147        | 23,22%            | 145        | 22,59%            |
| Kuala Lumpur | 3          | 0,47%             | 3          | 0,47%             |
| México       | 18         | 2,84%             | 15         | 2,34%             |
| EE.UU.       | 41         | 6,48%             | 36         | 5,61%             |
| <b>Total</b> | <b>633</b> | <b>100%</b>       | <b>642</b> | <b>100%</b>       |

## (ii) Absentismo y protocolos de protección de la salud de los trabajadores

A continuación, se detallan las sedes del Grupo en las que ha habido absentismo. En los centros de España, Italia (donde están ubicados los centros de producción), India y EEUU, se concentra el 89,5% de los empleados.

| Número de horas “laborales” perdidas por absentismo 2022: |        |        |
|---|--------|--------|
| País  | 2022   | 2021   |
| España  | 19.727 | 28.157 |
| Italia  | 13.098 | 12.760 |
| EEUU  | -      | -      |
| India   | 11.952 | 10.009 |
| Alemania  | 648    | NA     |
| Países Bajos  | 200    | NA     |
| Bélgica   | 40     | NA     |

Nota. En las horas de absentismo están incluidos los conceptos de: enfermedad, accidente, permisos retribuidos y días de ausencia injustificada. No están incluidas las horas por bajas parentales y horas sindicales.

El criterio aplicado para convertir los días naturales en horas laborables es el siguiente: (Días naturales absentismo x Horas año pactadas) / 365.

El Grupo cuenta además con beneficios laborales destinados a velar por la salud de los empleados. De esta forma, el 23,54% de la plantilla contratada dispone de seguro médico, mientras que un 66,51% dispone también de un seguro de vida, y un 86,89% cuenta con complementos de mejora por enfermedad.

### (iii) Apuesta por la conciliación responsable

En España existen medidas de flexibilidad, negociadas con los representantes de los trabajadores, que superan los estándares de las normas legales establecidas:

- Permisos retribuidos por enfermedad y fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y asistencia a prueba médica de familiares de primer grado que requieran acompañamiento, todos ellos superiores a los establecidos en las normas legales.
- Permisos para asistencia a los servicios médicos de urgencias tanto del trabajador como de familiares dependientes de primer grado.
- Permisos para acompañar al médico de familia a familiares de primer grado siempre que sean menores de 16 años o mayores dependientes.
- Permisos para asistir a tratamientos de fisioterapia.
- Flexibilidad horaria de una hora para la entrada al trabajo diario.
- Flexibilidad horaria y de turnos para los trabajadores con familia monoparental; para los que hayan obtenido divorcio y tengan otorgada la custodia exclusiva de hijos; y para aquellos con familiares a cargo que tengan una discapacidad reconocida.
- Acceso a los servicios de la Fundación Alares, que fomenta y colabora con iniciativas encaminadas a la mejora general de las condiciones de vida de las personas y con el fomento de la competitividad económica, empresarial e institucional. Mediante este organismo, las personas trabajadoras disponen de ayuda para facilitar la realización de gestiones, la disponibilidad de asistencia a familiares, el asesoramiento para vacaciones o la búsqueda de profesores para clases particulares.
- Programa de teletrabajo, que permite trabajar desde casa seis días al mes con un máximo de dos días por semana.
- Posibilidad de que las trabajadoras puedan optar al teletrabajo total en los últimos 3 meses de gestación.
- Política de desconexión digital, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2019, de regulación de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.



## Maternidad/paternidad

El ejercicio 2022 ha registrado un ligero incremento en el número de periodos de maternidad y paternidad disfrutados por los empleados del Grupo, ya que 22 personas se han acogido a estos permisos, frente a los 20 registrados en el ejercicio de 2021. La compañía cuenta con 502 empleados sujetos a acogerse un permiso de maternidad y paternidad, de acuerdo con la legislación del país en el que están ubicados.

2022:

| País           | 2022      | 2021      |
|----------------|-----------|-----------|
| España         | 13        | 9         |
| Italia         | 4         | 1         |
| India          | 0         | 6         |
| Estados Unidos | 2         | 4         |
| México         | 1         | NA        |
| Francia        | 2         | NA        |
| <b>Total</b>   | <b>22</b> | <b>20</b> |

| Género  | 2022 | 2021 |
|---------|------|------|
| Mujeres | 15   | 10   |
| Hombres | 7    | 10   |

Asimismo, 22 personas han vuelto a sus puestos durante 2022 tras disfrutar del periodo de maternidad y paternidad, de las que 15 son mujeres y 7 son hombres. Estas personas seguían trabajando para el Grupo doce meses después del fin de sus permisos de maternidad y paternidad.

## b. La salud de los empleados es lo primero

Todos los esfuerzos de la compañía se han centrado en cuidar la salud física y en procurar el bienestar emocional de la plantilla. Para ello, una vez más hemos apostado por la flexibilidad y la conciliación, hemos reforzado la comunicación y el contacto constante a través de la tecnología y hemos posibilitado que los empleados sigan creciendo a través de una cultura de valoración y respuesta, de aprendizaje continuo, de reconocimiento de los logros y de impulso del desarrollo profesional.

### Nuestra política

Los principios en torno a los que se desarrollan las políticas de Deoleo de gestión de las personas son:



Selección y contratación basadas en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, respeto a la diversidad y personalidad y aptitudes profesionales adecuadas a nuestros valores.



Formación y desarrollo de las personas para impulsar las capacidades, mejorar la empleabilidad interna y el desempeño.



Promoción interna y movilidad, llevadas a cabo bajo criterios objetivos como aptitud, experiencia, resultados y potencial de la persona.



Conciliación de la vida personal y laboral para compatibilizar la vida personal y familiar con la faceta profesional, de manera que las personas puedan desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos.



Entorno de trabajo seguro y saludable, que permita a las personas desarrollar todo su potencial.



Relaciones laborales basadas en el respeto de los derechos personales, en la libertad de asociación y en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



Apuesta por la diversidad para integrar las diferentes capacidades de la sociedad y crear una cultura inclusiva.

## (i) Protección de los empleados: análisis de la siniestralidad laboral

### España

En los centros del Grupo en España la modalidad preventiva se realiza siguiendo la normativa legal (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). Las personas de nuevo ingreso reciben formación en seguridad y en salud laboral acerca de:

- Los riesgos para la seguridad y salud en su puesto de trabajo, así como las medidas preventivas a adoptar y los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Normas básicas en emergencia y primeros auxilios.
- Funciones y responsabilidades de los trabajadores en materia preventiva.

*Normativa legal (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).*



La modalidad preventiva implantada en los centros en España se gestiona mediante un servicio de prevención ajeno, adjudicado mediante concierto a una empresa externa que cuenta con la debida acreditación.

La concertación de estos servicios incluye:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y psicología.
- Vigilancia de la salud.

Además, nuestro Plan de prevención de riesgos laborales está disponible para su consulta por parte de los trabajadores.

En los centros de trabajo de España están constituidos los Comités de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Los comités están formados en igual número por los delegados de prevención y por el empresario y/o sus representantes. Se reúnen siempre que lo solicite alguna de las partes y adopta sus propias normas de funcionamiento.

## Principales resultados

(1) Índice de frecuencia:  $(\text{n}^\circ \text{ accidentes en jornada de trabajo con baja} / (\text{n}^\circ \text{ trabajadores} \times \text{horas trabajadas en el periodo})) \times 1.000.000$ .

(2) Índice de gravedad:  $(\text{Días de accidentes en jornada, iniciados en periodo} / (\text{n}^\circ \text{ trabajadores} \times \text{horas trabajadas en el periodo})) \times 1.000$ .

La siniestralidad en las sedes del Grupo en España se ha reducido notablemente con respecto al ejercicio anterior, así como el número de accidentes, que ha sido 2 durante todo el periodo, todos ellos de carácter leve. En 2022 se han perdido 24 días de trabajo por lesiones relacionadas con el trabajo.

| España 2022                |         |         |       |
|----------------------------|---------|---------|-------|
|                            | Hombres | Mujeres | Total |
| Número de accidentes       | 1       | 1       | 2     |
| Índice de frecuencia (1)   | 3,02    | 4,37    | 3,57  |
| Índice de gravedad (2)     | 0,06    | 0,02    | 0,04  |
| Enfermedades profesionales | 0       | 0       | 0     |
| Número de fallecimientos   | 0       | 0       | 0     |

| España 2021                |         |         |       |
|----------------------------|---------|---------|-------|
|                            | Hombres | Mujeres | Total |
| Número de accidentes       | 5       | 1       | 6     |
| Índice de frecuencia (1)   | 14,99   | 4,05    | NA    |
| Índice de gravedad (2)     | 0,2     | 0,15    | NA    |
| Enfermedades profesionales | 0       | 0       | 0     |
| Número de fallecimientos   | 0       | 0       | 0     |

No se han registrado accidentes en los equipos de Estados Unidos y de India.

En la sede del Grupo en Italia se aplican los requisitos de la ley italiana sobre seguridad y salud en el trabajo (Decreto Legislativo 81/2008). Se implementa un modelo de organización, gestión y control de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001. Existe un órgano de supervisión, nombrado por la empresa. Se llevan a cabo controles sistemáticos de la implementación de las obligaciones requeridas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. El oficial de seguridad presenta una lista de verificación de salud y seguridad al organismo de supervisión. La última auditoría, realizada el 10 de noviembre de 2022, confirma la aplicación correcta de lo que exige la ley. El organismo de supervisión realiza verificaciones trimestrales.

El servicio de prevención y protección, que se reúne anualmente, cuenta entre sus competencias y facultades participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

| Italia 2022                |         |         |       |
|----------------------------|---------|---------|-------|
|                            | Hombres | Mujeres | Total |
| Número de accidentes       | 3       | 0       | 3     |
| Índice de frecuencia (1)   | 16,56   | 0       | 11,04 |
| Índice de gravedad (2)     | 0,64    | 0       | 0,43  |
| Enfermedades profesionales | 0       | 0       | 0     |
| Número de fallecimientos   | 0       | 0       | 0     |

| Italia 2021                |         |         |       |
|----------------------------|---------|---------|-------|
|                            | Hombres | Mujeres | Total |
| Número de accidentes       | 1       | 0       | 1     |
| Índice de frecuencia (1)   | 5,38    | 0       | NA    |
| Índice de gravedad (2)     | 0,15    | 0       | NA    |
| Enfermedades profesionales | 0       | 0       | 0     |
| Número de fallecimientos   | 0       | 0       | 0     |

La composición del servicio de prevención y protección de los comités de Seguridad y Salud en España y en Italia es la siguiente:

| España  |       |         |       |
|---|-------|---------|-------|
|   | Total | Alcolea | Rivas |
| Representante de empresa  | 6     | 3       | 3     |
| Médico de empresa   |       |         |       |
| Jefe del servicio de prevención, protección y coordinación de emergencias |       |         |       |
| Representantes trabajadores para la seguridad                             | 6     | 3       | 3     |

| Italia  |       |
|---|-------|
|   | Total |
| Representante de empresa  | 1     |
| Médico de empresa   | 1     |
| Jefe del servicio de prevención, protección y coordinación de emergencias | 1     |
| Representantes trabajadores para la seguridad                             | 1     |

## India

En India, la Constitución determina la base de las leyes de seguridad y la salud en el trabajo y establece la función del Estado en la implementación de políticas de promoción de la seguridad y la salud en los centros de trabajo. Es decir, en India no existe una ley básica de seguridad y salud laboral semejante a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española.

Según la Constitución india, el Gobierno debe tomar medidas para asegurar y fomentar la salud y capacitación de los trabajadores, incluyendo específicamente:

- Medidas para garantizar la seguridad socioeconómica de los ciudadanos, a fin de evitar que sean obligados a formas inadecuadas de trabajo.
- Medidas para sensibilizar y disipar comportamientos discriminatorios o incómodos en el lugar de trabajo.
- Protección de los niños frente a la explotación.

El Gobierno de India, a través del Ministerio de Trabajo y Empleo tiene establecida una Política Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el lugar de trabajo que contempla la adopción de normas nacionales de seguridad y salud, así como el facilitar los recursos necesarios a las administraciones para que estas controlen y regulen su aplicación.

## Principales resultados

En cuanto a siniestralidad, no ha habido ningún accidente de trabajo durante los ejercicios 2021 y 2022.

## Estados Unidos

La protección de la salud y de la seguridad de los empleados ha seguido siendo una prioridad en los centros de Estados Unidos, en donde se ha cumplido con la legislación aplicable en la materia.

La Política de Salud y Seguridad en la sede de Estados Unidos está contenida en el manual de políticas básicas de empleo que forma parte del manual del empleado.

En cuanto a siniestralidad no ha habido ningún accidente de trabajo en 2021 y 2022.



### c. Comunicación con la plantilla y protección sindical de la fuerza laboral

El equipo directivo de Deoleo siempre ha sido consciente de la importancia del diálogo social con los trabajadores, para lo que se han habilitado procedimientos de información y consulta. Los trabajadores tienen información a su disposición a través de diferentes canales, como el correo electrónico, los tabloneros de anuncios, las pantallas de video para difusión de información relacionada con el Grupo o la intranet corporativa donde se publican noticias internas, nuevas incorporaciones, campañas de publicidad, eventos y noticias publicadas en revistas y programas televisivos.

El porcentaje de plantilla cubierta por Convenio Colectivo en España e Italia, que son los países donde existe el mismo, se ha situado en:

| País   | 2022 | 2021 |
|--------|------|------|
| España | 69%  | 68%  |
| Italia | 95%  | 96%  |

### Diálogo social

El diálogo social en la empresa se articula a través de los Comités de Empresa. El sistema principal para el diálogo son las comisiones de negociación, con participación de la empresa y de representantes de los trabajadores, así como de asesores de ambas partes. También es común que se produzcan reuniones entre la empresa y los representantes, así como de manera personal y directa con los trabajadores.

En el transcurso de las negociaciones de convenios u otros acuerdos de relevancia, los representantes legales tienen la posibilidad de convocar asambleas para informar a los trabajadores.

En Deoleo existen tres Comités de Empresa (dos en las sedes de España y uno en la sede de Italia). En India y Estados Unidos el diálogo social no se articula a través de Comités de Empresa o similar.



## España

En España, las últimas elecciones a Comités de empresa fueron en 2019 y 2021. Los sindicatos representados son CCOO, UGT y CSIF y CTA.

|                      | 2022       |     |      |     | 2021 |     |      |     |
|----------------------|------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
|                      | Sindicatos |     |      |     |      |     |      |     |
|                      | CCOO       | UGT | CSIF | CTA | CCOO | UGT | CSIF | CTA |
| Nº de Representantes | 12         | 4   | 1    | 1   | 10   | 4   | 1    | 1   |

En España se aplican dos convenios diferentes, uno para las instalaciones de Rivas, que ha sido renovado en junio de 2022 con una vigencia de cuatro ejercicios, y otro para el centro de Alcolea, cuya renovación está prevista que se firme en el primer trimestre de 2023, con una vigencia también de cuatro años. El convenio de Rivas ha abordado la renovación salarial ya expuesta en un punto anterior de este informe, así como ha recogido el derecho de los empleados al teletrabajo. El nuevo convenio, cuya vigencia abarca el periodo 2022-2025, contempla que los empleados puedan teletrabajar hasta seis días al mes, sin que sean más de dos días a la semana y siempre que las condiciones lo permitan.



## Italia

En Italia las últimas elecciones a Comités de Empresa tuvieron lugar en 2019. Los representantes de los trabajadores pertenecen a los sindicatos Flai CGIL y CISL.

|                      | Sindicato |
|----------------------|-----------|
|                      | Flai CGIL |
| Nº de Representantes | 4         |

En Italia el convenio colectivo es del sector del aceite, de ámbito nacional y su vigencia es de cuatro años para la parte normativa y de dos para la parte económica. Ambas partes se renegociarán en noviembre de 2023.

## Estados Unidos

El diálogo social en la sede de Estados Unidos se establece de forma directa con los trabajadores, a través de reuniones o comunicaciones internas. Los empleados pueden tratar directamente con los supervisores o con los directores de centros cualquier tema concerniente a las condiciones laborales.

El manual de Políticas Básicas de Empleo de los centros de EE. UU. y el manual del empleado informan de los aspectos relativos a empleo, igualdad de empleo, ausencia de acoso, acoso sexual, prevención de violencia en el trabajo, protección para empleados, control de tiempo, licencias, salud y seguridad y conducta.

## India

En la sede de India el diálogo social se establece de forma directa con los trabajadores, a través de reuniones o comunicaciones internas. Los empleados pueden directa y abiertamente tratar con su supervisor o director del centro cualquier tema concerniente a las condiciones laborales.

Las políticas nacionales en India con respecto a la seguridad y salud en el trabajo en las fábricas y muelles están reguladas por la Ley de Fábricas de 1948.

En las Políticas del Centro está descrito lo relativo a pautas de trabajo, políticas de acoso sexual, y política de viajes y licencias.

## d. Compromiso con la formación de todas las personas que aportan valor al Grupo

2022 ha sido un año marcado por la vuelta a la oficina y el desarrollo normal de la actividad laboral, así como formativa, con un incremento considerable de la formación presencial frente a la virtual (61% formación virtual en 2022/ 90% en 2021). La formación virtual sigue siendo la principal metodología, lo que favorece la mayor participación de empleados de las distintas oficinas internacionales de Deoleo.

Durante el ejercicio se ha hecho hincapié en:

-  Seguir trabajando en la capacitación de los equipos, tanto en su parte técnica como en las competencias clave de Deoleo vinculadas a los valores y estrategia corporativa.
-  Seguir potenciando una cultura de respuesta (feedback) continuo donde los equipos tengan claridad acerca de su aportación a la compañía y su contribución al negocio.
-  Implementar un programa para mantener a los equipos informados al tiempo que fomentamos su participación en el día a día del negocio y generación de ideas y mejoramos el compromiso de nuestros empleados a nivel global.



Mejorar la experiencia del empleado desde antes de su incorporación asegurando un plan de acogida adecuado para cada posición y geografía. Seguir trabajando medidas y acciones que promuevan la diversidad, la igualdad y trabajar en un entorno inclusivo.

En el área de capacitación de equipos, en 2022 se han seguido desarrollando algunas medidas iniciadas en 2021 y se han desarrollado algunas medidas nuevas para adaptarse a las necesidades de los equipos.

En concreto, las medidas de 2022 en España han consistido en:

- 1 Mantener la oferta de idiomas y ampliarla a otros países, además de España, México e Italia incorporando a Alemania y Holanda, con especial foco en el aprendizaje de español e italiano para mejorar la comunicación entre las oficinas centrales y las unidades de negocio. En total se han impartido 4.377 horas de formación en idiomas.
- 2 Impulsar nuestra oferta formativa a través de la Deoleo Academy (Goodhabitz). Durante 2022 se completaron 140 horas de formación a través de la plataforma, siendo las tres principales valoraciones de los empleados: “Como dar Feedback”, “Prepárate para la evaluación de desempeño” y “Español en el trabajo”.
- 3 Durante 2022, 9 personas del departamento de Calidad realizaron el curso de Auditor Jefe de Certificación de Sistemas de Gestión de Seguridad Alimentaria acreditado por el Registro Internacional de Auditores Certificados (IRCA), el certificado más prestigioso del mundo para auditores de sistemas de gestión. Esta formación les dota de las habilidades y los conocimientos necesarios para auditar todos los sistemas de gestión de la seguridad alimentaria. Uno de los objetivos de Deoleo es contar con un grupo de auditores multidisciplinares con formación acreditada para auditar las plantas, los proveedores y los colaboradores.
- 4 Además, en 2022 se han formado 8 personas del departamento de Calidad de España e Italia en la implementación de la Regulación de Halal y HAS, certificación que asegura el cumplimiento de los sistemas, procesos, servicios y productos con los requisitos establecidos por las normas Halal.
- 5 En 2022, tras los cambios organizativos del departamento de Calidad se identificó la necesidad de trabajar la cohesión de equipos, identificación de prioridades en el ámbito de la gestión de calidad, con foco en el cambio cultural, para lo cual se organizaron dos sesiones con un total de 228 horas.

- 6 Se ha reforzado la formación en competencias derivadas de los valores corporativos identificadas en el proceso de evaluación del desempeño. Las principales competencias han sido Comunicación y Resiliencia, con 126 y 60 horas respectivamente.
- 7 Por primera vez en Deoleo se ha diseñado una formación en medio ambiente personalizada para empleados de las oficinas centrales en Rivas, completada por 116 personas. Dicha formación ha sido incluida en la formación de nuevos empleados, para asegurar que las personas que se incorporan a Deoleo conozcan las buenas prácticas.
- 8 En 2022 se inició un programa de gestión de proyectos, impartiendo 14 horas a empleados de la oficina de gestión de Proyectos con el objetivo de aprender a determinar las metodologías, métodos y prácticas apropiadas para el proyecto y entender cómo influyen los requisitos de cumplimiento, los cambios y el aporte a la mejora continua de la organización.
- 9 Por primera vez se ha llevado a cabo una formación para jefes de línea en la planta de Alcolea, con el curso “Liderazgo y gestión de equipos” (120 horas) con el fin de ofrecer a los profesionales que ocupan una función de mando el fortalecimiento de habilidades clave, tales como el liderazgo y desarrollo de su equipo de colaboradores, la generación de sinergias con otros grupos de interés y la obtención de los resultados previstos.

- 10 Con el objetivo de energizar y potenciar a los equipos directivos, se llevó a cabo una jornada de Liderazgo (475 horas) donde participaron 55 líderes de todas las oficinas internacionales. En dicha jornada, se trataron competencias tales como la visión estratégica y la colaboración intradepartamental de cara a alcanzar el plan estratégico 2022-26.
- 11 Se ha formado a más de 35 profesionales de marketing y ventas en “Media Commercial Training”, programa dirigido a comprender el rendimiento de las campañas en medios (tradicionales y digitales) a nivel táctico y estratégico, como apoyo en las negociaciones comerciales.
- 12 En 2021 se inició el proyecto Nexus para crear un único proceso de gestión comercial y planificación de la demanda en una única herramienta (Visualfabriq). Se trata de un proyecto en el que se han impartido 180 horas de formación a los departamentos de Comercial, Marketing, Financiero y Operaciones.
- 13 Seguimos apostando por mejorar las habilidades de procesamiento de datos, con 200 horas de formación de Excel y 88 horas de Power BI, que se realiza por segundo año consecutivo, en esta ocasión con un programa personalizado para el procesamiento de información de ventas de Deoleo.



Para seguir potenciando la cultura de respuesta continua, durante 2022 se ha reforzado el proceso de evaluación de desempeño iniciado en 2021, con un total de 506 empleados evaluados en todos los países donde Deoleo tiene sedes y en los tres idiomas que el Grupo utiliza (inglés, español e italiano). Este año se han introducido cambios en el proceso para simplificarlo a la vez que se ha puesto mayor foco en la identificación de oportunidades de movilidad de talento a nivel funcional y geográfico.

Durante 2022 hemos continuado el despliegue de la iniciativa You Make Deoleo, que se lanzó en 2021, un nuevo modelo de comunicación y de participación de empleados basado en tres pilares: infórmate, participa y fórmate, con acceso a través de nuestra Intranet a información de compañía, noticias, organigramas, políticas, y nuestra Deoleo Academy; y una plataforma para compartir ideas y compartir nuevas innovaciones que se llama Participa, a la cual tienen acceso todos los empleados, incluidos los operarios. Durante este año se implementó en la planta de Alcolea, en Italia y en India, teniendo previsto el despliegue al resto de países durante 2023.

En el apartado de experiencia del empleado, se ha diseñado un plan de “pre-onboarding” y “onboarding” traducido a los tres principales idiomas (español, inglés e italiano). Dicho programa está implementado en España e Italia y se prevé implementar en el resto de países en 2023.

Asimismo, durante el año se han realizado 4 jornadas de Olive Oil Induction con un total de 64 participantes y 1.536 horas impartidas. En dicha formación se dota a las nuevas incorporaciones de departamentos comerciales y marketing, así como posiciones clave del conocimiento necesario acerca del sector, producto y principales marcas del Grupo.

Por último, en el apartado de medidas y acciones que promuevan la diversidad, la igualdad y el trabajo en un entorno inclusivo, se ha acreditado a la compañía en España con la certificación de “Plan de Igualdad” durante el 2021.

Deoleo tiene un firme compromiso con la puesta en marcha de este plan primero en España y, luego, a nivel global; esto implica establecer medidas muy concretas en materia de:

- 1 Objetivos de igualdad en las medidas de selección y contratación.
- 2 Aumentar la representación de las mujeres en aquellos niveles de empresa infrarrepresentados.
- 3 Gestionar la equidad salarial.
- 4 Acciones de comunicación sobre el contenido del Plan durante el año 2022.

5 Conciliación: ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida laboral y familiar.

6 Prevención del acoso sexual.

El plan de igualdad tiene como objetivo promover un entorno de confianza y de inclusión que además está reforzado por objetivos concretos dentro de la estrategia de Sostenibilidad.

## Horas de formación realizadas por los empleados

La oferta formativa ha alcanzado en 2022 prácticamente a la totalidad de la plantilla, manteniendo la tendencia iniciada en años anteriores y reforzando la apuesta de la compañía por impulsar la competitividad sostenible.

El rol profesional que más formación ha recibido ha sido el de Manager, dado que se ha querido reforzar el estilo de gestión y liderazgo incorporando nuevas habilidades para la gestión de equipos en el contexto postpandémico y entorno BANI (frágiles, ambiguos, no lineales e inciertos) al que los equipos se enfrentan.

Horas de formación realizadas por los empleados:

|                      | Total 2022 | Media por posición |
|----------------------|------------|--------------------|
| Administrativo       | 3.722      | 20,44%             |
| Manager              | 2.339,78   | 28,97%             |
| Comercial            | 2.482,3    | 16,72%             |
| Director             | 2.568,4    | 46,36%             |
| Oficial              | 2.802,27   | 34,98%             |
| Personal de fábrica  | 710,21     | 6,49%              |
| <b>Total general</b> | 14.625     |                    |

|                      | Total 2021 | Media por posición |
|----------------------|------------|--------------------|
| Administrativo       | 7.731      | NA                 |
| Manager              | 2.532      | NA                 |
| Comercial            | 5.584      | NA                 |
| Director             | 1.522      | NA                 |
| Oficial              | 1.513      | NA                 |
| Personal de fábrica  | 687        | NA                 |
| <b>Total general</b> | 16.570     |                    |

\*Las cifras finales pueden no cuadrar debido al redondeo.

Atendiendo a la segmentación generacional, en general, todos los colectivos han podido beneficiarse de la formación ofrecida, con la misma media de horas de formación en Generaciones X, Y y Z e incrementándose en un 11,65% el total de horas de formación de la generación Z, la última en incorporarse al entorno laboral.

| Generación           | 2022               |               |                          | 2021               |               |                          |
|----------------------|--------------------|---------------|--------------------------|--------------------|---------------|--------------------------|
|                      | Horas de formación | Beneficiarios | Media/horas de formación | Horas de formación | Beneficiarios | Media/horas de formación |
| Baby boomers         | 1.903,42           | 136,84        | 13,91                    | 876                | 123           | NA                       |
| Gen X                | 5.915,78           | 240,15        | 24,63                    | 7.630              | 229           | NA                       |
| Gen Y                | 5.636,81           | 230,92        | 24,41                    | 7.017              | 214           | NA                       |
| Gen Z                | 1.168,99           | 48,37         | 24,17                    | 1.047              | 48            | NA                       |
| <b>Total general</b> | 14.625             | 656           |                          | 16.570             | 617           | NA                       |

Desde el punto de vista de género y de la apuesta de Deoleo por fomentar la empleabilidad y el desarrollo del talento femenino, el 95% de las mujeres han recibido formación durante 2022.

Los datos de 2022 para la categoría son los siguientes:

| 2022                 |                    |                    |                                  |  |
|----------------------|--------------------|--------------------|----------------------------------|--|
| Género               | Horas de formación | Número de personas | Media horas de formación (todos) | Media horas de formación (quienes reciben formación) |
| Mujer                | 7.101              | 227                | 29,81                            |  |
| Hombre               | 7.523              | 367                | 17,99                            |  |
| <b>Total general</b> | 14.625             | 594                | 22,28                            | 24,62  |

| 2021                 |                    |                    |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| Género               | Horas de formación | Número de personas |
| Mujer                | 6.912              | 249                |
| Hombre               | 9.658              | 365                |
| <b>Total general</b> | 16.570             | 614                |

Horas de formación impartidas por países en 2022 y 2021:

|             | España | Italia | EE.UU. | India | Canadá | Alemania | Bélgica | México | Francia | Colombia | Malasia | Países Bajos |
|-------------|--------|--------|--------|-------|--------|----------|---------|--------|---------|----------|---------|--------------|
| <b>2022</b> | 9.426  | 3.072  | 150    | 893,5 | 51     | 380,5    | 6       | 269,5  | 207,5   | 2        | 18      | 149          |
| <b>2021</b> | 8.825  | 2.088  | 140    | 4.571 | 15     | 215      | 16      | 460    | 53      | 106      | 60      | 21           |

## 3.4 Protección del valor



### a. Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Corporativa

Deoleo ya informó el año pasado de que había revisado durante 2021 algunas de las políticas clave en materia de gobierno corporativo, entre las que se incluyen las políticas para prevenir sobornos, las relativas a operaciones vinculadas o aquellas referentes a la comunicación con grupos de interés, entre otras. Estas políticas persiguen:

- Establecer los principios básicos y el marco general de actuación para la gestión de las prácticas de responsabilidad social.

- Formalizar la integración de estas en nuestro modelo de negocio y estrategia empresarial para garantizar las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Con esta revisión, el Grupo se asegura de que la Política de Responsabilidad Social Corporativa aprobada por el Consejo de Administración el 22 de febrero de 2018 y disponible para todos nuestros empleados en la Intranet, de aplicación y de obligado cumplimiento en todas las sociedades y territorios en los que opera. Asimismo, Deoleo vincula a todos los empleados, con independencia de la posición y función que desempeñen.

## Gobernanza de la sostenibilidad

Cumplir y desarrollar nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa es un deber de toda la organización:

- El Consejo de Administración, cuyo Reglamento fue modificado en abril de 2022, se encarga de aprobar la estrategia y velar por su cumplimiento; de asegurar el respeto a las leyes y reglamentos en su relación con los grupos de interés y de estudiar las buenas prácticas del sector.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de la supervisión, evaluación, de la coordinación y del seguimiento de las actividades relacionadas con la política de RSC, aspecto que se ha visto reforzado con la nueva redacción dada en las modificaciones al reglamento aprobadas en 2022.
- La dirección de la sociedad y todos los profesionales y empleados del Grupo Deoleo son responsables de desarrollar e implantar las actividades necesarias que garanticen el cumplimiento de la Política de Responsabilidad Social Corporativa.

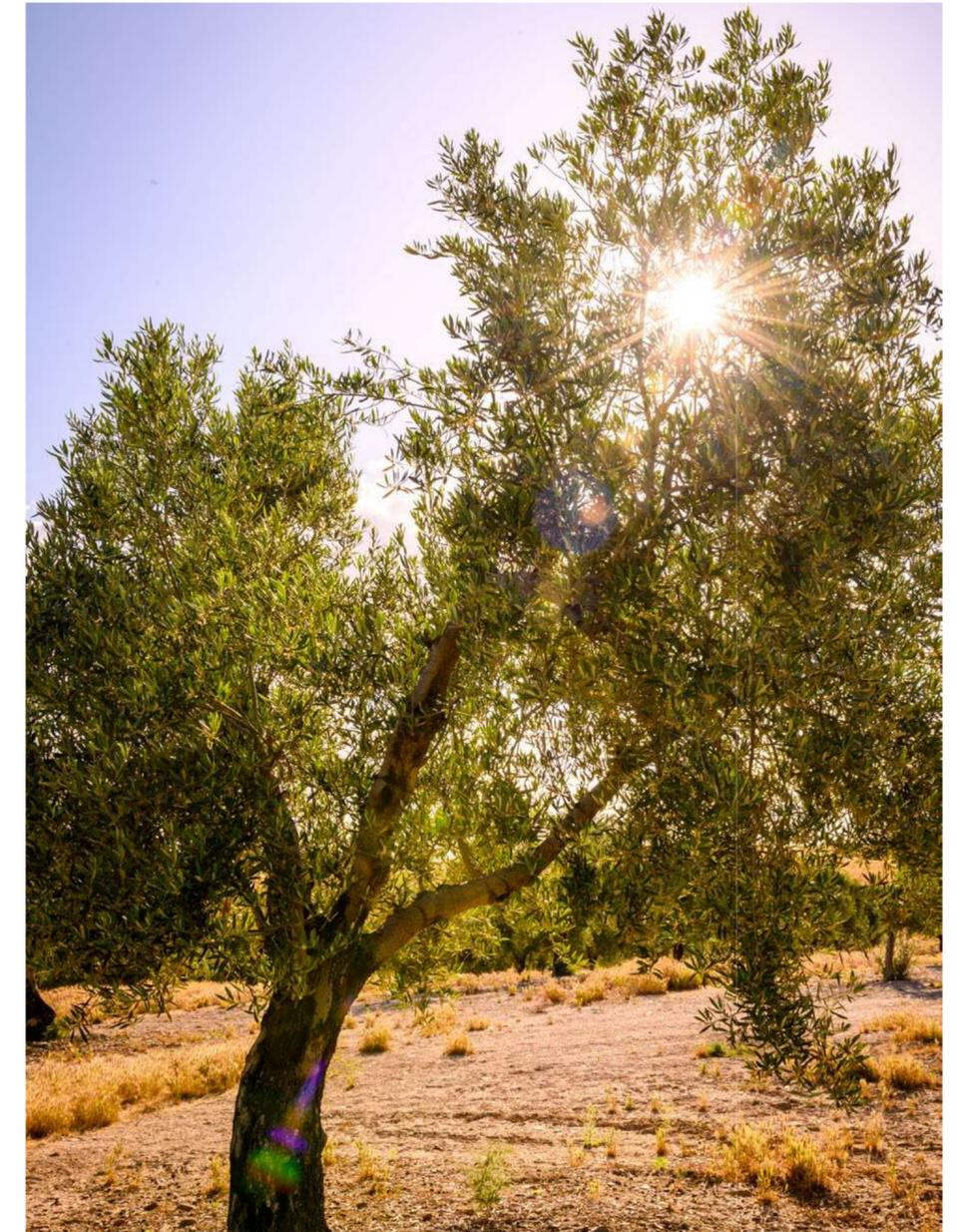
En el ejercicio 2022, Deoleo, como sociedad cotizada, ha sido incluida dentro del índice IBEX Gender Equality Index. Este es el primer índice de BME que mide la presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas españolas y se centra en información que elabora anualmente la CNMV.

### Política de control y gestión de riesgos

Del mismo modo, Deoleo aprobó en abril de 2021 una nueva política de control y gestión de riesgos aplicable a todas las sociedades del Grupo. Esta política estableció los principios básicos y el marco general de actuación para proporcionar una seguridad razonable de que los riesgos que pudieran afectar a la consecución de los objetivos de Deoleo son identificados, analizados, evaluados, gestionados y comunicados de forma sistemática, con criterios uniformes y dentro de los niveles de riesgo establecidos, con el fin de contribuir a los siguientes objetivos generales:

- Alcanzar los objetivos estratégicos del Grupo, maximizando el valor económico generado.
- Garantizar la estabilidad empresarial y la solidez financiera de forma sostenida en el tiempo.
- Aportar un nivel de garantías adecuado a los accionistas, otros grupos de interés y al mercado en general.

- Proteger la reputación del Grupo DEOLEO.
- Cumplir con las leyes, reglamentos, normas aplicables y contratos.



Esta política se aplica a todas las sociedades que integran Deoleo, con independencia de su ubicación geográfica, y a todas las áreas de negocio y de servicio. El correcto funcionamiento del sistema de control y gestión de riesgos requiere la implicación de todo el personal de Deoleo, sin excepciones, teniendo su punto de partida en el ambiente de control, que influye en la conciencia de todos los empleados sobre el nivel de tolerancia al riesgo.

La política de control y gestión de riesgos se complementa con las políticas específicas, manuales y procedimientos que se emitan y se comuniquen internamente.

Los riesgos contemplados por este texto son aquellos que afectan al entorno de negocio, los financieros, los operativos, los reputacionales, los relacionados con la información o aquellos relativos a la gestión de personas.

## b. Protección de la presencia en el mercado y el arraigo con las comunidades rurales

Nuestra estrategia de sostenibilidad se somete a una cuidadosa identificación de los principales riesgos y de los asuntos relevantes que afectan a nuestro modelo negocio. En 2022, se ha continuado reportando a la certificadora EcoVadis, la principal agencia global de calificación ESG/RSC de Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa.

EcoVadis desglosa el alcance de responsabilidad social de las empresas en los siguientes temas:

- Medioambiente
- Trabajo y Derechos Humanos
- Ética
- Compras Sostenibles

EcoVadis centra su evaluación en aspectos como la documentación de la empresa y la aportación de terceros, como sellos o certificados. Además, cuenta con una herramienta de inteligencia artificial que monitoriza la cobertura de noticias de la empresa y bases de datos.

En 2022 Deoleo ha sido galardonado por segundo año consecutivo con la Medalla de Oro y una puntuación total de 73%. Además, se recibió unas calificaciones muy satisfactorias en las áreas de Medio Ambiente, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, Ética y Adquisiciones Sostenibles. Este resultado sitúa a Deoleo en el top 3% de todas las empresas evaluadas por EcoVadis a nivel mundial.

Distribución de la puntuación global



Comparación de puntuaciones por temas



En materia de Prácticas Laborales y Derechos Humanos, es importante destacar que son principios irrenunciables en la operativa de Deoleo. El Grupo cuenta con mecanismos de seguimiento de los Derechos Humanos en las operaciones, entre los que se incluyen: política de compras, política de control y gestión de riesgos, carta de diversidad, canal de comunicación o canal de ética y certificado AUTOCONTROL de Responsabilidad Social Corporativa. El 100% de los acuerdos de inversión relevantes incluyen cláusulas relacionadas con el respeto de los Derechos Humanos.

## c. Subcontratación y proveedores

### (i) Respeto a los criterios ESG en los procesos de compra

Para lograr un desempeño sostenible y responsable es indispensable que los proveedores se impliquen tanto como la propia firma. La dirección del Grupo está firmemente convencida de que la sostenibilidad debe ser un compromiso compartido con toda la cadena de suministro y, por ello, aprobó en 2021 un código de conducta específico para proveedores. Deoleo requiere a todos sus proveedores el cumplimiento de este código.

Este objetivo ha llevado al Grupo a incorporar la sostenibilidad, la ética y los Derechos Humanos en el centro de su modelo.

Todos los proveedores de Deoleo deben realizar un proceso de homologación, ya que la firma se ha comprometido a que el 100% de las compras sean con proveedores homologados. La compañía cuenta actualmente con 318 proveedores de materia prima (aceites), 27 de copackers y 62 de proveedores de packaging, con cifras a 2022.

### (ii) Relaciones de calidad con proveedores y subcontratistas

La capacidad de mantener el compromiso de ofrecer un producto de la mejor calidad a los consumidores pasa necesariamente por colaborar con un equipo de socios que compartan los principios de excelencia de Deoleo, así como su visión del negocio, y con los que se puedan crear relaciones de confianza a largo plazo.

Deoleo ha establecido como máxima fundamental el respeto de los Derechos Humanos y laborales y el medio ambiente, para desarrollar alianzas con agricultores, con asociaciones o con cooperativas de España, de Grecia, de Italia y de Portugal. La relación del Grupo con los proveedores se articula en torno a seis ejes:

- 1 Política de compras. Este marco de colaboración nos permite desarrollar relaciones comerciales sólidas y duraderas para la obtención de beneficio mutuo. También contempla el cumplimiento de la responsabilidad social corporativa del Grupo con sus proveedores, estableciendo que:
  - Las relaciones con los proveedores se desarrollarán bajo criterios de honestidad y de respeto a las personas y a los valores sociales y ambientales.

- La contratación de bienes y servicios se hará ajustándose a los principios de necesidad, idoneidad, funcionalidad y buena relación calidad/precio.

- 2 Código deontológico de compras. Ayuda a evaluar y a determinar el comportamiento en cuanto al desarrollo de las actividades comerciales.
- 3 Código de conducta. Los proveedores estaban obligados a cumplir con el código de conducta de Deoleo, sin embargo, la compañía elaboró en el ejercicio 2021 un código de conducta específico para los proveedores con los que trabaja. El contenido de este código de conducta de proveedores de Deoleo es público y puede ser consultado en la página web de la compañía.

Nuestro código de conducta explica las expectativas hacia al respeto de los Derechos Humanos, incluidos los derechos laborales de nuestros trabajadores, de la misma manera que el código de conducta del proveedor lo hace para los proveedores, tanto en las operaciones directas como en toda nuestra actividad. Nuestras prácticas éticas de compras nos permiten monitorear los riesgos para los Derechos Humanos, incluidos los derechos laborales y la libertad de asociación, a lo largo de nuestra cadena de suministro. Este código de conducta también vigila el riesgo de operar con proveedores que puedan incurrir en casos de trabajo forzoso u obligatorio.

El código de conducta aprobado en 2021 establece los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable, así como las pautas de actuación que todos los proveedores de bienes y servicios de Deoleo deben observar en el desarrollo de su actividad.

El código se basa en los valores de honestidad y responsabilidad, diversión y pasión, liderazgo y audacia, adaptabilidad y coherencia, así como en los siguientes principios éticos promovidos por Deoleo:

- **Integridad:** El proveedor tomará decisiones honradas y leales en el desempeño de su actividad, y se relacionará con sus clientes, proveedores, empleados y terceros con sinceridad y confianza, evitando los engaños y la mala fe.
- **Seguridad y bienestar:** El proveedor de Deoleo se compromete a mantener unas condiciones de trabajo óptimas que garanticen la seguridad, salubridad e higiene en sus instalaciones y puestos de trabajo.
- **Cumplimiento de la ley:** El proveedor de Deoleo cumplirá con la legislación aplicable de los países en los que opera, y evitará cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de Deoleo.

- 4 **Sistemas de Gestión Ambiental.** Deoleo tiene implantado en sus dos fábricas de producción –Alcolea y Tavarnelle, así como en las oficinas de Rivas Vaciamadrid– la certificación de la normativa ISO 14001 (integrada con ISO 9001). Las empresas contratistas deben cumplir los requisitos de los Sistemas de Gestión Ambiental siempre y cuando sus actividades puedan suponer un impacto ambiental.

| Standard | Entidad Certificadora | Vigencia   | Alcance    | Resultado |
|----------|-----------------------|------------|------------|-----------|
| 9001     | Bureau Veritas        | 03/08/2024 | Alcolea    | Apto      |
|          |                       |            | Tavarnelle |           |
|          |                       |            | Rivas      |           |
| 14001    | Bureau Veritas        | 03/08/2024 | Alcolea    | Apto      |
|          |                       |            | Tavarnelle |           |
|          |                       |            | Rivas      |           |

- 5 **Auditorías a los proveedores.** Se realizan desde el departamento de Calidad y su frecuencia depende de un mapa de riesgos desarrollado por este mismo departamento.
- 6 **Plan básico ambiental para empresas contratistas.** El Protocolo de Sostenibilidad de Deoleo desarrolla un plan básico ambiental que deben seguir todas las empresas que tengan un impacto en este ámbito con las que trabaja el Grupo.

### (iii) Vigilancia y supervisión de las políticas de contratación de proveedores

#### Ciclo de vida de la gestión de proveedores

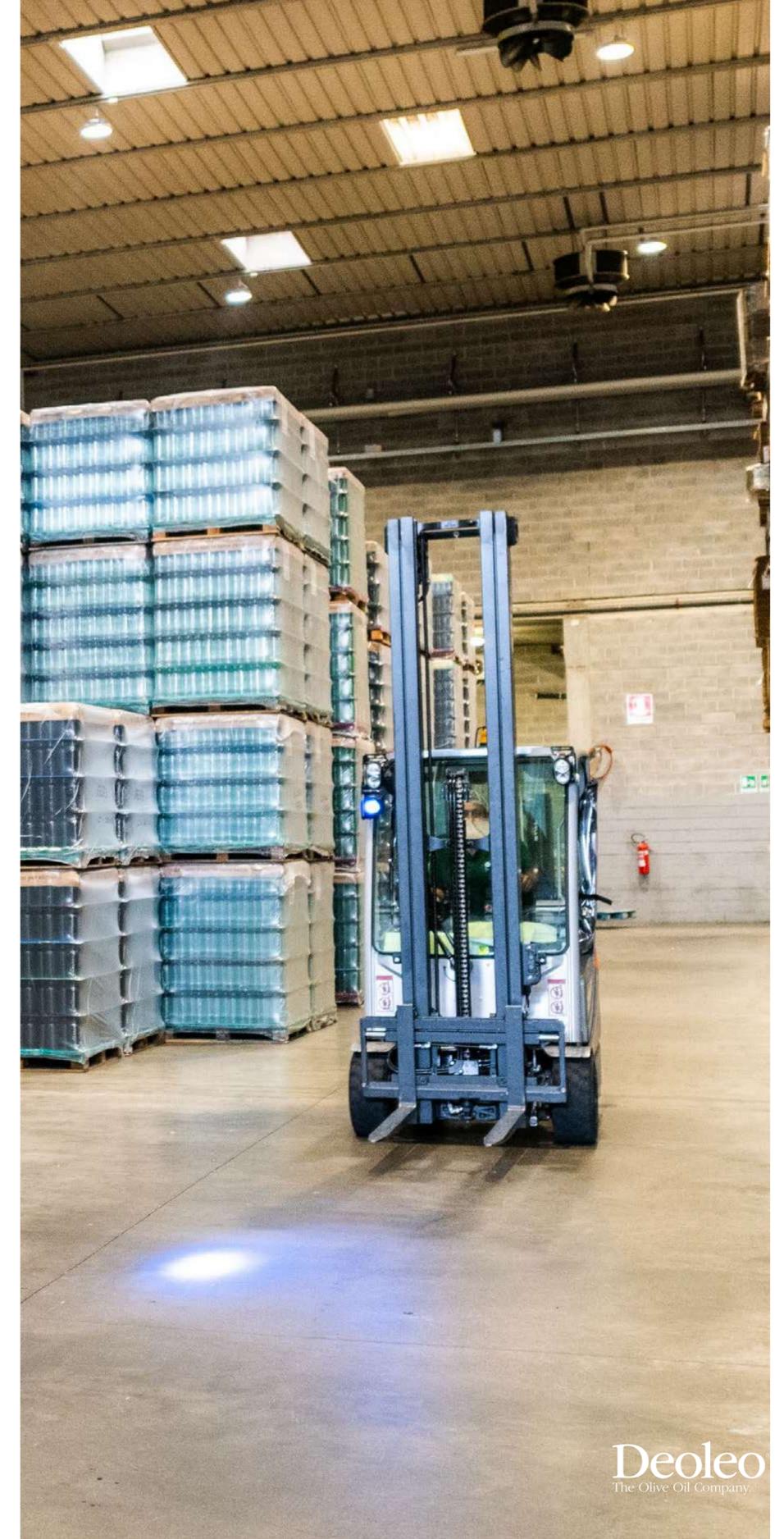
Una vez realizada la selección del posible proveedor, el equipo de compras comunica la solicitud de apertura de la homologación al área de calidad. El primer paso es que los proveedores aprueben los requisitos generales de Deoleo, cumplimenten los cuestionarios solicitados y proporcionen toda la documentación acreditativa correspondiente.

Deoleo incluye desde 2017 criterios medioambientales a través de un cuestionario que incorpora el correcto cumplimiento de la legislación ambiental, la posesión de un sistema de gestión ambiental o la gestión adecuada de sus vertidos y residuos. El segundo paso consiste en auditar al proveedor seleccionado. Esta auditoria se realiza en función de las respuestas obtenidas en la entrega de documentación. En relación a estos proveedores, durante el ejercicio fueron auditados 56 proveedores con el resultado de apto.

Una vez que el proveedor es homologado, la evaluación del desempeño del proveedor se convierte en un proceso continuo que confiere la confianza de que los proveedores están aplicando los requisitos de Deoleo.

Por otra parte, los proveedores de servicios que trabajen con el Grupo deben seguir todas las políticas y procedimientos que se hayan implantado internamente. Además, las empresas contratistas deben cumplir con los requisitos establecidos por el área de Prevención y Seguridad.

Estos proveedores también son auditados y, de esta forma, durante el ejercicio 2022, fueron auditados 8 proveedores de materias auxiliares, de los que todos fueron calificados aptos. Asimismo, fueron auditados 15 copackers y refinadores, obteniendo todos ellos el resultado de apto.



## d. Los consumidores siguen en el centro del modelo de Deoleo

### (i) Medidas para la protección de la salud de los consumidores

Deoleo mantiene en vigor la serie de protocolos aprobados en 2021 y avalados por Quirónprevención que certifican que la empresa cumplía las máximas exigencias de salud física y mental en el marco de la pandemia. Estos protocolos hacen que las medidas de seguridad e higiene aplicadas en el proceso de embotellado y comercialización afecten a todos los componentes de la cadena de suministros hasta llegar al consumidor final.

### (ii) Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Deoleo emplea la gestión de las reclamaciones para poder medir la satisfacción de los consumidores y de los clientes. Cada comentario negativo recibido del exterior, ya sea procedente o no, es un dato que se toma como una posible mejora en el proceso.



En respuesta a la estrategia liderada por el consejero delegado de la compañía, que sitúa al cliente en el centro de todo lo que hace la firma, Deoleo trabaja a través de una herramienta que permite agrupar y gestionar digitalmente todas las reclamaciones y sugerencias de consumidores y clientes de todos los países donde se registran ventas. Una vez recibida la información, se procede a hacer un análisis para encontrar la causa y poder implementar medidas correctivas. Una vez que toda la información sobre la investigación está en la herramienta, se informa al destinatario del resultado de su reclamación.

La evaluación de las reclamaciones se gestiona desde el área central y conlleva un seguimiento mensual.

Durante 2022 se han recibido 544 reclamaciones de clientes, de las cuales 543 se han resuelto, y 1 ha quedado pendiente de resolver a cierre de 2022.

Durante 2022, se han recibido dos reclamaciones relacionadas con el no cumplimiento de la normativa vigente sobre información y etiquetado. Asimismo, no se ha registrado ningún incidente de no cumplimiento de la normativa vigente en materia de comunicaciones de marketing, publicidad, patrocinios y promociones. La relación de reclamaciones por cada millón de litros vendidos se ha situado en 4,2.

4

**Modelo de  
negocio y grupos  
de interés**



# Modelo de negocio y grupos de interés

Deoleo se ha propuesto liderar la transformación de la industria olivarera para consolidar la sostenibilidad como estándar de actuación. La compañía trabaja para hacer posible que todos los partícipes en la cadena de valor se comprometan a cumplir los máximos estándares de sostenibilidad y de compromiso social durante todas las fases del proceso productivo, es decir, desde que la aceituna se recoge en el campo hasta que el aceite llega a la mesa de los consumidores.

Por ello, Deoleo se ha fijado la misión de inspirar a todas las partes implicadas en la industria olivarera para que integren su compromiso con la sociedad y con el medio ambiente en su actividad diaria y, de esta forma, protejan los intereses de sus respectivos grupos de interés.

## EI ESG stakeholder-centric



### Visión

Conducir el aceite de oliva a un futuro sostenible, haciendo posible que todos los partícipes se comprometan con el proceso de valorización del aceite de oliva.



### Misión

Inspirar a todos los involucrados en el mundo del aceite de oliva para marcar la diferencia día a día.



### Valores

- Creación de Valor.
- Calidad.
- Valor de Marca.
- Liderazgo Global.

## Los valores de Deoleo:



### Creación de valor

Deoleo crea un valor perenne para la compañía, el sector, la sociedad y el medioambiente en su conjunto.



### Calidad

Deoleo elabora algunos de los mejores aceites de oliva del mundo con aceitunas cuidadosamente seleccionadas.



### Valor de Marca

Deoleo se basa en la ciencia y en décadas de experiencia para crear marcas icónicas que hacen las delicias de los consumidores.



### Liderazgo Global

Deoleo se sirve de su presencia y de su alcance a nivel mundial para fomentar un cambio positivo y redefinir el sector.



## Los grupos de interés de Deoleo:

La selección de los principales grupos de interés de Deoleo se ha realizado agrupando a las comunidades que las que la compañía se relaciona en función de la responsabilidad que se ha adquirido con cada una de ellas, de su influencia para la consecución de los objetivos del Grupo, y de las relaciones cotidianas o de la cercanía física y su dependencia de las decisiones del Grupo.

### Grupos de interés por responsabilidad

-  Accionistas
-  Inversores

### Grupos de interés por influencia

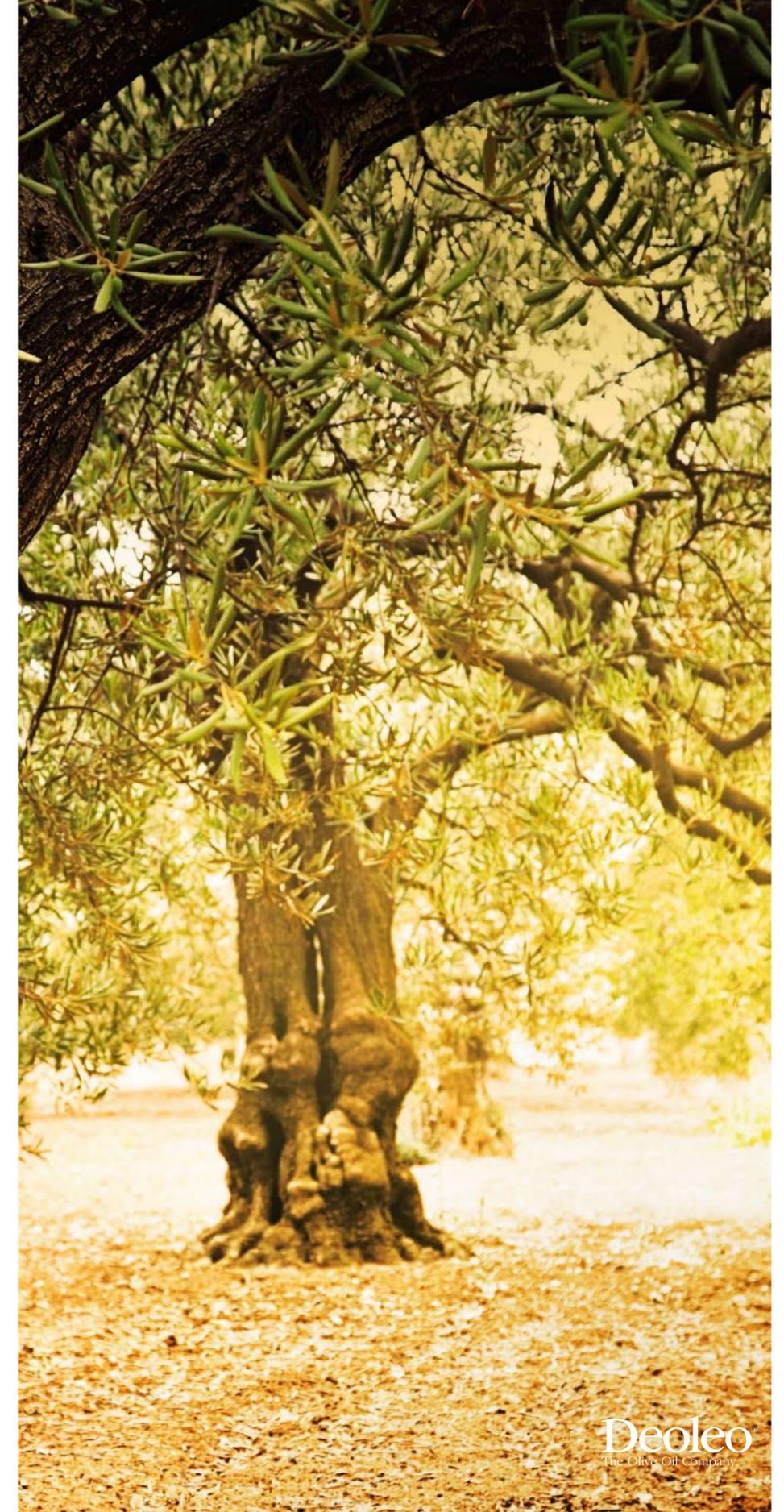
-  Reguladores
-  Comunidad financiera

### Grupos de interés por cercanía

-  Clientes
-  Consumidores
-  Proveedores
-  Comunidad

### Grupos de interés por dependencia

-  Empleados
-  Profesionales vinculados



## 4.1 Sello “Aceite de Oliva de Producción Sostenible”

El sello “Aceite de Oliva de Producción Sostenible” está basado en la implementación del Protocolo de Sostenibilidad de Deoleo lanzado en 2018, por parte de cooperativas, almazaras y agricultores. Este Protocolo recoge los pilares fundamentales de la gestión e integración de la sostenibilidad en una organización: el social, el económico, el ambiental y, por último, la calidad. El compromiso de la empresa con la producción sostenible de aceite de oliva recoge el reto planteado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas para las empresas, y es fruto de la apuesta de la compañía por ser el motor del cambio e inspirar al sector y al consumidor final para lograr la sostenibilidad del aceite de oliva.

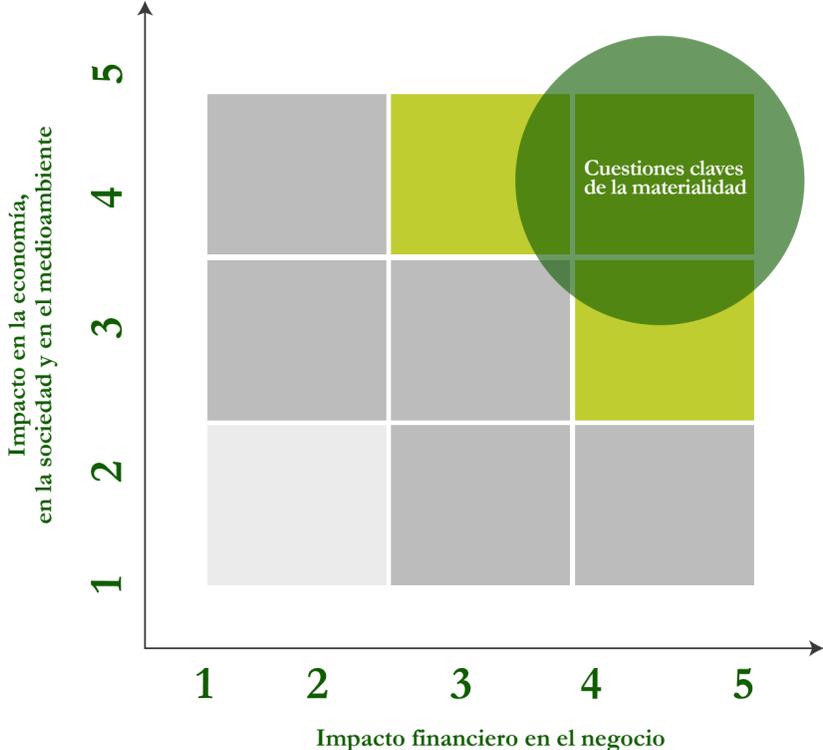


# Nuestros objetivos comunes

| Objetivo  | Enfoque  | Acciones de Deoleo  | Cumplimiento del protocolo   | Contribución a los ODS de la ONU  |
|---|--|---|--|---|
|  <b>Apoyar a las personas y sus medios de vida</b><br>Crear empleos de calidad y facilitar el desarrollo económico de nuestra cadena de suministro | Empleo local<br>Capacitación y desarrollo<br>Espíritu emprendedor<br>Profesionalización<br>Promoción<br>Igualdad | Formación directa<br>Apoyo a las asociaciones de pequeños agricultores<br>Asociación para un crecimiento integrador que beneficie a todos por igual<br>Formulación de acciones y recursos para responder a las necesidades<br>Acuerdos marco de suministro a largo plazo<br>Firmante de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas                        |  1. Organización y personas   |  <b>5. Igualdad de género</b><br>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas<br><br><b>8. Trabajo digno y crecimiento económico</b><br>Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos  |
|  <b>Mejorar los estándares de calidad</b><br>Garantizar y mejorar la calidad de un producto natural beneficioso para la salud                      | Mejorar de manera responsable los estándares de calidad  | Definición de especificaciones más estrictas para los aceites de oliva virgen extra<br>Mayor compromiso de los proveedores con nuestro Protocolo de Sostenibilidad<br>Inversión en investigación tecnológica agrícola<br>Lanzamiento de aceites monovarietales, DOP e IGP, bajo nuestras marcas<br>Fijar un objetivo de certificación para 2030                     |  2. Calidad y seguridad alimentaria<br><br> 8. Gestión de productos agroquímicos   |  <b>2. Hambre cero</b><br>Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible<br><br><b>3. Salud y bienestar</b><br>Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades   |
|  <b>Valorar y proteger el medio ambiente</b><br>Reducir el impacto negativo sobre el suelo, el agua y la biodiversidad                           | Proteger la biodiversidad y la salud del suelo<br>Fomentar la reducción de residuos en la cadena de suministro   | Asociación para evitar la pérdida de biodiversidad<br>Elaboración de directrices para potenciar la flora y la fauna locales<br>Promoción de planes de mantenimiento del suelo<br>Programa piloto sobre la biodiversidad y funcionalidad del suelo y la influencia de la gestión de la tierra en la calidad y seguridad del aceite de oliva<br>Auditorías periódicas |  3. Gestión y monitorización del agua<br><br> 4. Eficiencia y gestión energética<br><br> 5. Gestión y conservación del suelo<br><br> 6. Gestión de la biodiversidad<br><br> 7. Gestión de residuos y subproductos |  <b>12. Producción y consumo responsables</b><br>Garantizar modelos de consumo y producción sostenibles<br><br><b>13. Acción por el clima</b><br>Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos<br><br><b>15. Vida de ecosistemas terrestres</b><br>Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad |

# 4.2 Informe de doble materialidad

Deoleo ha encargado durante 2022, a una reconocida firma internacional un informe de doble materialidad destinado a comprender de la mejor manera posible el entorno de sostenibilidad y los desafíos que afectan a la compañía y monitorizar su implementación. La doble materialidad es un concepto requerido por la directiva sobre información corporativa sobre sostenibilidad (CSRD) y recomendado por el GRI, que como se ha indicado al inicio de este documento, es el protocolo empleado para elaborar este informe. Para la elaboración del concepto, se ha tenido en consideración (I) el impacto de la compañía en la sociedad y en el medioambiente, especialmente en cuestión de DDHH, impacto externo e impacto financiero, y (II) los factores de sostenibilidad que afectan a la compañía.



o tenga el potencial de causar un daño económico significativo y, por lo tanto, debería reflejarse en los informes financieros anuales de la empresa. La cuestión puede haberse señalado en informes financieros de empresas homólogas y en documentos internos como políticas y registros de riesgos, que se hayan encontrado pruebas de impacto financiero en el análisis de los medios de comunicación y en el análisis del liderazgo intelectual, que haya sido cubierta por los protocolos de divulgación SASB, TCFD, TNFD e ISSB, y que todas o la mayoría de las calificaciones y clasificaciones lo hayan considerado de alto riesgo y hayan incluido la cuestión en sus calificaciones.

Mientras tanto, el alto impacto externo se mide teniendo en cuenta el mayor nivel de impacto o daño grave para las personas, el planeta o la economía que no pueda remediarse fácilmente cuando se produce. La cuestión se debate en profundidad y se identifica como un área de prioridad/riesgo extremadamente alto. Se identifica como un problema en el GRI, en los ODS de la ONU, en el UNGPRF, en el UNGC y en el ESRS,



Las valoraciones en cuestión de materialidad son un elemento fundamental en el desarrollo de una estrategia ESG y de sostenibilidad sólida. Esta información se emplea en la definición de los pilares y la estrategia ESG, en el establecimiento de objetivos y en la recopilación de datos y divulgación de informes. Los criterios que se han seguido en este informe son el alto impacto financiero y externo del Grupo Deoleo. Para medir el alto impacto financiero se ha tenido en cuenta que la cuestión a analizar haya tenido

prevalece en todos o la mayoría de las organizaciones equivalentes y en las evaluaciones de impacto, los medios de comunicación y el consenso intelectual en la materia revelan un impacto significativo.

La firma encargada de la elaboración del informe de doble materialidad ha tenido en cuenta tanto criterios de impacto financiero o ESG como impactos más amplios en cuestiones económicas, medioambientales o sociales. Para ello, se llevó a cabo una investigación documental para comprender el panorama actual de sostenibilidad.

Los parámetros utilizados tienen en cuenta las mejores prácticas implementadas por compañías equivalentes, la revisión de documentación internacional, análisis de medios de comunicación, los estándares de divulgación ESG con mayor implantación en la industria y las calificaciones y clasificaciones de este ámbito, especialmente aquellas realizadas por MSCI y EcoVadis.

Esta investigación ha arrojado luz sobre las cuestiones de materialidad que afectan al Grupo para consolidarlas y agruparlas, lo que permite abordarlas de una manera integral y eficiente. En base a estas conclusiones, se realizaron entrevistas a stakeholders, se actualizaron los análisis sobre materialidad, se realizaron sesiones de trabajo online y se aprobaron las valoraciones producidas sobre el tema.

De esta forma, el proceso se ha compuesto de dos partes: una basada en la investigación y otra en la formalización de una matriz que refleje las conclusiones, incorporando las entrevistas y las sesiones de trabajo con los stakeholders.

### Medioambiental:

- Pérdida de biodiversidad
- Uso químico
- Economía circular
- Adaptación al cambio climático
- Mitigación del cambio climático
- Empaquetado
- Agricultura regenerativa
- Gestión de agua

### Social:

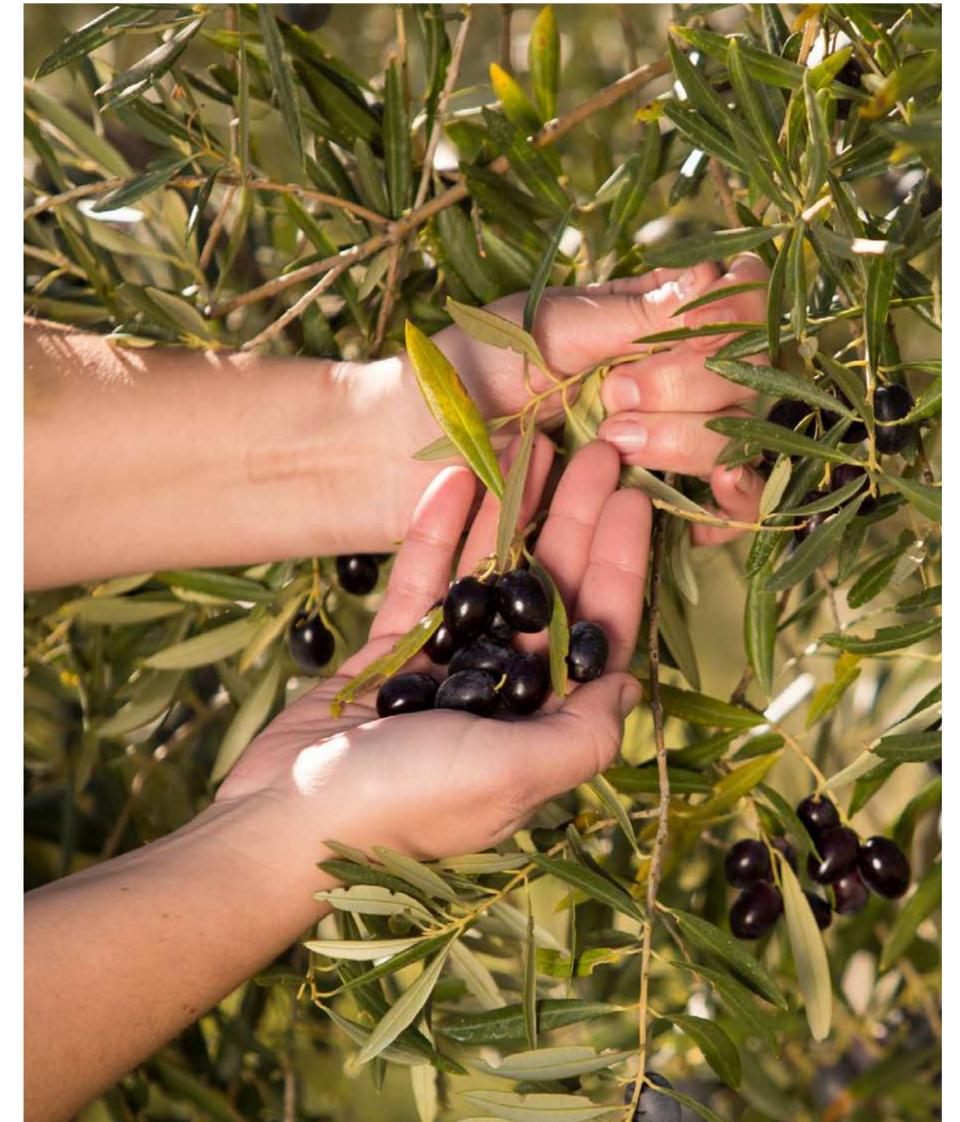
- Diversidad, equidad e inclusión
- Desarrollo y retención de los empleados
- Estilo de vida agrícola
- Calidad y seguridad alimenticia
- Salud y seguridad
- Derechos Humanos
- Nutrición

### Gobierno Corporativo:

- Ética empresarial
- Seguridad y privacidad de datos
- Gobierno responsable e inclusivo
- Transparencia en los productos
- Publicidad y etiquetado responsable
- Cadena de suministros responsable

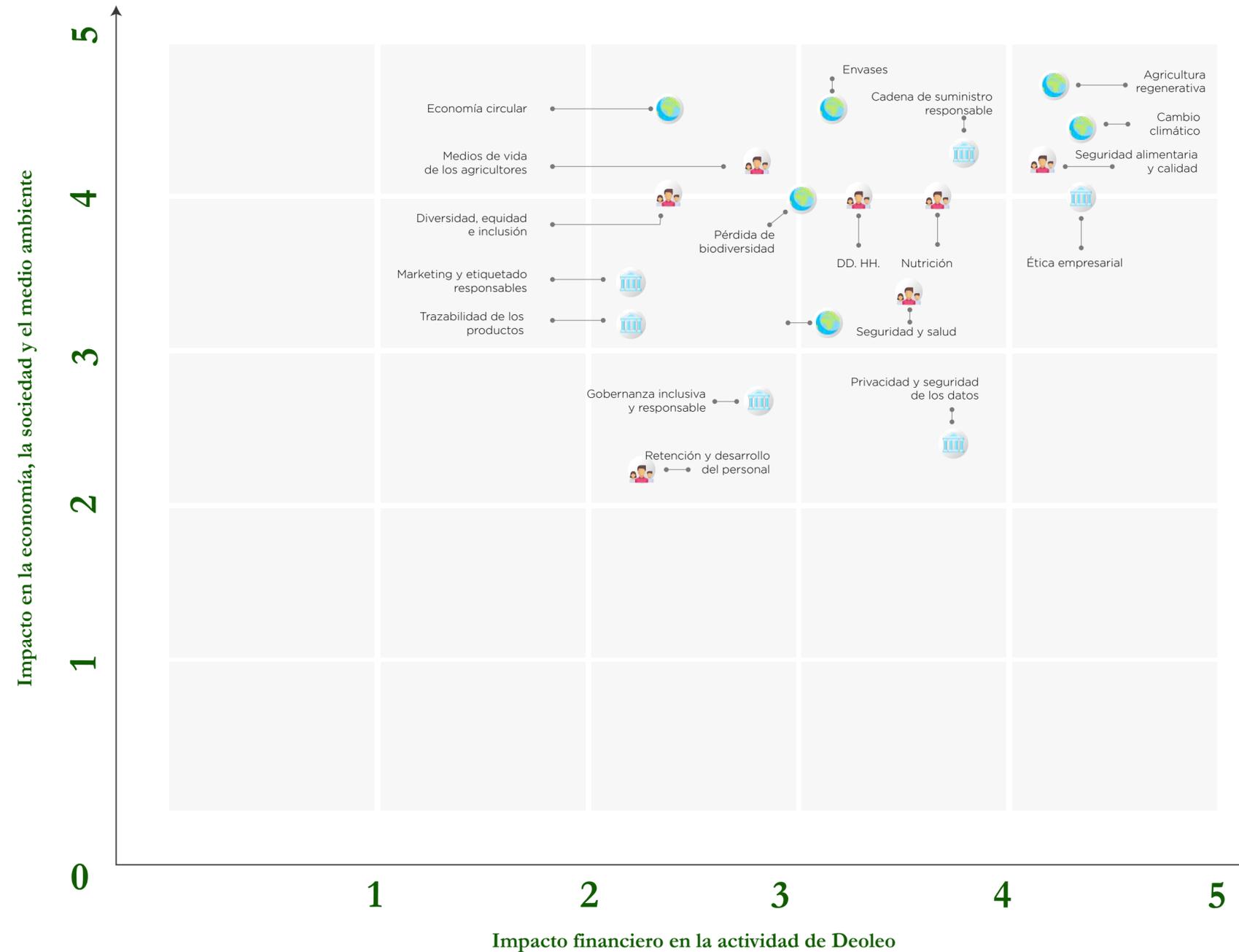
El trabajo realizado ha identificado 21 cuestiones materiales para Deoleo. Estas cuestiones están relacionadas e interconectadas, por lo que no deben ser consideradas de forma aislada.

Las conclusiones del informe de doble materialidad identifican la mitigación del cambio climático, la agricultura regenerativa, la calidad y seguridad alimenticia y la ética empresarial como las cuestiones que impactan tanto externa como financieramente.



## Matriz de materialidad final

Clasificación de todas las cuestiones materiales según su impacto, tras los cambios que se han consolidado a partir de las entrevistas sobre materialidad.



### Notas

- La agricultura regenerativa también incluye ahora el uso de productos químicos.
- La mitigación del cambio climático también incluye ahora la adaptación al mismo.



Cuestiones medioambientales

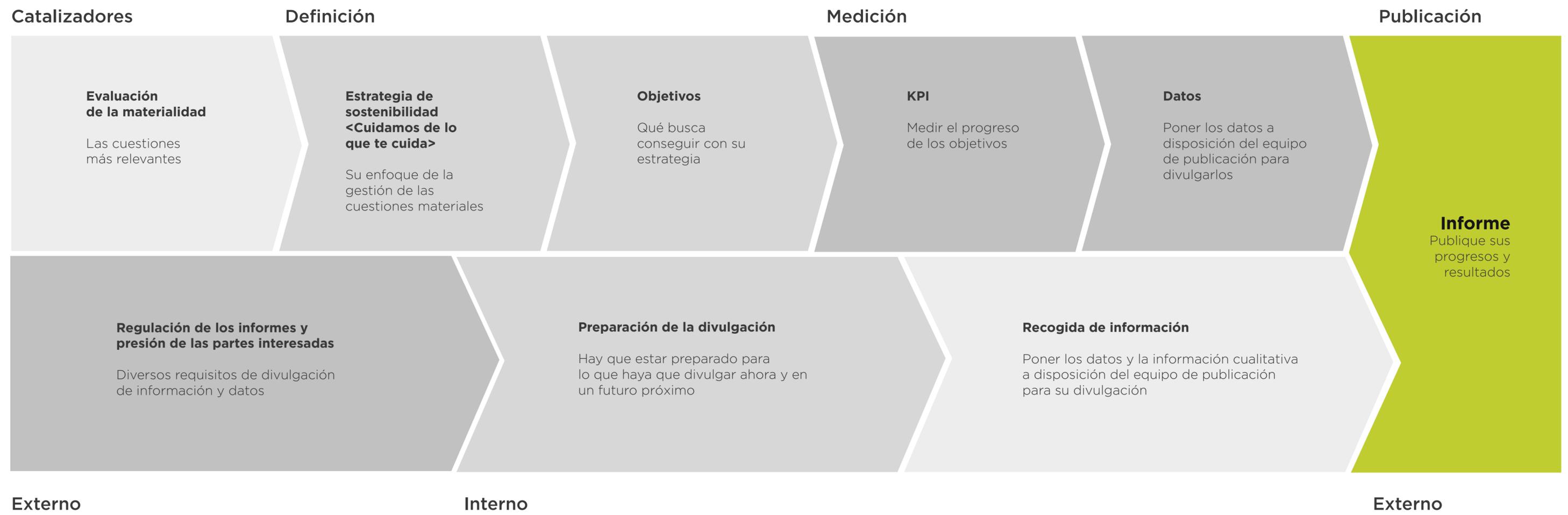


Cuestiones sociales



Cuestiones de gobernanza

El informe de doble materialidad es la herramienta empleada por las empresas para definir sus estrategias y sus objetivos en materia de sostenibilidad. Su elaboración, aunque todavía es voluntaria, se enmarca dentro de las mejores prácticas empresariales y se compone de varias fases que, en el caso de Deoleo, se encuentran en el siguiente estado:



Sin embargo, la materialidad no es el único catalizador a la hora de definir los objetivos de sostenibilidad, sino que también intervienen la regulación y las prioridades de los stakeholders de la compañía, por lo que es fundamental conocer los factores de materialidad tanto internos como externos que afectan a la actividad de la firma.

Las conclusiones del informe de doble materialidad sostienen la estrategia de sostenibilidad de Deoleo, que se asienta sobre tres pilares fundamentales:



## Cadena de suministro (agricultura) Creciendo juntos

### Crear una cadena de suministro responsable

- Cadena de suministro responsable
- Adaptación al cambio climático
- Agricultura regenerativa
- Uso de productos químicos
- Gestión del agua

### Apoyar los medios de subsistencia de los agricultores

- Medios de vida de los agricultores



## Fabricación Blending hecho con cariño

### Entregar los productos con integridad

- Marketing y etiquetado responsables
- Transparencia de los productos
- Eliminación de residuos y reducción del impacto ambiental

### Seguridad alimentaria y calidad

- Mitigación del cambio climático
- Envasado
- Economía circular



## Empleados y consumidores Cuidando de todos

### Respetar y apoyar la diversidad en la plantilla

- Diversidad, equidad e inclusión
- Retención y desarrollo del personal
- Seguridad y salud

### Promover la nutrición y la buena salud

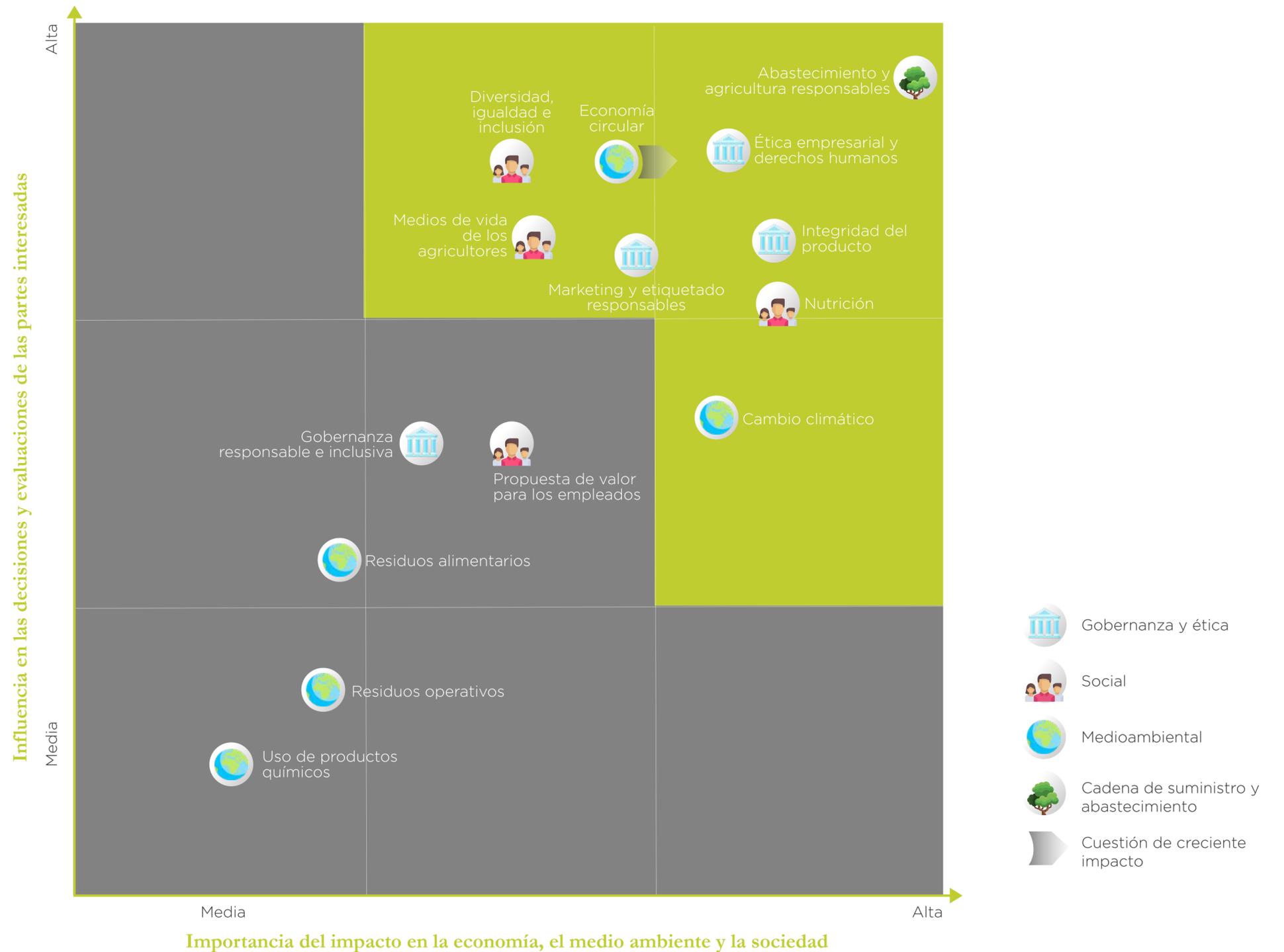
- Nutrición

Este informe se ha realizado después de que en 2020 se completara un primer estudio sobre materialidad en el que se identificaron las nueve cuestiones materiales más relevantes, seguidas de otras ocho de menor importancia:

**Las cuestiones de materialidad más importantes identificadas en 2020 son:**

- ✓ Agricultura y aprovisionamiento responsable
- ✓ Ética empresarial y Derechos Humanos
- ✓ Integridad sobre productos
- ✓ Nutrición
- ✓ Economía Circular
- ✓ Publicidad y etiquetado responsable
- ✓ Inclusión, equidad y diversidad
- ✓ Estilo de vida agrícola
- ✓ Cambio climático

**La matriz arrojada por este informe de materialidad es la siguiente:**



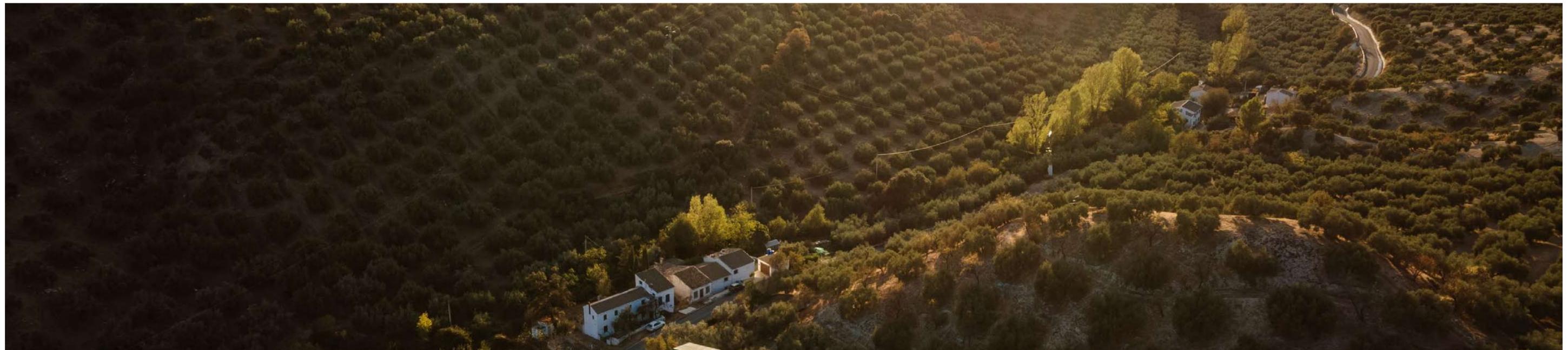
## 4.3 Protección del medioambiente

### a. El protocolo de Sostenibilidad de Deoleo

Se despliega a través de ocho líneas de trabajo con las que pretende contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). Este Protocolo está implantado mediante acuerdos con proveedores de España, Italia y Portugal y que engloban en conjunto más de 230.000 hectáreas a través de más de 70 cooperativas y almazaras de las que dependen más de 48.000 familias.

La aplicación de nuestro Protocolo de Sostenibilidad en la relación con nuestros proveedores se refleja en que, en la última campaña, el 44,4% del aceite de oliva virgen extra obtenido de agricultores y proveedores con los que trabajamos cuenta con el certificado de nuestro protocolo. Esto representa un aumento del 42,17% en el volumen de aceite de oliva virgen extra adquirido bajo este marco de sostenibilidad, en comparación con el 31,23% registrado en 2021. Gracias a todas estas acciones, Deoleo logra unos productos con un valor añadido que respeta el entorno y las variedades autóctonas del olivar y que ayuda de esta manera a la fijación de la población en el medio rural.

- **En España:** la cooperativa Viñaoliva, Grupo Almaliva, Grupo Jaencoop, Grupo Interoleo Molino del Genil S.L., Aceites Sierra de Yeguas, Puricon SCA en España.
- **En Italia:** las almazaras Produttori Olivicoli Bitonto, Frantoio Oleario Domenico De Palma, D´Addato Agroalimentarie SNC, Società Agricola Petrizzelli y Eurocoop Società Cooperativa Agricola a.r.l.
- **En Portugal:** Olivomundo y Figaro Grupo SL.
- **En Túnez:** Biolivamed Company.



# Acuerdos de Deoleo en España, Italia y Portugal

## España

La cooperativa Viñaoliva  
Grupo Almaliva  
Grupo Jaencoop  
Grupo Interoleo Molino del Genil S.L.  
Aceites Sierra de Yeguas  
Puricon SCA en España

## Portugal

OlivoMundo  
Figaro grupo SL

## Italia

Produttori Olivicoli Bitonto  
Frantoio Oleario Domenico De Palma  
D'Addato Agroalimentarie SNC  
Società Agricola Petrizzelli  
Eurocoop Società Cooperativa Agricola a.r.l

## Estos acuerdos afectan a:



**230k**  
hectáreas  
de olivar



**70**  
cooperativas



**48k**  
familias

## b. Taxonomía de la UE

La taxonomía de la UE tiene como objetivo facilitar un sistema de clasificación para las actividades económicas de las compañías que sean ambiental y socialmente sostenibles, además tiene como objetivo servir como apoyo para aquellos inversores que enfoquen sus intereses en este tipo de actividades y, por tanto, ayudar así a la descarbonización de la economía europea.

En su comunicación de 8 de marzo de 2018, la Comisión Europea publicó su «Plan de Acción: Financiar el crecimiento sostenible», con el que inicia una estrategia ambiciosa e integral con la que pretende que las finanzas se conviertan en un tractor fundamental para avanzar hacia una economía que garantice el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París y de la agenda 2030 de la Unión Europea (UE) para el Desarrollo Sostenible.

En este contexto, el paquete de medidas presentado define 10 acciones concretas que tienen como uno de sus objetivos principales reorientar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles. Como consecuencia de la primera de estas acciones, se ha publicado el Reglamento de Taxonomía, Reglamento (UE) 2020/852, que pretende establecer un sistema de clasificación que, en base a criterios objetivos, determine qué actividades económicas son sostenibles.



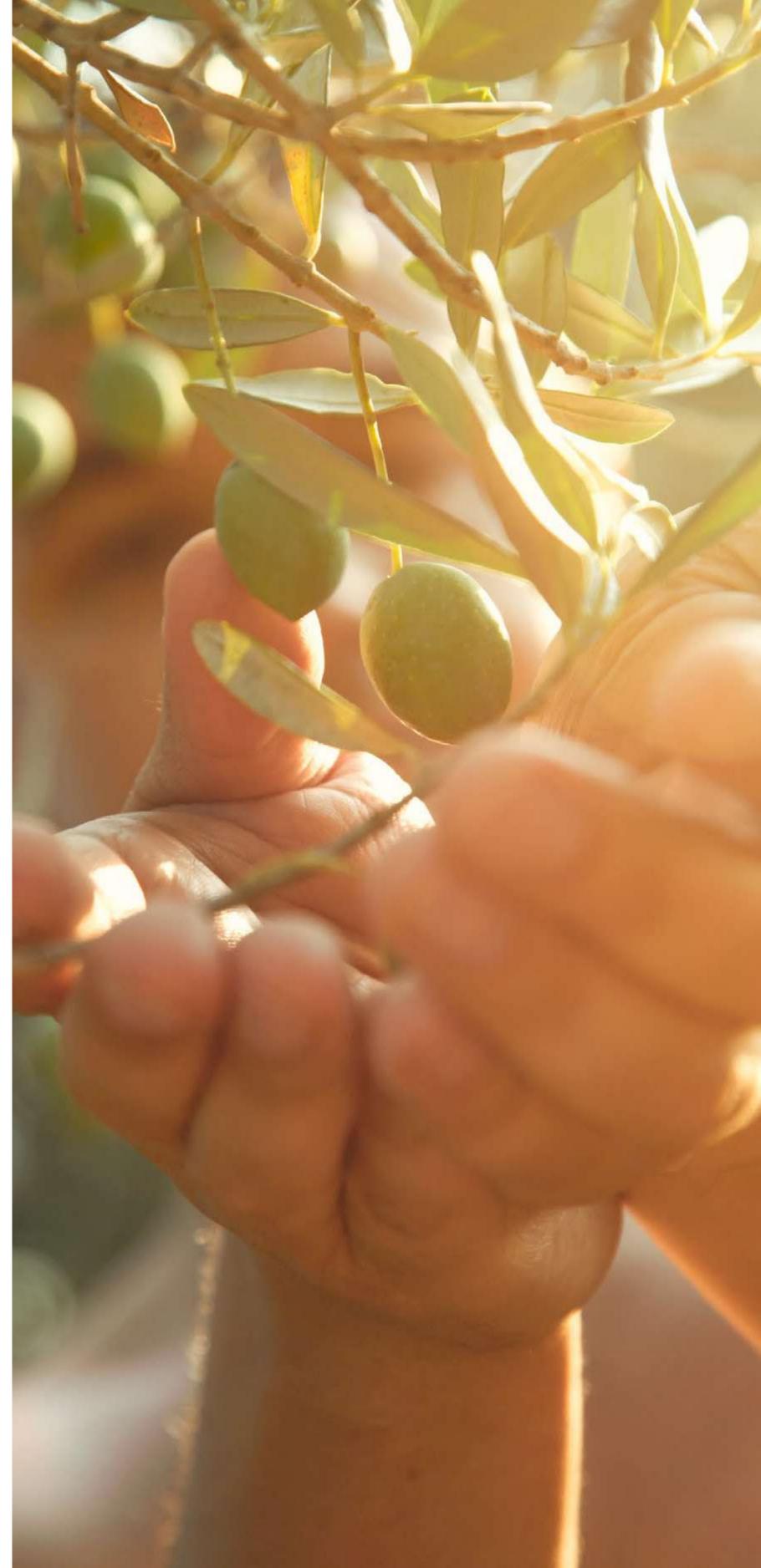
### El Reglamento de Taxonomía establece seis objetivos ambientales:

- ✓ **Mitigación** del cambio climático.
- ✓ **Adaptación** al cambio climático.
- ✓ **El uso sostenible** y la protección de los recursos hídricos y marinos.
- ✓ **La transición** a una economía circular.
- ✓ **Prevención y control** de la contaminación.
- ✓ **La protección y restauración** de la biodiversidad y los ecosistemas.

El 4 de junio de 2021 se publicó el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 sobre actividades sostenibles para los objetivos de la mitigación y de adaptación al cambio climático, por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a estos dos objetivos, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

Asimismo, el 6 de julio de 2021, la Comisión adoptó el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 por el que se completa el artículo 8 del Reglamento de Taxonomía. Este acto delegado especifica el contenido, la metodología y la presentación de la información que deben divulgar las empresas financieras y no financieras en relación con la proporción de actividades económicas ambientalmente sostenibles en sus actividades comerciales, de inversión o de préstamo.

Tal y como se indica en dicho artículo, para informes publicados a partir del 1 de enero de 2022 sobre información del ejercicio 2021, las empresas no financieras que sean entidades de interés público y tengan una cifra de empleados superior a 500, deben divulgar la proporción de actividades económicas elegibles y no elegibles según la Taxonomía en su volumen total de negocios, sus inversiones en activos fijos (CapEx) y sus gastos operativos (OpEx), en adelante KPIs (artículo 10.2 del acto delegado que complementa el artículo 8 del Reglamento de Taxonomía).



Deoleo se ha comprometido a informar sobre la aplicación del Reglamento sobre Taxonomía de la UE de conformidad con su artículo 8 y con el Acto Delegado en el que se especifica el contenido, la metodología y la presentación de la información a desglosar a partir de enero del 2022.

La actividad principal de Deoleo consiste en el almacenaje de aceites, su envasado y su venta a distribuidores, sin otro tipo de actividades significativas. Para analizar la aplicabilidad de la taxonomía a la actividad de Deoleo, se ha llevado a cabo un proceso de identificación de aquellas actividades económicas elegibles en toda la cadena de valor de la compañía y para posteriormente analizar su cumplimiento con los criterios técnicos específicos indicados en el Acto Delegado. Este proceso ha dado como resultado la clasificación de todas las actividades económicas de Deoleo a lo largo de toda la cadena de valor de acuerdo a su condición de alineamiento (elegible-alineado, elegible-no alineado y no elegible).

Como resultado de dicho análisis, se ha concluido que las actividades desarrolladas por Deoleo no se encuentran incluidas a día de hoy en el anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) que establece los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación del mismo y para determinar, si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales.

En este sentido, la Taxonomía no identifica que los riesgos climáticos detectados sean materiales para la industria del almacenaje, envasado y venta de aceite, no siendo incluida como una actividad económica elegible para los objetivos de Mitigación y Adaptación al cambio climático descrita en los actos delegados adoptados en virtud del artículo 10, apartado 3, el artículo 11, apartado 3, el artículo 12, apartado 2, el artículo 13, apartado 2, el artículo 14, apartado 2, y el artículo 15, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852.

Por este motivo, en base a la legislación vigente y aplicable para el informe de gestión del ejercicio 2022 Deoleo no lleva a cabo actividades que pueden incluirse como elegibles según la taxonomía para los objetivos de Mitigación del cambio climático y Adaptación al cambio climático. En cualquier caso, el Grupo Deoleo está comprometido con la minimización del impacto de sus actividades en el Cambio Climático en toda su cadena de valor, a través de estrategias, inversiones y toma de decisiones a fin de minimizar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero a la atmósfera, tal y como se informa a lo largo del presente EINF y en su información anual corporativa de Sostenibilidad.

Deoleo lleva a cabo un estricto cumplimiento de las legislaciones en los países en los que opera y mantiene una monitorización exhaustiva sobre el progreso de la taxonomía europea. En este sentido, Deoleo ha evaluado de nuevo la elegibilidad de sus actividades y si alguna de las mismas cumple con los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales.



| Alineamiento con taxonomía por actividad y objetivo medioambiental   |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
|--|------------------------|-----------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------|---|--|--------------------------------------|
| Volumen de negocio (incn)  |                        |                                   |   | Criterios de contribución sustancial |                                    | Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo") |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Códigos  | Actividades económicas | Volumen de negocios absoluto (ME) | Proporción de volumen de los negocios (%) | Mitigación del cambio climático (%)  | Adaptación al cambio Climático (%) | Mitigación del cambio climático (S/N)  | Adaptación al cambio Climático (S/N) | Recursos hídricos y marinos (S/N) | Economía circular (S/N) | Contaminación (S/N) | Biodiversidad y ecosistemas (S/N) | Garantía mínimas (S/N) | Proporción del volumen de negocios que se ajusta la taxonomía (%) | Categoría (actividad facilitadora) (F) | Categoría (actividad transición) (T) |
| <b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>   |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>A.1. ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALMENTE SOSTENIBLES (QUE SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA) (ELEGIBLES Y ALINEADAS)</b>  |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| n.a.   | n.a.                   | n.a.                              | n.a.                                      | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   | n.a.                                 | n.a.                              | n.a.                    | n.a.                | n.a.                              | n.a.                   | n.a.  | n.a.                                   | n.a.                                 |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (elegibles y alineadas)   |                        | 0,00%                             | 0,00%                                     | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>A.2. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA PERO NO MEDIOAMBIENTALMENTE SOSTENIBLES (ACTIVIDADES QUE NO SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA) (ELEGIBLES Y NO ALINEADAS)</b> |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| n.a.   | n.a.                   | n.a.                              | n.a.                                      | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   | n.a.                                 | n.a.                              | n.a.                    | n.a.                | n.a.                              | n.a.                   | n.a.  | n.a.                                   | n.a.                                 |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)           |                        | 0,00%                             | 0,00%                                     | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Total (A.1 + A.2)  |                        | 0,00%                             |   | n.a.                                 |                                    | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   | n.a.                   |   |  |                                      |
| <b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>  |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)   |                        | 827.449                           | 100,0%                                    | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Total (A + B)  |                        | <b>827.449,00</b>                 | <b>100,0%</b>                             | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |

\*Cifras en miles de euros

| Alineamiento con taxonomía por actividad y objetivo medioambiental   |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
|--|------------------------|-----------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------|---|--|--------------------------------------|
| CapEx  |                        |                                   |   | Criterios de contribución sustancial |                                    | Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo") |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Códigos  | Actividades económicas | Volumen de negocios absoluto (ME) | Proporción de volumen de los negocios (%) | Mitigación del cambio climático (%)  | Adaptación al cambio Climático (%) | Mitigación del cambio climático (S/N)  | Adaptación al cambio Climático (S/N) | Recursos hídricos y marinos (S/N) | Economía circular (S/N) | Contaminación (S/N) | Biodiversidad y ecosistemas (S/N) | Garantía mínimas (S/N) | Proporción del volumen de negocios que se ajusta la taxonomía (%) | Categoría (actividad facilitadora) (F) | Categoría (actividad transición) (T) |
| <b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>   |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>A.1. ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALMENTE SOSTENIBLES (QUE SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA) (ELEGIBLES Y ALINEADAS)</b>  |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| n.a.   | n.a.                   | n.a.                              | n.a.                                      | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   | n.a.                                 | n.a.                              | n.a.                    | n.a.                | n.a.                              | n.a.                   | n.a.  | n.a.                                   | n.a.                                 |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (elegibles y alineadas)   |                        | 0.00%                             | 0.00%                                     | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>A.2. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA PERO NO MEDIOAMBIENTALMENTE SOSTENIBLES (ACTIVIDADES QUE NO SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA) (ELEGIBLES Y NO ALINEADAS)</b> |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| n.a.   | n.a.                   | n.a.                              | n.a.                                      | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   | n.a.                                 | n.a.                              | n.a.                    | n.a.                | n.a.                              | n.a.                   | n.a.  | n.a.                                   | n.a.                                 |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)           |                        | 0.00%                             | 0.00%                                     | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Total (A.1 + A.2)  |                        | 0.00%                             |   | n.a.                                 |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>  |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)   |                        | 4.082                             | 100,0%                                    | n.a.                                 | n.a.                               |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Total (A + B)  |                        | <b>4.082.00</b>                   | <b>100,0%</b>                             | n.a.                                 | n.a.                               |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |

\*Cifras en miles de euros

| Alineamiento con taxonomía por actividad y objetivo medioambiental   |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
|--|------------------------|-----------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------|---|--|--------------------------------------|
| OpEx   |                        |                                   |   | Criterios de contribución sustancial |                                    | Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo") |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Códigos  | Actividades económicas | Volumen de negocios absoluto (ME) | Proporción de volumen de los negocios (%) | Mitigación del cambio climático (%)  | Adaptación al cambio Climático (%) | Mitigación del cambio climático (S/N)  | Adaptación al cambio Climático (S/N) | Recursos hídricos y marinos (S/N) | Economía circular (S/N) | Contaminación (S/N) | Biodiversidad y ecosistemas (S/N) | Garantía mínimas (S/N) | Proporción del volumen de negocios que se ajusta la taxonomía (%) | Categoría (actividad facilitadora) (F) | Categoría (actividad transición) (T) |
| <b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>   |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>A.1. ACTIVIDADES MEDIOAMBIENTALMENTE SOSTENIBLES (QUE SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA) (ELEGIBLES Y ALINEADAS)</b>  |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| n.a.   | n.a.                   | n.a.                              | n.a.                                      | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   | n.a.                                 | n.a.                              | n.a.                    | n.a.                | n.a.                              | n.a.                   | n.a.  | n.a.                                   | n.a.                                 |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (elegibles y alineadas)   |                        | 0.00%                             | 0.00%                                     | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>A.2. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA PERO NO MEDIOAMBIENTALMENTE SOSTENIBLES (ACTIVIDADES QUE NO SE AJUSTAN A LA TAXONOMÍA) (ELEGIBLES Y NO ALINEADAS)</b> |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| n.a.   | n.a.                   | n.a.                              | n.a.                                      | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   | n.a.                                 | n.a.                              | n.a.                    | n.a.                | n.a.                              | n.a.                   | n.a.  | n.a.                                   | n.a.                                 |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)           |                        | 0.00%                             | 0.00%                                     | n.a.                                 | n.a.                               | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Total (A.1 + A.2)  |                        |                                   |   | 0.00%                                |                                    | n.a.   |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| <b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>  |                        |                                   |   |                                      |                                    |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)   |                        | 12.725                            | 100,0%                                    | n.a.                                 | n.a.                               |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |
| Total (A + B)  |                        | <b>12.725.00</b>                  | <b>100,0%</b>                             | n.a.                                 | n.a.                               |  |                                      |                                   |                         |                     |                                   |                        |   |  |                                      |

\*Cifras en miles de euros

## c. El compromiso con la protección del medioambiente

### (i) Plan de gestión medioambiental

Uno de los objetivos fundamentales de Deoleo es que todas y cada una de las personas que trabajan en el Grupo, así como todas aquellas involucradas en cualquier parte del proceso de nuestro negocio, ejerzan siempre en el desempeño de sus funciones el compromiso de respetar el ambiente.

Deoleo ha establecido en base a este objetivo un compromiso de protección medioambiental que tiene en cuenta el impacto de la actividad en sus plantas, de sus envases y de la distribución del producto. La compañía también ha extendido las buenas prácticas a sus proveedores mediante el Protocolo de Sostenibilidad y el código de buena conducta específico elaborado en 2021, así como a toda la cadena de valor con acciones de sensibilización.

Algunas de las principales acciones realizadas en los últimos ejercicios han sido:

- Plan de acción en las fábricas de Alcolea y Tavarnelle para disminuir el impacto ambiental, reduciendo el consumo energético, el volumen de aguas residuales y la generación de residuos cuyo destino es el vertedero. Estas acciones han permitido **mantener los certificados de la ISO**

**14001** en ambas plantas de producción, mientras que la planta de Alcolea ha recibido el certificado de Residuo cero y la de Tavarnelle lo hará a lo largo de 2023. De hecho, Deoleo ha instalado durante 2023 placas fotovoltaicas en su planta de Alcolea para impulsar el consumo de energías limpias y avanzar hacia la independencia energética.

### Reducción del consumo energético

- El consumo anual de electricidad en 2022 alcanzó los 11.758.445 Kw/h, frente a los 10.437.000 Kw/h consumidos en 2021.
- El consumo de gas natural en las plantas de Alcolea y Tavarnelle se situó en 2022 en 238.608 metros cúbicos, frente a los 384.069 metros cúbicos de 2021.
- Los centros de producción de Alcolea y Tavarnelle han reducido un 35% el consumo de energía de origen térmico/termal en 2022.

### (ii) Riesgos medioambientales a los que se enfrenta la compañía

Deoleo ha determinado las situaciones internas y externas que son relevantes para nuestro propósito y que afectan a la capacidad de lograr los resultados esperados de nuestro Sistema de Gestión Ambiental. Con este fin, se han detectado los puntos débiles, riesgos, puntos fuertes y oportunidades de la organización.

En materia medioambiental, los principales riesgos identificados son:

- Cambios legislativos y regulatorios.
- Aumento del coste energético.
- Brotes de legionella en torres de refrigeración.

Deoleo garantiza la respuesta a estos riesgos mediante la aplicación del principio de precaución, que siempre que las circunstancias lo permiten, aplica los criterios de evaluación de impacto ambiental de los nuevos proyectos y de las modificaciones en instalaciones antes de su ejecución. Asimismo, la compañía cuenta con una amplia cobertura aseguradora para restituir los daños al medioambiente que puedan causar a pesar de las medidas de protección previamente expuestas.

### (iii) El impacto en el medioambiente debe crear valor

En Deoleo somos conscientes de los impactos directos e indirectos que tiene nuestra actividad en el medioambiente por lo que nos hemos comprometido a impulsar las medidas que integren la sostenibilidad en nuestro negocio y en nuestros productos para respetar y cuidar del entorno en el que desarrollamos nuestras actividades.

## d. El compromiso de Deoleo con legar a las generaciones futuras un entorno cuidado y sostenible

### (i) Energías limpias y cero emisiones

Como se ha señalado anteriormente, en Deoleo tenemos el objetivo de reducir gradual y constantemente las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), tanto en el corto como en el medio y largo plazo. Para conseguirlo hemos implementado varias medidas:

- A lo largo del 2022, Deoleo ha elaborado la Declaración Ambiental de Producto del aceite de oliva virgen extra, envasado en la planta de Alcolea a través de la certificación EPD, con fecha de publicación en el primer trimestre del 2023.
- Inversión en tecnologías eficientes y de baja emisión de carbono.
- Auditorías de consumo energético y estudios de viabilidad.
- Disminución del peso de los envases puestos en mercado.
- Disminución de consumos energéticos como el fomento del uso de energías renovables y la adaptación de las plantas de envasado.

En este sentido, en el ejercicio 2023 se adaptará la planta de Alcolea para emplear placas fotovoltaicas que generen energía limpia para la instalación.

- Cambios en los modelos de producción que fomentan la mejora de la eficiencia de los procesos productivos durante el proceso de envasado e invierten en tecnologías eficientes y de baja emisión de carbono.



### (ii) Apuesta por la economía circular

Deoleo mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad del planeta, por lo que ha apostado en los últimos años por impulsar modelos de economía circular que alarguen la vida útil de los elementos implicados en el proceso productivo de la compañía. Este compromiso se refleja en el sistema desarrollado por la compañía para jerarquizar los residuos desde la opción más favorecedora (prevención) a la menos favorecedora (eliminación).

La actividad de Deoleo generó 1.384,505 toneladas métricas de residuos en 2022. Los residuos no peligrosos generados por las plantas de Alcolea y Tavarnelle alcanzaron las 1.373,094 toneladas métricas, lo que supone una reducción del 28,38% con respecto a las 1.933 toneladas métricas generadas en las mismas instalaciones durante el ejercicio precedente. Los residuos peligrosos se limitaron a 11,4 toneladas métricas.

Los residuos generados no destinados a eliminación alcanzaron en 2022 las 1.204 toneladas métricas. De esta cantidad, 1.191,104 toneladas métricas corresponden a residuos no peligrosos, mientras que los residuos peligrosos representan 13,1105 toneladas métricas. Los residuos destinados a eliminación durante el mismo periodo alcanzaron las 180,34 toneladas métricas, de las que 173,9 son residuos no peligrosos y 6,441 son residuos peligrosos.

Las cifras anteriores reflejan que el 85% de los residuos generados por Alcolea son enviados a plantas de reciclaje.

Asimismo, el 50% de las plantas de producción y oficinas del Grupo no generaron residuos destinados a vertederos.

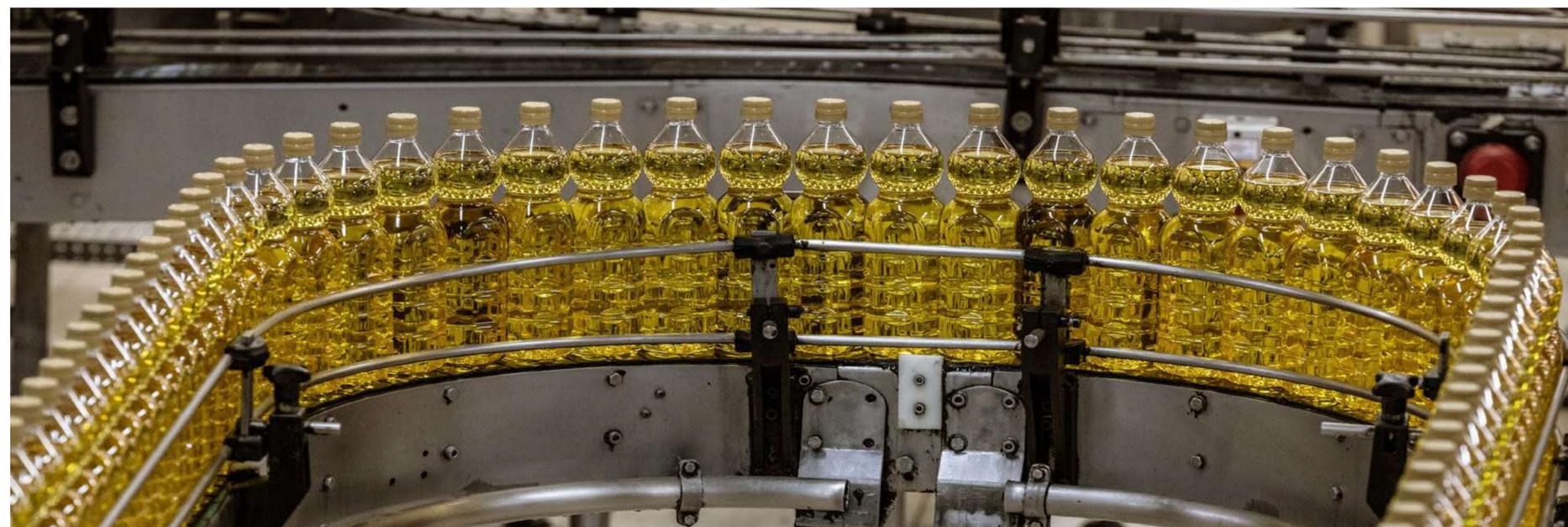
Como se ha señalado en informes anteriores, Deoleo ha desarrollado en los últimos ejercicios dos líneas de acción para reducir la cantidad de residuo generado:

- Eliminación del desperdicio alimentario. En Deoleo no producimos desperdicio alimentario. El producto rechazado en la línea de producción se recupera con la finalidad de la reutilización de todo el volumen de aceite.
- Mejora en la gestión de producto no conforme de las líneas de envasado.

### **Rediseño de los envases para hacerlos más innovadores y ecológicos**

Las etiquetas encoladas han sido sustituidas por etiquetas autoadhesivas con cola incorporada, lo que ha permitido reducir la cantidad de plástico contaminado. Esta decisión ha eliminado tanto el transporte como los envases de cola.

Deoleo adapta constantemente sus procesos para que el impacto ambiental de los productos sea mínimo, incluso después de que hayan llegado a los consumidores.



Los envases son los protagonistas de esta adaptación, que persigue reducir la generación de residuos y fomentar la economía circular a través de la utilización de envases sostenibles. La compañía fomenta el uso creciente de envases 100% reciclables y ha fijado el objetivo de que el 25% del plástico consumido en el proceso de envasado en 2025 sea reciclado. Dentro de esta estrategia, se ha realizado con material reciclado el 60% de las botellas de vidrio, el 30% de las latas, el 100% del empaquetado de PET, lata y cristal son reciclables, reutilizables y compostables. Asimismo, se han retirado 6 toneladas métricas de plástico del mercado.

Esta optimización del envasado se compatibiliza con los requisitos derivados de la necesidad irrenunciable de mantener la calidad y la seguridad alimentaria de los envases.

Para el cumplimiento de la Ley de Envases y Residuos de Envases estamos adheridos al “Plan Empresarial de Prevención 2021-2023”, de ECOEMBES, que conforma el principal SCRAP (Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor) de España. Este Plan tiene como cometido reducir el impacto ambiental de los envases y hacerlos más sostenibles.

Las medidas de prevención de envases que estamos llevando a cabo y que están incluidas en nuestro Plan Empresarial de Prevención 2021-2023, han sido sometidas a un proceso de verificación en el año 2022, concretamente por la entidad KPMG. Las medidas verificadas fueron las acometidas durante el año 2021, como resultado de esta verificación se concluyó que el 50% de las medidas propuestas ya habían sido implantadas con éxito.

## Deoleo ha puesto en marcha diferentes actuaciones en función del material de los envases:

- **Botellas de plástico:** fomentando la reducción de consumo de recursos fósiles se ha incorporado PET reciclado para la fabricación de botellas, comercializando varios productos para los mercados de EE.UU. y España envasados en formatos con un 100% de PET reciclado post consumo. Asimismo, tal y como se ha indicado anteriormente, la compañía se ha fijado el objetivo de que el 25% del PET consumido en el proceso de envasado en 2025 sea reciclado.
- **Botellas plástico:** Deoleo está llevando a cabo diferentes proyectos para la reducción de consumo de recursos para sus envasados como es la optimización del peso de sus envases de plástico, optimizando en varios de sus formatos hasta un 10% del peso lo que conllevará a una reducción de consumo en los próximos 12 meses de aproximadamente 110 toneladas de plástico.

- **Botellas de vidrio:** las botellas son de un solo uso, por lo que una vez consumidas, serán recicladas, ya que el vidrio es un material reciclable infinitas veces. Nuestras botellas de vidrio oscuras están hechas con aproximadamente un 60% de vidrio reciclado.
- **Latas:** estos envases son 100% reciclables indefinidamente, es decir, se pueden reutilizar sus materias primas tantas veces sean desechadas para producir nuevamente, ya sean nuevas latas u otros elementos empleados en sectores como la construcción, automoción, electrodomésticos, electrónica, decoración, etc. Nuestras latas están hechas con un 20-30% de material reciclado.

Con objetivo de minimizar el impacto ambiental tanto de los envases actuales como de futuros, se han desarrollado en conjunto con un centro tecnológico dos herramientas que fomentan el diseño ecológico; una para el cálculo de la reciclabilidad real de sus envases en base a la UNE-EN 13430 y otra para el cálculo del Análisis del Ciclo de Vida.

## Compromiso con el ciclo de vida del producto

Mejoramos la comunicación con el consumidor como el principio de no desechar el aceite en el medio ambiente. Con este objetivo, en la mayor parte de las etiquetas de nuestros productos se incluye el símbolo de recogida y reciclado para ayudar a los consumidores en el reciclado.

### (iii) Gestión de recursos

Durante 2022, Deoleo ha registrado un aumento del 18% en el número de molinos con certificado de sostenibilidad, tras lograr este reconocimiento en 11 molinos. En 2021, el Grupo contaba con 60 molinos con certificado de sostenibilidad.

Dentro del esfuerzo por reducir el consumo, el Grupo ha emprendido en 2022 proyectos destinados a reducir las materias primas empleadas en la producción de empaquetado. Estos proyectos, cuyo impacto se concluye en base a una estimación de consumo a 12 meses, consisten en lo siguiente:



| Resumen proyectos YTD |                |        |                      |
|-----------------------|----------------|--------|----------------------|
| Formato 2022          | %PET Reducción | Estado | Tn PET reducidas/año |
| Lucca 500ml           | 11%            | OK     | 7 Tn                 |
| Lucca 750ml           | 10%            | OK     | 47 Tn                |
| Lucca 1L              | 10%            | OK     | 30 Tn                |
| Bertolli 3L           | 11%            | OK     | 7 Tn                 |
| Carbonell 3L          | 6%             | OK     | 11 Tn                |
| Carbonell 5L          | 6%             | OK     | 9 Tn                 |

La correcta realización de estos planes conllevaría un ahorro anual estimado en PET de 111 toneladas al año, mientras que el ahorro económico estimado para el periodo ascendería hasta los 180.000 euros.

Asimismo, el Grupo también ha puesto en marcha en 2022 un proyecto para incorporar PET reciclado que equivaldrá a 88 toneladas de este material. El objetivo en el marco de este proyecto es que el 100% de las botellas de Bertolli Organic USA de 500 y de 750 mililitros estén elaboradas con este material, así como las de 750 y 1.000 mililitros de MDH.

**ACCIÓN** *Desarrollo de 2 herramientas para mejorar la sostenibilidad mediante el Ecodiseño del Packaging*

**HERRAMIENTA RECICLABILIDAD**

**OBJETIVO** Obtener reciclabilidad productos acorde a norma UNE 13430

**MOTIVOS DEL DESARROLLO**

- Nueva legislación demanda aumento reciclabilidad productos.
- Consumidores demandan productos que mejoren aspectos de sostenibilidad.
- Posibilidad ofrecer valor añadido a los clientes.

**RESULTADOS ESPERADOS**

- % reciclabilidad del producto final y posibles impedimentos para obtener un producto 100% reciclable.

**HERRAMIENTA ACV (Análisis Ciclo Vida)**

**OBJETIVO** Obtener ACV real del envase en 7 categorías de impacto

**MOTIVOS DEL DESARROLLO**

- Posibilidad de evaluar el impacto real en función de la tipología de envase
- Posibilidad ofrecer un valor añadido a nuestros clientes en la elección de una tipología de envase.

**RESULTADOS ESPERADOS**

- Comparativa ACV en función del envase y posibilidad de rediseñar o cambiar especificaciones de materiales para disminuir su impacto

**VALOR AÑADIDO DEOLEO**

| EN   | EXTERNO                  | HTA DEOLEO                           |
|--|--------------------------|--------------------------------------|
| Agilidad tiempos proyectos por toma decisión | 2 meses                  | 1 semana                             |
| Ahorro costes nuevas comparativas            | 4K€/consulta             | Capex único: 15K €                   |
| Disposición datos                            | Necesaria nueva consulta | Posibilidad de modificar datos adhoc |



## e. Compromiso con la protección de los recursos naturales

### (i) Gestión del agua

La gestión sostenible del agua, así como la monitorización de su consumo, es uno de los puntos clave para velar por la salud del medio ambiente y un elemento fundamental en la gestión de las explotaciones agrícolas o industriales.

Deoleo ha implantado en los últimos ejercicios distintas medidas destinadas a reducir el consumo de agua. El objetivo de estas medidas es seguir reduciendo la cantidad de agua empleada y mejorar la calidad de los vertidos finales mediante la optimización de los procesos y la reutilización de recursos hídricos, sin que esto afecte a la calidad y a la seguridad de los productos.

Deoleo ha establecido estrategias preventivas y correctivas para optimizar la gestión del agua:

- **Estrategia preventiva:** reducción del consumo, volumen y carga contaminante, mediante la monitorización y la gestión eficiente del agua en el campo y en las almazaras.
  - **Estrategia correctiva:** preservación de la calidad del agua transformando en sostenibles aquellas operaciones que generen contaminación de los recursos hídricos vía procesos de depuración y decantación de grasas cumpliendo con los requisitos legislativos vigentes.
- La fábrica de Alcolea tiene acceso a aguas subterráneas y a la red municipal. Por su parte, en Tavarnelle la captación de agua se realiza desde la red municipal. Trabajamos para que las poblaciones vecinas no se vean afectadas por el consumo de agua de nuestras instalaciones.
  - En este sentido, el Grupo sigue reduciendo año tras año el consumo de agua gracias a la optimización de las instalaciones y a la mejora en la calidad de los vertidos, con estándares más exigentes que los permitidos por normativa.



## (ii) Más eficiencia para consumir menos

El objetivo de Deoleo es disminuir el uso de recursos y la generación de residuos mediante la optimización de los procesos y la reutilización, sin afectar la calidad y seguridad de los productos, así como mejorar la calidad de los vertidos finales.

### Consumo de energía:

| 2022                                       |          | 2021                                       |        |
|--|----------|--|--------|
| Gas natural MWh I                          | 2.665    | Gas natural MWh I                          | 4.109  |
| Electricidad KWh                           | 11.758   | Electricidad KWh                           | 10.437 |
| Consumo de agua (m3)                       | 52.668   | Consumo de agua (m3)                       | 48.453 |
| Producción de residuos NP (tn)             | 1.373,09 | Producción de residuos NP (tn)             | 1.933  |
| Vertido de aguas residuales depuradas (m3) | 2.658    | Vertido de aguas residuales depuradas (m3) | 2.839  |

El vertido de aguas residuales depuradas ha vuelto a registrar en 2022 una reducción con respecto al año anterior tras situarse en 2.658 metros cúbicos, frente a los 2.839 del año anterior.

El incremento en el consumo de agua reportado del 8,69% no es atribuible a Deoleo, sino al aumento de consumo de un copacker de vinagres ubicado en nuestro recinto fabril de Alcolea el cual, contractualmente tiene acceso a las reservas



subterráneas del mismo y cuyo aumento en la producción de vinagres durante 2022 ha sido del 16,58%. Los aspectos esenciales del compromiso con la protección del medio ambiente y con el desarrollo sostenible se concretan en:

- La integración de la dimensión ambiental en los procesos y actividades de la compañía.
- La evolución continúa de los Sistemas de Gestión Ambiental mediante el mantenimiento de la certificación integrada ISO 14001 en todos los centros productivos.
- El cumplimiento de la legislación en las áreas geográficas donde desarrollamos nuestra actividad y en las que realizamos anualmente auditorías de cumplimiento legal.

- La optimización del consumo de recursos.
- La reducción de la generación de residuos.
- La mejora continua como principio de superación.
- El seguimiento y el establecimiento sistemático de objetivos y planes.

En cuanto a las materias auxiliares consumidas, según el desempeño de Deoleo, el consumo se ha calculado teniendo en cuenta el aprovisionamiento de envases, junto con otros artículos para el embotellamiento, tanto para las fábricas de España como en la de Italia durante los ejercicios 2022 y 2021. Los datos disponibles hacen referencia a las materias auxiliares adquiridas durante el periodo reportado, no así al consumo real producido.

## Compras de materiales auxiliares

Cifras que corresponden a la suma de los valores en España e Italia. Volumen en millones de unidades. Datos para todo el año 2022.

| 2022           |                    |                    |       |
|----------------|--------------------|--------------------|-------|
| Artículo       | Unidades en Italia | Unidades en España | Total |
| Vidrio         | 57,5               | 12,5               | 70,1  |
| Etiquetas      | 137,6              | 181,4              | 319   |
| Sleeves        | 11,6               | 0                  | 11,6  |
| Tapón aluminio | 42                 | 14                 | 56    |
| Tapón plástico | 39,3               | 75,5               | 114,8 |
| Capuchón       | 16,8               | 14                 | 30,8  |
| Latas          | 8,5                | 7,4                | 15,9  |
| Cartón         | 9                  | 10,4               | 19,4  |
| Botellas PET   | 0                  | 60,8               | 60,8  |
| Preformas PET  | 14                 | 0                  | 14    |
| Otros          | 0,1                | 0,1                | 0,2   |
| Total          | 336,5              | 376,1              | 712,6 |

## Los datos de compras de materiales auxiliares correspondientes a 2021 son:

| 2021           |                    |                    |       |
|----------------|--------------------|--------------------|-------|
| Artículo       | Unidades en Italia | Unidades en España | Total |
| Vidrio         | 59,8               | 13,3               | 73,1  |
| Etiquetas      | 141,4              | 181,1              | 322,5 |
| Sleeves        | 18                 | 1,1                | 19,1  |
| Tapón aluminio | 47                 | 18,6               | 65,6  |
| Tapón plástico | 42                 | 75,6               | 117,6 |
| Capuchón       | 17,1               | 13,2               | 30,3  |
| Latas          | 6,9                | 9,3                | 16,2  |
| Cartón         | 10                 | 10,4               | 20,4  |
| Botellas PET   | 0                  | 69                 | 69    |
| Preformas PET  | 24                 | 0                  | 24    |
| Otros          | 0,1                | 2,2                | 2,3   |
| Total          | 366,3              | 393,7              | 760   |

## (iii) Deoleo impulsa la transición energética

La Política Ambiental de Deoleo y los planes de acción del Grupo presentan metas y objetivos en cuanto al consumo energético y las emisiones de gases contaminantes. Hemos establecido tres líneas de actuación:

- ✓ Reducción en los requerimientos energéticos de los productos y servicios.
- ✓ Ecodiseño en envases.
- ✓ Medidas para fomentar el transporte corporativo para la movilidad de los empleados.
- ✓ Integración y evolución de todas las instalaciones en los Sistemas de Gestión Ambiental conforme a la ISO 14001.
- ✓ Reducción de las emisiones de alcance 2 de gases de efecto invernadero. Además, Deoleo no genera emisiones significativas de NOx ni de SOx.



## f. Cambio climático

### (i) Lucha contra el cambio climático

- ✓ Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

Las emisiones de gases de efecto invernadero de las plantas de Alcolea y Tavarnelle en 2022 fueron:

| Emisiones 2022 | tCO <sub>2</sub> eq |
|----------------|---------------------|
| Scope 1        | 486                 |
| Scope 2        | 712                 |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1.198</b>        |

| Emisiones 2021 | tCO <sub>2</sub> eq |
|----------------|---------------------|
| Scope 1        | 837                 |
| Scope 2        | 2.714               |
| <b>TOTAL</b>   | <b>3.551</b>        |

Estos datos reflejan una reducción de 20 toneladas métricas de CO<sub>2</sub> como resultado de las iniciativas de reducción de emisiones aplicadas durante el ejercicio. En el conjunto de emisiones Scope 1 y 2, la reducción representa un 66% de las emisiones registradas en 2021. Por categorías, las reducciones en Scope 1 se sitúan en el 42%, mientras que en Scope 2, ha disminuido respecto al ejercicio anterior es del 74%.

Para el cálculo de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, se han cuantificado las emisiones derivadas del consumo de gas natural (alcance 1), como único combustible fósil consumido en nuestro proceso de producción, y las emisiones derivadas del consumo de energía de eléctrica (alcance 2) en nuestras factorías de Tavarnelle y Alcolea. Estas representan gran parte de las emisiones de alcance 1 y 2 de las que Deoleo es responsable a nivel global, ya que las categorías excluidas, como son el consumo de electricidad de nuestras Business Units o las emisiones producidas por la flota de turismos que son propiedad de la compañía, representarán una proporción muy pequeña en comparación a las obtenidas en el proceso fabril.

### La metodología de cálculo se resume en la siguiente ecuación:



$$\text{HUELLA DE CARBONO} = \text{DATO DE ACTIVIDAD} * \text{FACTOR DE EMISIÓN.}$$

Las fuentes consideradas para el cálculo de las emisiones de alcance 1 y 2, anteriormente expuestas, se basan en las facturas de consumo emitidas por las compañías suministradoras de energía para los datos de actividad y en los factores de emisión oficiales de cada uno de los países (Italia y España). En concreto son:

**Alcance 1 Tavarnelle:** 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories -volume 2: Energy Tabella parametri standard nazionali (2022).

**Alcance 1 Alcolea:** 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories -volume 2: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2022).

**Alcance 2 Tavarnelle:** Factor de emisión calculado a nivel nacional considerando las emisiones de solo plantas alimentadas por fuentes renovables. Suministrado por EDISON.

**Alcance 2 Alcolea:** Factor de emisión calculado a nivel nacional considerando las emisiones de solo plantas alimentadas por fuentes renovables. Suministrado por Acciona Energía.

A fecha de emisión de este informe, la compañía ha iniciado un proyecto para llevar a cabo el cálculo del Scope 3 de Huella de Carbono, cuyos resultados nos permitirán conocer el impacto sobre el calentamiento global generado en toda nuestra cadena de suministro.

## Los objetivos y medidas establecidas para potenciar la reducción de emisiones a medio y largo plazo

En Deoleo tenemos el compromiso y el objetivo de reducir gradual y constantemente las emisiones de gases de efecto invernadero, tanto en el corto como en el medio y largo plazo. Para conseguirlo hemos implementado varias medidas:

- ✔ Cálculo de la huella ambiental en aceite de oliva virgen extra envasado en PET o vidrio con el fin de comunicar al consumidor el uso sostenible que se lleva a cabo del recurso y el papel que juega el olivar en la lucha contra el cambio climático.
- ✔ Inversión en tecnologías eficientes y de baja emisión de carbono.
- ✔ Auditorías de consumo energético y estudios de viabilidad.
- ✔ Disminución del peso de los envases que llegan al mercado.
- ✔ Disminución de consumos energéticos, con prácticas como el fomento del uso de energía renovable o con la adaptación de las plantas de envasado.
- ✔ Cambios en los modelos de producción que fomentan la mejora de la eficiencia de los procesos productivos durante el proceso de envasado

e invierten en tecnologías eficientes y de baja emisión de carbono.

Asimismo, el 100% de las instalaciones operativas del Grupo contaban en 2022 con certificado ISO 14001, EMAS o con otros estándares de gestión medioambiental.

Lo expuesto anteriormente se enmarca en el compromiso de reducir de forma gradual y constante las emisiones a corto, medio y largo plazo, minimizando así la contribución a la tendencia de calentamiento global y, de esta forma, los riesgos para la actividad del Grupo.

Así las cosas, Deoleo pone el foco en conseguir una descarbonización gradual de su actividad que resulte en una reducción sistemática y prolongada de las emisiones, que atenúen los riesgos asociados a la transición para Deoleo.

Para ello, el Grupo trabaja con indicadores de impacto, como es la huella de carbono, realizando cuantificaciones tanto a nivel de producto como de organización, lo que permite identificar puntos críticos en toda la cadena de suministro e implementar medidas de reducción encaminadas a lograr el objetivo de ser una compañía cero emisiones. En este sentido, se ha iniciado la transición hacia fuentes de energía renovables, con la instalación de placas solares en las fábricas de producción y la compra de energía verde, se han realizado inversiones en tecnologías bajas en emisiones en las actividades de producción y se han optimizado los modelos de producción para que resulten más eficientes. A nivel de producto, Deoleo se ha apoyado en el ecodiseño como proceso clave para el desarrollo de los envases, de modo que, se ha conseguido reducir el peso de los envases de PET, incorporar material reciclado y hacerlos más reciclables. Como resultado, se ha reducido el consumo de plástico, la generación de residuos y las emisiones asociadas a su producción y fin de vida.



## Protección de la biodiversidad

La gestión sostenible de los olivares debe considerar el fomento de la biodiversidad y la recuperación del suelo. En Deoleo nos preocupan prácticas como la eliminación de las cubiertas vegetales y la homogenización del paisaje del olivar, que suponen la pérdida de más del 30% de las especies respecto a olivares en paisajes complejos con manejo y conservación de sus suelos. En este sentido, la implantación de nuestro Protocolo de Sostenibilidad garantiza la adopción de medidas para conservar la diversidad biológica y proteger las especies animales y vegetales amenazadas.

Los planes de mantenimiento del suelo han asegurado la fertilidad a largo plazo de las fincas (por conservación de la cantidad de materia orgánica), se ha reducido el riesgo de erosión, degradación estructural y compactación del terreno. Además, se preserva la biodiversidad y las especies autóctonas. El Protocolo potencia la función del suelo como sumidero de carbono, lo que ayuda a mitigar el cambio climático. En este contexto, la compañía se ha propuesto que para 2030 el 100% de las principales marcas vendidas en España e Italia estén certificadas bajo el protocolo. Un proyecto al que, año tras año, cada vez se suman más almazaras.

Además, durante el año 2022 se ampliaron los acuerdos y se han certificado con el sello siete nuevas cooperativas en España (Cooperativa Olivarrera SCA de Lucena, SCA San Isidro de Loja, SCA La Unión de Bujalance, SCA Ntra Sra de la Asunción, SCA Oleícola



Baeza, SCA San Juan, SCA Unión Oleícola Cambil), dos en Italia (D'Addato Agroalimentarie SNC y Società Agricola Petrizzelli) y dos en Túnez (Huilerie Ain Fawara y Golden organic Olive Oil (GOOO)).

Deoleo ha seguido desarrollando en los últimos ejercicios el proyecto iniciado en 2018 para conseguir suministrarse en un porcentaje significativo de aceite de oliva con el sello de calidad certificado sostenible otorgado por la entidad independiente Intertek. Los certificados otorgados por esta entidad han sido renovados durante 2022.

La compañía ya anunció en 2021 que se ha propuesto la certificación de todas sus marcas para 2030. Durante el periodo fruto de este informe se han obtenido certificados en distintos ámbitos, como el otorgado por DNV a la fábrica de Carapelli reconocido con la calificación AA+ los estándares de seguridad alimenticia auditados por esta entidad. Asimismo, se mantiene vigente hasta el 20 de abril de 2023 la calificación Halal reconocida por The Indonesian Council of Ulama, mientras que la Orthodox Union ha otorgado el reconocimiento como kosher a aceites comercializados por Bertolli, Carapelli, Carbonell, Hojiblanca, Sasso y Montolivo.

En el apartado de calidad, Deoleo cuenta con la Bureau Veritas Certification a la producción orgánica de los siguientes productos elaborados en Alcolea: aceite virgen extra, vinagre de manzana, vinagre balsámico de Módena, vinagre balsámico de Módena IGP y vinagre balsámico blanco.

## g. Proyecto Soil O-live

Deoleo ha puesto en marcha en 2022 el proyecto Soil O-live, destinado a la investigación medioambiental para conocer el estado de la salud del suelo de los olivares europeos y su impacto en la biodiversidad y en las funciones que proporciona. En último término, pretende diseñar acciones dirigidas a aumentar la salud del suelo que repercutan en una mayor funcionalidad del cultivo y una mayor calidad en los aceites de oliva. El proyecto, coordinado con la Universidad de Jaén, cuenta con un consorcio formado por 17 socios, entre ellos DEOLEO GLOBAL, y tiene una financiación de casi 7 millones de euros en el marco de la Misión Soil Health and Food del programa de I+D+i Horizonte Europa (programa marco de investigación e innovación de la Unión Europea para el período 2021-2027). El protocolo de sostenibilidad de Deoleo servirá como herramienta de comunicación y difusión de prácticas sostenibles entre los agricultores, englobado dentro de una de las tareas del proyecto.



## 4.4 Compromiso social

### a. Creación de valor de Deoleo

Deoleo ha generado en 2022 un valor económico de 838,344 millones de euros, de los que 811,524 millones de euros han sido distribuidos a la sociedad. El siguiente cuadro reproduce la relación de valor económico generado, distribuido y retenido por la compañía en 2022:

#### Valor económico directo generado por Deoleo

| Valor en miles euros                | 2022           | 2021           |
|-------------------------------------|----------------|----------------|
| Ventas netas                        | 831.274        | 705.322        |
| Ingresos de inversiones financieros | 7.070          | 5.701          |
| <b>Total</b>                        | <b>838.344</b> | <b>711.023</b> |

#### Valor económico directo distribuido por Deoleo

| Valor en miles euros                    | 2022           | 2021           |
|---|----------------|----------------|
| Costes de explotación                   | 739.429        | 612.342        |
| Salarios y prestaciones a los empleados | 49.427         | 45.457         |
| Pagos a proveedores de capital          | 18.505         | 16.062         |
| Pagos a las Administraciones Públicas   | 4.163          | 10.877         |
| <b>Total</b>                            | <b>811.524</b> | <b>684.738</b> |

#### Valor económico retenido por Deoleo

| Valor en miles euros | 2022          | 2021          |
|----------------------|---------------|---------------|
| <b>Total</b>         | <b>26.280</b> | <b>26.285</b> |

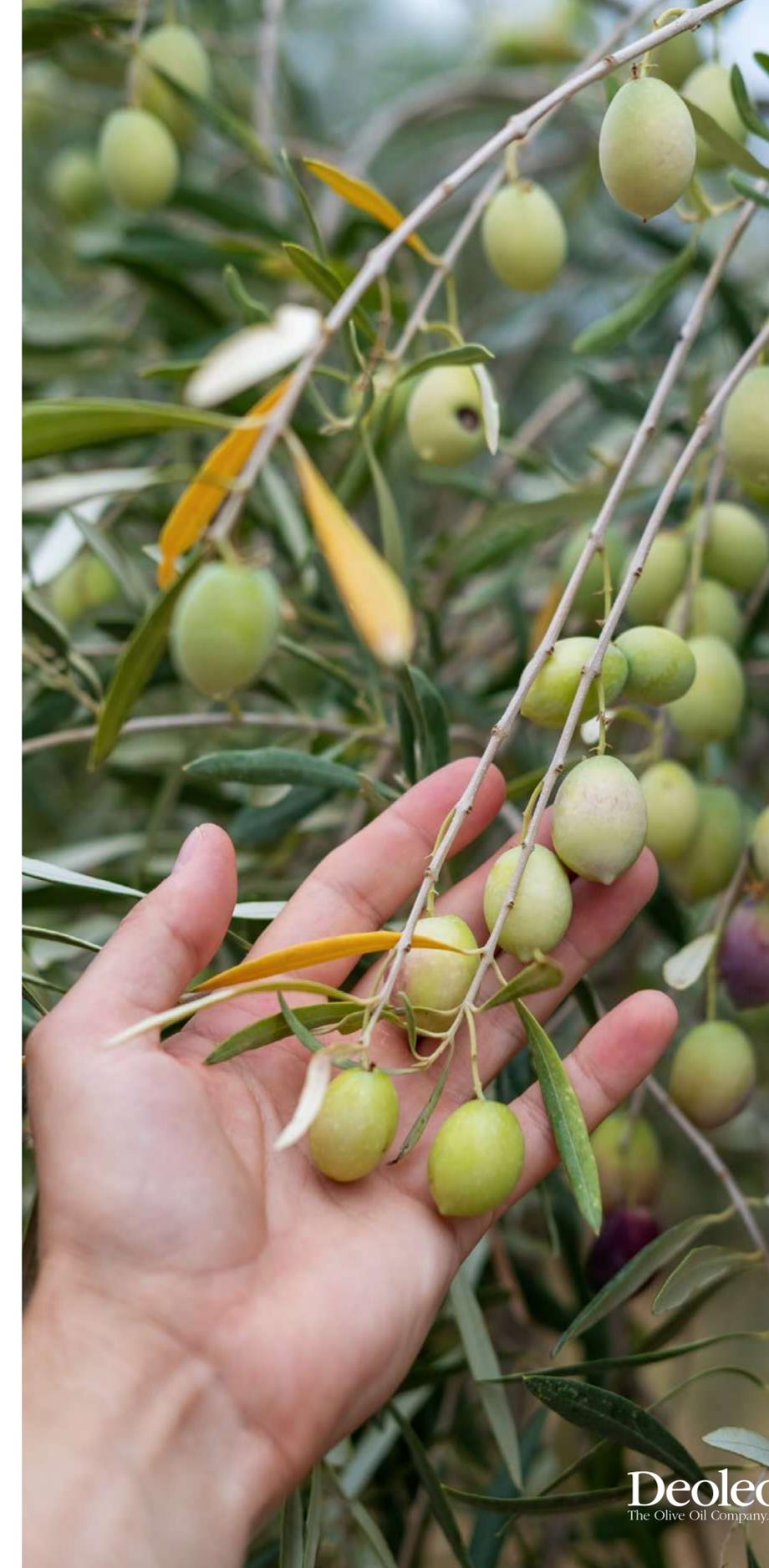
### b. Protección de los trabajadores

Cuidar de las personas que trabajan en Deoleo es una de nuestras prioridades esenciales. Motivar a los equipos para que disfruten con sus cometidos, se comprometan con el progreso de su carrera y con el aprendizaje constante, así como con su crecimiento como profesionales, es una misión en la que nos esforzamos y a la que destinamos recursos económicos y humanos de forma constante.

#### Nuestra política

Los principios en torno a los que desarrollamos nuestras políticas de gestión de las personas son:

- **Igualdad de oportunidades:** Selección basada en la no discriminación y el respeto a la diversidad
- **Impulsar capacidades:** Formación para mejorar la empleabilidad interna
- **Promoción interna:** Promoción atendiendo a la aptitud, la experiencia y los resultados
- **Conciliación:** Favorecer la compatibilidad de la vida laboral y familiar
- **Entorno saludable:** Favorecer el desarrollo de las capacidades personales
- **Derechos laborales:** Libertad de asociación y negociación colectiva
- **Diversidad:** Integrar las diferencias y crear una cultura inclusiva



## c. Compromiso con la investigación y el desarrollo científico

Deoleo trabaja para seleccionar la mejor materia prima. Su compromiso con la producción responsable, protegiendo los medios de vida y cuidando nuestro planeta, hace que los aceites sean de la más alta calidad.

Para ello, invertimos en la investigación del aceite de oliva, desde el campo con las mejores prácticas agrícolas hasta el consumidor pasando por un meticuloso proceso de conservación y autorregulación.

El compromiso de Deoleo con la calidad de los productos pasa por desarrollar estándares científicos que permitan a los consumidores tener la garantía de que están recibiendo el valor y los beneficios saludables que se corresponden con la calidad de la graduación del aceite de oliva de su elección.

Alianzas por una normativa común en Estados Unidos Deoleo, la Asociación Americana de Productores de Aceite de Oliva (AOPPA, por sus siglas en inglés) y la Asociación Norteamericana de Aceite de Oliva (NAOAA, por sus siglas en inglés) aunaron fuerzas en 2019 para crear unas normas y definiciones de calidad más concretas para la categoría del aceite de oliva en el mercado americano.

La petición propone definiciones más claras de los grados de aceite de oliva —virgen extra, virgen y aceite de oliva— que mejorará la comprensión e incrementará la confianza en la calidad del aceite de oliva.

Durante los tres últimos años Deoleo, AOPPA y NAOAA han colaborado para crear dicha petición, donde incluyen normas de clasificación y etiquetado del aceite de oliva que beneficien a todos. En 2022 se presentó la propuesta conjunta a la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) de Estados Unidos, es la entidad encargada de promover la salud pública en EE.UU. Para la aplicación de estos estándares, la FDA iniciaría un extenso proceso que incluiría un periodo de comentarios públicos antes de la emisión de una resolución final. Esta sería la primera vez que el Gobierno federal adoptase una normativa de obligado cumplimiento para el aceite de oliva, y se trataría de un paso fundamental para garantizar un sector más honesto, justo y competitivo.

### Istituto Nutrizionale Carapelli

La actividad de investigación científica para 2022 tiene como principal directriz la sostenibilidad, declinada en diferentes aspectos, desde el nutricional hasta la economía circular, es decir, la valorización de los subproductos de la cadena oleícola.

### Proyectos científicos

Durante 2022 el Comité Científico se centró en desarrollar varios proyectos y ponencias de acuerdo con el plan de investigación definido:

### a) Lanzamiento de un nuevo proyecto dedicado a la vida útil del aceite de oliva

El objetivo de este proyecto es estudiar los marcadores convencionales e innovadores que mejor pueden determinar la frescura del producto envasado en distintos tipos de envase. El estudio, que será dirigido por la Universidad de Perugia y coordinado por la profesora Servili, aprovechará los conocimientos científicos de la citada universidad adquiridos en el marco del proyecto europeo de investigación Óleum y comparará otros parámetros analíticos para evaluar la estabilidad/degradación de la calidad durante la vida útil. El objetivo es encontrar fórmulas predictivas de la calidad del aceite de oliva virgen extra en almacenamiento, con el fin de poder ofrecer al consumidor la mejor calidad posible, teniendo en cuenta el dinamismo fisiológico de determinados índices de calidad. La importancia del estudio se traduce en varios aspectos relevantes para la sostenibilidad nutricional del producto, por un lado, la posibilidad de seleccionar mejor la calidad de las materias primas y por otro la posibilidad de garantizar al consumidor la integridad del valor nutricional del producto final, refiriéndose en particular a sus componentes antioxidantes.

#### Calendario:

Duración de **18 meses**, con la posibilidad de una evaluación preliminar de la tendencia analítica en el primer año del estudio.

## b) Lanzamiento de un proyecto sobre la valorización de sustancias con acción antihipertensiva

Es bien sabido que las aguas de vegetación obtenidas como subproducto del procesado de la aceituna en la almazara contienen gran cantidad de moléculas derivadas del propio fruto y que, por sus características químico-físicas, son más solubles en la fase acuosa que en la oleosa. Un ejemplo ya estudiado desde hace tiempo es el de los polifenoles, sustancias muy importantes desde el punto de vista nutricional-sanitario por su acción antioxidante. Recientemente, también se están descubriendo beneficios muy importantes para la salud en otras moléculas de naturaleza polisacárida con efecto antihipertensivo. La posibilidad, por tanto, de poder aprovechar un efluente de molino que normalmente constituye un residuo costoso de eliminar en una fuente de sustancias bioactivas muy importantes para la salud, es de indudable relevancia desde el punto de vista de la sostenibilidad medioambiental y económica, así como nutricional.

El estudio, muy innovador en su género, se beneficiará de la coordinación científica del Prof. Visioli y se llevará a cabo en colaboración con el CSIC de Granada, donde tendrá lugar la parte experimental del estudio in vivo de las propiedades antihipertensivas. Ello brindará también la oportunidad de ampliar las colaboraciones científicas a nivel internacional.

Calendario: **18 meses**



## Eventos

### a) 3ª Conferencia Internacional sobre BIOACTIVOS ALIMENTARIOS Y SALUD, Parma, 21-24 de junio de 2022

Tras años de aplazamiento debido a la pandemia, la conferencia se celebró en Parma y se centró en la relación entre los bioactivos alimentarios y la salud. El Prof. Francesco Visioli intervino en la conferencia de clausura con una ponencia sobre el aceite de oliva virgen extra, que, como han demostrado estudios recientes, es el único alimento con propiedades saludables demostradas en prevención primaria y secundaria, y para el que la investigación sobre sus efectos beneficiosos en el organismo es la más avanzada de todos los alimentos.

### b) Día de la Alimentación de la EM, Florencia. 5-7 de octubre de 2022

El Instituto Nutricional Carapelli fue coorganizador, junto con la División de Espectrometría de Masas de la sociedad Italiana de Química, del 7º MS Food Day, un evento bienal centrado en las aplicaciones de la espectrometría de masas en el estudio de los alimentos, desde diversos aspectos y también para garantizar la seguridad de la cadena de suministro agroalimentaria. El acto, dirigido a un público especializado, contó con ponentes de talla internacional. Además de disfrutar de la máxima visibilidad a través de los materiales de comunicación in situ, la Fundación INC también participó con catas comentadas de aceite de oliva virgen extra.

### c) Spazio Nutrizione, Milán 1-2 de octubre de 2022

La presencia en Spazio Nutrizione, evento de importancia primordial para todos los operadores del sector de la salud y el bienestar, se confirmó un año más, recompensada por una asistencia siempre muy numerosa y cualificada. El Instituto Nutricional Carapelli participó con una intervención del Prof. Visioli, que presentó los resultados del estudio Cordio Prev. Publicado por el Prof. López Miranda del CSIC que destaca el papel activo del aceite de oliva virgen extra en la prevención secundaria de las enfermedades cardiovasculares.

#### Comunicación

Se dio visibilidad continua a las actividades de la Fundación en el sitio web y mediante notas de prensa, que tuvieron buena acogida tanto en revistas técnicas del mundo BTB como en perfiles de salud y bienestar. Se activó un plan de promoción de las Becas sobre el tema de la sostenibilidad en la producción de aceite de oliva, comunicando la convocatoria de participación a través de diversas formas: activación de los contactos del COI, carta de presentación a las embajadas extranjeras en Italia y a través de las representaciones de los países extranjeros objetivo en Italia, con una campaña en LinkedIn que llegó a 61.000 personas y produjo 431 visitas a la web de la fundación.



#### Actividades con la plantilla

Deoleo, siendo consciente de que las necesidades de sus empleados y empleadas están cambiando, ha puesto en marcha durante el año 2022 distintas iniciativas que contribuyen a que su compromiso se mantenga y/o aumente.

En la People Survey realizada en el año 2021, se puso de manifiesto que era necesario trabajar nuevas fórmulas para mantener a los equipos informados al tiempo que se fomenta su participación en el día a día del negocio. Gracias a ello, nace el programa You Make Deoleo con el objetivo de mejorar en tres áreas clave: Participación, Comunicación y Aprendizaje. Se trata de un nuevo modelo de comunicación y de participación de empleados/as basado en tres pilares: infórmate, participa y fórmate, con acceso a través de nuestra Intranet a información de compañía, noticias, organigramas, políticas, y nuestra Deoleo Academy; y una plataforma para compartir ideas y compartir nuevas innovaciones que se llama Participa, a la cual tienen acceso todos los empleados/as, incluido el personal de fábrica.

El programa fue lanzado en 2022 en los centros de Alcolea, Mumbai y Tavarnelle y está previsto su lanzamiento en el resto de centros durante el primer semestre de 2023.

## Iniciativas 2022:

### Beach volley y aperitivo en Italia

Para promover el *engagement* y favorecer la integración entre equipos de diferentes departamentos, se organizó el 1er Torneo #YouMakeDeoleo de Beach Volley. Los días 4 y 5 de julio, más de 50 empleados de Carapelli Firenze (Italia) se agruparon en diez diferentes equipos, cada uno representado con una de nuestras marcas. Como cierre de la actividad, se premió a los tres equipos ganadores y se compartió un *apericena* al más puro estilo italiano.

### Carrera de las Empresas en Madrid

“Cuidar lo que te cuida” es poner la salud de las personas, la sociedad y el planeta en el centro de todo lo que hacemos y demostrarlo día a día. Y qué mejor forma que empezando por nosotros y mostrando a los demás la importancia de los hábitos saludables. Varios empleados y empleadas se unieron a nuestro equipo YOUMAKEDEOLEO en la Carrera de Empresas el 18 de diciembre, donde pudieron participar como equipo y demostrar juntos a otras empresas nuestro compromiso por la salud y los valores que se reflejan en nuestras marcas.

## Celebramos la Navidad juntos

- ✓ Concurso de dibujos para los más pequeños y pequeñas.
- ✓ Fiesta con merienda para los niños y niñas en Rivas con espectáculo de magia, pinta caras y globoflexia.
- ✓ Video de varios empleados y empleadas con sus buenos deseos de Navidad para el resto de compañeros y compañeras.

## Día para las familias en Alcolea, Tavarnelle y Mumbai

**Alcolea:** (5 de noviembre) – Con una asistencia de 180 personas aproximadamente, tras ser recibidas en la fábrica con un desayuno, las familias se dirigieron al campo a recolectar aceitunas en nuestro olivar. Posteriormente se organizaron grupos para visitar la fábrica y después nuestros pequeños y pequeñas pudieron participar en diferentes actividades preparadas para ellos. Terminó la jornada con un fantástico almuerzo de despedida. Se envasó el aceite procedente de las aceitunas recogidas el cual se entregó a todos los empleados y empleadas de España.

**Tavarnelle:** El 12 de noviembre Tavarnelle acogió cerca de 190 personas entre empleados y empleadas y sus familias que acudieron a la oficina para disfrutar de una maravillosa jornada en la Toscana. El objetivo de esta jornada fue acercar a los más

pequeños a nuestro negocio y mostrarles el proceso que va desde el olivo hasta la mesa. Realizaron diferentes actividades tales como recoger aceitunas o plantar verduras en el huerto de Carapelli; los mayores realizaron una visita a la fábrica para que conocieran todo el proceso del aceite de oliva. Al final, hubo un *quiz* con premios.

**Mumbai:** El pasado 15 de octubre, se invitó a empleados y familias a una jornada donde se celebraron juegos y se organizó un almuerzo para todos.



### **Festival de Durga Pooja**

Los empleados y empleadas de Deoleo India se unen a esta famosa festividad hindú durante 9 días. Cada día significa un color, los empleados y empleadas son invitados a asistir a la oficina vestidos con atuendos del color del día cada uno de los días laborables. La persona mejor vestida recibe un regalo sorpresa. El último día (4 de octubre de 2022) celebraron un baile Garba seguido de aperitivos.

### **Holi Celebration**

Esta famosa fiesta hindú es uno de los festivales más conocidos de la India. Se celebró en la oficina de Mumbay con un colorido aperitivo para todos los empleados/as.

### **Regalo para los recién nacidos**

En Deoleo damos la bienvenida a los hijos e hijas de nuestros empleados y empleadas porque queremos estar presentes en el momento más feliz de sus vidas. En 2022, 12 bebés recibieron una bonita canastilla de recién nacido.

### **Día internacional de la mujer / Día Internacional del hombre (India)**

Diversos gestos para celebrar estos dos días tan señalados. El 8 de marzo de 2022 se compraron ramos de flores y se organizó una comida para todas las mujeres de la oficina.

En noviembre, se entregó una tarjeta a todos los hombres y se preparó una caja de aperitivos para todos ellos en la oficina.

### **Mobiliario en Rivas**

Debido a la renovación de mobiliario en las oficinas de Rivas en los últimos años, Deoleo puso a disposición de los empleados y empleadas sillas, mesas y muebles auxiliares en desuso para quienes estuvieran interesados. Fueron muchos los empleados/as que se beneficiaron de esta iniciativa y además parte de este mobiliario se donó a un patronato escolar en Villarejo de Salvanes gracias a uno de nuestros empleados.

### **Olive Oil Induction**

En Deoleo apostamos por el conocimiento. Todas las nuevas incorporaciones en las áreas de Comercial y Marketing son invitadas a este magnífico programa. El programa consta de tres jornadas:

- **Jornada 1:** En la sede del Grupo en Rivas, el equipo de Marketing Global proporciona información detallada sobre los proyectos más importantes que están llevando a cabo en nuestras icónicas marcas (Bertolli, Carapelli y Carbonell), así como de los proyectos de innovación y sostenibilidad. El equipo de Desarrollo de Ventas da una visión de todas las herramientas que ponen a disposición de los equipos Comerciales y de Marketing.
- **Jornada 2:** en Córdoba, se realiza una visita a una de las almazaras con las que trabajamos (Almazaras de la Subbética); posteriormente, se profundiza en las áreas de Compras de materia prima y Calidad para después realizar una visita a la fábrica de Alcolea.

- **Jornada 3:** se visita Todolivo para conocer su Programa de Mejora Genética cuyo objetivo es obtener nuevas variedades más productivas para Olivar en Seto, que permiten a los agricultores lograr una mayor rentabilidad en sus fincas y producir nuevos AOVEs de diferenciados sabores y aromas frutados, con los que ampliar la oferta organoléptica de aceites en el mercado. Ya de nuevo en la fábrica, se sigue ampliando conocimiento de nuestras actividades en Laboratorio y se realizan catas de aceite y aceitunas.

En el año 2022, se realizaron cuatro ediciones: mayo - junio - octubre - noviembre con un total de 64 participantes.

### **Retos en nuestro rincón “Participa”**

Participa es un espacio colaborativo alojado en nuestra Intranet donde los empleados y empleadas proponen ideas y acciones y participan en retos. En 2022, en Italia se lanzaron los siguientes retos:

#### **Dolce Forno**

En marzo se lanzó “Dolce Forno”, específico para repostería, en el mercado italiano y se entregó una botella del mismo a cada uno de nuestros empleados y empleadas de Tavarnelle. El reto consistía en hacer un postre utilizando el producto; hubo mucha participación, se compartieron fotos en “Participa” y se degustaron en la oficina.

### **Le Farcite – aperitivo en la fábrica**

En septiembre, con ocasión del lanzamiento en Italia de la nueva línea de aceitunas rellenas, se lanzó el concurso “Le Farcite”. Los empleados y empleadas pudieron dar espacio a la fantasía creando recetas nuevas que compartieron a través de la plataforma “Participa”. Las recetas más votadas fueron premiadas durante un aperitivo en la fábrica de Tavarnelle.

Para 2023, hemos lanzado un calendario de acciones de *engagement* en colaboración con el Comité de Seguridad, Salud y Bienestar y el Departamento de Comunicación.

### **d. Protección de las comunidades rurales y mejora de la conexión con los entornos urbanos**

*“Las personas que proceden de los entornos olivareros han recibido una herencia con siglos de historia que determina la identidad de buena parte del territorio español, tanto en lo tangible, con sus bosques de olivos y la flora y fauna única que habita su entorno, como en lo intangible, en donde la calidad se viste de oro para seguir expandiendo las ventajas de uno de los mayores tesoros de nuestra tierra, por lo que no podemos entender nuestro futuro sin asegurar ese legado, que es también el nuestro”.*

Deoleo pretende ser una fuente de creación y de mejora del empleo las zonas en las que la firma desarrolla su actividad, así como promover las mejores prácticas entre los proveedores. Nuestro objetivo es la búsqueda de productos de calidad sin dejar de ser en ningún momento socialmente sostenibles.

Estas son algunas de las iniciativas que Deoleo lleva a cabo en las comunidades donde opera:

#### **(i) Combatir la despoblación**

Una de las mayores preocupaciones del Grupo es la despoblación de las zonas rurales. Deoleo se asegura de que las organizaciones adheridas a nuestro Protocolo de Sostenibilidad se comprometen con estos objetivos para lograr un crecimiento económico sostenible y crear empleo digno para grupos en situación de vulnerabilidad.

Además, este Protocolo obliga a los socios del Grupo (cooperativas o no) a trabajar para conseguir un crecimiento inclusivo que beneficie a todas las personas por igual. Creemos firmemente que una organización que tiene empleados motivados y que promueve el desarrollo tiene más posibilidades de mantener un crecimiento constante y duradero en el tiempo.

#### **(ii) Colaboración con la comunidad**

El Grupo lleva varios ejercicios impulsando el compromiso con las comunidades locales en las que opera. Para ello, formalizó en 2019 la adhesión a la Red Española del Pacto Mundial, iniciativa internacional de la ONU, para promover la sostenibilidad empresarial del sector privado. En este contexto, los técnicos de Deoleo han analizado en 2022 14.332,64 hectáreas de proveedores agrícolas, lo que supone un incremento del 16,37% frente a las 12.316 hectáreas cubiertas en 2021, año en el que la empresa impulsó notablemente esta colaboración tras aumentar un 37,92% el número de hectáreas analizadas por los técnicos del Grupo en 2020.

#### **(iii) Promover hábitos de consumo saludables**

Deoleo mantiene un firme compromiso con la promoción de hábitos de consumo y de alimentación saludables. Dentro de este compromiso, el 12,6% de los ingresos procede de productos etiquetados y comercializados para promover atributos nutritivos y saludables.

## e. Fuerza laboral

### (i) Deoleo cuenta con un equipo grande y diverso

Deoleo cerró el ejercicio 2022 con una plantilla de 633 profesionales repartidos en doce países distintos.

Además, un 38,23% de la plantilla está formada por mujeres y la tasa de contratación indefinida se eleva hasta un 96,52% en todo el mundo.

La apuesta del Grupo por la diversidad se hace más patente que nunca, asegurando la equidad, favoreciendo una cultura colaborativa y la implantación de nuestros protocolos que impiden cualquier discriminación o acoso.

| Empresa/País         | Empleados  |            |
|----------------------|------------|------------|
|                      | 31/12/22   | 31/12/21   |
| Alemania             | 15         | 13         |
| Bélgica              | 2          | 2          |
| Canadá               | 7          | 9          |
| Colombia             | 3          | 2          |
| España               | 295        | 311        |
| Francia              | 12         | 12         |
| Países Bajos         | 7          | 5          |
| India                | 83         | 89         |
| Italia               | 147        | 145        |
| Malasia              | 3          | 3          |
| México               | 18         | 15         |
| EE. UU.              | 41         | 36         |
| <b>Total general</b> | <b>633</b> | <b>642</b> |

|                | 2022 | 2021 |
|----------------|------|------|
| Personal medio | 655  | 665  |

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

| Categorías y edad           | Indefinido |         | Temporal |         |
|-----------------------------|------------|---------|----------|---------|
|                             | Mujeres    | Hombres | Mujeres  | Hombres |
| <b>Administrativos</b>      | 110        | 62      | 3        | 3       |
| Entre 35 y 50               | 49         | 21      | 1        |         |
| Mayores de 50               | 33         | 16      | 0        | 1       |
| Menores de 35               | 28         | 25      | 2        | 2       |
| <b>Comerciales</b>          | 27         | 118     | 4        |         |
| Entre 35 y 50               | 15         | 73      |          |         |
| Mayores de 50               | 3          | 21      |          |         |
| Menores de 35               | 9          | 24      | 4        |         |
| <b>Directores</b>           | 21         | 34      |          |         |
| Entre 35 y 50               | 11         | 17      |          |         |
| Mayores de 50               | 8          | 17      |          |         |
| Menores de 35               | 2          |         |          |         |
| <b>Jefes Admin</b>          | 33         | 47      |          |         |
| Entre 35 y 50               | 18         | 25      |          |         |
| Mayores de 50               | 9          | 17      |          |         |
| Menores de 35               | 6          | 5       |          |         |
| <b>Personal cualificado</b> | 19         | 59      | 0        | 2       |
| Entre 35 y 50               | 11         | 30      |          |         |
| Mayores de 50               | 3          | 22      |          | 1       |
| Menores de 35               | 5          | 7       | 0        | 1       |
| <b>Personal de Planta</b>   | 15         | 66      | 4        | 23      |
| Entre 35 y 50               | 8          | 15      | 2        | 10      |
| Mayores de 50               | 5          | 42      | 2        | 3       |
| Menores de 35               | 2          | 9       | 1        | 10      |

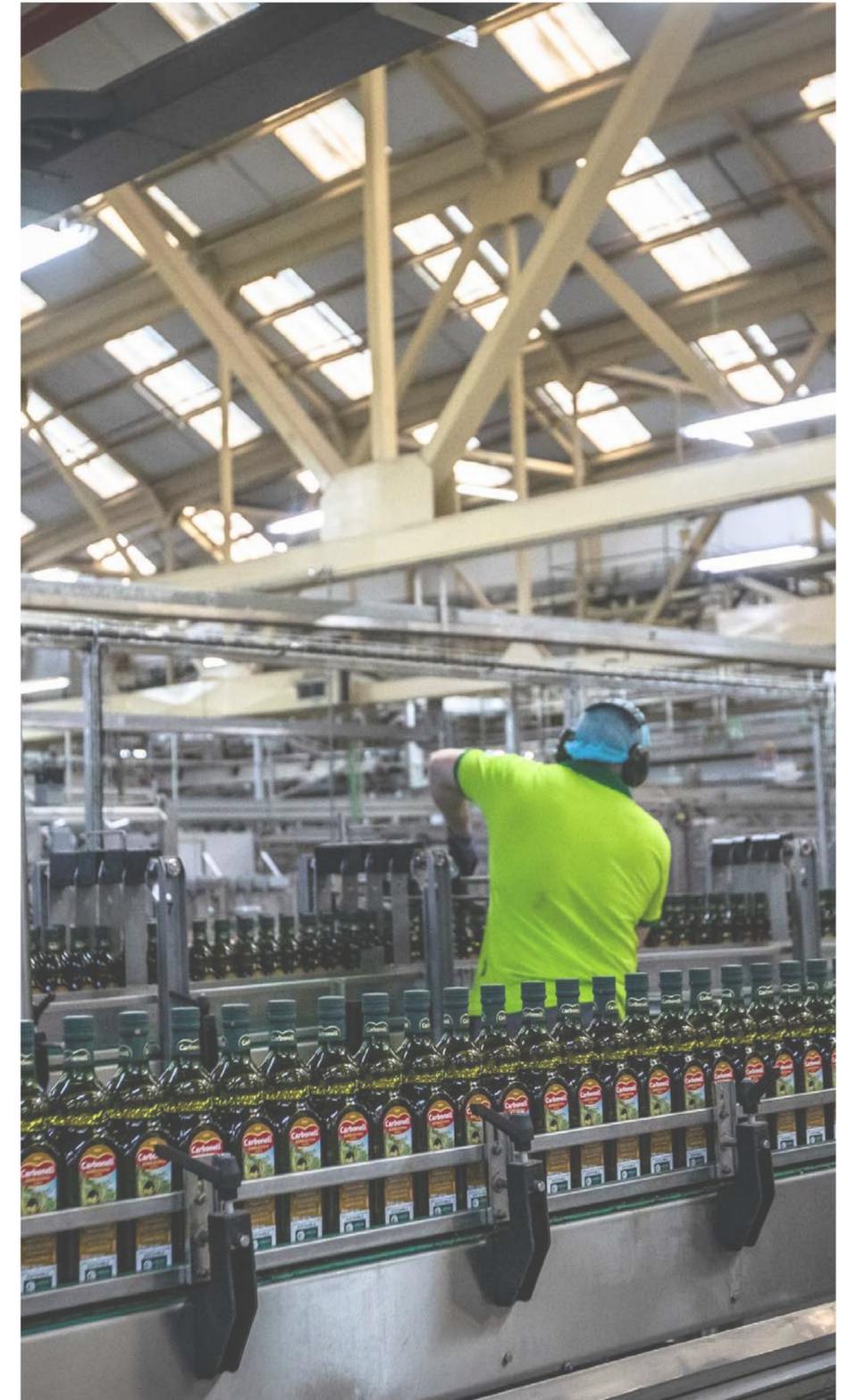
| Categorías y edad           | Jornada parcial |         | Jornada completa |         |
|-----------------------------|-----------------|---------|------------------|---------|
|                             | Mujeres         | Hombres | Mujeres          | Hombres |
| <b>Administrativos</b>      | 17              | 11      | 97               | 56      |
| Entre 35 y 50               | 7               | 4       | 42               | 17      |
| Mayores de 50               | 4               | 1       | 30               | 16      |
| Menores de 35               | 6               | 6       | 25               | 23      |
| <b>Comerciales</b>          | 3               | 11      | 28               | 108     |
| Entre 35 y 50               | 1               | 7       | 14               | 67      |
| Mayores de 50               |                 | 1       | 3                | 20      |
| Menores de 35               | 2               | 3       | 11               | 21      |
| <b>Directores</b>           | 4               | 2       | 18               | 33      |
| Entre 35 y 50               | 2               | 1       | 9                | 17      |
| Mayores de 50               | 1               | 1       | 7                | 16      |
| Menores de 35               | 0               |         | 2                |         |
| <b>Jefes Admin</b>          | 5               | 4       | 30               | 43      |
| Entre 35 y 50               | 2               | 2       | 17               | 23      |
| Mayores de 50               | 1               | 2       | 8                | 15      |
| Menores de 35               | 2               | 0       | 5                | 5       |
| <b>Personal cualificado</b> | 2               | 1       | 18               | 60      |
| Entre 35 y 50               | 1               |         | 10               | 30      |
| Mayores de 50               |                 |         | 3                | 23      |
| Menores de 35               | 1               | 1       | 5                | 7       |
| <b>Personal de Planta</b>   | 1               | 10      | 19               | 81      |
| Entre 35 y 50               | 1               | 4       | 9                | 22      |
| Mayores de 50               | 0               | 3       | 7                | 42      |
| Menores de 35               | 0               | 3       | 3                | 17      |

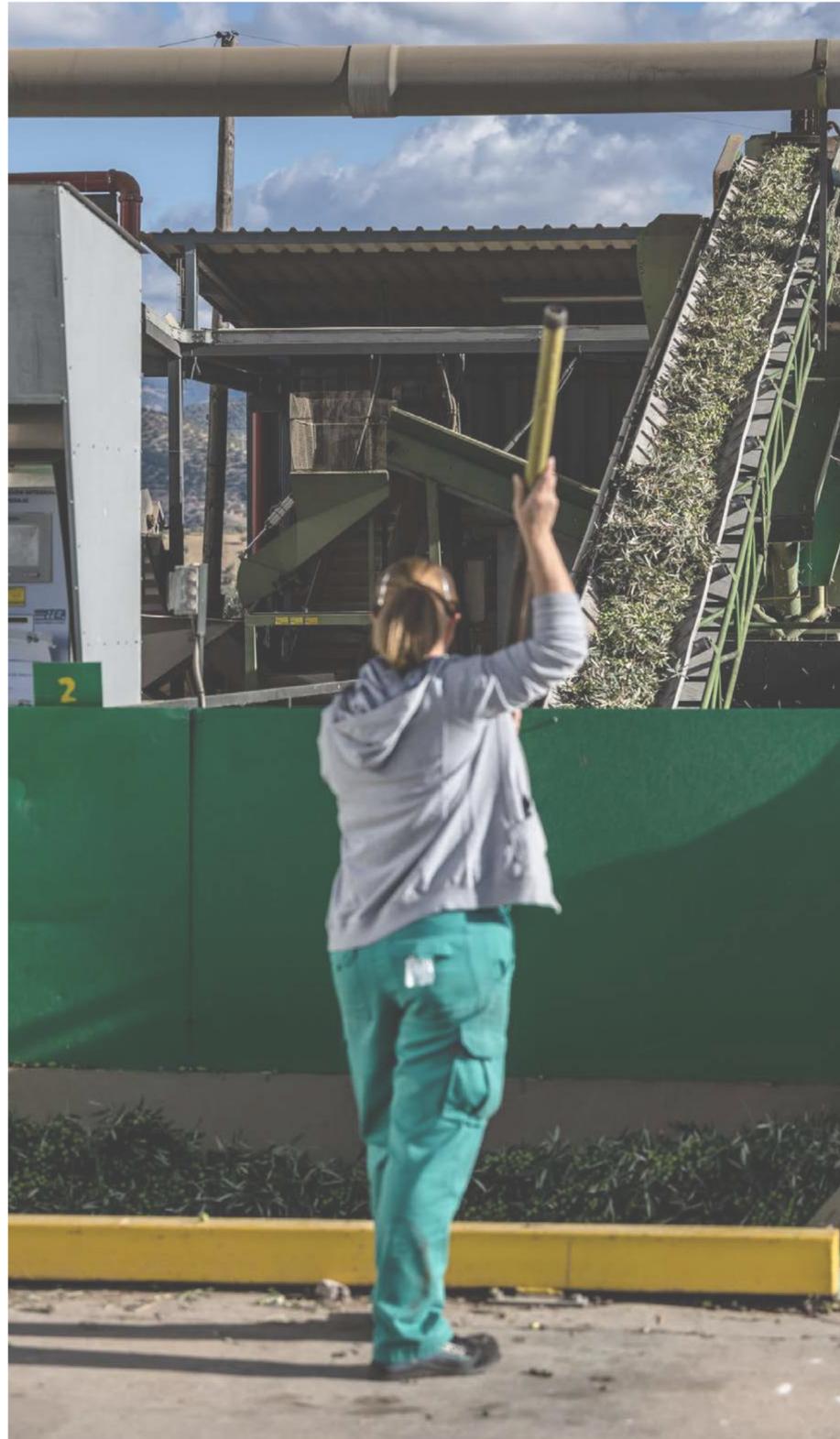
Promedio de número de empleados por tipo de contrato y jornada (para sexo, edad y categoría profesional).

| Categoría            | Por tipo de contrato |          | Por tipo de jornada |         | Por género |        | Por edad |        |        |
|----------------------|----------------------|----------|---------------------|---------|------------|--------|----------|--------|--------|
|                      | Indefinido           | Temporal | Completa            | Parcial | Mujer      | Hombre | >35      | 35-50  | <50    |
| Directivos           | 55,4                 |          | 49,77               | 5,64    | 20,99      | 34,41  | 2        | 28,59  | 24,82  |
| Jefes Admin          | 80,76                |          | 71,9                | 8,86    | 33,24      | 47,52  | 11,48    | 43,37  | 25,92  |
| Personal cualificado | 77,96                | 2,15     | 77,63               | 2,48    | 19,48      | 60,63  | 13,63    | 40,78  | 25,71  |
| Comerciales          | 144,89               | 3,5      | 135,13              | 13,34   | 30,47      | 118    | 36,1     | 88,52  | 23,85  |
| Administrativos      | 172,49               | 5,94     | 153,61              | 28,53   | 114,65     | 67,49  | 60,79    | 70,62  | 50,73  |
| Personal de planta   | 81,39                | 28       | 98,6                | 10,79   | 19,37      | 90,02  | 22,39    | 35,02  | 51,98  |
| Totales*             | 612,89               | 39,59    | 586,64              | 69,64   | 238,21     | 418,07 | 146,38   | 306,89 | 203,01 |

| Categoría            | Mujeres |        |                 |                | Hombres |        |                 |                |
|----------------------|---------|--------|-----------------|----------------|---------|--------|-----------------|----------------|
|                      | Total   | %      | Tiempo completo | Tiempo parcial | Total   | %      | Tiempo completo | Tiempo Parcial |
| Directivos           | 20,99   | 3,20%  | 17,44           | 3,55           | 34,41   | 5,25%  | 32,33           | 2,08           |
| Jefes Admin          | 33,24   | 5,07%  | 29,16           | 4,08           | 47,52   | 7,24%  | 42,74           | 4,78           |
| Personal cualificado | 19,48   | 2,97%  | 17,58           | 1,9            | 60,63   | 9,24%  | 60,05           | 0,58           |
| Comerciales          | 30,47   | 4,64%  | 27,93           | 2,54           | 118     | 17,99% | 107,21          | 10,79          |
| Administrativos      | 114,65  | 17,48% | 97,32           | 17,33          | 67,49   | 10,29% | 56,29           | 11,2           |
| Personal de planta   | 19,37   | 2,95%  | 18,22           | 1,15           | 90,02   | 13,72% | 80,38           | 9,64           |
| Totales*             | 238,21  | 36,31% | 207,65          | 30,56          | 418,07  | 63,73% | 378,99          | 39,09          |

\*Existen además tres estudiantes en prácticas





## (ii) Creación de empleo de calidad

Los tipos de contrato utilizados en Deoleo son indefinidos, temporales y estudiantes en prácticas. El 96,52% de los contratos son indefinidos. Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada en 2022:

|                                    | 2022 | 2021 |
|------------------------------------|------|------|
| Total empleados a jornada completa | 619  | 631  |
| Mujeres                            | 230  | 228  |
| Hombres                            | 389  | 403  |

|                                   | 2022 | 2021 |
|-----------------------------------|------|------|
| Total empleados a jornada parcial | 14   | 11   |
| Mujeres                           | 12   | 10   |
| Hombres                           | 2    | 1    |

|   | 2022 | 2021 |
|---|------|------|
| Total empleados con contrato indefinido | 611  | 605  |
| Mujeres                                 | 232  | 222  |
| Hombres                                 | 379  | 383  |

|                                       | 2022 | 2021 |
|---------------------------------------|------|------|
| Total empleados con contrato temporal | 19   | 31   |
| Mujeres                               | 7    | 12   |
| Hombres                               | 12   | 19   |

|   | 2022 | 2021 |
|---|------|------|
| Total empleados con contrato en prácticas | 3    | 6    |
| Mujeres                                   | 3    | 4    |
| Hombres                                   | 0    | 2    |

| Categoría            | Por tipo de contrato |          | Por tipo de jornada |         | Por género |        | Por edad |       |     | Total |
|----------------------|----------------------|----------|---------------------|---------|------------|--------|----------|-------|-----|-------|
|                      | Indefinido           | Temporal | Completa            | Parcial | Mujer      | Hombre | >35      | 35-50 | <50 |       |
| Directivos           | 55                   | 0        | 54                  | 1       | 20         | 35     | 2        | 28    | 25  | 55    |
| Jefes Admin          | 82                   | 0        | 82                  | 0       | 36         | 46     | 15       | 44    | 23  | 82    |
| Personal cualificado | 75                   | 0        | 74                  | 1       | 19         | 56     | 13       | 41    | 21  | 75    |
| Comerciales          | 145                  | 3        | 147                 | 1       | 33         | 115    | 39       | 88    | 21  | 148   |
| Administrativos*     | 175                  | 6        | 173                 | 11      | 117        | 67     | 62       | 73    | 49  | 184   |
| Personal de planta   | 79                   | 10       | 89                  | 0       | 17         | 72     | 13       | 28    | 48  | 89    |

\*Existen además tres estudiantes en prácticas

En cuanto a género, el 38,23% de la plantilla es mujer. A continuación, se desglosa información más detallada en cuanto a género y tipo de jornada:

| Categoría            | Mujeres |        |                 |                | Hombres |        |                 |                |
|----------------------|---------|--------|-----------------|----------------|---------|--------|-----------------|----------------|
|                      | Total   | %      | Tiempo completo | Tiempo parcial | Total   | %      | Tiempo completo | Tiempo Parcial |
| Directivos           | 20      | 3,16%  | 19              | 1              | 35      | 5,53%  | 35              | 0              |
| Jefes Admin          | 36      | 5,68%  | 36              | 0              | 46      | 7,27%  | 46              | 0              |
| Personal cualificado | 19      | 3%     | 18              | 1              | 56      | 8,85%  | 56              | 0              |
| Comerciales          | 33      | 5,21%  | 32              | 1              | 115     | 18,17% | 115             | 0              |
| Administrativos      | 117     | 18,48% | 108             | 9              | 67      | 10,58% | 65              | 2              |
| Personal de planta   | 17      | 2,68%  | 17              | 0              | 72      | 11,37% | 72              | 0              |



En el marco de la política de formación y desarrollo de los empleados de la compañía, en 2022 se han realizado las siguientes revisiones de desempeño de actividad y de desarrollo de carrera:

**Por categoría profesional:**

|                     | % del colectivo |
|---------------------|-----------------|
| Administrativo      | 98,37%          |
| Manager             | 100%            |
| Comercial           | 97,97%          |
| Director            | 94,55%          |
| Oficial             | 62,67%          |
| Personal de fábrica | -               |
| Total general       | 80%             |

**Por género:**

|        |        |
|--------|--------|
| Total  | 80%    |
| Mujer  | 90,91% |
| Hombre | 73,15% |

**(iii) Análisis de rotación, altas y ceses de contratos**

A lo largo del año 2022, se han realizado un total de 89 nuevas contrataciones. Asimismo, el 41% de las vacantes se han cubierto con promoción interna. Las nuevas altas se distribuyen por categorías de la siguiente manera:

**Por género:**

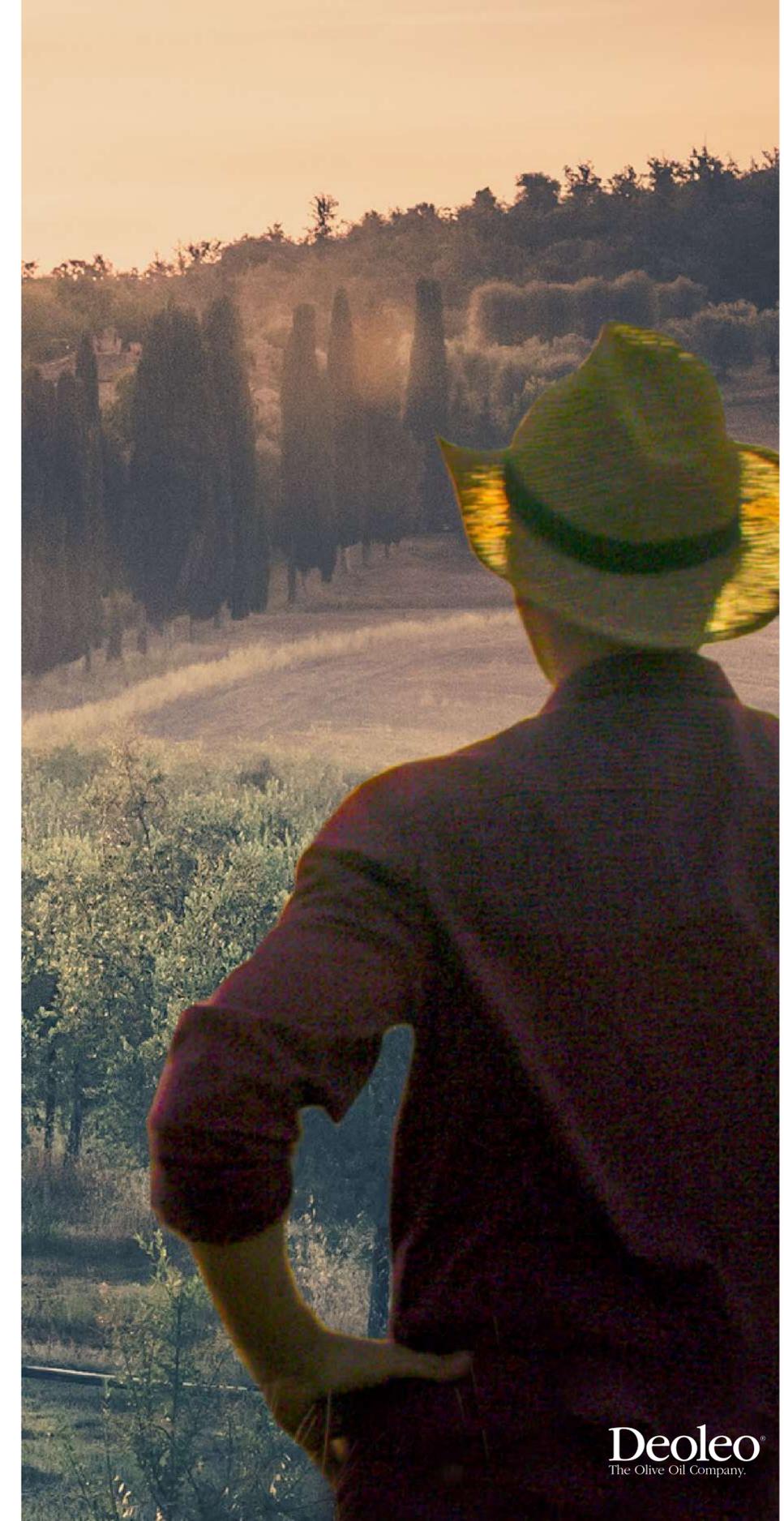
| Mujer | Hombre |
|-------|--------|
| 32    | 57     |

**Por edad:**

| <30 | 30-50 | >50 |
|-----|-------|-----|
| 21  | 63    | 5   |

**Por país:**

|              |    |
|--------------|----|
| Alemania     | 2  |
| Bélgica      | 0  |
| Canadá       | 4  |
| Colombia     | 2  |
| España       | 25 |
| Francia      | 0  |
| Países Bajos | 2  |
| India        | 21 |
| Italia       | 12 |
| Kuala Lumpur | 0  |
| México       | 7  |
| EE.UU.       | 14 |



En cuanto a las bajas registradas, a lo largo del año 2022 ha habido un total de 93 bajas voluntarias y no voluntarias (entre las que se incluyen nueve despidos). Esto se traduce en una tasa de rotación de un 14%, de la que el 11% es rotación voluntaria, calculado con respecto a la plantilla media del ejercicio. Se han registrado 73 bajas voluntarias (67% hombres y 33% mujeres).

#### Rotación por edades:

|       |    |
|-------|----|
| <35   | 24 |
| 35-50 | 41 |
| >50   | 28 |

#### Rotación por países:

|              |    |
|--------------|----|
| Alemania     | 0  |
| Bélgica      | 0  |
| Canadá       | 5  |
| Colombia     | 2  |
| España       | 26 |
| Francia      | 2  |
| Países Bajos | 0  |
| India        | 26 |
| Italia       | 14 |
| Kuala Lumpur | 0  |
| México       | 4  |
| EE.UU.       | 14 |

#### Desglose de despidos por género en 2022

| Género | Mujer | Hombre |
|--------|-------|--------|
| Total  | 0     | 9      |

#### Desglose de despidos por género en 2021

| Género | Mujer | Hombre |
|--------|-------|--------|
| Total  | 9     | 3      |

#### 2022:

| Categoría   | <35   |        | >35<50 |        | >50   |        | Total   |
|-------------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|---------|
|             | Mujer | Hombre | Mujer  | Hombre | Mujer | Hombre | General |
| Profesional |       |        |        |        |       |        |         |
| Director    |       |        |        | 1      | 1     | 3      | 5       |
| Manager     |       |        |        |        |       | 1      | 1       |
| Comercial   |       |        |        | 1      |       | 1      | 2       |
| Admin       |       | 1      |        |        |       |        | 1       |
| Total edad  |       | 1      |        | 2      | 1     | 5      | 9       |

#### (iv) Política de remuneración del Grupo

Fieles a nuestros principios de contratación que defienden la igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto a la diversidad y personalidad, en Deoleo nos aseguramos de que el salario de entrada para cualquiera de sus empleados, independientemente de la posición o categoría profesional, esté por encima del salario mínimo interprofesional o del mínimo establecido por el convenio colectivo.

Además, Deoleo se asegura de que en los países en los que los salarios para cada categoría están definidos por el convenio colectivo (España, Italia y Bélgica) la

remuneración base de posiciones iguales dentro de la misma categoría laboral sea similar y que las posibles variaciones se deban exclusivamente a diferencias de antigüedad o desempeño.

En España, el salario de entrada mínimo para todas las categorías, según lo definido por las bandas salariales del convenio, está por encima del salario mínimo interprofesional.

Los empleados de los demás países en los que Deoleo está presente ocupan posiciones de agentes comerciales o de directivos y pactan individualmente sus condiciones salariales.

#### Remuneraciones medias

Para el cálculo de las remuneraciones medias se han incluido a los empleados al cierre de ejercicio de todas las empresas del Grupo y se ha establecido el euro como divisa de referencia, aplicando a las monedas locales el tipo de cambio medio del año 2022.

Para su cálculo se ha tenido en cuenta tanto el salario fijo como la retribución variable teórica pactada (bonus), así como las retribuciones en especie. A efecto del cálculo, no se han incluido las horas extras ni el valor en especie relativo al vehículo corporativo. Para estos cálculos medios no se ha incluido a la alta dirección y consejeros, cuya remuneración se analiza más adelante. Además, también se han excluido los becarios, ya que las dotaciones económicas que reciben no se consideran a efectos de salario y por tanto no son comparables con las remuneraciones del resto de la plantilla.

## Por género

| EUR  | Mujeres | Hombres |
|------|---------|---------|
| 2022 | 55,233  | 55,475  |
| 2021 | 51,158  | 51,756  |

## Por tramos de edad

| EUR  | Tramo edad <35 | Tramo edad >35<50 | Tramo edad >50 |
|------|----------------|-------------------|----------------|
| 2022 | 48,785         | 52,743            | 64,972         |
| 2021 | 39,338         | 48,591            | 63,868         |

## Por categorías

| EUR  | Directores | Jefes Admin | Comerciales | Administrativos | Oficiales | Personal de fábrica |
|------|------------|-------------|-------------|-----------------|-----------|---------------------|
| 2022 | 152,887    | 77,729      | 55,392      | 41,595          | 36,621    | 31,514              |
| 2021 | 149,423    | 73,947      | 46,023      | 40,541          | 36,126    | 29,869              |

## Cerrando la brecha salarial

En relación a la brecha salarial de género, en Deoleo hemos logrado reducirla al 0,44%, muy por debajo de los datos que arroja la Organización Internacional del Trabajo, que indica que la brecha global de ingresos entre hombres y mujeres se acerca al 20%. Este resultado consolida la tendencia hacia la eliminación de la brecha salarial por motivos de género dentro de Deoleo. Este menor porcentaje está relacionado con las iniciativas y políticas puestas en marcha para asegurar la equidad salarial de género, garantizada en todos los convenios colectivos, favoreciendo la movilidad interna y apostando claramente por la selección, desarrollo profesional y promoción de mujeres a ámbitos de mayor responsabilidad y toma de decisión.

| EUR                      | 2022                | 2021                |
|--------------------------|---------------------|---------------------|
| Género                   | Salario medio total | Salario medio total |
| Hombre                   | 55,475              | 51,756              |
| Mujer                    | 55,233              | 51,158              |
| Total general            | 55,382              | 51,534              |
| Diferencia salario medio | 242                 | 598                 |
| Brecha salarial          | 0,44%               | 1,16%               |

## Retribución media Informe sobre Retribuciones de Consejeros (IRC)

En el IRC se ofrece información histórica del salario medio de los empleados, calculada conforme al método que se indica en la Circular 3/2021 de la CNMV. Atendiendo a dicho método, la remuneración media de los empleados de Deoleo para los dos últimos ejercicios ha sido de 53.000 euros en ejercicio 2022 y 50.000 euros en el ejercicio 2021.

## Análisis de la remuneración de consejeros y directivos

La Junta General de Accionistas celebrada el 1 de junio de 2022 aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros en vigor para los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que es completamente continuista con la política existente hasta la fecha. La actual política se encuentra publicada en la web de Deoleo ([www.deoleo.com](http://www.deoleo.com)).

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Deoleo, S.A. establece los siguientes elementos retributivos:

## 1. Consejero ejecutivo

Retribución fija anual fijada contractualmente que permanecerá fija durante el periodo de vigencia de la citada Política de Remuneraciones, salvo que el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerde actualizarla. Retribución variable anual cuyo importe se calcula como el 50% de la retribución fija en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos. Si superase este nivel de cumplimiento, el Consejo de Administración podría acordar que la retribución variable anual exceda el 50% de la retribución fija. La remuneración variable a corto plazo del consejero ejecutivo depende de la consecución de objetivos de negocio individuales. Los objetivos individuales se fijan para aspectos relativos a liderazgo, innovación y gestión de compras de materias primas, todas ellas con igual peso.

Retribución variable a medio y largo plazo: planes que podrán estar referenciados, entre otros objetivos, al valor de las acciones de la sociedad, al cumplimiento de los objetivos estratégicos que se definan, o a la permanencia en la sociedad durante un determinado periodo de tiempo. Deoleo, S.A. no tiene instrumentado ningún sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros ejecutivos.

El consejero ejecutivo no percibe dietas u otras remuneraciones adicionales por el ejercicio de su cargo como consejero.

## 2. Consejeros externos

La remuneración de los consejeros externos consiste en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones y los importes oscilan entre los 1.500 euros y los 3.500 euros. En todo caso, el importe total de la remuneración de los consejeros en su condición de tales deberá respetar la retribución máxima de 41.000 euros anuales por cada consejero y de 750.000 euros anuales en su conjunto.

Aquellos consejeros de Deoleo, S.A. que perciban dietas de asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno de otras sociedades filiales, o de otras remuneraciones de éstas, no percibirán dietas por su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de Deoleo, S.A. o a las de sus Comisiones.

En concreto, las remuneraciones de los consejeros de Deoleo UK, que son las mismas para todos los consejeros, se resumen en:

- Remuneración fija anual: 70.000 euros brutos. El devengo es diario y se abona mensualmente.
- Incluye cualquier remuneración por la asistencia a las comisiones y a los consejos de cualquier empresa del Grupo Deoleo.
- El importe de la remuneración fija anual es revisable anualmente por el Consejo de Administración de Deoleo UK, que no tiene la obligación de incrementarla.



- En caso de producirse un período temporal de incapacidad por enfermedad, discapacidad o lesión que impida al consejero la prestación de sus servicios, el devengo de la remuneración que corresponda es una decisión discrecional del Consejo de Administración de Deoleo UK. Deoleo UK reembolsa los gastos de viaje y manutención en los que razonablemente incurran en el ejercicio de sus funciones, sujetos a la adecuada justificación documental.

Deoleo publica anualmente un Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros y un Informe Anual de Gobierno Corporativo disponibles en la web de la compañía ([www.deoleo.com](http://www.deoleo.com)) así como en la Comisión Nacional del Mercado de Valores ([www.cnmv.es](http://www.cnmv.es)).

## 3. Plan de Incentivos a Largo Plazo

Con carácter complementario a la refinanciación realizada por el Grupo y finalizada el 24 de junio de 2020, Deoleo, S.A. y las entidades acreedoras financieras suscribieron el Acuerdo de Socios, del que también son parte Deoleo Holding, S.L.U. y Deoleo UK, Ltd., y que entró en vigor en esta misma fecha.

Uno de los aspectos recogidos en el Acuerdo de Socios fue el establecimiento de un esquema de remuneración a largo plazo con carácter extraordinario (“Plan de Incentivos a Largo Plazo”) para los miembros del equipo directivo del Subgrupo Deoleo Holding, incluyendo al Consejero Delegado del Subgrupo Deoleo Holding, con la finalidad de (i) recompensar su esfuerzo en la

consecución de los principales objetivos estratégicos del Subgrupo Deoleo Holding definidos en el plan de negocios a largo plazo, (ii) ofrecerles una remuneración competitiva vinculada a la estrategia del Subgrupo Deoleo Holding para retener al personal que desarrolle las funciones más relevantes y (iii) alinear así sus intereses con los de los accionistas y partes interesadas del Subgrupo Deoleo Holding.

El Plan entró en vigor el 24 de junio de 2020.

Según el Plan de Incentivos a Largo Plazo, los beneficiarios tendrán la posibilidad de recibir una remuneración extraordinaria en metálico que se determinará en función del incremento del valor de Deoleo Holding, S.L.U cuando tenga lugar el cierre de un potencial proceso de venta, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el mismo.

### **Remuneración media de consejeros y directivos**

Las remuneraciones medias de los directivos, de los miembros del Comité de Dirección y de la Alta Dirección expresadas en la siguiente tabla corresponden a los importes teóricos a percibir según contrato y por otros conceptos retributivos en especie por los directivos en alta a 31 de diciembre de 2022. La remuneración devengada en el ejercicio 2022 por el conjunto de los Directivos ha ascendido a 2.654 miles de euros (2.484 miles de euros en 2021).



## Remuneración media directivos:

Con respecto a la remuneración media de los directivos, la siguiente tabla incluye el salario fijo anual según contrato, el importe de la remuneración variable según contrato considerando el cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, el importe correspondiente a los planes de retención para aquellos directivos que los tengan contemplados a partir del ejercicio 2019 y otros conceptos retributivos en especie.

Para el análisis se consideran los miembros de la Alta Dirección diferenciando Comité de Dirección y Alta Dirección que se encuentran en alta a 31 de diciembre de cada año. Los cálculos se han realizado a partir del número medio de directivos de acuerdo con el tiempo que han ocupado el cargo a lo largo del ejercicio. En el ejercicio 2022 los directivos que a fecha 31 de diciembre de 2022 han sido miembros del Comité de Dirección son cinco hombres y una mujer, mientras que la Alta Dirección se compone de cuatro hombres y una mujer (a fecha 31 de diciembre de 2021 el Comité de Dirección estaba compuesto por cinco hombres y una mujer y la Alta Dirección por tres hombres y dos mujeres).

Las remuneraciones medias de los directivos, de los miembros del Comité de Dirección y de la Alta Dirección expresadas en la siguiente tabla corresponden a los importes teóricos a percibir según contrato y por otros conceptos retributivos en especie por los directivos en alta a 31 de diciembre de 2022. La remuneración devengada en el ejercicio 2022 por el conjunto de los Directivos ha ascendido a 2.676 miles de euros (2.484 miles de euros en 2021).

| Miles de EUR                           | 2022 | 2021 |
|--|------|------|
| Nº miembros del Comité de Dirección    | 6    | 6    |
| Remuneración Media Comité de Dirección | 320  | 311  |
| Nº miembros de la Alta Dirección       | 5    | 5    |
| Remuneración media Alta Dirección      | 160  | 157  |

La remuneración media del Comité de Dirección y de la Alta Dirección no se reporta desglosada entre hombres y mujeres en 2022 ya que en estas categorías hay una única mujer en este ejercicio. Por este mismo motivo tampoco se informa del cálculo de la brecha salarial para estas categorías profesional.

## Remuneración media consejeros:

| Miles de EUR                     | 2022    |         | 2021    |         |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                                  | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Remuneración media de consejeros | 133     | 70      | 115     | 70      |

**Nota:** Los cálculos se han realizado a partir del número medio de consejeros de acuerdo con el tiempo que han ocupado el cargo a lo largo del ejercicio. La brecha entre la remuneración media de los consejeros y consejeras se debe a la introducción de la retribución fija del CEO en el cálculo de las medias. Como se ha comentado anteriormente en el informe, la remuneración fija anual son 70.000 euros para todos los consejeros, sin distinción de sexo. La remuneración media de los consejeros excluye la retribución variable anual del consejero ejecutivo, e incluye la retribución fija anual de 70.000 euros de todos los consejeros externos de Deoleo, S.A. y del resto de las sociedades del Grupo Deoleo. El incremento en la media de la remuneración de los hombres respecto al ejercicio anterior se debe, fundamentalmente, a la reducción de consejeros hombres durante 2021, lo que provoca que tenga un mayo efecto en la media la retribución del CEO.

### Aprovechar las capacidades de toda la sociedad (política sobre empleados con discapacidad)

Deoleo presta especial atención a las personas con capacidades diferentes con el objetivo de facilitar su accesibilidad a puestos de trabajo y su integración. Por ello, el Grupo contrata y colabora con entidades y asociaciones que incluyen a personas de este colectivo en su plantilla.

En España, Italia, India y Estados Unidos, las sedes donde se concentra el 89,5% de nuestros empleados, se cumple con los requisitos legales de contratación de personas con discapacidad. En España, bien a través de contrataciones directas o por contratación de servicios con centros especiales de empleo, mediante la declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas, para el cumplimiento de reserva de la cuota en favor de los trabajadores con discapacidad (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril).

Además, las instalaciones en Italia y España, donde se encuentran los empleados con discapacidad, son aptas para la accesibilidad de estas personas.

Personas con discapacidad en plantilla en 2022 y en 2021:

#### 2021:

|       | Mujeres | Hombres | Total | % total plantilla |
|-------|---------|---------|-------|-------------------|
| TOTAL | 2       | 2       | 4     | NA                |

#### 2022:

|       | Mujeres | Hombres | Total | % total plantilla |
|-------|---------|---------|-------|-------------------|
| TOTAL | 2       | 2       | 4     | 0,0063            |

### (v) Compromiso con la defensa de la igualdad y la lucha contra cualquier tipo de discriminación

- Medidas y planes para promover la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la plantilla. La promoción de la igualdad en todos los ámbitos del Grupo es una prioridad esencial para el mismo y en febrero de 2021 se aprobó el primer Plan de Igualdad para España, el cual fue aprobado por la Autoridad Laboral en agosto de 2021.
- Protocolos para combatir y para vigilar el acoso sexual y por razón de sexo.

Deoleo defiende una política firme en materia de lucha contra el acoso de cualquier ámbito, por lo que declara que no están permitidos ni se tolerarán, bajo ningún concepto, el acoso psicológico, sexual, por razón de sexo en el trabajo, acoso moral, por ideología política o religiosa, raza, incapacidad o minusvalía, que deben ser atendidos internamente y sancionados con contundencia. El Grupo cuenta con un canal propio y específico para denunciar casos de acoso. El Grupo establece pautas de conducta responsables en el lugar de trabajo, que alienten el mutuo respeto entre los empleados y empleadas, así como un marco regulador para conseguir un ambiente laboral libre de todo tipo de acoso en concordancia con los requerimientos legales aplicables, y en especial, libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Durante 2022 no se han registrado casos de discriminación.

### (vi) Vigilancia y medidas adoptadas para evitar cualquier forma de discriminación

Esta política se desarrolla y complementa con los principios establecidos en el siguiente documento: Código de conducta.

- Rechazamos toda forma de trabajo forzado, esclavismo, trabajo infantil y cualesquiera otros que pudieran ser contrarios a los derechos de las personas. Las actividades de Deoleo han de respetar y promover los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.
- Prohibimos tajantemente toda situación de discriminación o acoso dentro o fuera del lugar del trabajo. No será tolerado ningún tipo de discriminación, sea por razón de sexo, raza, ideología, religión, cultura, nacionalidad, estado civil, edad, orientación sexual u otros.
- Prohibimos expresamente las conductas de acoso y discriminación sexual, moral o por cualesquiera otras razones, con el propósito de humillar, vejar, intimidar, o atentar contra la dignidad de un empleado o de un tercero.

## 4.5 Gobierno corporativo

Deoleo ha actualizado en 2022 sus normas de gobierno corporativo para adaptarlas a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades Cotizadas (CBG), en donde ha incorporado recomendaciones específicas en materia de sostenibilidad.

La reforma reglamentaria propuesta contempla la adaptación del Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad a la nueva redacción de la Ley de sociedades de Capital y a la revisión del CBG de las sociedades cotizadas, al tiempo que se aprovecha para introducir algunas mejoras técnicas.

- Por lo que se refiere a las funciones del Consejo de Administración, con el fin de regular de forma más precisa las mismas, se propone la modificación del apartado 4 del artículo 5º del Reglamento del Consejo de Administración, haciendo referencia a la función relativa a la aprobación de las operaciones vinculadas en los términos previstos en el artículo 529 ter h) de la LSC y en la política de operaciones vinculadas de la sociedad, así como a las funciones adicionales que se le atribuyen en seguimiento de las recomendaciones 4 y 14 del CBG. Asimismo, se ha suprimido el último párrafo del artículo por considerar que su contenido es reiterativo con el previsto en el artículo 7º del Reglamento del Consejo de Administración y para evitar discordancias.

Por lo que concierne a los principios de actuación del Consejo de Administración, se propone la modificación del artículo 7º del Reglamento del Consejo de Administración de Deoleo, con el fin de adaptar su redacción a la recomendación 12 del CBG.

- Asimismo, se propone también una modificación del artículo 9º del Reglamento del Consejo de Administración, relativo a la composición cualitativa del Consejo de Administración, con el fin de completar la definición de consejero dominical, con la dicción del artículo 529 duodecies.3 de la LSC, e incorporar, entre las condiciones que impiden ostentar la categoría de consejero independiente, el haber sido consejero durante un periodo continuado superior a doce años, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 529 duodecies 4 j) de la LSC. Adicionalmente a lo anterior, se ha eliminado el apartado segundo del artículo que se ha incorporado entre las funciones del Consejo de Administración previstas en el anteriormente referido apartado 4 del artículo 5º del Reglamento del Consejo de Administración, siguiendo la recomendación 14 del CBG.
- Por lo que se refiere al nombramiento de consejeros, se propone la modificación del apartado 5 del artículo 10º del Reglamento del Consejo de Administración, relativo a la aplicación de lo previsto en el referido artículo 10º, a las personas físicas que sean designadas representante de un consejero persona jurídica,

con el fin de precisar, “en aquellos supuestos en los que sea legalmente posible”, dado que tras la reforma de la LSC se ha excluido la existencia de consejeros persona jurídica excepto para el sector público.

- Por lo que se refiere al cese de los consejeros, se propone la modificación del apartado 1 artículo 14º del Reglamento del Consejo de Administración, con el fin de precisar lo que debe entenderse por justa causa para el cese de un consejero independiente antes de que transcurra el plazo estatutario, siguiendo lo previsto en la recomendación 21 del CBG e incluir un nuevo apartado 3 en el referido artículo 14º, en el que se recoge, conforme a lo dispuesto en la recomendación 22 del CBG, el hecho de que los consejeros deben informar al Consejo de Administración de cualquier circunstancia que afecte al crédito y reputación de la sociedad.
- En relación con el Presidente del Consejo de Administración y, en particular, a las facultades desempeñadas por este, se propone la modificación del apartado 2 del artículo 16º del Reglamento del Consejo de Administración para incorporar, en línea con lo dispuesto en la recomendación 33 del CBG, dos nuevas facultades al Presidente del Consejo de Administración: (i) preparar el programa de fechas y asuntos a tratar por el Consejo; y (ii) acordar y revisar los programas de actualización de conocimientos para cada consejero. Asimismo, se sugiere suprimir

la función relativa a la implementación de la política corporativa de comunicaciones de la sociedad, por no ser esta una política determinada actualmente existente dentro del marco normativo de la sociedad.

- Adicionalmente a lo anterior, se propone la modificación del apartado 3 del artículo 17º del Reglamento del Consejo de Administración, relativo a las funciones del Consejero Delegado de la sociedad, con el fin de suprimir la función relativa a la proposición al Consejo de Administración de la política de comunicaciones de la sociedad puesto que, como se ha referido con anterioridad, no es una política determinada actualmente existente dentro del marco normativo de la sociedad.
- Por lo que concierne a las reuniones del Consejo de Administración, se propone la modificación del apartado 4 del artículo 21º del Reglamento del Consejo de Administración, relativo a la evaluación anual del funcionamiento del Consejo y sus Comisiones, con el fin de adaptar su redacción a la dicción del artículo 529 nonies de la LSC y a la recomendación 36 del CBG.
- En relación con las disposiciones generales de las Comisiones del Consejo y, en particular, con las otras Comisiones, se propone la modificación del apartado b) del artículo 23º del Reglamento del Consejo de Administración, con el fin de precisar y detallar el contenido de determinadas cuestiones previstas en los apartados 4, 5, 6 y 7 del mismo, a fin de adaptar su redacción a lo dispuesto en la recomendación 52 del CBG.

- Por lo que respecta a la composición de la Comisión Ejecutiva, se propone la modificación del apartado 3 del artículo 24 a) del Reglamento del Consejo de Administración, para establecer que en la referida Comisión Ejecutiva deberán existir dos consejeros no ejecutivos, siendo al menos uno de ellos independiente, en línea con lo previsto en la recomendación 37 del CBG.
- Por lo que se refiere a la Comisión de Auditoría y Control y, en particular, a las funciones de la misma previstas en el apartado b) del artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, se propone su modificación, haciendo una adaptación más precisa a las funciones legalmente previstas en el artículo 529 quaterdecies. 4 de la LSC (que han sido ligeramente adaptadas por la Ley 5/2021) e incorporando funciones adicionales para dar cumplimiento a lo previsto en las recomendaciones 8, 42 y 44 del CBG. Asimismo, se precisa la redacción del apartado a) del referido artículo relativo a la composición de la Comisión de Auditoría y Control para dotarle de mayor flexibilidad y completar su redacción conforme a la dicción de la recomendación 39 del CBG.
- Asimismo, por lo que se refiere a las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones previstas en el apartado b) del artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración, tal y como se ha señalado con anterioridad para la Comisión de Auditoría y Control, se propone su modificación, haciendo una adaptación más precisa a las funciones legalmente previstas en el artículo

529 quincecenas. 3 de la LSC (que han sido ligeramente adaptadas por la Ley 5/2021) e incorporando funciones adicionales para dar cumplimiento a lo previsto en las recomendaciones 50,53 y 54 del CBG.

- En relación con el deber de diligencia de los consejeros, regulado en el artículo 29º del Reglamento del Consejo de Administración, se propone también la modificación del apartado 1 del referido artículo con el fin de señalar, en línea con la nueva redacción del artículo 225 de la LSC, que los consejeros deben subordinar en todo caso el interés particular al interés de la sociedad.
- Por lo que se refiere a la retribución de los consejeros, se propone la modificación del artículo 35º del Reglamento del Consejo de Administración, con el fin de adaptar la redacción del mismo a la nueva dicción de los artículos 529 septdecies 1, 529 octodecenas y 529 novodecenas 1 de la LSC.
- Finalmente, se propone la supresión del artículo 38º del Reglamento del Consejo de Administración, relativo a las transacciones con accionistas con participaciones significativas, puesto que la regulación de las operaciones vinculadas ha cambiado en virtud de la Ley 5/2021 y ha quedado fijada en la Política de Operaciones Vinculadas aprobada por el Consejo. Lo anterior supone la remuneración de los artículos 39º y 40º que pasarán a ser los artículos 38º y 39º, respectivamente.

## a. Compromiso con la protección y el fomento del respeto a los Derechos Humanos en todos los eslabones de la cadena productiva

Uno de los objetivos de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa es promover la conducta honesta de todas las personas que forman Deoleo y también de las que interactúan con nosotros, fomentando la integridad y el comportamiento ético de acuerdo con el respeto a los Derechos Humanos y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Estos son los principios por los que nos regimos:

- Política de tolerancia cero frente a cualquier forma de trabajo forzado, trabajo infantil y cualesquiera otras que pudieran ser contrarios a los Derechos Humanos. Así como, frente a cualquier situación de discriminación o acoso dentro o fuera del lugar del trabajo.
- La adopción de las prácticas establecidas en el Código de Conducta (disponible en [www.deoleo.com](http://www.deoleo.com)) y las políticas del Grupo en materia de Derechos Humanos, entre otras cuestiones.
- El respeto y la promoción de los derechos de



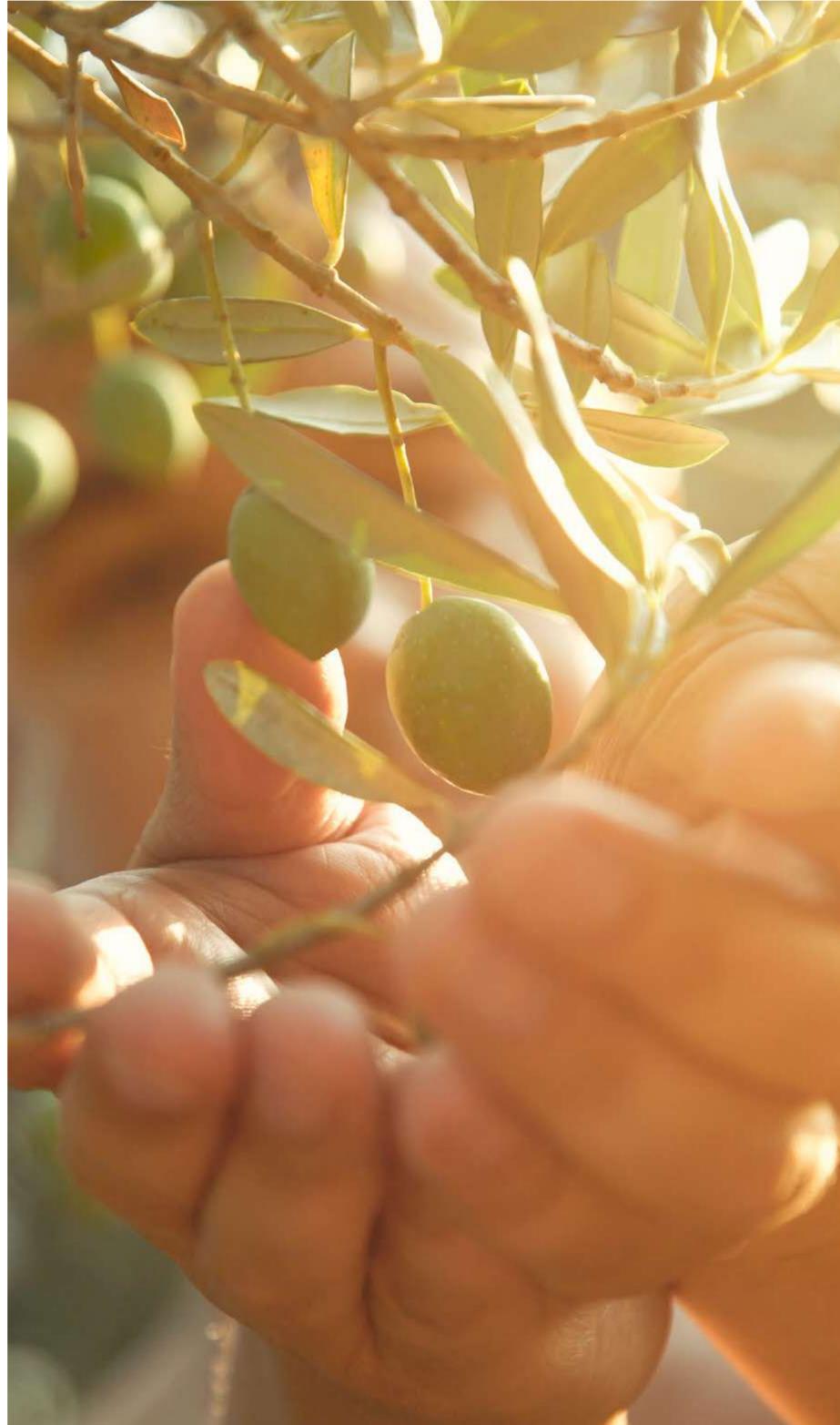
asociación sindical y negociación colectiva.

### (i) Identificación y vigilancia de riesgos en materia de Derechos Humanos

A los protocolos expuestos anteriormente se suman los siguientes mecanismos de vigilancia de los Derechos Humanos en la operativa de la compañía.

### Política de compras

Deoleo debe asegurar que la selección y contratación de proveedores se ajusta a los valores de la cultura corporativa, al estilo de gestión y al Código de Conducta de los empleados, contratando con proveedores que cumplan la legalidad vigente y respeten los Derechos Humanos y laborales. En 2021 se estableció un código de conducta específico para los proveedores que trabajan con la compañía. Deoleo requiere a todos sus proveedores cumplir este código. Asimismo, el 100% de los nuevos proveedores fueron analizados siguiendo criterios medioambientales y sociales, salvo los que acreditaron cumplir códigos propios, básicamente grandes compañías de distribución eléctrica, energía y telecomunicaciones. Las organizaciones adheridas (sean cooperativas o no) a nuestro Protocolo de Sostenibilidad se comprometen a promover la ayuda mutua, igualdad, equidad y responsabilidad social, así como a conformar una organización laboral transparente.



### **Política de Control y Gestión de Riesgos**

Recoge los principios básicos para la gestión de los riesgos, así como la evaluación periódica de los riesgos que podrían ocurrir por la naturaleza de las actividades, el volumen de transacciones y de los países en los que opera el Grupo. Con respecto a la vigilancia del respeto a los derechos de los pueblos indígenas, durante 2022 no se han producido incidentes de violaciones en esta materia.

#### **(ii) Plan de acción para prevenir, mitigar y reparar problemas relacionados con el respeto y la protección de los Derechos Humanos y establecimiento de los canales necesarios para denunciar cualquier vulneración de los Derechos Humanos**

Proporciona un apoyo global y coordinado en la empresa a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género e insta a la colaboración de toda la plantilla en todos los niveles, con el objetivo de hacer efectivos los derechos en ella desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones.

#### **Certificado Charter de Diversidad**

Supone el compromiso de respeto de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y antidiscriminación, asumiendo los siguientes principios:

- Sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad.

- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa. Promover la inclusión.
- Considerar la diversidad en nuestras políticas de Recursos Humanos.
- Impulsar la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio.
- Reconocer la diversidad en clientes, proveedores y socios de negocio.
- Trasladar y hacer llegar este compromiso a todos los actores sociales.

#### **Canal de comunicación o Canal ético**

Esta canal de carácter confidencial y no anónimo permite a los empleados reportar cualquier violación del Código de Conducta y poner de manifiesto cualquier irregularidad. Se encuentra disponible por las siguientes vías:

- Intranet corporativa.
- Correo electrónico.

Asimismo, proveedores y clientes tienen acceso al Canal ético mediante la dirección de correo [canal.etico@deoleo.com](mailto:canal.etico@deoleo.com). No ha habido denuncias en el canal ni en 2022 ni en 2021.

## **Certificado de Responsabilidad Social Corporativa de AUTOCONTROL**

AUTOCONTROL (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial), es una asociación sin ánimo de lucro establecida en 1995 que se encarga de gestionar el sistema de autorregulación publicitaria en España. Está formada por los principales anunciantes, agencias, medios y asociaciones sectoriales y su objetivo es contribuir a que la publicidad constituya un instrumento particularmente útil en el proceso económico, velando por el respeto a la ética publicitaria y a los derechos de los consumidores, con la exclusión de la defensa de intereses particulares.

AUTOCONTROL forma parte de EASA (European Advertising Standards Alliance) e ICAS (International Council for Ad Self-Regulation) y, además, ha acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley de Competencia Desleal para los sistemas de autorregulación.

Deoleo es socio de pleno derecho de AUTOCONTROL y mantuvo su calidad de asociado durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

De cara a una futura tramitación de la solicitud de este distintivo, AUTOCONTROL ha aportado información en materia de casos resueltos durante el último año por el jurado de AUTOCONTROL y que se han iniciado por reclamaciones dirigidas contra la publicidad en la que Deoleo haya podido incurrir en discriminación de género. El resultado de esta valoración es que se han tenido que resolver cero (0) casos durante el periodo.

## **(iii) Compromiso con adaptar la normativa interna de Deoleo a los estándares y las regulaciones internacionales en materia de empleo y Derechos Humanos**

Nuestro Grupo mantiene un compromiso expreso de tolerancia cero frente a los sobornos y a la corrupción, velando además para prevenir que se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

En nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa se establece el objetivo de promover una conducta honesta en todas las personas que integran el Grupo y que interactúan con él, fomentando la integridad y el comportamiento ético.

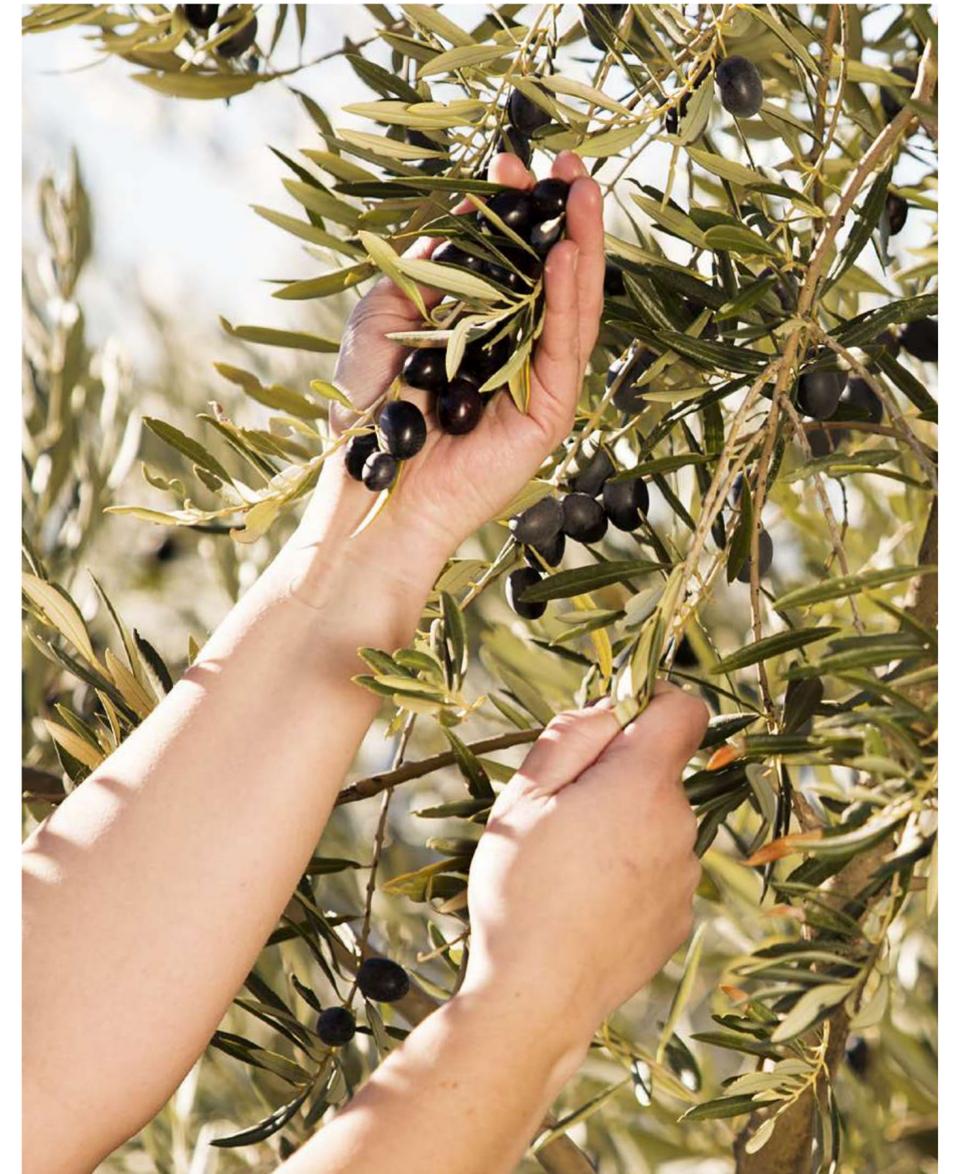
Disponemos de herramientas preventivas que trabajan, entre otros aspectos, para que nuestras relaciones con las Administraciones se rijan por los principios de respeto a la legalidad, cooperación y transparencia.

### **b. Transparencia y lucha contra la corrupción**

#### **(i) Políticas de vigilancia y actuación en casos de corrupción y análisis de los riesgos y evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas en este campo** **Política de lucha contra la corrupción**

Deoleo actualizó en febrero de 2021 la política de lucha contra la corrupción. Tal y como se señala en el documento informativo sobre esta nueva política, que está disponible en la página web de la compañía,

este texto esta destinado a garantizar que Deoleo desarrolla su actividad de forma honrada, ética y de acuerdo con todas las leyes en vigor. Adicionalmente, todos los empleados reciben formación sobre el Código de conducta que incluye un apartado específico sobre “Prevención de la Corrupción” con las normas de conducta, que se complementa con una Política de Adhesión a las Mejores Prácticas frente a la Corrupción.



## Código de Conducta

El Código de Conducta de Deoleo contiene un apartado específico sobre “Prevención de la Corrupción” con las siguientes normas de conducta que se complementa con una Política de Adhesión a las Mejores Prácticas frente a la Corrupción.

Esta Política establece las directrices de obligado cumplimiento para prevenir situaciones de corrupción y está elaborada de acuerdo a las siguientes leyes y convenios:

- Convenio De Lucha Contra La Corrupción De Agentes Públicos Extranjeros En Las Transacciones Comerciales Internacionales de la OCDE.
- Los artículos del Código Penal español que tipifican la corrupción tanto en el sector público como en el privado.
- La Ley Orgánica 1/2014, del 13 de marzo, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del 1 de julio, del Poder Judicial, relativa a la justicia universal.
- Las disposiciones de legislaciones extranjeras que puedan considerarse como potenciadoras de las mejores prácticas contra la corrupción, como The Foreign Corrupt Practice Act (Estados Unidos) y The Bribery Act (Reino Unido).
- Las organizaciones adheridas (sean cooperativas o no) a nuestro Protocolo de Sostenibilidad

se comprometen a promover la ayuda mutua, igualdad, equidad y responsabilidad social, así como a conformar una organización laboral transparente.

## Manual para la Prevención del Riesgo Penal

Disponemos de un programa de verificación de cumplimiento en el marco de prevención de riesgos penales para mitigar el riesgo de corrupción.

En este manual se recogen los criterios que deben seguir todos los empleados y profesionales de Deoleo para minimizar las posibilidades de incurrir en riesgos de corrupción y soborno como parte del modelo de prevención del delito de corrupción en los negocios:

- El proceso de autorización de pedidos y facturas establece una metodología para la autorización de las mismas en función de su tipología e importe, asegurándose en todo momento la segregación de funciones y el oportuno escalado de aprobación. Este sistema establece la intervención de un mínimo de dos personas en el proceso y otras medidas de seguridad adicionales en función de los importes de las facturas.
- Los pagos se llevan a cabo siguiendo los procedimientos establecidos para su correcta contabilización y seguimiento. Entre otras medidas, la aprobación de pagos se hará mediante firmas bancarias mancomunadas.

Los gastos de viaje y las invitaciones a terceros deben estar debidamente justificados y soportados.

La entrega de regalos y atenciones está limitada a obsequios promocionales o detalles de cortesía de valor inmaterial.

## Política de Compras y el Código Deontológico de Compras

Deoleo cuenta con una Política de Compras en la cual se compromete a desarrollar relaciones comerciales con los proveedores que se rijan bajo criterios de honestidad, respeto a las personas, a los valores sociales y ambientales, propios de las políticas y principios de Deoleo.

En Deoleo consideramos que la implicación de los proveedores es fundamental para un desempeño sostenible y responsable. Continuamos incorporando la sostenibilidad, la ética y los Derechos Humanos en nuestra cadena de suministro. Queremos transmitir al proveedor que ellos también son responsables de su propia cadena. La sostenibilidad debe ser un compromiso compartido, que se inicie a través de nuestros proveedores.

Los proveedores de Deoleo deben pasar un proceso de homologación para formar parte de la cadena de suministro.

Por su parte, los proveedores de servicios que trabajen con Deoleo deben seguir todas las políticas y procedimientos que Deoleo tiene implantadas internamente. Además, las empresas contratistas deben cumplir con los requisitos establecidos por el área de Prevención y Seguridad.

Con respecto a los requisitos de los Sistemas de Gestión Medioambiental, las empresas contratistas deben cumplirlos siempre y cuando sus actividades puedan suponer un impacto ambiental. Por esta razón, se les exige el cumplimiento del “Plan Básico Medio Ambiental”.

El ciclo de vida de la gestión de proveedores comienza con la selección de un posible proveedor. Una vez realizada la selección, la solicitud para abrir un proceso de homologación se envía desde Compras a Calidad. El proceso de homologación del proveedor comienza con la solicitud de que los proveedores aprueben los requisitos generales de Deoleo, cumplimenten los cuestionarios solicitados y proporcionen toda la documentación. Una vez que el proveedor es homologado, la evaluación del desempeño del proveedor es un proceso continuo que confiere a Deoleo la confianza de que los proveedores están aplicando los requisitos del Grupo. A partir del año 2017, dentro del proceso de evaluación, se incluyeron criterios medioambientales para la selección de estos, incluyendo en el cuestionario preguntas al respecto del correcto cumplimiento de la legislación ambiental y la posesión de un sistema de gestión ambiental.

La sistemática implantada en el Grupo es la compra solo a proveedores homologados.

Como ya se ha explicado, Deoleo está trabajando para asegurar que las materias primas provienen de recursos sostenibles para modelo de producción sostenible con el objetivo de poner a disposición del consumidor mundial los mejores aceites de oliva obtenidos a través de los métodos más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.

### **Política de Control y Gestión de Riesgos**

Recoge los principios básicos para la gestión y la evaluación periódica de los riesgos que podrían ocurrir por la naturaleza de las actividades, del volumen de transacciones y de los países en los que operamos.

#### **(ii) Vigilancia y prevención frente al blanqueo de capitales**

Medidas frente a la corrupción y el soborno  
Deoleo mantiene un compromiso expreso de tolerancia cero frente a los sobornos y a la corrupción, velando además para prevenir que se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

En materia de sobornos, se aprobó en febrero de 2021 una nueva política para velar por el cumplimiento de los más altos estándares de transparencia y legalidad en todos los ámbitos de la compañía.

**Esta nueva política detalla lo siguiente sobre su alcance:**

*“El Grupo tiene la intención de llevar a cabo todas sus operaciones y actividades de acuerdo con la letra y el espíritu de la legislación en materia de lucha contra la corrupción, incluyendo el CPE, la FCPA, la Ley contra el Soborno y otras leyes de aplicación. Se espera que el Personal del Grupo desarrolle sus actividades empresariales de forma ética y conforme a la ley y que evite incluso dar la impresión de que algo es indebido”.*

Mientras que señala que su ámbito de aplicación es el siguiente:

*“La presente Política será de aplicación para el Grupo y a todos sus empleados, funcionarios, gerentes y directores, dondequiera que se encuentren («Personal del Grupo»). La presente Política debe leerse junto con todas las demás políticas de aplicación del Grupo, incluyendo el Código de Conducta corporativo y la Política de adhesión a las mejores prácticas contra la corrupción. Las disposiciones de la presente Política también serán de aplicación para aquellas relaciones comerciales en las que intervienen agentes, distribuidores, consultores y otros representantes que actúan en nombre del Grupo («Representantes o Terceros autorizados») (según se define a continuación), y el Personal del Grupo designado deberá asegurarse de que dichas relaciones comerciales cumplan la presente Política”.*



## La política contra el soborno actualmente en vigor establece

### Prohibición de Pagos Directos

La presente Política prohíbe el soborno cualquier país del mundo y en cualquier tipo de asunto comercial, tanto con las administraciones públicas como con el sector privado. El Personal del Grupo no deberá:

- Dar, ofrecer, prometer o autorizar el suministro de cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a cualquier Funcionario de la Administración Pública (según se define a continuación), como contrapartida por sus funciones/cargo, o para llevar a cabo algún acto contrario a sus funciones, para no llevar a cabo o retrasar cualquier acto de acuerdo con sus funciones, para conseguir o mantener corruptamente algún negocio, dirigir algún negocio a cualquier persona, o para obtener de otra manera alguna ventaja indebida.
- Dar, ofrecer, prometer o autorizar el suministro de cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a cualquier persona o entidad privada para conseguir o conservar corruptamente algún negocio, dirigir algún negocio a cualquier persona u obtener de otro modo alguna ventaja indebida.
- Solicitar, aceptar o recibir cualquier soborno, dádiva, pago ilícito o beneficio, ya sea directa o indirectamente a través de algún tercero, de cualquier fuente en relación con su trabajo



en nombre del Grupo. Los pagos prohibidos en la presente Política se denominan «Pagos prohibidos».

### Prohibición de pagos de facilitación o dádivas

A efectos de la presente Política, el término «pagos de facilitación» se refiere a cualquier pago, por nominal que sea, efectuado para asegurar o acelerar la realización de alguna acción rutinaria y no discrecional por parte de algún funcionario u organismo de la Administración Pública. Según la presente Política, los Pagos de Facilitación están prohibidos.

### Prohibición de Pagos Indirectos

En determinadas circunstancias, tanto el Grupo como el Personal del Grupo podrían ser considerados responsables de algún Pago Prohibido efectuado por algún Representante o Tercero autorizado, sobre todo si el Grupo o el Personal del Grupo tenían o deberían haber tenido conocimiento del Pago Prohibido. Además, los Pagos Prohibidos efectuados por cualquier Representante o Tercero, aun sin que el Grupo tenga conocimiento del mismo, pueden tener como resultado que tanto el Grupo como el Personal del Grupo se vea inmerso en investigaciones, litigios, gastos, daño reputacional y pérdida de oportunidades de negocio. En consecuencia, los Pagos Prohibidos no pueden efectuarse directa ni indirectamente a través de ningún Representante o Tercero Autorizado.

## Pagos Permitidos en Determinadas Circunstancias

En la medida en que lo permitan el CPE, la FCPA, la Ley contra el Soborno y otras leyes en materia de lucha contra la corrupción, ciertas categorías de pagos limitados estarán permitidos en virtud de la presente Política, incluyendo:

- Promoción, Demostración o Explicación de Productos o Servicios. En algunas circunstancias, puede permitirse realizar pagos por gastos empresariales razonables y de buena fe, como viajes o alojamiento, que estén directamente relacionados con la promoción, demostración o explicación de productos o servicios del Grupo o con la ejecución o el cumplimiento de algún contrato. La presente Política puede contemplar estos tipos de pagos siempre y cuando sean: razonables; de buena fe; completamente documentados y respaldados por recibos y listas de participantes; debidamente registrados; y exclusivamente relacionados con los negocios del Grupo en el sector privado o con terceros privados (por ejemplo, clientes, proveedores, etc.), no estando permitidos aquellos que puedan estar relacionados con el sector público o que involucren a algún Funcionario de la Administración Pública. El Personal del Grupo no pagará ningún gasto de viaje de cónyuges, miembros de su familia ni de ninguna persona relacionada con ellos, ni para actividades turísticas o de otro tipo que no estén directamente relacionadas con el propósito empresarial legítimo del viaje.

Regalos Promocionales y Hospitalidad. En algunas circunstancias, puede ser aceptable ofrecer comidas de cortesía (de poca cuantía), invitaciones o regalos promocionales, siempre que no se ofrezcan para obtener alguna ventaja indebida. Para que las comidas, invitaciones o regalos promocionales sean aceptables, generalmente deben tener un valor nominal, estar relacionados con algún propósito comercial legítimo y ser permisibles desde el punto de vista legal. Todos los gastos en concepto de regalos promocionales y hospitalidad deben registrarse y documentarse debidamente en su totalidad, incluyendo el oferente (nombre, apellido y empresa), el destinatario (nombre, apellido y empresa), la descripción de los regalos promocionales / hospitalidad proporcionados, el valor estimado, el motivo por el que se ofrece y la fecha correspondiente. Incluso si el gasto en sí es de «valor nominal», el Grupo deberá, aun así, considerar si la frecuencia o el momento de las comidas, las invitaciones y los regalos promocionales pueden dar la impresión de influencia indebida. El Personal del Grupo no proporcionará ningún regalo promocional ni hospitalidad a Funcionarios de la Administración Pública (por ejemplo, en el contexto de los negocios relacionados con el sector público), ni a los cónyuges, miembros de la familia ni a ninguna otra persona relacionada con el destinatario. Por último, cabe señalar que las mismas normas serán de aplicación para los regalos promocionales y la hospitalidad que puedan ofrecerse al Personal del Grupo o ser recibidos por este.

## Prohibición de Contribuciones en el Ámbito de la Política

Según la presente Política, estarán prohibidos los pagos en nombre o empleando recursos del Grupo, a cualquier Funcionario de la Administración Pública, partido político, federación o asociación política, o candidato a algún cargo/partido político.

Prohibición del Tráfico de Influencias. La presente Política prohíbe cualquier comportamiento potencial destinado a utilizar la influencia personal, la conexión o la relación con Funcionarios de la Administración Pública para conseguir alguna resolución legal o ilegal que afecte al Grupo. Esta prohibición también abarcará las conductas anteriores cuando las cometa cualquier tercero en nombre o en beneficio del Grupo.

## Definiciones

### «Funcionario de la Administración Pública»

A efectos de la presente Política, el término Funcionario de la Administración Pública abarca, entre otros, a cualquier persona del país o extranjera que desempeñe cualquier función pública en el país o en cualquier país extranjero, o que actúe en nombre de cualquier (i) administración pública del país o del extranjero, incluyendo cualquier agencia, organismo, subdivisión u otro organismo de cualquier administración pública; (ii) organismo legislativo, administrativo o judicial; (iii) empresa u organismo propiedad de o controlado por la administración pública, incluyendo empresas de propiedad de o controladas por el Estado, universidades y laboratorios, así como cualquier entidad que, en algunos países, muchas empresas son propiedad de o están controladas por la Administración Pública, y quienes actúan en nombre de dichas empresas serían funcionarios en el sentido de las leyes locales antisoborno de aplicación); (iv) organización internacional pública como la Unión Europea, el Banco Mundial o las Naciones Unidas, entre otros ejemplos.

### «Cualquier Cosa de Valor»

A efectos de la presente Política, «cualquier cosa de valor» se define de forma amplia y abarca cualquier cosa que pueda tener valor, aunque sea nominal, para el destinatario. Esto puede incluir, entre otros, los ejemplos siguientes: dinero en efectivo, regalos, ventajas, favores o servicios personales, comidas o gastos de viaje, entretenimiento, acciones, patrocinios, inversiones u oportunidades

de inversión, reembolsos u otros incentivos, ofertas de empleo, bienes o equipos, contribuciones benéficas y de otro tipo, condonación de deudas u otras concesiones.

### «Ventaja Indevida»

Obtener cualquier ventaja indevida de cualquier Funcionario de la Administración Pública o de cualquier persona o entidad privada relacionada con la actividad del Grupo es la consecución de un trato preferente, como una reducción de impuestos o la tolerancia del incumplimiento de la normativa local.

### «Representante o Tercero Autorizado»

A efectos de la presente Política, el término «Representante o Tercero» abarca a cualquier contratista, proveedor, agente, distribuidor, asesor, consultor u otro socio comercial que trabaje en nombre de o preste servicios al Grupo. Los ejemplos incluyen, sin limitación, a: vendedores, agentes de ventas, consultores, asesores, distribuidores, empresas de que actúan como grupos de presión, agencias de marketing y agentes de aduanas, entre otros.

### «Representante o Tercero»

Abarca a cualquier contratista, proveedor, agente, distribuidor, asesor, consultor u otro socio comercial que trabaje en nombre de o preste servicios al Grupo. Los ejemplos incluyen, sin limitación, a: vendedores, agentes de ventas, consultores, asesores, distribuidores, agencias de marketing y agentes de aduanas, entre otros.

En nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa se establece el objetivo de promover una conducta honesta en todas las personas que integran el Grupo y que interactúan con él, fomentando la integridad y el comportamiento ético.

Deoleo dispone de herramientas preventivas que trabajan, entre otros aspectos, en que las relaciones del Grupo con las Administraciones se rijan por los principios de respeto a la legalidad, la cooperación y la transparencia.

### Medidas frente al blanqueo de capitales y otras prácticas delictivas

En el Código de Conducta se incluye un apartado específico sobre “Prevención de la Corrupción” con las siguientes normas de conducta:

- La aceptación/entrega de regalos y atenciones de/a clientes, proveedores y terceros está limitada a obsequios promocionales o detalles de cortesía de valor inmaterial.
- Está prohibida la aceptación/entrega de regalos y atenciones, con independencia del importe, cuya finalidad sea influir de manera impropia en el proceso de decisión del receptor o en la relación con el mismo.
- No está permitida la entrega, ofrecimiento o promesa de regalos y atenciones a aquellas personas que participen en el ejercicio de funciones públicas, incluyendo autoridades y funcionarios, sean españoles o de terceros países.

- La selección de proveedores requiere la aplicación de los principios de imparcialidad, transparencia y objetividad en todo el proceso, de forma que sea seleccionada la oferta más conveniente para Deoleo atendiendo exclusivamente a criterios de coste y calidad.
- La contratación y promoción de empleados y directivos se realiza mediante procedimientos que garantizan criterios éticos y objetivos de evaluación e igualdad de oportunidades de todos los candidatos.
- El Código de Conducta de Deoleo no permite la entrega de donaciones o aportaciones en nombre de la compañía a favor de partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores. Sobre este punto no ha habido constancia de incumplimientos.

### c. Operaciones vinculadas

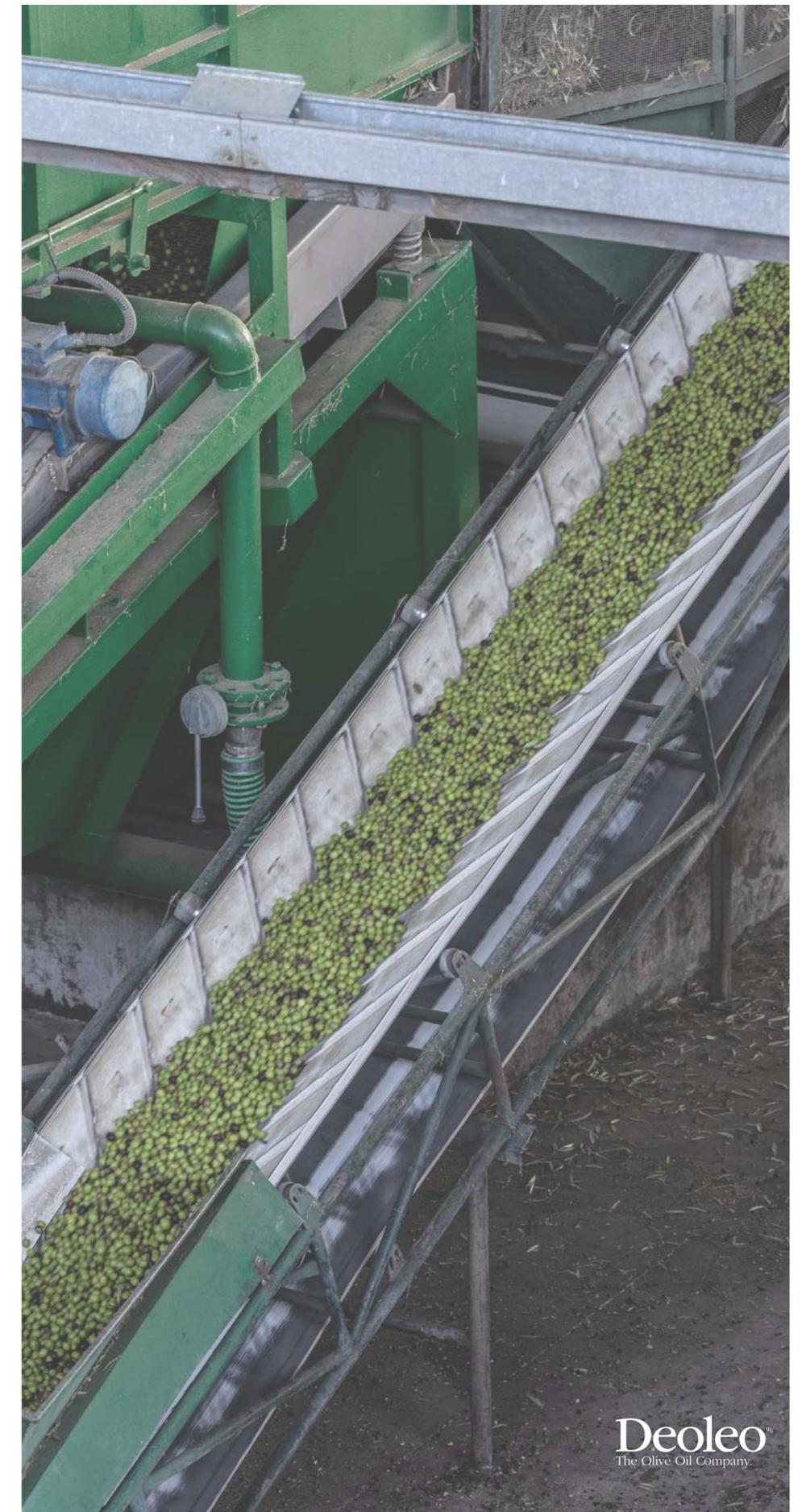
El Consejo de Administración de Deoleo aprobó el 27 de julio de 2021 una nueva política sobre aprobación y publicación de las operaciones vinculadas. Esta nueva política ha sido desarrollada en el marco de las normas de gobierno corporativo de la entidad y tiene por objeto detallar las reglas a seguir en aquellas transacciones en las que Deoleo, o sus sociedades dependientes, realicen con los consejeros, con accionistas significativos o con otras personas vinculadas.

### d. Política de comunicación con los stakeholders

Según establece la nueva política de operaciones vinculadas, la entidad hará pública toda aquella información relativa a estas operaciones siguiendo lo dispuesto en la regulación vigente. La política de operaciones vinculadas está disponible en la página web corporativa de la empresa.

El Consejo de Administración de Deoleo aprobó el 27 de julio de 2021 una nueva política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto y de difusión de información económico-financiera, no financiera y corporativa. Este órgano ostenta la competencia para gestionar y supervisar, con el máximo nivel de diligencia, la información suministrada a los accionistas, a los inversores institucionales y a los mercados en general, tutelando, protegiendo y facilitando el ejercicio de sus derechos e intereses en el marco de la defensa del interés social, todo ello de conformidad con los siguientes principios generales de actuación:

- Transparencia, claridad en la exposición de información y respeto del principio de información simétrica a todos los niveles.
- Protección de los derechos e intereses legítimos de todos los accionistas.
- Igualdad de trato en el reconocimiento y ejercicio de los derechos de los accionistas, siempre que



éstos se encuentren en idéntica situación respecto de sus derechos sobre la sociedad, y en tanto que los mismos se hallen libres de estar afectados por cualesquiera conflictos de interés.

Fomento de la información continuada y permanente de los accionistas, y no únicamente con ocasión de la convocatoria de las Juntas Generales de Accionistas, sino también estableciendo cauces efectivos que les permitan estar permanentemente informados sobre las propuestas que puedan formularse en relación con la gestión de la sociedad. Así como para que tengan a su disposición un canal a través del cual comunicar conductas que puedan implicar un incumplimiento del Reglamento Interno de Conducta de la sociedad y de su Grupo en los Mercados de Valores.

- Búsqueda de la colaboración de los accionistas para que las relaciones con los mercados resulten transparentes, eficaces y acordes al interés social.
- Impulso de herramientas de información que aprovechen las ventajas que las nuevas tecnologías facilitan, de manera que la sociedad pueda estar a la vanguardia de la utilización de los nuevos medios digitales de comunicación.
- Coordinación de la comunicación de la sociedad con los accionistas.
- Ejemplaridad en el cumplimiento de las previsiones legales y de los reglamentos y códigos internos de conducta, así como en la cooperación con las

autoridades y los organismos reguladores, para asegurar un intercambio transparente de información.

A través de la página web corporativa, Deoleo pone a disposición del mercado toda la información que puede ser de interés, favoreciendo la inmediatez de su publicación y la posibilidad de acceso posterior. De esta manera contribuye a la transparencia como valor prioritario para la sociedad en sus relaciones con el mercado y el público en general. A estos efectos, la información se encuentra permanentemente actualizada, en la medida de lo posible, en castellano y en inglés, prevaleciendo en caso de discrepancia la versión en castellano.

5

**Tabla de  
contenidos del  
EINF**



|  | Contenidos de la Ley 11/2018 INF   | Estándar utilizado                                   | Capítulo Informe                              | Observaciones |
|--|--|--|---|---------------|
|  |  | <b>Modelo de Negocio</b>                             |   |               |
| <b>Descripción del modelo de negocio del Grupo</b> | Breve descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.  | GRI 2-6<br>GRI 2-1<br>GRI 2-6                        | Capítulo 1.1                                  |               |
|  |  | <b>Información sobre cuestiones medioambientales</b> |   |               |
| <b>Políticas</b>                                   | Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.   | GRI 3-3  | Capítulo 1<br>Capítulo 4.3 (a) y (b.i)        |               |
| <b>Principales riesgos</b>                         | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 2-23<br><br>GRI 2-12                             | Capítulo 4.2<br>Capítulo 4.3 (c.ii) y (c.iii) |               |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| <b>General</b>  | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.  | GRI 3-3   | Capítulo 4.3 (c.iii)                                 |  |
|   | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.   | GRI 2-23  | Capítulo 3.1 (b.i)                                   |  |
|   |   | GRI 2-12  | Capítulo 3.4 (c.ii)<br>Capítulo 4.3 (d.ii)           |  |
|   | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.  | GRI 2-12  | Capítulo 4.3 (c.i), (c.ii) y (c.iii)<br>Capítulo 3.2 |  |
|   | Aplicación del principio de precaución.   | GRI 2-23  | Capítulo 4.3 (c.ii)                                  |  |
|   | Provisiones y garantías para riesgos ambientales.   | GRI 3-3 (CCAA)                                      | Nota 26 CCAA   |  |
| <b>Contaminación</b>  | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. | GRI 3-3   | Capítulo 4.3 (c.i) (d.i)                             |  |
|   |   | GRI 302-4 Reducción del consumo energético.         |  |  |
|   |   | GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI.        |  |  |
| <b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b> | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.  | GRI 3-3   | Capítulo 4.3 (c.ii) y (d.ii)                         |  |
|   |   | GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen. |  |  |
|   |   | GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos.         |  |  |

|   |  |   |                              |  |
|---|--|---|------------------------------|--|
| Uso sostenible de los recursos  | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.  | GRI 303-3 Extracción de agua.   | Capítulo 4.3 (e.i) y (e.ii)  |  |
|   |  | GRI 303-4 Vertidos de aguas.  |                              |  |
|   |  | GRI 303-5 Consumo de agua.  |                              |  |
|   | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.3 (d.ii)          |  |
|   |  | GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen.                   |                              |  |
|   |  | GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos.                           |                              |  |
| Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables. | GRI 2-6  | Capítulo 4.3 (d.iii) y (e.ii)   |                              |  |
|   | GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables).                     |   |                              |  |
|   | GRI 302-4 Reducción del consumo energético.  |   |                              |  |
| Cambio Climático  | Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.  | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).                      | Capítulo 4.3 (e.iii) y (f.i) |  |
|   |  | GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2). |                              |  |
|   | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.   | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).                      | Capítulo 4.3 (e.iii) y (g)   |  |
|   |  | GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2). |                              |  |
|   | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin. | GRI 3-3   | Capítulo 4.3 (e.iii)         |  |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.   | GRI 3-3  | Capítulo 4.3 (e.iii)                                 |   |
| <b>Protección de la biodiversidad</b>                                | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.   | GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad. | Capítulo 4.3 (f.i)                                   | <p>- En instalaciones industriales:<br/>a. Ninguna de las dos fábricas se encuentra dentro de reservas o parque natural, ZEPA, ZEPVN, LIC, zona de humedales de importancia internacional según el Convenio Ramsar, zona esteparia, etc.<br/>b. En la gestión de vertidos y residuos se sigue la normativa ambiental aplicable, tanto en Italia como en España.</p> <p>- En la cadena de suministro:<br/>a. Deoleo se asegura que sus proveedores cumplen con el cuestionario ambiental para su homologación en donde se recogen todas las buenas prácticas ambientales que dicta la Política Medioambiental de Deoleo.</p> |
| <b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b> |  |  |  |   |
| <b>Políticas</b>   | Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.   | GRI 3-3  | Capítulo 1<br>Capítulo 3.3 (a.)<br>Capítulo 4.4 (a.) |   |
| <b>Principales riesgos</b>   | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 3-3<br><br>GRI 2-12  | Capítulo 4.4 (b.) y (d.)                             |   |

**Empleo**

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.   | GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.   | Capítulo 1.1 (b.)                            |  |
|  | GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y Grupo de edad.      | Capítulo 3.3 (a.)                            |  |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.   | GRI 2-7: Empleados.   | Capítulo 4.4 (e.)                            |  |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.   | GRI 2-7: Empleados.   | Capítulo 4.4 (d.iv)                          |  |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.   | GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por Grupo de edad, sexo y región.                | Capítulo 4.4 (e. iii)                        |  |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.  | GRI 2-19: Políticas de remuneración.  | Capítulo 4.4 (e.iv)                          |  |
|  | GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral (cumplido parcialmente).             |  |  |
| Brecha Salarial.   | GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral (cumplido parcialmente).             | Capítulo 4.4 (e.iv)                          |  |
| Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.  | GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral (cumplido parcialmente).             | Capítulo 4.4 (e.iv)                          |  |
| La 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. | GRI 2-19: Políticas de remuneración.  | Capítulo 4.4 (e)                             |  |
|  | GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral (cumplido parcialmente).<br>GRI 2-20 |  |  |
| Implantación de medidas de desconexión laboral.  | GRI 3-3: Gestión de los temas materiales.   | Capítulo 3.2 (a.iii)<br>Capítulo 3.3 (a.iii) |  |
| Empleados con discapacidad.  | GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).     | Capítulo 4.4 (e)                             |  |

|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
| Organización del trabajo  | Organización del tiempo de trabajo.  | GRI 3-3: Gestión de los temas materiales.  | Capítulo 3.3 (a)                           | No se dispone de datos para Colombia y Malasia.   |
|   |  | GRI 2-7  |  |   |
|   | Número de horas de absentismo.   | GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a). | Capítulo 3.3 (a.ii)                        | Se reporta sobre España, Italia, India y Estados Unidos.  |
|   | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | GRI 3-3: Gestión de los temas materiales.  | Capítulo 3.3 (a.iii)                       | Se reporta sobre España.  |
| GRI 401-3 Permisos parentales.  |  | Se reporta sobre España, Italia, India y Estados Unidos.   |  |   |
| Salud y seguridad   | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.  | GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.   | Capítulo 3.3 (b.i), (b.ii) y (b.iii) y 3.1 | Se reporta sobre España, Italia, India y Estados Unidos.  |
|   |  | GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo.  |  |   |
|   | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.  | GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral.  |  |   |
|   | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.   | GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales.   |  |   |
| Relaciones Sociales   | Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.                      | GRI 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés.  | Capítulo 3.3 (c.)                          | Se reporta sobre España, Italia, India y Estados Unidos.  |
|   |  | GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos.  |  |   |
|   | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.   | GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva.   | Capítulo 3.3 (c.)                          |   |
|   | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.  | GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos.  | Capítulo 3.3                               | Se reporta sobre España e Italia dado que el resto de países donde Deoleo tiene presencia no cuenta con convenio colectivo. |
| GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores. |  |  |  |   |

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
| <b>Formación</b>  | Políticas implementadas en el campo de la formación.   | GRI 3-3<br>GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas.               | Capítulo 3.3 (d.)                            |  |
|   | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.   | GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado.   |  |  |
| <b>Accesibilidad</b>  | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.  | GRI 3-3   | Capítulo 4.4m (c )                           |  |
| <b>Igualdad</b>   | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.4 (c)                             |  |
|   | Planes de igualdad.  | GRI 3-3   | Capítulo 4.4 (c)                             | El plan de Igualdad se ha aprobado en febrero de 2021. |
|   | Medidas adoptadas para promover el empleo.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.5 (c)                             |  |
|   | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.   | GRI 3-3<br>GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.                      | Capítulo 4.4 (e. v)                          |  |
|   | La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.   | GRI 3-3   | Capítulo 3.3 (a)<br>Capítulo 4.4 (c )        |  |
|   | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.  | GRI 3-3   | Capítulo 4.4 (c)                             |  |
| <b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b> |  |   |  |  |
| <b>Políticas</b>  | Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3   | Capítulo 3.3 (b) y (c.)<br>Capítulo 4.5 (a.) |  |
|   | Deoleo no cuenta con personal de seguridad contratado directamente, aunque todos los empleados de Deoleo reciben capacitación sobre el Código de Ética de la empresa, que incluye, entre otros temas, el respeto a los Derechos Humanos.                         | GRI 3-3<br>GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos. |  |  |

|   |  |   |                      |  |
|---|--|---|----------------------|--|
| <b>Principales riesgos</b>  | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 3-3   | Capítulo 4.5 (a.i)   |  |
|   |  | GRI 2-12  |                      |  |
| <b>Derechos Humanos</b>   | Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.5 (a.iii) |  |
|   | Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.   | GRI 3-3<br>GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas. | Capítulo 4.5 (a.i)   |  |
|   | Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.  | GRI 2-26  | Capítulo 4.5 (a.ii)  |  |
|   |  | GRI 3-3   |                      |  |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil. | GRI 3-3  | Capítulo 4.5 (a.)                                       |                      |  |

| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno |  |   |                     |  |
|---|--|---|---------------------|--|
| <b>Políticas</b>  | Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.5 (b.i)  |  |
|   |  | GRI 3-3   |                     |  |
| <b>Principales riesgos</b>  | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 3-3   | Capítulo 4.5 (b.i)  |  |
|   |  | GRI 2-12  |                     |  |
| <b>Corrupción y soborno</b>                                       | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.  | GRI 3-3<br>GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción. | Capítulo 4.5 (b.i)  |  |
|   | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.5 (b.ii) |  |
|   | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.   | GRI 3-3   | Capítulo 3.1 (c )   |  |

| Información sobre la sociedad  |  |   |                             |  |
|--|--|---|-----------------------------|--|
| <b>Políticas</b>   | Políticas que aplica el Grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.4                |  |
|  |  | GRI 3-3   |                             |  |
| <b>Principales riesgos</b>   | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos. | Capítulo 4.4 (b.)           |  |
| <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>  | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.4 (c.)           |  |
|  |  | GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.                                 |                             |  |
|  | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.   | GRI 3-3   | Capítulo 4.4 (d.i) y (d.ii) |  |
|  |  | GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.                                 |                             |  |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos. | GRI 2-29   | Capítulo 4.4 (d.ii)   |                             |  |
|  | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.   |   |                             |  |
| Acciones de asociación o patrocinio.   | GRI 2-28   | Capítulo 4.4 (c.)   |                             |  |

|  |   |  |                                   |  |
|--|---|--|-----------------------------------|--|
| <b>Subcontratación y proveedores</b>                             | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.                        | GRI 3-3  | Capítulo 3.3 (c.i)                |  |
|  | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.             | GRI 2-6  | Capítulo 3.3 (c.)                 |  |
|  |   | GRI 3-3<br>GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.<br>GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio. |                                   |  |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. | GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales. | Capítulo 3.3 (c.)  |                                   |  |
|  | GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.                 |  |                                   |  |
| <b>Cambios operacionales</b>                                     | Deoleo cumple con los plazos establecidos por la normativa legal y los acuerdos de negociación.                         | GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.   |                                   |  |
| <b>Consumidores</b>  | Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.  | GRI 3-3  | Capítulo 3.3                      |  |
|  |   | GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.   |                                   |  |
|  | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.   | GRI 2-26<br>GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.   | Capítulo 3.3 (d)                  |  |
| GRI 3-3  |   |  |                                   |  |
| <b>Información fiscal</b>  | Beneficios obtenidos por país.  | GRI 207-4 Presentación de informes país por país.  | Nota 27 CCAA                      |  |
|  | Impuestos sobre beneficios pagados.   | GRI 207-4 Presentación de informes país por país.  | Capítulo 1.2 (a.)                 |  |
|  | Subvenciones públicas recibidas.  | GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.   | Capítulo 1.2 (b.)<br>Nota 21 CCAA |  |

| Ámbito    | Estándar utilizado     | Capítulo Informe | Observaciones |
|-----------|------------------------|------------------|---------------|
| Taxonomía | Reglamento EU 2020/852 | Capítulo 4.3 (b) |               |

# **Deoleo, S.A. y Sociedades Dependientes**

Informe de verificación independiente  
del Estado de Información No Financiera  
Consolidado correspondiente al ejercicio  
finalizado al 31 de diciembre de 2022 de  
Deoleo, S.A. y Sociedades Dependientes

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE DEOLEO, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022**

A los accionistas de Deoleo, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera Consolidado adjunto correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 (en adelante, EINF), de Deoleo, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, “Deoleo” o “la Sociedad”), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad y que ha sido sometido a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el mismo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el capítulo 5 “Tabla de contenidos del EINF” del EINF adjunto.

---

### **Responsabilidad de los Administradores y de la Dirección**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Deoleo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 5 “Tabla de contenidos del EINF”.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

## Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es substancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el mismo y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado 4.2. “Informe de doble materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los temas materiales identificados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información no financiera relativa a los contenidos incluidos en EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de la Sociedad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

### **Párrafo de énfasis**

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas alineadas en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2022, adicional a la información referida a actividades elegibles exigida en el ejercicio 2021. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre alineamiento. Por otra parte, en la medida en la que la información referida a actividades elegibles en el ejercicio 2021 no se requería con el mismo nivel de detalle que en el ejercicio 2022, en el EINF adjunto la información desglosada en materia de elegibilidad tampoco es estrictamente comparable. Adicionalmente, cabe señalar que los administradores de la Sociedad han incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a las citadas obligaciones y que están definidos en el apartado 4.3.b. “Taxonomía de la UE” del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información no Financiera Consolidado de Deoleo, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 5 “Tabla de contenidos del EINF” del citado Estado.

---

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.

  
Angel García Arauna

31 de marzo de 2023

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm. 01/23/07990  
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO: .....

Sello distintivo de otras actuaciones  
.....