nutrition & santé

Estado de Información no Financiera

Ejercicio 2025

Nutrition & Santé Iberia S.L.

SOBRE ESTE INFORME

El presente Estado de Información No Financiera 2025 (en adelante, EINF) de la sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L. (en adelante, N&S Iberia o la Compañía) forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, y se anexa como un documento separado al mismo.

El EINF 2025 de Nutrition & Santé Iberia S.L. da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

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

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

Asimismo, el alcance de la información reportada engloba el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 de la Sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Descripción de la Compañía

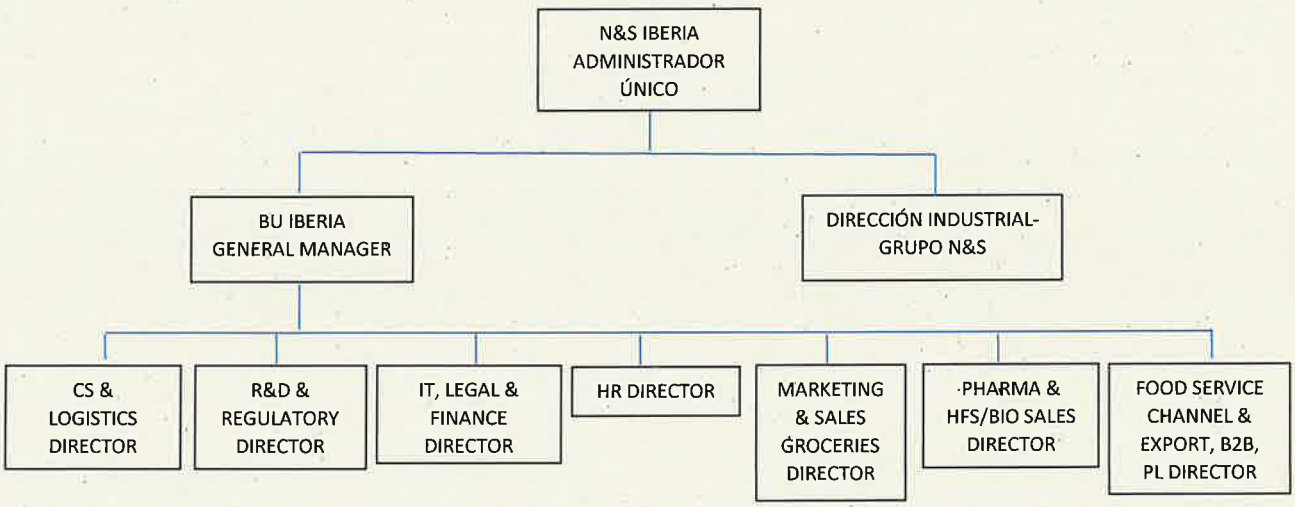
Nutrition & Santé Iberia, con un único accionista, fue constituida en el año 2003 y forma parte del Grupo NUTRITION & SANTÉ (NARDOBEL, S.A.S. de ahora en adelante, Grupo N&S). Su actividad económica es la fabricación y comercialización de productos alimenticios y dietéticos.

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

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

Estructura organizativa de la Compañía y de sus plantas de producción

La estructura organizativa de la Sociedad durante el ejercicio 2025, es la siguiente:



1.2 Ubicación de las operaciones y mercado de servicios

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

En el Grupo N&S, al que pertenece Nutrition & Santé Iberia, se producen más de 500 recetas en sus 10 unidades de producción que se encuentran entre Francia y España. El volumen de ventas del Grupo N&S es de 428 millones de euros, del cual un 40% se genera fuera de Francia:

- Francia: 59,9%
- España: 19,9%
- Benelux: 7,7%
- Italia: 8,8%

- Exportación: 3,7%

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

- Nutrición saludable: 52,2%
- Nutrición vegetal: 17,5%
- Control de peso: 10,6%
- Nutrición para el deporte: 7,2%
- Otros: 12,4%

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

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

1.3 Tendencias, misión, visión y valores

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

Anticipar las tendencias para construir el futuro

"Comer mejor es, ante todo, elegir comer sano"

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

"Productos orgánicos, ante todo"

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

"Con los productos «libres de»"

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

"¿Seremos todos flexitarianos el día de mañana?"

Menos carne y más proteína vegetal. Desde un inicio, el Grupo N&S, y por ende la Compañía, ha elegido productos de origen vegetal, y, con la oferta de alternativas vegetales y productos

vegetarianos, quiere facilitar esta transición alimentaria tras ser conscientes de que, hoy día, el aumento del consumo de carne y pescado presenta disputas éticas y medioambientales importantes.

"De la granja a la mesa, diálogo y comprensión"

Para el Grupo N&S, la transparencia es indispensable para construir el futuro. Por ello, otorga especial importancia a la calidad del diálogo que mantiene con todos los grupos de interés: consumidores, colaboradores, socios y accionistas. Asimismo, pone especial cuidado en la evolución de sus estrategias de *marketing*, facilitando la digitalización del consumo.

"Pensar globalmente, actuar localmente"

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

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

Tener una misión empresarial al servicio del futuro

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

Compartir y transmitir valores

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

Espíritu explorador

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

Simplicidad

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

Compromiso

- Lleva a cabo los proyectos de manera ética.
- Muestra franqueza en todas las comunicaciones internas y externas.

- Apoya su misión e intereses y respeta los compromisos con todos los grupos de interés con energía, dinamismo y pasión por el éxito.

Inteligencia colectiva

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

1.4 Actividades, marcas, productos y servicios

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

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

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

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

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

1.5 Análisis de Materialidad

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

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

Cuestiones Medioambientales:

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

Cuestiones sociales relativas al personal:

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

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

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

Cuestiones relativas a la sociedad:

- Compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades
- Bienestar y protección de los consumidores
- Gestión sostenible de la cadena de suministro

1.6 Gestión de riesgos

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

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

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

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2.1. Políticas, procedimientos y certificaciones de la Sociedad

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

- Reducción de las emisiones de gases con efecto invernadero para el 2030, en un 46,2% en aquellas emisiones de Alcance 1 y 2, y en un 28% en aquellas emisiones de Alcance 3, tomando como referencia los niveles del 2019.[1]
- Reducción de al menos un 10% del consumo de agua para el 2028, tomando como referencia los niveles del 2023, en relación con el volumen de productos fabricados. Se excluye de dicha reducción, el agua utilizada para las recetas de productos.
- Reducción de los residuos para el 2030, trabajando para conseguir un 100% de los residuos valorizados (sin depositarlos en el vertedero, ni incinerándolos sin ningún tipo de recuperación de energía).

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

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

[1] El Alcance 3 no se calcula ni se reporta en el presente informe, aunque sí se trabaja en el marco de los objetivos fijados por el Grupo N&S.

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

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

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

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

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

1.- Consumo de materias primas y economía circular

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

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

Materias primas principales*	2024	2025
Ingredientes**		
CEREALES EN GRANO, HARINAS Y FIBRA (Tn/Tn producto)	0,90	0,89
OTROS INGREDIENTES ORIGEN VEGETAL (Tn/Tn producto)	0,05	0,07
CHOCOLATES (Tn/Tn producto)	0,20	0,21
ACEITES VEGETALES (L/Tn producto)	42,35	39,05
OTROS INGREDIENTES DE ORIGEN ANIMAL (Tn/Tn producto)	0,01	0,01
ESPECIAS, AROMAS y OTROS (Tn/Tn producto)	0,03	0,03
Otros materiales**		
CAJAS cartón (Ud/Tn producto)	1.131	1.132,834
ESTUCHES cartón (Ud/Tn producto)	2.529	2.476,13
BOBINAS (ml/Tn plástico producto)	4.557	4.599,65
ETIQUETAS plástico PP (Ud/Tn producto)	1.126	1.194,76
BANDEJAS plástico PP (97%) y EVOH (3%) (Ud/Tn producto)	3,98	3,67

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

** La producción total de la Sociedad en el año 2025 ha sido de 9.509,5 tn de producto (9.075,3 tn de producto en 2024).

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

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

i. la optimización de paletizaciones, dimensiones de packaging, y reducción de gramajes de los materiales de packaging de los productos.

ii. la estabilidad de los procesos productivos para prevenir el sobrepeso (peso del producto final excesivo) y la generación de desperdicio alimentario y residuos.

iii. la recuperación y reintroducción en el proceso productivo de productos rechazados por defectos estéticos leves (por ejemplo, productos rotos, que sobrepasan las medidas o mal envasados) que en ningún caso suponen un riesgo para la seguridad alimentaria.

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

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

- La revisión de la forma de comprar materias primas para la reducción de los residuos de materiales de envases de dichas materias primas.
- La segregación correcta de residuos (residuos alimentarios, plásticos, cartón, etc.) para poder reciclar dichos materiales. La segregación es importante para asegurar que cada tipo de material se recicla correctamente. Actualmente, se segrega en más de 25 fracciones la totalidad de los residuos generados, para que se gestione con gestores autorizados de residuos especializados en cada material. Se trata de un plan de trabajo continuo que busca una mejora y mayor fraccionamiento de cara al futuro. Para poder segregar correctamente, se realizan rondas de inspección en la planta industrial, de la segregación de residuos "Gemba walks", en las que se revisa con el personal de producción si la separación de los residuos en los puestos de trabajo es correcta. Esto forma parte de la formación y análisis para una mejora continua de la segregación de los residuos.
- El desperdicio de alimentos: El no desperdicio de alimentos es un aspecto importante de gestión para N&S. Debemos aquí diferenciar en dos tipos de desperdicio alimentario:

i. Desperdicio de productos o ingredientes que no pueden ser destinados al consumo humano: N&S Iberia maximiza la reutilización de estos desperdicios que son aptos para alimentación animal. Por ejemplo, en uno de los procesos que implica el lavado de harina que se realiza en una de las plantas industriales de N&S, se genera un subproducto líquido, rico en almidón, que es utilizado posteriormente en las granjas de proximidad para alimentación porcina.

ii. Desperdicio de productos destinado al consumo humano (como, por ejemplo, productos próximos a su caducidad que no son aptos para la venta, pero sí para el consumo): Son destinados a donación para asociaciones, comedores sociales o entrega directa a comunidades de personas más necesitadas.

Gracias a estas acciones, la tasa de reciclaje (porcentaje de residuos que se reciclan sobre el total de residuos generados) alcanzó, incluyendo el desperdicio alimentario, el 98,7% superando la del 2024, 98,2%. .

2.- Consumo del agua

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

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

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

Consumo de agua	2024	2025
Agua del pozo (m3/tn producto) *	0,62	0,86
Agua de la red (m3/tn producto) *	2,28	2,29

* La producción total de la Sociedad en el año 2025 ha sido de 9.509,5 tn de producto (9.075,3 tn de producto en 2024).

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

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

Desde N&S Grupo se dispone de una hoja de ruta para la reducción del consumo de agua aunque este año la ratio ha empeorado debido al aumento de la fabricación de productos que requieren más agua para su proceso de producción. .

Algunas de las acciones realizadas y previstas son:

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

3.- Consumo de energía y cambio climático

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

Consumos energéticos *	2024	2025
Electricidad (kWh/Tn producto)	897	898,48
Gas natural (kWh /Tn producto)[2]	472	481,80

* La producción total de la Sociedad en el año 2025 ha sido de 9.509,5 tn de producto (9.075,3 tn de producto en 2024).

[2] El gas natural se utiliza para la generación de agua caliente y vapor y en hornos de cocción.

A continuación, se exponen los datos de las emisiones de carbono generadas en 2024 y 2025 en ambas plantas (alcances 1 y 2). Asimismo, cabe señalar que, salvo las dos plantas ya mencionadas, la sociedad únicamente dispone de oficinas en régimen de arrendamiento cuya actividad es estrictamente administrativa y que, en comparación con los centros productivos, no constituyen un área material desde el punto de vista de los aspectos ambientales[3]:

Huella de carbono:[4]

Huella de Carbono	2024	2025
Alcance 1 (tnCO2 equivalente)	858,9	1175
Alcance 2 (tnCO2 equivalente) *	0,0	0,0

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

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

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

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

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

1. Mejora de la eficiencia en el uso de la energía eléctrica, con las acciones siguientes:

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

[3] Definición de alcances 1 y 2:
• Alcance 1: emisiones asociadas al consumo de combustibles en instalaciones fijas, vehículos y maquinaria propia, y a las fugas de gases fluorados de los equipos de climatización y/o refrigeración.
• Alcance 2: emisiones asociadas al consumo de electricidad u otras energías (calor, vapor, frío u aire comprimido) adquiridas.
Fuente: "Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización", Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Mayo 2026).

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

- Gran parte de las tuberías e instalaciones han sido modificadas añadiendo aislamiento térmico.
- Está previsto el estudio de la recuperación de calor en algunos compresores de la planta de Quart.
- Está prevista la incorporación de producción solar fotovoltaica en la planta de Quart.

2. Mejora de la eficiencia en el uso del gas natural, con las acciones siguientes:

- Plan de sustitución de hornos antiguos de gas natural.
- Plan de sustitución de calderas.
- Estudio del uso de biogás y/o compensación de las emisiones.
- Aprovechamiento de calor de compresores para reducir consumo de gas en calderas.

3. Reducción de las fugas de gases refrigerantes con contribución al calentamiento global:

- Plan de sustitución de equipos de climatización y refrigeración con refrigerantes naturales.

2.3. Otros aspectos ambientales

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

Además, durante el 2025 se han realizado varias acciones relacionadas con el medio ambiente y la responsabilidad social corporativa:

1.- Durante el 2025 se han terminado el taller de tres horas por parte del Grupo N&S llamado "Two Tonnes". Esta formación consiste en concienciar a los empleados de N&S sobre la huella de carbono personal. En ella, los asistentes han sido conscientes de las consecuencias de su comportamiento en relación con la huella de carbono, el consumo de recursos y los impactos sociales, con el objetivo de entender cómo mejorar el impacto que generamos. Este taller se incorporará en el programa de on-boarding para nuevos empleados de N&S.

2.- Durante el 2025 se han llevado a cabo talleres titulados "Empresa con Misión", donde se tratan temas de sostenibilidad y entorno.

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1 Políticas y procedimientos de la Sociedad

N&S Iberia tiene definido un modelo de gestión de las personas trabajadoras integrador, fomentando el desarrollo de las capacidades profesionales y promoviendo la satisfacción de sus empleados. La Compañía considera el capital humano como su activo más valioso y por

ello facilita los medios adecuados para el desarrollo de las competencias y conocimientos profesionales, necesarias para responder a las necesidades del negocio, gestionar eficazmente los retos que cada puesto de trabajo requiera y proporcionar a cada empleado una mayor satisfacción en la realización de su trabajo.

3.2 Riesgos Identificados

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

3.3 Gestión y desempeño social

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

Las siguientes tablas muestran el desglose de los 389[5] empleados a 31 de diciembre de 2025 en N&S Iberia por género, edad y clasificación profesional.

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

		Hombre	Mujer	Total
Edad	<31 años	13	18	**31**
	31 - 50 años	83	128	**211**
	>50 años	60	87	**147**
Clasificación profesional	Directivos	5	3	**8**
	Manager	27	17	**44**
	Comercial	15	28	**43**
	Administración	17	57	**74**
	Fábrica/Producción	92	128	**220**
Total		**156**	**233**	**389**

Para el detalle de la clasificación profesional se han respetado los grupos definidos por el convenio colectivo vigente (Publicado por la RESOLUCIÓN EMT/1900/2023, de 18 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79000625011994) (de ahora en adelante, el Convenio Colectivo) y aplicable a N&S Iberia. El 100 % de los empleados está acogido al Convenio Colectivo de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios, lo que asegura una aplicación uniforme de las condiciones laborales establecidas.

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

[5] A cierre de ejercicio no se han considerado dos personas cuya baja se produjo el 31 de diciembre.

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

Tabla 3: Distribución de los empleados a cierre del ejercicio por modalidades de contrato y tipo de jornada.[6]

		Hombre	Mujer	Total
Fijo	T. Completo	151	209	360
	T. Parcial	5	24	29
Temporal	T. Completo	0	0	0
	T. Parcial	0	0	0
Total		**156**	**233**	**389**

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

La siguiente tabla muestra el desglose del promedio anual del 2025 de contratos fijos, temporales y por tiempo completo o parcial por sexo, edad y clasificación profesional. Para ello, se ha anualizado en porcentaje, los empleados que han tenido contrato y se han calculado los promedios para cada una de las variables de aplicación.

		Fijo		Temporal		
		T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	Total
Género	Mujer	209,4	22,1	0,2	0,0	**231,7**
	Hombre	154,6	4,8	0,0	0,0	**159,4**
Edad	<31 años	28,3	1,0	0,2	0,0	**29,5**
	31 - 50 años	188,6	20,5	0,0	0,0	**209,1**
	>50 años	147,1	5,4	0,0	0,0	**152,5**
Clasificación profesional	Directivos	8,0	0,0	0,0	0,0	**8,0**
	Manager	42,8	2,4	0,0	0,0	**45,3**
	Comercial	43,0	1,0	0,0	0,0	**44,0**
	Administración	68,9	7,0	0,2	0,0	**76,2**
	Fábrica/Producción	201,2	16,5	0,0	0,0	**217,7**
Totales promedios		**363,9**	**26,9**	**0,2**	**0,0**	**391,1**

[6] La compañía informa sobre el número y la distribución de contratos a cierre por género, dado que la diferencia entre los contratos promedio y los contratos a cierre de ejercicio es inferior al 5%; en este contexto, y debido a la ausencia de estacionalidad, se presenta únicamente información promedio desglosada por género, edad y categoría profesional.

Tabla 5: Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional.

Durante el ejercicio de 2025 se han registrado 7 despidos en N&S Iberia, 4 más que el año pasado. En la siguiente tabla se desglosa por género, edad y clasificación profesional.

Tabla despidos año 2025		**Despidos**
Género	Mujer	2
	Hombre	5
Edad	<31 años	2
	31 - 50 años	4
	>50 años	1
Clasificación profesional	Directivos	0
	Manager	0
	Comercial	2
	Administración	1
	Fábrica/Producción	4
Total Despidos		**7**

Tabla 6: Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y categoría profesional o igual valor.

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

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

- Salario base.
- Plus asistencia y puntualidad.
- Complemento de puesto de trabajo.
- 2 pagas extra que de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo se prorratean en las 12 nóminas del año.
- Paga de beneficios que se prorratean en las 12 nóminas del año.

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

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

En la siguiente tabla se muestra el total de la remuneración media de los empleados en 2024 y 2025, separado por hombres y mujeres equiparados a tiempo completo, por franja de edad y categoría profesional. La remuneración media de los empleados de N&S Iberia durante el

2025 ha sido de 38.492,60 € euros brutos anuales respecto a los 37.240,93 euros brutos anuales del 2024.

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

Tabla remuneraciones medias año		Remuneración media (€) 2024	Remuneración media (€) 2025
Género	Mujer	34.557,85	35.489,46
	Hombre	41.053,73	42.910,00
Edad	<31 años	28.134,51	28.524,77
	31 – 50 años	36.216,24	36.568,50
	>50 años	41.114,62	43.831,37
Clasificación profesional	Manager	62.880,74	66.405,19
	Comercial	40.655,65	42.693,18
	Administración	37.076,34	38.433,55
	Fábrica/Producción	26.802,96	27.744,43

Esta información se ha extraído del registro retributivo del 2024 y 2025. No obstante, por razones de confidencialidad, se omite el detalle de la remuneración media de los Directivos en 2024 ni en 2025.

Tabla 7: Brecha salarial

	2024			2025		
Categoría Profesional	**Mujer**	**Hombre**	**Brecha Salarial**	**Mujer**	**Hombre**	**Brecha Salarial**
Manager	61.569	63.684	**3,32%**	65.841	66.743	**1,35%**
Comercial	38.723	44.778	**13,52%**	41.059	45.961	**10,66%**
Administración	36.661	38.645	**5,13%**	38.357	38.675	**0,82%**
Fábrica/Producción	25.544	28.296	**9,73%**	26.222	29.784	**11,96%**
Total	**34.558**	**41.054**	**15,82%**	**35.489**	**42.910**	**17,29%**

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

Las conclusiones del registro retributivo, que forma parte del Plan de Igualdad realizado por N&S Iberia durante el ejercicio 2025, indican que la brecha salarial es del 17,29%.

La Compañía mediante el Plan de Igualdad aprobado en el 2022 se ha comprometido a trabajar en una serie de acciones para seguir reduciendo la brecha salarial tal y como se puede ver en la progresión de los últimos años en los colectivos de Manager, Comercial y Administración.

Retribuciones al Administrador Único

El Administrador Único no ha recibido retribución alguna durante los ejercicios 2024 y 2025 por sus funciones.

Asimismo, durante los ejercicios 2024 y 2025 la Sociedad no ha concedido préstamos o créditos ni anticipos a su Administrador Único, ni contraídos compromisos en materia de fondos de pensiones, seguros de vida u otros similares con respecto al Administrador Único.

La Sociedad no tiene ningún empleado considerado Alta Dirección.

Tabla 8: Detalle del absentismo

El absentismo registrado durante 2025 es del 8,2%, siendo el de 2024 del 7,7%. Para el cálculo de este dato se han tenido en cuenta las bajas por enfermedad, accidente de trabajo, permisos oficiales y faltas de asistencia no justificadas con respecto a las horas laborables teóricas.

La principal causa de este absentismo, son las bajas por enfermedad común que representan el 82,5% del total del absentismo.

Absentismo 2025	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
% absentismo	6,8%	9,1%	**8,2%**
Horas absentismo	18.924	36.600	**55.525**

3.4 Organización del trabajo

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

- **Flexibilidad de horarios**: N&S Iberia ofrece un horario flexible en oficinas de Barcelona y de Quart dado que tienen una jornada partida. En el caso de las oficinas de Castellterçol, como tienen jornada continuada no les aplica el horario flexible. En relación con los horarios, N&S también tiene jornada reducida los viernes en las oficinas de Barcelona y de Quart dado que es una jornada partida. En el caso de las oficinas de Castellterçol, como tienen jornada continuada no les aplica la jornada reducida de los viernes.
- **Modalidad de teletrabajo**: En el año 2021, se definió la modalidad de teletrabajo, en los puestos de trabajo que ha sido posible (personal de oficinas y el personal no indispensable en los centros productivos). Desde el 2023, se amplió dicha modalidad, en los mismos términos, a 2 días por semana, compensando de forma pactada con el Comité de Empresa, tal y como establece la legislación actual, a aquellos empleados que hicieran teletrabajo.
- **Retribución flexible**: Consiste en un sistema retributivo que permite a cada una de las personas trabajadoras distribuir parte del cobro de su retribución, en servicios o productos, ofreciendo, por ejemplo, cheque guardería, tarjeta transporte y/o seguro médico.
- **Salud laboral**: N&S promueve la salud laboral, tal y como se explicará en el apartado siguiente, durante el 2023 se inició el desarrollo de un plan de salud mental que se ha continuado desarrollando durante el 2025. Además, respecto a la salud física de los

trabajadores, N&S ofrece sesiones de fisioterapeuta subvencionando el cincuenta por cien del coste de estas. También en el centro de Quart, se continúa poniendo a disposición de los empleados sesiones de Yoga.

- **Plan de pensiones**: N&S Iberia ofrece a sus empleados planes de pensiones desde el primer día de trabajo.
- **Nuevos lanzamientos de productos**: En ocasiones, cuando se producen nuevos lanzamientos de productos de N&S, se reparten productos entre los empleados de N&S Iberia.
- **Tienda para empleados**: Tienda con productos de N&S para los empleados con descuentos especiales.
- **Desconexión digital:** Durante el 2024 se aprobó una Política de Recursos Tecnológicos de N&S Iberia que incluye un apartado de Desconexión Digital con una serie de pautas y recomendaciones.

3.5 Salud y Seguridad

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

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

Asimismo, se asignan los recursos humanos y materiales necesarios para identificar, valorar y minimizar o eliminar los riesgos asociados a la actividad de la Compañía, contando en los centros de Quart y Castellterçol con personal especializado en materia de prevención de riesgos laborales.

Para gestionar y dar seguimiento al plan de prevención de riesgos laborales de la Compañía, se dispone todos los Comités de Seguridad y Salud independientes en cada centro de trabajo de N&S Iberia.

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

Durante el 2023, se puso en marcha un Plan de Prevención de Bienestar Mental desde el Grupo N&S, el cual se ha seguido desarrollando durante el 2024 y 2025. Es una iniciativa global dirigida a la concienciación y a la acción en favor de la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras en N&S, como parte del objetivo de reducir la accidentabilidad laboral, pero también teniendo en cuenta el contexto internacional actual y los recientes cambios y aceleraciones en el entorno empresarial. Dentro del Plan, se ofrecen sesiones pagadas por N&S con la psicóloga externa. La petición y coordinación de las sesiones la realiza la persona trabajadora interesada directamente con la psicóloga, siendo totalmente anónimo para N&S Iberia quién las ha solicitado o cualquier información relacionada con dichas sesiones.

Durante el 2025 se han mantenido todas las acciones dentro del Plan de Prevención de Bienestar Mental, iniciadas en 2023.

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

Asimismo, a finales de 2024 se realizó una evaluación de riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo de la Compañía, con el apoyo de una consultoría externa especializada en la materia. Esta evaluación ha consistido en un cuestionario que sigue las directrices del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Los resultados obtenidos han sido muy satisfactorios sin que se detectase ningún factor crítico. Los resultados y el plan de medidas para seguir mejorando el bienestar laboral se han compartido durante el año 2025 tanto con el Comité de Empresa como con el resto de los empleados.

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

En 2025 se han registrado 12 accidentes de trabajo, todos leves. En la siguiente tabla se muestran los índices de frecuencia y gravedad registrados a lo largo de 2025.

Además, en 2025 no se ha registrado ningún caso de enfermedad profesional.

Índices de siniestralidad	Hombres	Mujeres	Total
Número accidentes	9	3	12
Jornadas perdidas	133	72	205
Horas Trabajadas	260.268	364.192	624.460
índice de frecuencia	34,58	8,24	19,22
índice de gravedad	0,51	0,20	0,33

(1) Índice de frecuencia = nº accidentes / (horas trabajadas) x 1.000.000 (incluyendo únicamente los accidentes de trabajo con baja y excluyendo los accidentes in itinere).
(2) Índice de gravedad = jornadas perdidas / (horas trabajadas) x 1.000 (incluyendo únicamente los accidentes de trabajo con baja y excluyendo los accidentes in itinere).

3.6. Relaciones sociales

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

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

Además, hay que destacar que anualmente se organizan dos reuniones internacionales: un Eurosharing y un NSONE desde la sede central en Francia, con el CEO y el equipo de Operaciones, RRHH y Finanzas, donde explica la evolución del año anterior, los nuevos objetivos marcados y las novedades para el año en curso. Esta información se traslada a

todas las filiales en directo y luego se queda registrado en la Intranet, para que todas las personas trabajadoras puedan tener acceso para consultarlo cuando lo necesiten.

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

3.7. Formación

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

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

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

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

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

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

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

Se dividen en 3 tipos:

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

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

Horas de formación año 2025		**Total HORAS**
Género	Mujer	2.143
	Hombre	1.668
Edad	<31 años	158
	31 - 50 años	2.586
	>50 años	1.066
	Directivos	97

Clasificación profesional	Manager	1.264
	Comercial	225
	Administración	937
	Fábrica/Producción	1.288
Total Horas de Formación		**3.811**

3.8. Igualdad y accesibilidad universal

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

En paralelo, Nutrition & Santé Iberia, mediante el Comité de *Compliance* de la Sociedad, impulsa formaciones relacionadas con el Código de Conducta, en las que se incluye información sobre el buzón genérico para poder denunciar cualquier acción o indicio no ético en la Sociedad y formación del Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso.

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

En 2025, se cumple con la Ley General de la Discapacidad, puesto que N&S Iberia tiene contratadas directamente 9 personas con grados de discapacidad mayores o iguales al 33%.

Género	Mujer	5
	Hombre	4
Edad	<31 años	0
	31 - 50 años	4
	>50 años	5
Clasificación profesional	Directivos	0
	Manager	0
	Comercial	0
	Administración	1
	Fábrica/Producción	8
Total Discapacidad		**9**

Además, durante el 2025, N&S Iberia ha trabajado con el proveedor DIR FULFILLMENT, S.L. y FUNDACIÓ RAMON NOGUERA cualificados como Centro Especial de Trabajo Empresa de inserción.

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

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

Los trabajadores de N&S no únicamente se implican en la gestión de la Compañía, sino también en actividades sociales, como por ejemplo, este año 2025 se ha realizado un team building para el personal de las oficinas de Barcelona, además de una actividad solidaria navideña organizada por la Asociación ALPI, una entidad sin ánimo de lucro dedicada a la promoción personal y social y a la inclusión de personas con discapacidad intelectual y sus familias.

4. COMPLIANCE: DERECHOS HUMANOS Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

Comunicación y formación

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

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

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

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

Sistema de denuncias y gestión

Nutrition & Santé Iberia cuenta con un órgano específico encargado de asuntos relacionados con la materia de compliance penal (OCP). Este órgano además de dedicarse a la implantación, difusión y actualización de las Políticas de *Compliance* Penal de la Compañía,

también se encarga de gestionar la formación a los miembros que componen la Compañía y a atender las denuncias que le sean comunicadas.

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

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

A este respecto, cabe destacar que, durante el ejercicio 2025, se ha notificado una denuncia, que se ha investigado y tratado de forma confidencial siguiendo el procedimiento, tomando las medidas pertinentes y quedando debidamente documentada.

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

Política de Anticorrupción

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

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

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

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

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

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

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

Gestión de pagos y cobros

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

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

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

Segregación de tareas

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

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

En este sentido, a lo largo del ejercicio 2025, Nutrition & Santé Iberia ha donado un total de 14.778,39 € en producto acabado (coste de producción) a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (6.252,70 € en 2024). A continuación, se detallan las donaciones realizadas:

Fundación	Importes donados
Banco de Alimentos Las Palmas	7.770,85 €
Banc d'Aliments Girona	6.310,70 €
Asociación de Diabetes de Catalunya	79€
Asociación de Caridad San Vicente de Paul	617,84€
TOTAL	14.778,39 €

5.SOCIEDAD

5.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

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

Participación en asociaciones y patrocinios

En cuanto a las actividades de asociación, la Compañía mantiene principalmente participación en asociaciones del sector dietético y complementos alimenticios. Estas actividades son, por un lado, AFEPADI, organización empresarial que agrupa y representa a las empresas que operan en el mercado español cuya actividad está directamente relacionada con los complementos alimenticios y los productos dietéticos. Por otro lado, ASOBIO, asociación constituida por las principales empresas elaboradoras y comercializadoras ecológicas estatales, la empresa también participa en CEJE, asociación que incluye las empresas japonesas establecidas en España, así como las empresas españolas con intereses en Japón. El importe total de dichas actividades de asociación es de 7.994 euros.

Afepadi
Asociación de las Empresas de Dietéticos y Complementos Alimenticios

ASOBIO
Asociación Española de Elaboradores y Comercializadores Ecológicos

Círculo Empresarial Japón España

Todas las actividades de patrocinio que Nutrition & Santé Iberia ha llevado a cabo son actividades de promoción de marcas de la Compañía, mediante la colaboración en eventos deportivos y en eventos sociales aportando muestras de producto, como por ejemplo en la Cursa de la Dona de Figueres o la 1a. Marxa Solidaria "Camina per un món millor escola de Campllong".

5.2 Proveedores

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

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

- **Contribuir al desarrollo económico de las regiones:**
  Mediante la creación de empleo y el apoyo a los cultivos locales. N&S prioriza desarrollar sus actividades industriales en áreas rurales, cercanas a los orígenes de suministro de materias primas.

- **Reducir su impacto en el medio ambiente y proteger el entorno:**
  N&S ha instaurado un sistema de gestión medioambiental y calidad para cumplir con todas las medidas de desarrollo sostenible que están en consonancia con los distintos estándares internacionales de responsabilidad social corporativa como es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

- **Prioridad a la agricultura y al suministro local:**
  N&S prioriza la contratación de proveedores que provienen de sectores agrícolas de producción sostenible, y de origen local cuando sea posible.

5.2.1 Políticas de la Sociedad

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

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

Este Procedimiento marca una serie de pautas de actuación:

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

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

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

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

Procedimiento de Compras a Productos acabados y Materias Primas/Embalajes

El objetivo del Procedimiento es fijar una serie de pautas y requisitos a tener en cuenta para la compra de mercancías. La forma de garantizar los compromisos regulados en el procedimiento en cuestión se concreta o bien porque el Proveedor forma parte de SEDEX u otras plataformas similares, o mediante una firma de conformidad al Sustainable Procurement Charter.

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

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

5.2.2 Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores

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

Las evaluaciones correspondientes al año 2025 se hicieron teniendo como referencia la tipología, según fuesen proveedores de materia prima, material auxiliar (envases, embalajes) o producto final (proveedores que elaboran bajo la marca de Nutrition & Santé Iberia).

Durante 2025, se realizaron cuatro auditorías en materia de calidad y seguridad alimentaria todas con resultado satisfactorio: tres auditorías a proveedores de materias primas, una auditoría a un proveedor de material de envase.

La Sociedad, en atención a su compromiso con la calidad del producto y la seguridad alimenticia, obtuvo la certificación internacional IFS (detallada en el apartado de Consumidores) específica de la industria de la alimentación que garantiza lo siguiente:

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

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

Nutrition & Santé Iberia no solo se compromete a garantizar la calidad de sus productos, sino que también busca que sus proveedores se alineen con sus objetivos marcados y consideren las mismas normativas, locales y europeas que la propia Compañía, especialmente en lo que

se refiere a seguridad de los productos alimenticios y su control, notificando inmediatamente cualquier caso de contaminación de productos fabricados o suministrados que pudieran poner en riesgo la salud de los consumidores.

5.3 Consumidores

5.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

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

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

Estándares, principios y certificaciones

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

Entre los centros que conforman la Compañía, el centro productivo de Castellterçol dispone del certificado internacional IFS (*International Food Standard*), un protocolo que garantiza el suministro de productos seguros y fiables conforme a la normativa y del que también dispone el centro productivo de Quart.

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

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

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

Información alimentaria

Nutrition & Santé Iberia para asegurar un funcionamiento correcto del mercado interior y establecer la base que garantice un alto nivel de protección de los consumidores en relación con la información alimentaria, cumple con el REGLAMENTO (UE) No 1169/2011 de 25 de octubre de 2011 sobre la información alimentaria facilitada al consumidor y lo incorpora en su forma de proceder.

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

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

5.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución

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

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

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

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

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

- ***Vía externa:***
  - Correos en las webs corporativas de las diferentes marcas.
  - Número de teléfono gratuito sujeto a horario de atención al consumidor, el cual se informa en las páginas webs corporativas de las marcas y en los *packagings* de todos los productos (900 373 550).
  - Departamento de Atención al Cliente, quien deriva la consulta o bien la llamada.
  - A través de una llamada a centralita.
  - Mediante las redes sociales de las diferentes marcas, siendo los *Community Managers* designados los responsables de derivar posteriormente esas quejas.

A continuación, se muestra el detalle de las reclamaciones o quejas recibidas durante el ejercicio 2025 junto con su porcentaje de resolución respecto al 2024.

Reclamaciones/quejas	2025	2024
Recibidas	309	337
Procesadas	100%	100%
Resueltas a fecha 31 diciembre	100%*	98,2%

*Se han cerrado todas las reclamaciones antes del final del 2025.

5.4 Información fiscal

El resultado antes de impuestos obtenido por Nutrition & Santé Iberia a 31 de diciembre de 2025 asciende a 1.385.421 € (275.420 € en 2024).

La Sociedad ha pagado en 2025 una cuantía de 1.248.072 € en concepto de Impuesto sobre Sociedades (en 2024 se pagó una cuantía de 1.106.156 €).

En los ejercicios de 2024 y 2025, la Sociedad no ha recibido subvenciones públicas.

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

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

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI 2021	Materialidad	Páginas del informe donde se da respuesta
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 6) el marco de reporting utilizado	2-6	Material	3-7
		2-6	Material	3; 6
		2-1	Material	3-4
		2-1	Material	4-6; 8
		3-3	Material	4-6
		GRI 1	Material	2
Modelo de negocio: Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	Material	Todo el informe
Modelo de negocio: Resultados de las políticas KPIs	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	3-3	Material	Todo el informe
Modelo de negocio: Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	NA	Material	6-7

Modelo de negocio: KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	3-3	Material	Todo el informe
Cuestiones medioambientales	**Global Medio Ambiente**			
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	3-3	Material	7-8
	2) Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3	Material	8
	3.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;	3-3	Material	7-8
	4.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-23	Material	7-8
	5) Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3	Material	9
	Contaminación			
	1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan **gravemente** el medio ambiente;	3-3	Material	12-13
	Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Economía circular	3-3	Material	9-10
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	306-2	Material	10
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3	Material	10-11
	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Material	11
		305-1	Material	11

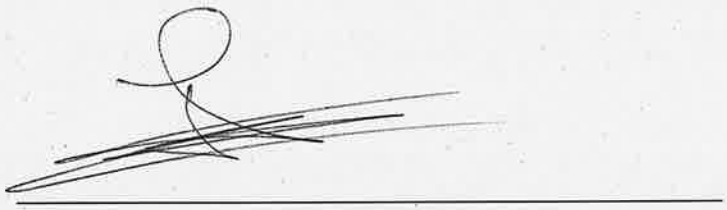
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3	Material	9-10
		301-1	Material	9-10
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Material	11-13
		302-1	Material	11-12
		302-3	Material	11-12
	Cambio Climático			
	Los **elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados** como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	3-3	Material	11-13
		305-1	Material	11-13
		305-2	Material	11-13
	Las medidas **adoptadas** para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	3-3	Material	12-13
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	Material	8; 12-13
	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3-3	No material	No material
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	No material	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal	**Empleo**			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	3-3	Material	14
		405-1	Material	14
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	Material	15
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	Material	15
		405-1	Material	15
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3-3	Material	16
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	3-3	Material	16-17 No se reporta remuneración y brecha salarial de directivos
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	3-3	Material	17 No se reporta remuneración y brecha salarial de directivos
		405-2	Material	17 No se reporta remuneración y brecha salarial de directivos
	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**.	3-3	Material	17-18
	Implantación de **políticas de desconexión laboral**.	3-3	Material	18-19
	Empleados con discapacidad.	405-1	Material	22

	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	3-3	Material	18-19
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3	Material	20
	Número de horas de absentismo	3-3	Material	17-18
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Material	18
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3	Material	18-19
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad; desagregado por sexo.	403-9 en lo que respecta al número y tasa de accidentes	Material	20
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-10 en lo que respecta al caso de dolencias y enfermedades laborales	Material	20
	Relaciones sociales			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	Material	20-21
	Porcentaje de **empleados cubiertos por convenio colectivo** por país;	2-30	Material	14
	El **balance** de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3	Material	18-19
	Formación			
	Las **políticas implementadas** en el campo de la formación;	3-3	Material	21
	La **cantidad total de horas** de formación por categorías profesionales.	3-3	Material	21-22
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Material	22-23
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3	Material	22
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	3-3	Material	17; 22
	La **política** contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	Material	22
Compliance: Derechos humanos y lucha contra la corrupción	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	3-3	Material	23-26
		2-23	Material	23-26
		2-26	Material	23-26

	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Material	25
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	3-3	Material	23-24
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	3-3	Material	22-24
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	3-3	Material	23-24
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3	Material	23-24
	Medidas adoptadas para **prevenir** la corrupción y el soborno;	3-3	Material	25-26
		2-23	Material	25-26
		2-26	Material	25-26
		205-2	Material	25-26
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	3-3	Material	25-26
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2-28	Material	26
Sociedad	**Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**			
	El **impacto** de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	3-3	Material	27
	El **impacto** de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	3-3	Material	27
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	3-3	Material	27
	Las acciones de asociación o patrocinio.	3-3	Material	27
		2-28	Material	27
	Subcontratación y proveedores			
	La inclusión en la **política de compras** de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las **relaciones con proveedores y subcontratistas** de su responsabilidad social y ambiental;	3-3	Material	28-30
		2-6	Material	28-30
	Sistemas de **supervisión y auditorias** y resultados de las mismas.	2-6	Material	29
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	3-3	Material	30-31
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Material	31-32
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	3-3	Material	32
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Material	32

El presente Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado en fecha 31 de diciembre 2025 de la sociedad Nutrition & Santé Iberia S.L., consta de 37 páginas, impresas a una cara, forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, y se anexa como un documento separado al mismo. El Estado de Información No Financiera ha sido formulado por el Administrador Único de Nutrition & Santé Iberia, S.L.U. el 31 de marzo de 2026.

Barcelona, 31 de marzo de 2026.



Nardobel, S.A.S

Administrador Único (representado por D. Louis Avelino Carlos URIBE)