



***Estado de Información  
no Financiera***  
**(Ejercicio 2021)**

## **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 2021. El EINF 2021 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" del citado Estado de Información no Financiera 2021.

## **1 Introducción: Deoleo y su política ESG**

### **1.1 Descripción del modelo de negocio del grupo:**

- a. Red de marcas, productos y servicios (GRI 102-1)

### **1.2 Información fiscal**

- a. Impuestos sobre beneficios pagados (GRI 207-4)
- b. Subvenciones públicas recibidas (GRI 201-4)

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

## **3 Análisis del impacto de la COVID-19 en nuestra actividad (2020-2021)**

### **3.1 Comité de expertos para valorar los efectos de la pandemia en el modelo de negocio (GRI 403-3)**

#### **3.2 Asuntos sociales y de empleo**

- a. Políticas de conciliación y de protección de la jornada laboral en un año que ha seguido marcado por la pandemia.
  - i. Organización de la jornada laboral (GRI 103-2 y GRI 102-8)
  - ii. Absentismo y protocolos de protección durante la COVID-19 (GRI 403-2)
  - iii. Apuesta por la conciliación responsable (GRI 401-3)
- b. La salud de los empleados es lo primero
  - i. Garantizar la seguridad en el puesto de trabajo (GRI 403-1)
  - ii. Protección de los empleados: análisis de la siniestralidad laboral (GRI 403-9)
  - iii. Impacto de la COVID-19 y de otras enfermedades comunes en la plantilla (GRI 403-10)
- c. Comunicación con la plantilla y protección sindical de la fuerza laboral (GRI 102-41, GRI 102-43, y GRI 403-4)
- d. Compromiso con la formación y con el acceso de todas las personas que aportan valor al grupo (GRI 103-2, GRI 404-2, GRI 404-1 y GRI 103-2)

#### **3.3 Modelo de negocio y creación de valor**

- a. Gobierno corporativo y Responsabilidad Social Corporativa (GRI 102-7)
- b. Protección de la presencia en el mercado y el arraigo con las comunidades rurales (GRI 102-4 y GRI 102-6)
- c. Subcontratación y proveedores
  - i. Respeto a los criterios ESG en los procesos de compra (GRI 103-2)
  - ii. Relaciones de calidad con proveedores y subcontratistas (GRI 102-9 y GRI 103-3)
  - iii. Vigilancia y supervisión de las políticas del ramo (GRI 308-1 y GRI 414-1)
- d. Los consumidores siguen en el centro del modelo de Deoleo
  - i. Medidas para la protección de la salud (GRI 103-2 y GRI 416-1)
  - ii. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas (GRI 102-17, GRI 103-2 y GRI 418-1)

## **4 El ESG stakeholder-centric**

### **4.1 Sello "Aceite de Oliva de Producción Sostenible"**

#### **4.2 El compromiso de Deoleo con la A de ambiental**

- a. El protocolo de Sostenibilidad de Deoleo
- b. Taxonomía de la UE
- c. El compromiso con la protección del medioambiente
  - i. Plan de gestión medioambiental (GRI 103-2 y GRI 103-3)
  - ii. Riesgos medioambientales a los que se enfrenta la compañía (GRI 102-11, GRI 102-15 y GRI 102-30)
  - iii. El impacto en el medioambiente debe crear valor (GRI 102-11, GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-30)
- d. El compromiso de Deoleo con legar a las generaciones futuras un entorno cuidado y sostenible

- i. Energías limpias y cero emisiones (GRI-103-2, GRI 302-4 y GRI 305-5)
- ii. Apuesta por la economía circular (GRI 103-2, GRI 301-1 y GRI 301-2)
- iii. Gestión de recursos (GRI 306-1 y GRI 306-2)
- iv. Residuos generados destinados a eliminación y no destinados a eliminación (GRI 306-3), GRI 306-4 y GRI 306-5)
- e. Compromiso con la protección de los recursos naturales
  - i. Gestión del agua (GRI 303-3, GRI 303-4 y GRI 303-5)
  - ii. Más eficiencia para consumir menos (GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2)
  - iii. Deoleo impulsa la transición energética (GRI 102-2, GRI 302-1, GRI 302-4)
- f. Cambio climático
  - i. Lucha contra el cambio climático
    - o Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GRI 305-1 y GRI 305-2)
    - o Los objetivos y medidas establecidas para potenciar la reducción de emisiones a medio y largo plazo (GRI 103-2)
    - o Protección de la biodiversidad (GRI 103-2 y GRI 304-2)
- g. Informe Juan Vilar: conclusiones sobre el papel del bosque de olivo para combatir la desertificación

#### 4.3 Protección de la S: comunidades en las que operamos y nuestra fuerza laboral

- a. Protección de los trabajadores (GRI 102-2 y GRI 103-3)
- b. Compromiso con la investigación y el desarrollo científico
- c. Protección de las comunidades rurales y mejora de la conexión con los entornos urbanos
  - i. Combatir la despoblación
  - ii. Colaboración con la comunidad
  - iii. Deoleo cuenta con un equipo grande y diverso (GRI 102-7 y GRI 405-1 B)
  - iv. Creación de empleo de calidad (GRI 102-7 y GRI 102-8)
  - v. Análisis de rotación y ceses de contratos (GRI 401-1 B)
  - vi. Política de remuneración del grupo (GRI 102-35 y GRI 405-2)
    - o Cerrando la brecha salarial (GRI 405-2)
    - o Análisis de la remuneración de consejeros y directivos (GRI 102-35 y GRI 405-2)
    - o Medidas de desconexión laboral (GRI 103-2)
    - o Aprovechar las capacidades de toda la sociedad (política sobre empleados con discapacidad) (GRI 405-1 B)
  - vii. Compromiso con la defensa de la igualdad y la lucha contra cualquier tipo de discriminación
    - o Medidas y planes para promover la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la plantilla (GRI 103-2)
    - o Protocolos para combatir y para vigilar el acoso sexual y por razón de sexo (GRI 103-2 y 406-1)
  - viii. Apuesta por la diversidad de capacidades en la fuerza laboral (103-2)
  - ix. Vigilancia y medidas adoptadas para evitar cualquier forma de discriminación (GRI 103-2)

#### 4.4 Aspectos relativos al gobierno corporativo de la sociedad

- a. Compromiso con la protección y el fomento del respeto a los Derechos Humanos en todos los eslabones de la cadena productiva (GRI 103-2 y GRI 103-3)
  - i. Identificación y vigilancia de riesgos en materia de Derechos Humanos (GRI 102-15 y GRI 102-30)
  - ii. Plan de acción para prevenir, mitigar y reparar problemas relacionados con el respeto y la protección de los Derechos Humanos (GRI 103-2) y establecimiento de los canales necesarios para denunciar cualquier vulneración de los Derechos Humanos (GRI 102-17, GRI 103-2 y GRI 419-1)

- iii. Compromiso con adaptar la normativa interna de Deoleo a los estándares y las regulaciones internacionales en materia de empleo y Derechos Humanos (GRI 103-2)
- b. Transparencia y lucha contra la corrupción
  - i. Políticas de vigilancia y actuación en casos de corrupción (GRI 103-2 y GRI 103-3) y análisis de los riesgos y evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas en este campo (GRI 102-15 y GRI 102-30)
  - ii. Vigilancia y prevención frente al blanqueo de capitales
    - o Medidas frente a la corrupción y el soborno (GRI 103-2)
    - o Medidas frente al blanqueo de capitales y otras prácticas delictivas (GRI 103-2)
- c. Operaciones vinculadas
- d. Política de comunicación con los stakeholders

## **5 Tabla de contenidos del EINF**

## **1. Deoleo y su política ESG**

Deoleo es actualmente una firma especializada en del arte milenario de producir aceite de oliva. Nuestra naturaleza ha estado ligada desde su origen al campo mediterráneo, cuna de uno de los tesoros culinarios más valorados en todo el mundo: el aceite de oliva. La experiencia de los productores con los que trabajamos nos ha permitido desarrollar un catálogo de productos definidos por la máxima calidad y por un respeto riguroso con el medioambiente y con las comunidades rurales, ya que son estas últimas las que generación tras generación han integrado la esencia de nuestra tierra en un producto, el aceite de oliva, que no deja de abrirse paso en nuevos mercados.

Deoleo mantiene un firme compromiso con informar a sus accionistas con los mejores estándares de diligencia y transparencia, centrándose en los elementos financieros clave que dan sentido a la actividad empresarial, pero también en las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, ya que la compañía es plenamente consciente de la importancia que tienen estos criterios a la hora de generar valor para los accionistas en el largo plazo.

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 a los estándares GRI (Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative). La información aquí reflejada se verá acompañada por un informe de sostenibilidad elaborado por la compañía.

### **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 surge en 1990 y, desde entonces, ha ido evolucionando e incorporando a marcas líderes en el sector hasta alcanza su propósito actual: hacer del aceite de oliva un producto de valor excepcional y con amplio reconocimiento en todo el mundo. Desde entonces, la compañía ha desarrollado un modelo de negocio único que ha permitido acercar uno de los mayores tesoros de nuestra a tierra a una base de consumidores cada vez más amplia. Deoleo está presente a día de hoy en 73 mercados que cubren una extensión comprendida entre Alaska y Australia, y que permite avanzar con optimismo hacia un futuro en el que prácticamente todo el mundo pueda disfrutar de la calidad de nuestros productos.

La solidez de este modelo, que sitúa al cliente en el centro de su estrategia, ha llevado a que la compañía se convierta en el mayor envasador de aceite de oliva del mundo bajo marca. Este éxito se ha logrado trabajando estrechamente con agricultores que imprimen en su labor la maestría milenaria transmitida de generación en generación, maestría que han logrado trasladar a marcas tan reconocidas como Carbonell, Bertolli o Carapelli.

#### **a. Red de marcas, productos y servicios (GRI 102-1)**

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

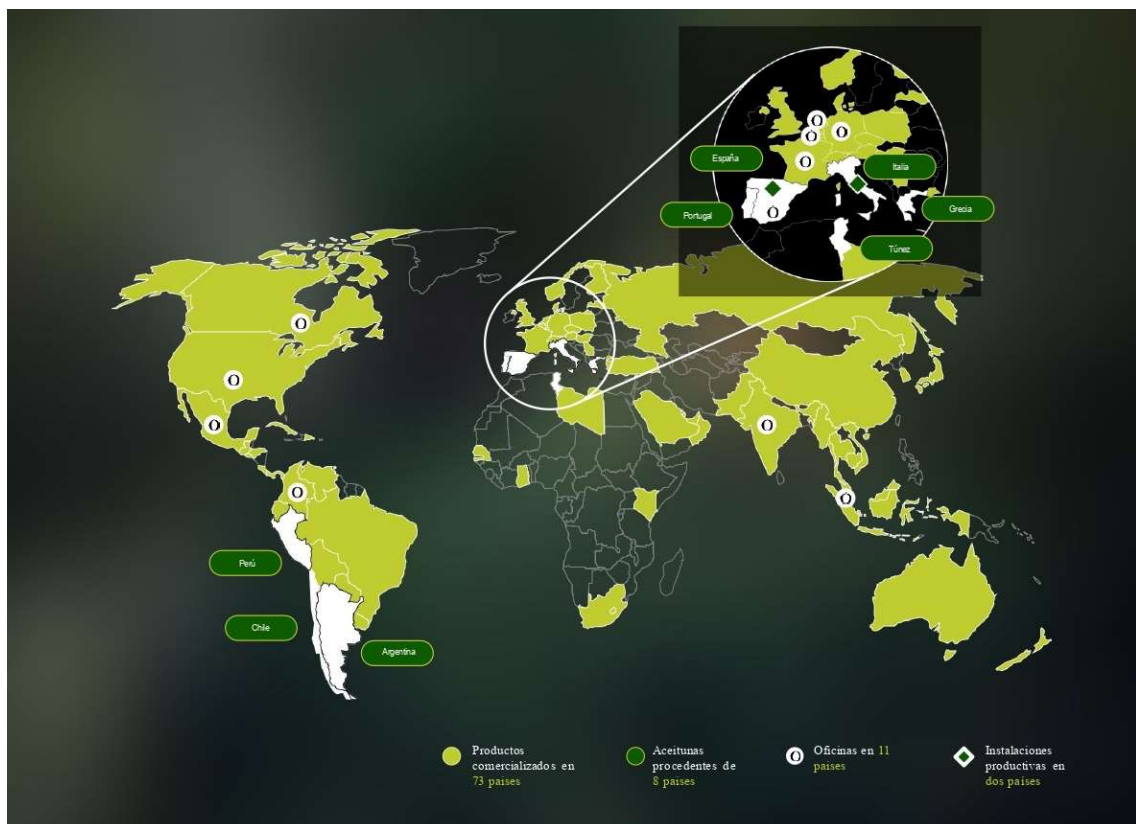
Al tomar como punto de partida la cadena de valor del aceite de oliva, en Deoleo sabemos que nuestro activo más importante son nuestras marcas, que son envasadas, distribuidas y comercializadas por la propia compañía. Su posicionamiento nos ha convertido en los líderes mundiales en comercialización de aceite de oliva envasado.

Deoleo cuenta con una cartera de más de 30 marcas. Algunas de las más importantes para el desarrollo de nuestro negocio son las siguientes: Bertolli, Carapelli, Carbonell, Hojiblanca, Sasso, Figaro, 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 y, junto a Carapelli y Sasso, son las que más presencia tienen en el ámbito 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 a la cartera de marcas de la empresa como la más valorada a nivel mundial (datos de Euromonitor y Nielsen).

Un alcance cada vez mayor

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.



- 73 países de todo el mundo.
- 2 fábricas propias en Italia y España.
- 12 oficinas: Rivas Vaciamadrid y Alcolea (España); Tavernelle (Italia), París (Francia), Bruselas (Bélgica), Ámsterdam (Holanda), Dallas (EEUU), Toronto (Canadá), Cd. De México (México), Bogotá (Colombia), Kuala Lumpur (Malasia), Mumbai (India).

#### Dimensión del Grupo

Estas son las cifras que ilustran la dimensión del Grupo al cierre del ejercicio 2021:

- 642 empleados (RRHH cierre de 2021).
- Más de 30 marcas teniendo en cuenta todos los segmentos (aceite, aceitunas, salsas, vinagres) con presencia en 73 países.
- 192,5 millones de litros de aceite vendidos en 2021.
- 6% aumento de la cifra de ventas.

- 703 millones de euros de ventas y 48 millones de EBITDA.

## 1.2 Información fiscal

### a. Impuestos sobre beneficios pagados (GRI 207-4)

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 2021 se muestran en el siguiente cuadro.

También se indica el importe de las subvenciones recibidas por las diferentes administraciones públicas.

	Países	IS pagado en 2021	Divisa	Contravalor en euros (aproximado)	Tipo medio BCE 2020
1	España	5.407.301,39	EUR	5.407.301,39	1
2	Alemania	148.498,38	EUR	148.498,38	1
3	Bélgica	24.765,27	EUR	24.765,27	1
4	Países Bajos	77.506,00	EUR	77.506,00	1
5	Italia	1.806.759,00	EUR	1.806.759,00	1
6	Francia	393.868,00	EUR	393.868,00	1
7	EE. UU	418.633,66	USD	369.621,81	1,133
8	Canadá	435.677,00	CAD	302.700,62	1,439
9	Australia	--	AUD	--	--
10	México	4.198.044,00	MXN	181.389,57	23.144
11	Colombia	84.730.000,00	COP	18.577,23	4.560.960
12	Malasia	27.200,00	MYR	5.764,67	4.718
13	India	36.727.160,00	INR	436.038,33	84.229
14	Brasil	0,00	BRL	0,00	N/A
15	Guayana	0,00	EUR	0,00	N/A
				<b>9,172,790.27</b>	

IS: Impuesto de Sociedades

BCE: Banco Central Europeo

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 22 de enero de 2022. Este texto indica lo siguiente:

*"Resolución de 31 de diciembre, del Banco de España, por la que se publican los cambios del euro correspondientes al día 31 de diciembre de 2021, 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"*



	Países	IS pagado en 2020	Divisa	Contravalor en euros (aproximado)	Tipo medio BCE 2020
1	España	3.063.449,51	EUR	3.063.449,51	1
2	Alemania	324.170,13	EUR	324.170,13	1
3	Bélgica	-34.280,38	EUR	-34.280,38	1
4	Países Bajos	69.674,00	EUR	69.674,00	1
5	Italia	5.089,00	EUR	5.089,00	1
6	Francia	337.979,19	EUR	337.979,19	1
7	EE. UU	1.320.500,00	USD	1.156.102,26	1,14220
8	Canadá	268.898,00	CAD	175.751,48	1,52999
9	Australia	3.669,10	AUD	2.217,09	1,65492
10	México	6.429.181,00	MXN	262.208,46	24,51935
11	Colombia	133.683.000,00	COP	31.725,84	4.213,69454
12	Malasia	52.712,00	MYR	10.991,05	4,79590
13	India	20.135.796,00	INR	237.901,65	84,63916
14	Brasil	0,00	BRL	0,00	N/A
15	Guayana	0,00	EUR	0,00	N/A
				<b>5.642.979,28</b>	

**b. Subvenciones públicas recibidas (GRI 201-4)**

En 2021, la Sociedad ha sido beneficiaria de 226.000€, 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 2020 fue de 39.000 euros.

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

Ignacio Silva, presidente y CEO de Deoleo:

Vivimos tiempos complejos, tiempo de cambios y de adaptaciones en los que hemos tenido que superar desafíos imprevistos que, más allá de trastocar lecturas en el corto plazo, nos han obligado a transformar la naturaleza de nuestras compañías para sobrevivir en un entorno muy distinto del que pintábamos hace tan solo tres años. Muchos de estos cambios han irrumpido por completo en nuestras vidas, como es la comprensión de los riesgos sanitarios que implica el desarrollo de redes globales cada vez más complejas. Pero el acontecimiento más doloroso y desgarrador es la reciente invasión de Ucrania por parte de Rusia, que ha supuesto la irrupción de la guerra en el corazón de Europa y que tendrá consecuencias en todos los aspectos de nuestras vidas. Seguiremos trabajando con nuestros socios para asegurarnos de que Deoleo adopta las medidas adecuadas en este nuevo escenario.

Otros, sin embargo, han acelerado tendencias que ya se vislumbraban y que han servido como palanca de transformación de la industria. Hace un año nos pronunciábamos en un tono similar. Hablábamos de los desafíos que planteó la pandemia y de cómo habíamos respondido a ellos sin escatimar en esfuerzos y en recursos.

Muchos podrían haber pensado entonces que la carta de este año sería más alentadora, con una perspectiva más profunda en la que la pandemia iba quedando como algo remoto, algo cada vez más próxima a relatos de otros tiempos que a la nueva normalidad que se empezaba a vislumbrar con el avance de las campañas de vacunación. No ha sido así. La pandemia ha seguido muy presente en nuestras vidas y en nuestra operativa. Hemos seguido desplegando todas nuestras capacidades para asegurarnos de que la persistencia de la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas -como ha sido el importante repunte de la inflación-, no afectaba ni a nuestra fuerza laboral, ni a la calidad de nuestros productos ni a nuestros consumidores, que son el centro de todo lo que hacemos. Queremos agradecer a todas las personas que forman Deoleo que hayan ayudado con su esfuerzo y compromiso a que ahora podamos mirar hacia adelante sabiendo que somos capaces de sobreponernos a desafíos de la magnitud de la pandemia. Tampoco podemos olvidarnos de nuestros accionistas, que se han mostrado en todo momento dispuestos a apoyar a la compañía para salir más reforzada de esta situación. Gracias.

En este tiempo hemos logrado absorber el incremento de los costes de producción para que no se trasladen totalmente a los precios finales. Lo hemos logrado porque hemos sabido gestionar uno de los principales contratiempos que temen los mercados: la inflación. Esto ha sido posible porque las transformaciones que desencadenó la pandemia no nos encontraron parados, sino que ya estábamos inmersos en nuestro propio proceso de transformación hacia modelos más sostenibles, lo que nos ha ayudado a gestionar mejor las desviaciones en los precios de las materias primas, un elemento crucial en nuestro modelo, en el que el cliente es el centro de lo que hacemos, y sin que por ello se haya visto impactada la calidad que tan bien nos define.

Llegados a este punto, es fundamental poner el acento en la calidad. Deoleo nace en el país que lidera la producción mundial de aceite de oliva. Tenemos la obligación de abanderar este hito, que celebramos con orgullo, y de hacer llegar la calidad que emana de nuestro suelo, de tierras y modelos milenarios que han vestido a nuestro paisaje con un manto de bosque de olivos único en el mundo, a países que no cuentan con este linaje. Por eso hemos redoblado nuestra apuesta en los últimos meses por seguir ampliando nuestro alcance al llevar el aceite de oliva de la mejor calidad a mercados como el norteamericano, en donde cada vez se percibe con mayor claridad la calidad de nuestros productos.

Pero quizás uno de los mayores logros de este periodo haya sido la consolidación de la sostenibilidad como pilar clave de nuestra actividad. En Deoleo somos lo que producimos, lo que conseguimos extraer de la tierra sobre la que se asienta el arte histórico de producir aceite de oliva. Esta tierra es nuestra razón de ser, por lo que no cuidarla supondría no cuidarnos a nosotros mismos. Para ello tenemos que garantizar la sostenibilidad del entorno rural en todos sus ámbitos, desde la preservación del medioambiente a la protección de las comunidades rurales que lo habitan. 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.

### **3. Análisis del impacto de la COVID-19 en nuestra actividad**

#### ***3.1 Comité de expertos para valorar los efectos de la pandemia en el modelo de negocio.***

El bienestar físico y la salud mental han sido los ejes sobre los que han girado las acciones y todos los esfuerzos llevados a cabo a lo largo de 2021 y que constituirán las guías maestras de nuestra acción en 2022.

El Comité establecido al inicio de la pandemia ha seguido operando para seguir y monitorizar las medidas mantenidas durante 2021, que son las siguientes:

- a) Limitación de capacidad de las oficinas según requerimientos por país y según la legislación vigente en cada jurisdicción. Por ejemplo, en España se ha establecido una limitación de 50% de capacidad hasta el pasado mes de octubre de 2021; en Alemania se ha mantenido la limitación de aforos durante todo el año 2021, con prevalencia del teletrabajo; en India se ha mantenido la limitación de asistencia a las oficinas hasta octubre de 2021.
- b) Implementación de distancias de seguridad y medición de CO<sub>2</sub> cuando los requerimientos de aforos han permitido la asistencia a las instalaciones.
- c) Desinfección de espacios comunes, tanto en oficinas como en las plantas, a fin de evitar la exposición de nuestros equipos a situaciones potencialmente peligrosas debido a la transmisibilidad de la COVID-19.
- d) Creación de equipos burbuja por cada una de las áreas, con el objetivo de limitar los contactos en las instalaciones y que los empleados estuviesen menos expuestos.
- e) Entrega de EPIs y de dispensadores de gel hidroalcohólico, así como de mascarillas (FPP2) en los centros de trabajo y en las plantas.
- f) Otra de las decisiones tomadas a raíz de la revisión de datos de este comité fue apoyar la vacunación de nuestros empleados y sus familiares, sin coste para ellos y asumido por Deoleo en su totalidad. Esta medida estaba dirigida a invertir en el bienestar y la salud de nuestro equipo dada la situación de pandemia vivida en India durante el 2020 y 2021.

En el informe del ejercicio anterior se informó de la creación de un Comité de Crisis global para gestionar de manera coordinada la respuesta a la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 y que en un primer momento adoptó las siguientes medidas:

- a) Determinar las directrices generales de actuación en todos los países en los que el grupo tiene presencia física.
- b) Protocolos de actuación específicos en las dos fábricas de Alcolea y Tavarnelle para garantizar la producción en las mismas, ya que constituyen la actividad esencial en la que se encuadra la compañía y la seguridad de los trabajadores, así como de las instalaciones desde el inicio de la pandemia.
- c) Medidas de teletrabajo en todas las oficinas del grupo en los países en los que está presente.
- d) Establecimiento de protocolos, medidas y EPIs en todos los centros de trabajo.
- e) Mantenimiento y mejora de las adaptaciones de los centros de trabajo de España e Italia tras el confinamiento del primer trimestre de 2020 para asegurar una vuelta adaptada a la actividad.
- f) Certificaciones por parte de SGS de Protocolo de Prevención y Control de Infecciones frente a la COVID-19 en España e Italia.
- g) Nuevo canal de comunicación digital para dinamizar la comunicación durante las diferentes fases de la pandemia.
- h) Protocolos específicos de pruebas COVID-19 a la fuerza laboral del grupo.
- i) Seguimiento, control y rastreo de los casos de COVID-19 en la empresa en todo el mundo.
- j) Mantenimiento de las acciones formativas específicas de prevención de COVID-19, teletrabajo y adaptación a la nueva normalidad.
- k) Planes de ayuda a los empleados:
  - (i) Gratificación extraordinaria COVID-19.
  - (ii) Servicio de atención psicológica.
- l) Planes de ayuda a la sociedad a través de donaciones.

Aportaciones y donaciones a las comunidades en las que el grupo está presente (GRI 103-2)

Deoleo apoya a las comunidades en las que está presente de forma directa, no solo 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.

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.

Y, por supuesto, estamos más que encantados de atender estas solicitudes. Año tras año, Deoleo apoya con gusto a las comunidades en las que está presente donando nuestros productos a asociaciones que soliciten ayuda, y esto puede abarcar toda la gama de aceites y otros alimentos que fabricamos.

En 2021, tan solo en Italia, Deoleo donó productos por un valor de más de 32.000 euros a grupos que trabajan sin esfuerzo como lo son el Banco Alimentare della Toscana, la Fondazione Exodus Onlus, Caritas di Vigevano, el Istituto Maria Ausiliatrice y la Fondazione Solidarieta Caritas ONL.

En Francia la asociación V.I.S.A.S.13, cuyo objetivo es ayudar con alimentos a las personas que viven al borde de los mínimos sociales, recibió productos valorados en más de 33.486,35 euros.

En España, Deoleo donó productos por valor de cerca de 119.000 euros para el Banco de Alimentos de Madrid y el Banco de Alimentos de Córdoba. Ambos bancos de alimentos colaboran con comedores y centros sociales, residencias de mayores, hogares de acogida y otras fundaciones con el fin de ayudar a las personas con mayores dificultades proporcionándoles alimentos gratuitos

Deoleo se preocupa por las personas. Nos comprometemos a ayudar a hacer un mundo mejor en beneficio de todos.

### 3.2 Asuntos sociales y de empleo

#### a. Políticas de conciliación y de protección de la jornada laboral en un año marcado por la pandemia

- (i) Organización de la jornada laboral (GRI 103-2 y GRI 102-8)

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 de los mercados 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 porcento 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 de la compañía en 2021

	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	1.824	1.603	1.824	1.784	1.572	1.880	1.896	1.896	1.875,8
Días lab. de vacaciones anuales	23	22	26	25	25	30	32	13	12	12	18
Días de libre disposición	1	2	2	2	1	1	1	1	1	6	21

La tabla incluye todos los centros de los países en los que Deoleo está presente, a excepción de Colombia y de Malasia

## Organización del tiempo de trabajo de la compañía en 2020

	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	7,8	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	1.820	1.840	1.776	1.752	1.888	1.904	1.904	1.859,2
Días lab. de vacaciones anuales	23	22	26	25	25	30	32	13	12	12	19
Días de libre disposición	-	1	1	1	-	-	-	-	-	7	21

La tabla incluye todos los centros de los países en los que Deoleo está presente, a excepción de Colombia y de Malasia

A continuación, se desarrolla la organización del tiempo de trabajo de la compañía en 2020 y 2021, en donde se refleja que el grupo cumple de manera escrupulosa con la legislación vigente destinada a respetar el descanso del trabajador y a otorgar el tiempo libre que estos necesitan en base a lo que determina la ley. La tabla incluye todos los centros de los países en los que Deoleo está presente, a excepción de Colombia y de Malasia:

## Total de trabajadores en plantilla

Desglose por países.

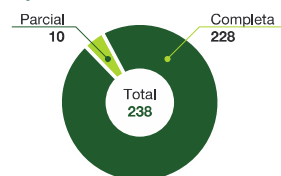


	Alemania	Bélgica	Canadá	Colombia	España	Francia	Países Bajos	India	Italia	Malasia	México	EE.UU.	Total
31/12/2020	17	1	8	2	331	13	5	83	149	3	16	37	665
31/12/2021	13	2	9	2	311	12	5	89	145	3	15	36	642

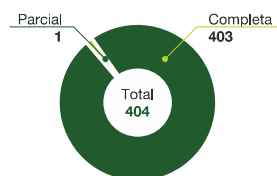
## Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada en 2021

	Menores de 35 años		De 35 a 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
<b>Director</b>	-	1	12	16	8	20	57
● Horario completo	-	1	12	16	7	20	56
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	1
<b>Manager</b>	7	5	16	21	10	18	77
● Horario completo	7	5	16	21	9	18	76
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	1
<b>Oficial</b>	6	9	14	23	4	21	77
● Horario completo	6	9	13	23	4	21	76
● Horario parcial	-	-	1	-	0	0	1
<b>Comercial</b>	10	26	13	70	3	23	145
● Horario completo	10	26	12	70	3	23	144
● Horario parcial	-	-	1	-	0	0	1
<b>Administrativo</b>	36	28	50	19	35	18	186
● Horario completo	34	28	47	18	34	18	179
● Horario parcial	2	-	3	1	1	0	7
<b>Fábrica</b>	2	16	5	25	7	45	100
● Horario completo	2	16	5	25	7	45	100
● Horario parcial	-	-	-	-	0	0	0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>85</b>	<b>110</b>	<b>174</b>	<b>67</b>	<b>145</b>	<b>642</b>

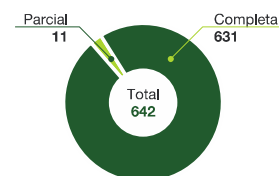
Mujeres



Hombres

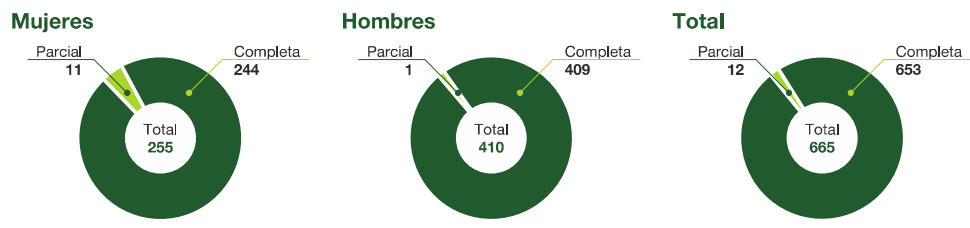


Total



## Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada en 2020

	Menores de 35 años		De 35 a 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
<b>Director</b>	-	-	8	15	11	18	52
● Horario completo	-	-	8	15	10	18	51
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	1
<b>Jefe administrativo</b>	7	5	23	22	8	18	83
● Horario completo	7	5	23	22	7	18	82
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	1
<b>Oficial</b>	8	9	12	22	4	17	72
● Horario completo	8	9	12	22	4	17	72
● Horario parcial	-	-	-	-	0	0	0
<b>Comercial</b>	15	39	10	56	3	22	145
● Horario completo	13	39	9	56	3	22	142
● Horario parcial	2	-	1	-	0	0	3
<b>Administrativo</b>	44	29	51	18	34	17	193
● Horario completo	42	29	48	17	33	17	186
● Horario parcial	2	-	3	1	1	0	7
<b>Fábrica</b>	1	28	10	28	6	47	120
● Horario completo	1	28	10	28	6	47	120
● Horario parcial	-	-	-	-	0	0	0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>110</b>	<b>114</b>	<b>161</b>	<b>66</b>	<b>139</b>	<b>665</b>



### (ii) Absentismo y protocolos de protección durante la COVID-19 (GRI 403-2)

#### Protocolo de protección frente a la COVID-19

La compañía estableció en el inicio de la crisis sanitaria protocolos elaborados junto con Quirónprevención para asegurar que se está ofreciendo en todo momento a los trabajadores el ambiente laboral más seguro posible. Estos protocolos, que han sido revisados tanto en Italia como en España en octubre de 2021, se han aplicado sobre las plantas españolas de Alcolea y Rivas y dan marco a un plan de actuación integral que tiene en cuenta las idiosincrasias de ambas instalaciones para establecer el marco operativo en las diferentes fases de la pandemia. Este protocolo fue diseñado para responder a la necesidad de la compañía de mantener su actividad durante toda la crisis sanitaria, ya que desempeña un papel de empresa esencial o crítica para el abastecimiento de la población y resaltando la baja probabilidad de exposición a la enfermedad.

A continuación, se detallan las horas laborables de absentismo acumuladas durante los ejercicios 2020 y 2021. Se consideran las sedes del grupo donde se concentra el 90% de los empleados (España, Italia, India y Estados Unidos) al ser los países con operaciones relevantes y donde están ubicados los centros de producción.

En la lectura de 2021 se aprecia un incremento significativo con respecto al ejercicio anterior. Este aumento se debe principalmente al aumento de la incidencia de la COVID-19, ya que el absentismo se situó en niveles notablemente bajos durante el inicio de la pandemia, marcados por el confinamiento establecido durante los dos primeros trimestres de 2020, para empezar a incrementarse a medida que avanzaban las medidas de reapertura. El ejercicio 2020 cerró con unos niveles elevados de absentismo que se han mantenido a lo largo de 2021.

2021:

	España	Italia	EEUU	India
Número de horas "laborales" perdidas por absentismo	28.157	12.760	-	10.009

2020:

	España	Italia	EEUU	India
Número de horas "laborales" perdidas por absentismo	22.787	9.019	-	5.063

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

(iii) Apuesta por la conciliación responsable (GRI 401-3)

El año 2021 se han mantenido las medidas de flexibilización puestas en marcha en 2020 que garantizaban la seguridad de los empleados mientras se mantenía la exigencia operativa. Estas medidas se han aplicado en todos los centros y en todos los colectivos del grupo, salvo en el caso de los empleados de producción por la naturaleza esencial de estas actividades.

En España ya se habían aprobado medidas de flexibilidad previas a la expansión de la pandemia. Estas medidas fueron establecidas como resultado de la negociación colectiva con los representantes sindicales de la fuerza laboral:

- 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 dos días al mes.
- 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 2021 ha registrado un ligero incremento en el número de periodos de maternidad y paternidad disfrutados por los empleados del grupo, ya que 20 personas se han acogido a estos permisos, frente a los 17 registrados en el ejercicio de 2020.

2021:

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
España	4	5	9
Italia	1	0	1
India	1	5	6
Estados Unidos	4	0	4
Total	10	10	20

2020:

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
España	8	5	13
Italia	2	0	2
India	1	0	1
Estados Unidos	1	0	1
Total	12	5	17

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

Deoleo ha tenido claro desde el inicio de la pandemia en 2020 y su continuidad en 2021 que el cuidado integral de las personas que trabajan en la compañía es objeto de la máxima prioridad, motivo por el que se ha trabajado con Quirónprevención, empresa líder en la prevención y seguridad en el ámbito laboral, para establecer protocolos sanitarios que velen por la máxima protección del personal. Estos protocolos han sido sujetos a revisiones y adaptaciones durante el curso de la pandemia y se centran en las instalaciones de Alcolea, de Rivas y de Tavarnelle.

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, sobre todo en un ejercicio determinado por la expansión de la pandemia.
- 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.

### Protegemos a nuestros trabajadores

Estos son los principios en torno a los que desarrollamos nuestras políticas de gestión de las personas.



(i) Garantizar la seguridad en el puesto de trabajo (GRI 403-1)

En 2021 hemos continuado con la adaptación iniciada en 2020 para la organización del trabajo en todos los centros, como consecuencia de la pandemia. En este punto, cabría recordar el establecimiento y la elaboración con Quironprevención de protocolos destinados a garantizar las mejores condiciones de seguridad para la plantilla, especialmente en los centros de Alcolea y de Rivas. Estos protocolos han estado sujetos a revisiones continuas que adaptaban las medidas de seguridad aplicadas a la coyuntura pandémica.

En los centros productivos de España e Italia se ha continuado con la medida de aislamiento de los turnos como medida de garantía para asegurar la producción evitando riesgos por la convivencia de diferentes equipos. Al mismo tiempo, todas las sedes de la firma han mantenido modelos de teletrabajo.

Se ha mantenido, tanto en la sede de Madrid como en la de Italia, con el sistema de teletrabajo generalizado que se inició en marzo de 2020 en todas las ubicaciones, permitiendo un modelo híbrido en España e Italia, es decir, combinando la presencia física en oficinas de grupos cerrados por departamentos con un porcentaje de trabajo presencial entre un 50 y 60 por ciento, trabajando el resto de forma remota con rotaciones semanales. Es importante poner de manifiesto que la actividad de Deoleo está considerada como esencial según los parámetros establecidos por las administraciones al respecto y que su correcto desempeño requiere de la presencialidad de una parte importante de la plantilla.

El modelo de teletrabajo y rotaciones de equipos se extendió durante 2021 al resto de sedes de Deoleo en México, Dallas (EE. UU.), Francia Bélgica, Países Bajos, Alemania e India. El protocolo se ha adaptado de manera continuada para optimizar la respuesta a las diferentes

fases por las que ha atravesado la pandemia. El Comité establecido para responder a la COVID-19 ha aplicado todos los ajustes y las recomendaciones necesarias para adecuar la respuesta de la compañía a la coyuntura imperante en cada momento.

Del mismo modo, se ha elaborado otro protocolo para la planta italiana de Tavarnelle. Este protocolo, al igual que los documentos elaborados para las instalaciones en España, contempla todas las medidas técnicas y humanas que se han de establecer para garantizar la protección de la salud de los empleados que realizan su función en estas instalaciones. El protocolo fue establecido el 16 de julio de 2020 y revisado el 25 de octubre de 2021 para adaptarse a las necesidades de cada momento.

La implementación del protocolo se verifica a través de auditorías externas no anunciadas, estas auditorías han sido superadas durante el 2021 renovándose el certificado en los tres centros certificados (Rivas, Alcolea y Tavarnelle)

(ii) Protección de los empleados: análisis de la siniestralidad laboral (GRI 403-9)

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.

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.

La composición de los Comités de Seguridad y Salud en España es la siguiente:

	<b>Centro de Alcolea</b>	<b>Centro de Rivas</b>
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	3	3
REPRESENTANTES EMPRESA	3	3

Principales resultados

En 2021 la formación en materia de Seguridad y de Salud Laboral ha sido de 722 horas en las sedes del grupo en España frente a las 2.394 del año pasado. Durante 2020, centramos todos los esfuerzos formativos en materia de Seguridad y Salud Laboral en la formación específica en el coronavirus, dado el impacto que se sufrió en ese momento. En 2019, año anterior a la pandemia, se registraron un total de 892 horas.

La siniestralidad en las sedes del grupo en España se ha incrementado respecto al ejercicio anterior, así como el número de accidentes, que ha sido 6 durante todo el periodo, todos ellos de carácter leve.

Para fomentar la cultura individual de seguridad, garantizando que el personal es consciente de los riesgos de su puesto, se va a planificar para el año 2022 una formación por puesto de trabajo.

2021:

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Número de accidentes	5	1
Índice de frecuencia (1)	14,99	4,05
Índice de gravedad (2)	0,2	0,15
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

2020:

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Número de accidentes	2	1
Índice de frecuencia (1)	6,22	4,20
Índice de gravedad (2)	0,03	0,04
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

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

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

Italia

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 2 de noviembre de 2021, 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.

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

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

#### Principales resultados

En 2021 en Italia, la formación en materia de Seguridad y Salud laboral ha sido de 661 horas. Además, se ha impartido capacitación de seguridad a todos los nuevos trabajadores (10 horas de media por trabajador).

Los accidentes registrados fueron muy reducidos durante el periodo 2020-2021, ya que únicamente se ha registrado un incidente en cada ejercicio, no produciéndose de esta forma un incremento con respecto al año anterior.

#### Accidentes laborales registrados

	2021		2020	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de accidentes	1	0	1	0
Índice de frecuencia (1)	5,38	0	3,75	0
Índice de gravedad (2)	0,15	0	0,12	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0

(1) Índice de frecuencia: (nº accidentes en jornada de trabajo con baja / (nº trabajadores x horas trabajadas en el periodo)) x 1.000.000

(2) Índice de gravedad: (Días de accidentes en jornada, iniciados en periodo / (nº trabajadores x horas trabajadas en el periodo)) x 1.000

(1) Índice de frecuencia: (nº accidentes en jornada de trabajo con baja / (nº trabajadores x horas trabajadas en el periodo)) x 1.000.000

(2) Índice de gravedad: (Días de accidentes en jornada, iniciados en periodo / (nº trabajadores x horas trabajadas en el periodo)) x 1.000

#### 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 2020 y 2021.

#### 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 2020 y 2021.

#### (iii) Impacto de la COVID-19 y de otras enfermedades comunes en la plantilla (GRI 403-10)

Deoleo se ha enfrentado en 2021 a un importante desafío ante la necesidad de mantener la actividad empresarial en un entorno caracterizado por las restricciones sanitarias adoptadas para mitigar los efectos de las sucesivas olas de COVID-19, lo que ha supuesto la puesta marcha de forma ágil y rápida de acciones que respondan al persistente riesgo para la salud física y mental de la plantilla.

Lo anterior fundamenta que las estrategias para la protección de la salud y de la seguridad de los empleados hayan sido una prioridad durante los ejercicios analizados.

El grupo ha trabajado en dos direcciones de manera paralela: (1) la seguridad en los centros de trabajo de España y de Italia en los que la actividad se desarrolla de manera presencial, ya sea total o parcialmente (en los casos en los que esté habilitado el teletrabajo); y (2) en el cuidado de la salud física y mental de todos los trabajadores.

Estos centros han sido habilitados siguiendo protocolos y con el asesoramiento de expertos en materia de seguridad destinados a convertirlos en espacios seguros. En este punto, cabría mencionar la implantación de protocolos elaborados con Quiron Prevención para garantizar las mejores condiciones de salubridad durante el ejercicio profesional de la plantilla, tal y como se señaló en la edición anterior de este informe.

La fuerza laboral ha sido provista de los equipos de protección individual (EPI) necesarios para el correcto desempeño de su actividad, de estaciones de gel desinfectante, de información y de formación acerca de la COVID-19, así como de su propagación, de los riesgos añadidos dentro y fuera del entorno de trabajo y de cómo adaptarse emocionalmente a las circunstancias de la normalidad surgida tras la crisis sanitaria.

También se han establecido protocolos para la realización de pruebas diagnósticas a las personas que tienen sintomatología compatible con la enfermedad y/o han tenido contacto estrecho fuera del trabajo con personas positivas, posibilitando en todos estos casos la detección precoz de posibles casos positivos y el rastreo de sus contactos dentro de la compañía, adelantándose así a los sistemas de salud de las comunidades autónomas en las que la Deoleo está presente.

Deoleo también ha querido ayudar a la plantilla desde la óptica emocional y de cuidado de la salud mental, por lo que ha establecido un servicio específico en España y en India de atención psicológica a todos los trabajadores.

Todas estas medidas han conllevado que SGS certificara el Protocolo de Prevención y Control de Infecciones frente a la COVID-19 en España e Italia.

La comunicación y el diálogo con los Comités de Seguridad y Salud en España y con el Servicio de Prevención y Protección del Comité de Seguridad y Salud en Italia han sido constantes desde el inicio de la crisis sanitaria para hacer frente a la situación con la mayor coordinación posible.

**c. Comunicación con la plantilla y protección sindical de la fuerza laboral (GRI 102-43, GRI 102-41, y GRI 403-4)**

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 tablones 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, prácticamente se ha mantenido durante 2021 con respecto a 2020:

2021:

ESPAÑA	68%
<hr/>	
ITALIA	96%

2020:

ESPAÑA	69%
<hr/>	
ITALIA	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 2017 y 2019. Los sindicatos representados son CCOO, UGT y CSIF y CTA.

	SINDICATOS			
	CCOO	UGT	CSIF	CTA
Nº DE REPRESENTANTES	10	4	1	1

En España se aplican dos convenios colectivos de ámbito de centro de trabajo, los cuales fueron firmados en 2018 (ambos con vigencia de cuatro años)

#### 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 y CISL
Nº DE REPRESENTANTES	4

En Italia el convenio colectivo es del sector del aceite, de ámbito nacional y su vigencia es de cuatro años.

#### 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 y con el acceso de todas las personas que aportan valor al grupo (GRI 103-2, GRI 404-2, GRI 404-1 y GRI 103-2)**

La COVID-19 forzó la transición hacia el teletrabajo, tanto para Deoleo como para una parte muy importante de las empresas de todo el mundo. Con la vista puesta en los efectos a largo



plazo de la productividad, la fatiga y la cultura, se está desarrollando un enfoque flexible para trabajar que permite hacer más efectivo el trabajo que desempeña el personal de la compañía.

Con este foco en las personas, como eje fundamental de la actividad durante 2021, se ha puesto especial hincapié en:

- Seguir trabajando en la capacitación de los equipos, tanto en su parte técnica como en las habilidades necesarias para hacer frente este nuevo escenario.
- Potenciar una cultura de respuesta (feedback) continuo donde los equipos tengan claridad acerca de su aportación a la compañía y su contribución al negocio.
- Trabajar nuevas formulas de mantener a los equipos informados al tiempo que fomentamos su participación en el día a día del negocio y generación de ideas.
- Dar mayor visibilidad a nuestra marca empleadora para atraer al mejor talento a Deoleo a nivel global.
- 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 2021 se han seguido desarrollando algunas medidas iniciadas en 2020, aunque también se han desarrollado algunas medidas nuevas para adaptarse a las necesidades de los equipos.

Una de las características de este año 2021 es que se ha mantenido la mayor parte de la formación ofertada en formato virtual, y sólo algunas formaciones han podido hacerse de manera presencial, cumpliendo todos los protocolos. Gracias al camino iniciado en 2020, donde el 90% de las formaciones se mantuvo de forma virtual, durante 2021 se ha mantenido este porcentaje e incluso se ha superado en alguna de las formaciones.

En concreto, las medidas de 2021 han consistido en:

1. Ampliar el abanico de formación en idiomas a otros países, además de España. Países como México, Colombia e Italia han aumentado considerable el número de horas dedicadas a la mejora de las lenguas inglesa, italiana y española (2020-696 horas/ 2021- 7.932 horas). Esta ampliación se ha podido gestionar gracias a que son virtuales en su totalidad.
2. Ampliar nuestra oferta formativa a través de una nueva oferta en habilidades, Deoleo Academy (Goodhabitz), activado en el último trimestre del año, con 277 usuarios activos durante 2021. Las tres principales valoraciones de los empleados han sido: "Como pedir *feedback*, Todo Oídos", "Como dar *Feedback*" y "Prepárate para la evaluación de desempeño".
3. Hemos continuado con el despliegue de las *Matersclass* Deoleo, dedicadas a conocer y profundizar nuestros procesos de producción, productos, materias primas, etc... Durante el 2021 hemos desplegado nueve ediciones en tres idiomas (inglés, italiano, y español) y en las que han participado un total de 500 personas. Gracias al formato virtual, han podido unirse a esta formación países como India, Malasia, México, Colombia, Estados Unidos, Canadá, Alemania, Bélgica, Francia, Países Bajos, Italia y, por supuesto, España.
4. Durante 2020, 12 personas de nuestro 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. De las 12 personas, 10 han sido certificadas como Auditores Jefe en el 2021. 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 nuestras plantas, nuestros proveedores y nuestros colaboradores.

5. Se ha seguido reforzando la capacitación técnica y de negocio a nivel internacional. Si durante el año 2020 el foco fueron los equipos de Marketing, con formación internacional con el Mini MBA, en el año 2021 comenzamos con un proceso de formación de POWER BI para obtener escenarios multi-hipótesis para el equipo de controllers y financieros, formando a 63 personas a nivel global con un total de 1.200 horas.

Para potenciar una cultura de respuesta continua, durante este 2021 se ha robustecido el proceso de evaluación de desempeño en la compañía desplegando un único modelo de evaluación para todos los países y todos los empleados de Deoleo (a excepción de los Operarios de plantas). Este proceso ha tenido 3 objetivos prioritarios:

1. Fomentar la cultura de respuesta (*feedback*) entre manager y equipos.
2. Trabajar planes de desarrollo concretos y aterrizados a cada persona.
3. Tener un único modelo de *appraisal* asentado en Deoleo.

Con estos objetivos, este primer año se ha conseguido lanzar este proceso a 500 empleados, en todos los países donde Deoleo tiene sedes y en los tres idiomas que el grupo utiliza (inglés, español e italiano).

Como parte de esta cultura del *feedback*, durante el 2021 hemos lanzado de nuevo la Encuesta de Empleados, mejorando los resultados del 2019 prácticamente en todos los indicadores. Algunos de los más relevantes tienen que ver con:

- el nivel de participación, alcanzando un 91% (+4 puntos vs 2019).
- un 96% de empleados responde afirmativamente a "Estoy dispuesto/a a realizar un esfuerzo extra en el día a día de mi trabajo".
- el 94% de los empleados consideran muy positivamente la "importancia que da Deoleo a la calidad de sus productos".
- Y el 98% de nuestros empleados "recomendaría los productos de Deoleo a amigos y familiares".

Uno de los mayores retos de Deoleo, derivado de las respuestas a la encuesta de empleados realizada en 2021, es 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.

Para reducir esta brecha, se lanzó en octubre de 2021 *You Make Deoleo*, 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.

En el apartado de dar mayor visibilidad a nuestra marca empleadora para atraer al mejor Talento, se han desplegado distintas campañas en LinkedIn y se ha mejorado la web de empleo. El objetivo era dar a conocer la cultura corporativa de Deoleo, cómo son los equipos que trabajan actualmente en Deoleo y qué se puede ofrecer a los potenciales candidatos.

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

En 2021 la oferta formativa ha alcanzado 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. Lo anterior se ha producido incluso a pesar de la dificultad que ha supuesto la pandemia en la gestión de las necesidades y de todo el esfuerzo formativo.

El rol profesional que más formación ha recibido ha sido el comercial, dado que su actividad ha sufrido un profundo cambio durante el desarrollo de la pandemia al pasar de una actividad eminentemente presencial a tener que realizar una gestión virtual. La firma ha querido acompañar y dinamizar esta transición con acciones formativas.

Sin embargo, la presencialidad en el colectivo de fábricas es imprescindible por su carácter de actividad esencial, lo que ha provocado que no haya sido posible realizar más acciones formativas por el mantenimiento de las medidas de seguridad y de la salud que han llevado al aislamiento de turnos, evitando cualquier contacto entre personas ajenas a dichos turnos.

### Horas de formación realizadas por los empleados

	2021	2020
Administrativo	4.731	5.294
Manager	2.532	2.794
Comercial	5.584	2.811
Director	1.522	1.518
Oficial	1.513	1.846
Personal de fábrica	687	570
<b>Total general</b>	<b>16.570</b>	<b>14.833</b>

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

Atendiendo a la segmentación generacional, prácticamente la totalidad de la oferta formativa de 2021 ha sido virtual y, en general, todos los colectivos han podido beneficiarse de la formación ofrecida, especialmente los más orientados a la gestión tecnológica (Generación X - Generación Y).

## Horas de formación atendiendo a la segmentación generacional

	2021		2020	
	Horas de formación	Número de personas	Horas de formación	Número de personas
Baby Boomers	876	123	2.157	130
Generación X	7.630	229	5.604	231
Generación Y	7.017	214	6.682	229
Generación Z	1.047	48	390	40
<b>Total general</b>	<b>16.570</b>	<b>614</b>	<b>14.833</b>	<b>630</b>

Desde el punto de vista de género y de la apuesta de Deoleo por fomentar la empleabilidad y el desarrollo del talento femenino, las mujeres han sido receptoras en 2021 del 49% de las acciones formativas (frente al 46% en 2020), mientras que representan un 37 % de la plantilla, con cifras a cierre del ejercicio 2021, un 1% menos que el año anterior.

2021:

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

2020:

Género	Horas de formación	Número de personas
Mujer	6.706	235
Hombre	8.127	395
<b>Total general</b>	<b>14.833</b>	<b>630</b>

## Horas de formación impartidas

Datos de 2021. Desglose por países.

Alemania	Bélgica	Canadá	Colombia	España	Francia	Países Bajos		India	Italia	Malasia	México	EE.UU.	Total
215	16	15	106	8.825	53	21	4.571	2.088	60	460	140	<b>16.570</b>	

Además, hemos presentado y comunicado los resultados de la encuesta realizada en 2021 en todos los países en los que la firma está presente. Cabría destacar positivamente que más del 96% de los participantes están dispuestos a realizar un esfuerzo extra en su día a día, son capaces de mantener el nivel de energía que necesitan para realizar su trabajo y están orgullosos de trabajar en Deoleo.

Paralelamente a la comunicación de resultados, la compañía ha puesto en marcha grupos de trabajo en los distintos departamentos para desarrollar conjuntamente y dinamizar la participación de todas las personas en el día a día de la firma.

### **3.3 Modelo de negocio y creación de valor**

#### **a. Gobierno corporativo y Responsabilidad Social Corporativa (GRI 102-7)**

Deoleo ha aprobado y ha 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 las mismas en nuestro modelo de negocio y estrategia empresarial para garantizar las mejores prácticas de gobiernos corporativo.

El grupo se ha asegurado de que la Política de Responsabilidad Social Corporativa sea 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 responsabilidad de toda la organización.

- El Consejo de Administración 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. En este sentido, el Consejo de Administración aprobó el 27 de julio de 2021 la política de selección, nombramientos y cese de consejeros, con el fin de asegurar que las propuestas de nombramiento y cese de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración.
- 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.

Política de control y gestión de riesgos

Deoleo aprobó en abril de 2021 una nueva política de control y gestión de riesgos aplicable a todas las sociedades del grupo. Esta política establece 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 del 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 es de aplicación 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 del 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 (GRI 102-4 y GRI 102-6)**

Nuestra estrategia de sostenibilidad y de relación con la comunidad pasa necesariamente por una cuidadosa identificación de los principales riesgos y de los asuntos relevantes que afectan a nuestro modelo negocio.

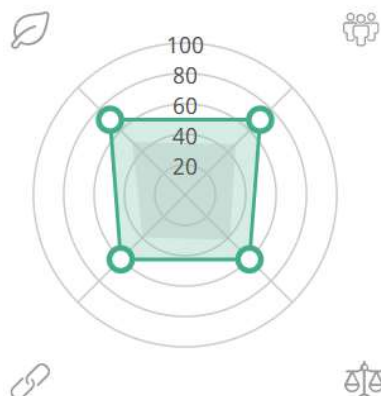
En el ejercicio 2020, se completó el reporte de EcoVadis, la principal agencia global de calificación ESG / RSC de Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa.

EcoVadis define el alcance de la responsabilidad social de las empresas, que abarca los siguientes temas:

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

La evaluación tiene en cuenta aspectos como la documentación de la empresa y la aportación de terceros, como sellos o certificados, así como una herramienta de inteligencia artificial que monitoriza noticias y bases de datos.

La evaluación EcoVadis, que, como se ha indicado, se realizó en 2020, consideró aspectos como la documentación de la compañía y las aportaciones de terceros, como los sellos de aprobación y los certificados, así como el uso de una herramienta de inteligencia artificial que monitoriza noticias y bases de datos. Después de su evaluación, Deoleo fue galardonado con la Medalla de Oro. Recibió calificaciones satisfactorias en las áreas de Medio Ambiente y Trabajo y Derechos Humanos, seguida de Ética y Adquisiciones Sostenibles. Este resultado situaba a Deoleo en el 5% superior de las empresas evaluadas por EcoVadis a nivel mundial.



En materia de Trabajo y Derechos Humanos, es importante destacar que son principios irrenunciables en la operativa de Deoleo. Se han establecido 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, certificado AUTOCONTROL de Responsabilidad Social Corporativa.

El objetivo es abordar estos problemas de la siguiente manera:

1- Derechos Humanos en los propios negocios-. El Código de Ética y Cumplimiento busca defender y promover los Derechos Humanos en sus operaciones, en las relaciones con las empresas y socios. Con respecto al personal de seguridad, Deoleo no cuenta con personal de 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.

2- Derechos Humanos y laborales para todos nuestros proveedores y terceros proveedores. El Código de Ética y Cumplimiento refuerza los principios de Derechos Humanos y derechos laborales para todos nuestros proveedores; el Código no solo garantiza que se llevan a cabo las operaciones con honestidad, integridad y apertura, sino que también apoya el enfoque de la gobernanza y la responsabilidad corporativa.

3- Libertad de asociación. Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar y/o afiliarse sindicatos o abstenerse de hacerlo y negociar colectivamente.

4- Tolerancia Cero. La compañía tiene tolerancia cero hacia la intimidación, la discriminación, acoso, amenazas o agresiones físicas/legales contra los defensores de los Derechos Humanos en relación con las operaciones de la compañía. La intranet contiene un área específica para comunicarse cualquier situación – Denunciante: <https://youmake.deoleo.com/web/canal-etico>

5- La seguridad primero. La visión es convertir a la compañía en una organización libre de lesiones, es decir, en la que no se registran muertes, lesiones, incidentes de vehículos motorizados o incidentes en los procesos, Asimismo, se vigila especialmente todas las prácticas para evitar que se realicen sin atender las medidas de seguridad necesarias.

### **c. Subcontratación y proveedores**

- (i) Respeto a los criterios ESG en los procesos de compra (GRI 103-2)

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, ha aprobado en 2021 un código de conducta específico para proveedores.

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 326 proveedores de materia prima (aceites), 24 de copackers y 49 de proveedores de packaging, con cifras a 2021.

- (ii) Relaciones de calidad con proveedores y subcontratistas (GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 409-1 y GRI-407-1)

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 ha elaborado en el último ejercicio 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 nuestras 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.

Este nuevo código 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– 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.
  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 (GRI 308-1 y GRI 414-1)



#### 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.

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.

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.

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

- (i) Medidas para la protección de la salud de los consumidores (GRI 103-2 y GRI 416-1)

Deoleo ha confirmado durante el año 2021 una serie de protocolos avalados por Quirónprevención que certifican que la empresa cumple 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 (GRI 102-17, GRI 103-2 y GRI 418-1)

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.

En el año 2021 el número de reclamaciones recibidas se ha reducido en un 30% con respecto al ejercicio anterior, debido especialmente a la disminución de las reclamaciones relacionadas con los productos. Asimismo, no se han registrado violaciones a la privacidad de los clientes.

#### 4. El ESG stakeholder-centric

### El 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

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



Valores

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

Deoleo se ha propuesto liderar la transformación de la industria olivarera que consolide la sostenibilidad como estándar de actuación de la misma. La compañía trabaja para hacer posible que todos los partícipes en la cadena de valor de la actividad olivarera se comprometan con 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.

Valores que posicionan al cliente en el centro del modelo:

- 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 con las que la compañía se relaciona en función de la responsabilidad que se ha adquirido con cada uno de ellos, 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.

### Los grupos de interés de Deoleo

#### Grupos de interés por responsabilidad



Accionistas



Inversores



Reguladores



Comunidad financiera

#### Grupos de interés por cercanía



Clientes



Consumidores



Proveedores



Comunidad

#### Grupos de interés por dependencia



Empleados



Profesionales vinculados a la firma

#### 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.

	1. SOCIALMENTE SOSTENIBLE	2. ECONOMICAMENTE SOSTENIBLE	3. AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE	4. CALIDAD SOSTENIBLE
QUÉ	Creación empleo de calidad	Desarrollo económico de toda la cadena	Cuidado del entorno ambiental y reducción del impacto	Asegurar y mejorar calidad de un producto saludable
POR QUÉ	Zonas rurales en riesgo de despoblación	Pobre rentabilidad de olivares más tradicionales y su impacto en economía	Tensión en el uso del agua, de la contaminación debido al uso de agro químicos y fertilizantes, pérdida de biodiversidad, la erosión del suelo y desertización	Elevar estándares de calidad de modo responsable
CÓMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Empleo local</li> <li>· Formación</li> <li>· Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Emprendimiento</li> <li>· Profesionalización</li> <li>· Promoción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gestión eficiente agua</li> <li>· Gestión energética</li> <li>· Gestión residuos</li> <li>· Manejo del suelo</li> <li>· Acciones que promueven el aumento de la biodiversidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Defensa de las variedades autóctonas y de sus sabores específicos</li> <li>· Promoción y educación</li> </ul>
ACCIONES DEOLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Formación directa</li> <li>· Apoyo Asoc. pequeños agricultores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acuerdos marco aprovisionamiento a largo plazo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Auditoría interna</li> <li>· Acciones de sensibilización y Formación de los equipos de las almazaras y técnicos de campo</li> <li>· Realización de Workshops técnicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Comunicación</li> <li>· Definición de especificaciones más estrictas para los aceites Virgen Extra</li> <li>· Lanzamiento de aceites monovarietales, DOP y IGP bajo nuestras marcas</li> </ul>
<b>CERTIFICACIÓN DE PRODUCCIÓN SOSTENIBLE DEOLEO</b> Los puntos que se mencionan a continuación son los capítulos a partir de los cuales se desarrolla nuestro protocolo y se verifica el cumplimiento con los requisitos de la producción sostenible de Deoleo.				
	3.1 Organización y personas	3.1 Organización y personas	3.6 Gestión Biodiversidad 3.3 Gestión Agua 3.4 Gestión energética 3.5 Gestión Suelo 3.7 Gestión Residuos	3.2 Seguridad Alimentaria 3.8 Gestión Agroquímicos

#### 4.2 El compromiso de Deoleo con la A de ambiental

##### a. El protocolo de Sostenibilidad de Deoleo

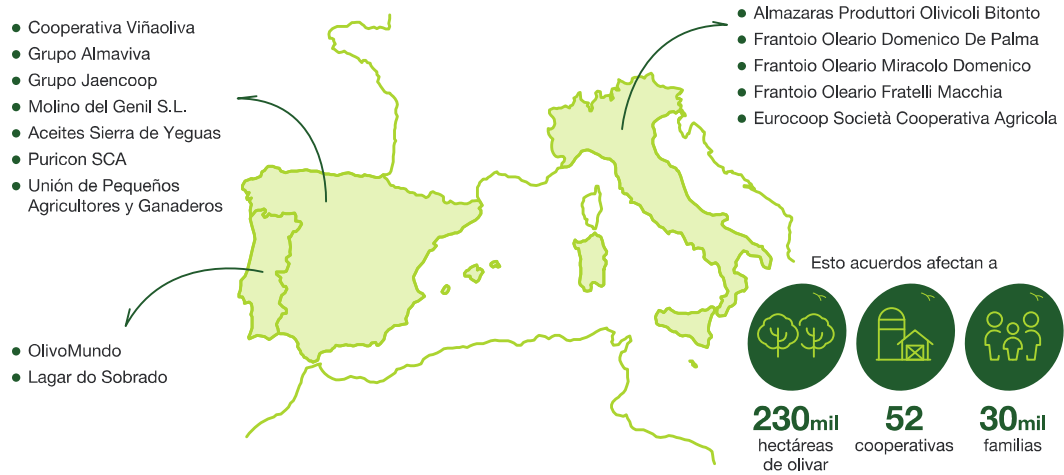
El Protocolo de Sostenibilidad de Deoleo se despliega a través de ocho líneas de trabajo con las que pretende contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). Este Protocolo está implantado mediante acuerdos con agricultores de España, Italia y Portugal y que engloban en conjunto más de 230.000 hectáreas a través de 60 cooperativas y almazaras de las que dependen 40.000 familias.



Deoleo obtiene con todo ello un producto de mayor 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. Además, Deoleo firmó un acuerdo con la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA), la organización que agrupa a más de 80.000 agricultores y ganaderos en toda España con el propósito de reforzar la calidad y la trazabilidad en el sector del aceite de oliva.
- En Italia: las almazaras Produttori Olivicoli Bitonto, Frantoio Oleario Domenico De Palma, Frantoio Oleario Miracolo Domenico, Frantoio Oleario Fratelli Macchia y Eurocoop Società Cooperativa Agricola a.r.l.
- En Portugal: Olivomundo y Fitagro grupo SL.

## Acuerdos de Deoleo en España, Italia y Portugal



### 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 2021 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, Deoleo está comprometida 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 mantendrá una monitorización exhaustiva sobre el progreso de la taxonomía europea para que según está vaya recogiendo el resto de las actividades para los otros objetivos ambientales se garantice el cumplimiento regulatorio para las actividades de la compañía. En este sentido, de cara a la información no financiera del próximo ejercicio, Deoleo evaluará de nuevo la elegibilidad de sus actividades y si alguna de sus actividades cumplen 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.

### ***c. El compromiso con la protección del medioambiente***

- (i) Plan de gestión medioambiental (GRI 103-2 y GRI 103-3)

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. De hecho, Deoleo instalará durante el presente ejercicio placas fotovoltaicas en su planta de Alcolea para impulsar el consumo energías limpias.

Innovación en envases para mejorar su impacto.

- En el año 2022 Deoleo en su búsqueda constante de nuevos envases y formatos que ayuden a mejorar el impacto ambiental, está desarrollando proyectos para utilizar rPET (PET Reciclado) en algunos de los formatos/variedades y analizando nuevas posibilidades de reducción de peso en los envases de PET.
- Reducción del peso: Nuestra botella PET de 2 litros redujo en 2019 su peso de 69 gr a 64 gr., lo que ha supuesto una reducción de más de 3.000 kg de plástico puestos en el mercado. Por su parte, la botella Hojiblanca Maestro de 1 litro de PET pasó en 2019 de 48 a 43gr, permitiendo una reducción de unos 8.000 kg de plástico puestos en el mercado.
- Deoleo recibió en 2019 en Italia el premio CONAI por mejorar la sostenibilidad de los envases, gracias a la innovación de botellas de vidrio oscuras.

- Implicación de los empleados, de los proveedores y de los clientes mediante campañas de sensibilización y proyectos de voluntariado.

(ii) Riesgos medioambientales a los que se enfrenta la compañía (GRI 102-15, GRI 102-11 y GRI 102-30)

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 medio ambiental, 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 (GRI 102-15, GRI 102-11, GRI102-30, GRI 102-29, GRI 102-11)

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 (GRI-103-2, GRI 302-4 y GRI 305-5)

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:

- 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 puestos en mercado.
- Disminución de consumos energéticos como el fomento del uso de energía renovables y la adaptación de las plantas de envasado. En este sentido, en el ejercicio 2022 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 (GRI 103-2, GRI 301-1 y GRI 301-2)

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).

Durante el 2021 la cantidad de residuos no peligrosos ha disminuido con respecto a la del 2020, consecuencia por una mejora en la segregación de los residuos tras la sustitución del material soporte de las etiquetas de papel a plástico, la sensibilización del personal y la búsqueda de nuevas vías de valorización de residuos en los centros de producción, que se han convertido en hitos claves en esta mejora. De hecho, se están realizando las adaptaciones necesarias en la cadena de producción para que la compañía obtenga en 2030 el certificado de "cero residuos".

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.



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 mejor cumplimiento de la Ley de Envases y Residuos de Envases estamos adheridos al "Plan Empresarial de Prevención 2021-2023", de Ecoembes, la principal gestora de residuos de envases en España (Certificado de reducción de emisiones de ECOEMBES).

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

- 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.
- Botellas de plástico: todas las botellas de PET son 100% reciclables, incorporando compuestos de PET reciclable en algunos materiales. Asimismo, tal y como se ha indicado anteriormente, la compañía ha fijado el objetivo de que el 25% del plástico consumido en el proceso de envasado en 2025 sea 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 latas u otros elementos empleados en otros sectores como la construcción, automoción, electrodomésticos, electrónica, decoración, etc. Nuestras latas están hechas con un 20-30% de material reciclado.

### Innovación y eco-diseño en envases



ECOEMBES certificó el 26 de mayo de 2021 que Deoleo ha contribuido a la protección del medio ambiente con el ahorro de 2.084 t de CO2 equivalentes en el año 2020 gracias al reciclado de sus envases. Según señala ECOEMBES, este certificado informa de la contribución particular de la empresa a los ahorros de emisiones de gases de efecto invernadero que ha conseguido el Sistema Integrado de Gestión de Ecoembes en un año concreto.

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.

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

- (i) Gestión del agua (GRI 303-3, GRI 303-4 y GRI 303-5)

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, tanto en el campo como 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 agua 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.

(ii) Más eficiencia para consumir menos (GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2)

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

	ALCOLEA+TAV		Diferencia
	2020	2021	
Gas natural MWh I	4.031	4.358,81	8%
Electricidad MWh	12.919	11.465,59	-11%
Consumo de agua (m³)	63.449	48.810	-23%
Producción de residuos NP (t)	2.127	1.517	-29%
Vertido de aguas residuales depuradas (m³)	10.948	5.674	-48%

La reducción de consumo de agua durante 2021 se debe principalmente a la optimización del consumo de agua en torres de refrigeración.

Deoleo trabaja en los centros productivos bajo un estándar de la mejora continua basado en la técnica Kaizen. 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 continua 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 primas y auxiliares consumidas, según el desempeño de Deoleo, el consumo de materias primas 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 2020 y 2021. Los datos disponibles hacen referencia a las materias auxiliares adquiridas durante el periodo reportado, no así al consumo real producido.

## Compra de materiales auxiliares

Cifras que corresponden a la suma de los valores de España e Italia. Volumen en millones de unidades.

	Envases	PET	Vidrio	Latas	Etiquetas	Sleeve	Tapón	Tapón aluminio	Tapón plástico	Capuchón	Cartón	Otros	Total
2021	182,3	93	73,1	16,2	322,5	19,1	183,2	65,6	117,6	30,3	20,4	2,3	760
2020	205,2	107,6	83,4	14,3	422,1	18,2	215,9	56,4	129,8	29,8	24,4	0,5	868,2

### (iii) Deoleo impulsa la transición energética (GRI 102-2, GRI 302-1, GRI 302-4)

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 del consumo energético:
  - Reducción de un 5 % del consumo de energía térmica en los centros productivos.
  - Mejora en la eficiencia eléctrica en el aire comprimido mediante la instalación de nuevos compresores en la planta de envasado.
  - Auditorías de consumo energético y estudios de viabilidad.
  - Instalación de iluminación LED en la planta de Tavarnelle.
- 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.

La compañía ha comenzado a adaptar la planta cordobesa de Alcolea para emplear placas fotovoltaicas como fuente de energía para la producción de esta instalación. Este proceso está en marcha, así que los resultados se expondrán en futuros informes.

## f. Cambio climático

### (i) Lucha contra el cambio climático

- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GRI 305-1 y GRI 305-2)

Las emisiones de gases de efecto invernadero en 2021 fueron:

Emisiones 2021	tCO2eq
Scope 1	885
Scope 2	2.293
<b>TOTAL</b>	<b>3.178</b>

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero en 2020 fueron:

Emisiones 2020	tCO2eq
----------------	--------

Scope 1	821
Scope 2	3.359
<b>TOTAL</b>	<b>4.180</b>

Nota. Para el cálculo de las emisiones de GEI se han utilizado los siguientes factores de emisión: Para el Scope 1 se han empleado los últimos factores de emisión disponibles determinadas por [DEFRA](#); y para el Scope 2 se han empleado los últimos factores de emisión designados por el [Ministerio de Transición Ecológica](#) (MITECO) para la compañía comercializadora.

- Los objetivos y medidas establecidas para potenciar la reducción de emisiones a medio y largo plazo (GRI 103-2, GRI 305-1 y GRI 305-2)

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 energético, 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.

- Protección de la biodiversidad (GRI 103-2 y GRI 304-2)

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 herbáceas 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 cubiertas herbáceas.

En este sentido, la implantación de nuestro Protocolo de Sostenibilidad garantiza la adopción de medidas para conservar la diversidad biológica y proteger a especies animales y vegetales amenazadas.

Los planes de mantenimiento del suelo aplicados han asegurado la fertilidad a largo plazo de las fincas (por conservación de la cantidad de materia orgánica), la reducción del riesgo de erosión, degradación estructural y compactación del terreno y la preservación de la biodiversidad y de las especies autóctonas. Además, el Protocolo potencia la función del suelo como sumidero de carbono, lo que ayuda a mitigar el cambio climático.

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.

En este contexto, la compañía se ha propuesto la certificación de todas sus marcas para 2030. Este proceso ya está en marcha y ya se ha encargado a una empresa externa que audite las almazaras para que Hojiblanca y Carbonell obtengan el sello en los próximos meses.

Además, este año se han ampliado los acuerdos y se han certificado con el sello dos nuevas cooperativas en España (Aceites Sierra de Yeguas y Puricon SCA) y una en Italia (Eurocoop Società Cooperativa Agricola a.r.l)

**g. Informe Juan Vilar: conclusiones sobre el papel del bosque de olivo para combatir la desertificación**

*Juan Vilar es una consultora estratégica especializada en la industria oleícola, aunque su actividad incluye todos los sectores económicos y productivos. La firma trabaja para instituciones públicas y privadas e implementa soluciones para todos los ámbitos de actuación (comercial, dirección, producción, administración, inversiones, transformaciones reestructuraciones, finanzas, etc).*

Deoleo ha contratado en 2021 los servicios de la consultora Juan Vilar para analizar el estado de la industria del aceite de oliva y las perspectivas del sector en los próximos años, especialmente en un entorno determinado por el avance del cambio climático.

Los cambios en las técnicas del cultivo y en la gestión que se hace del agua podrían agudizar problemas como la desertificación, que afecta directamente a la calidad del producto y que deteriora drásticamente la biodiversidad del entorno. Los bosques de olivo tradicionales, que se han convertido en el mayor desarrollo forestal artificial de la historia de la humanidad, juegan un papel clave en la lucha contra la desertificación y la protección de la biodiversidad, por lo que en Deoleo mantenemos un compromiso firme con el mantenimiento y protección de este tipo de explotaciones que impregnan de identidad a buena parte del territorio olivarero tradicional.

El informe concluye que el espacio dedicado al cultivo de aceituna ha crecido considerablemente en las tres últimas décadas. De hecho, se constata un especial incremento a partir de 2016 en cultivos en invernadero y en regadío. Este crecimiento se produjo al mismo tiempo que se reducían las explotaciones tradicionales de secano. De los 11,59 millones de hectáreas dedicadas al cultivo de olivo en el mundo, el 29,48% son de regadío.

La tendencia durante este periodo ha sido de crecimiento contante a excepción de 2019, año en el que la ausencia de rentabilidad podría haber llevado a una reducción de la extensión global cultivada.

Las conclusiones del trabajo realizado por Juan Vilar también desprenden que la incorporación de más países a la producción de aceite de oliva está derivando en un descenso del peso de los cultivos tradicionales, que se estima que van a pasar del 92% que representaban en 1991, cuando tan solo había 21 países productores, al 39% estimado para 2041, cuando se espera que haya 80 países productores. El peso de este tipo de cultivo en la actualidad es del 68,4% mientras que un 21,9% de las explotaciones corresponden a invernaderos y un 9,70% a explotaciones de regadío.

Superficie global destinada al cultivo de olivos

	<b>1991</b>	<b>2021</b>	<b>2026</b>	<b>2041</b>
Países productores	26	66	69	80
Superficie cultivada (en millones de hectáreas)	7.1	11.59	12.07	14.1
Explotaciones tradicionales (en millones de	6.54	7.92	7.68	5.5

Explotaciones tradicionales (en % sobre el total)	92%	68.4%	63.68%	39%
---	-----	-------	--------	-----

En función del régimen de regadío, los países con climas más áridos son los que mayor consumo de agua destinan a la explotación de olivos, destacando especialmente Turquía, Siria y Túnez. Italia, España, Grecia y Argelia destinan un consumo ligeramente inferior, mientras que Portugal y Marruecos son los productores con mayor porcentaje de cultivos regados por agua de lluvia. Estos nueve países representan actualmente más del 90% de la producción mundial de aceite de oliva.

En la lectura española, el informe concluye que el método de cultivo predominante en nuestro país sigue siendo el tradicional, que representa un 67,3% del total. Sin embargo, este tipo de explotaciones está experimentando una tendencia a la baja que, según el informe, podría derivarse de las complicaciones para mecanizar las plantaciones o para transformarlas en explotaciones modernas. El incremento de explotaciones en seto modernas es especialmente acuciante en Extremadura y en Andalucía. España cuenta con una extensión total dedicada al cultivo de olivos de 2,69 millones de hectáreas.

Las conclusiones del informe reflejan un incremento del peso de las explotaciones de invernadero y de regadío. Esta tendencia también se detecta en España. El aumento de estas explotaciones, que se espera que en 2026 representen prácticamente un tercio del total a nivel global (31,30%), supone un riesgo para la permanencia de los bosques de olivos, que son un elemento clave en la lucha contra la desertificación por su contribución al mantenimiento de flora y fauna autóctonas de especial protección. Estos bosques ayudan a reducir el dióxido de carbono que se envía a la atmósfera, mejoran la calidad del entorno y refuerzan la biodiversidad del medioambiente.

La extensión de bosques de olivo en España podría alcanzar en 2026 los 12,07 millones de hectáreas, lo que implica un crecimiento del 4,09% con respecto a la superficie actual. Este aumento tendrá un efecto muy positivo en la lucha contra la desertificación.

#### **4.3 Protección de la S: comunidades en las que operamos y nuestra fuerza laboral**

##### **a. Protección de los trabajadores (GRI 102-2 y GRI 103-3)**

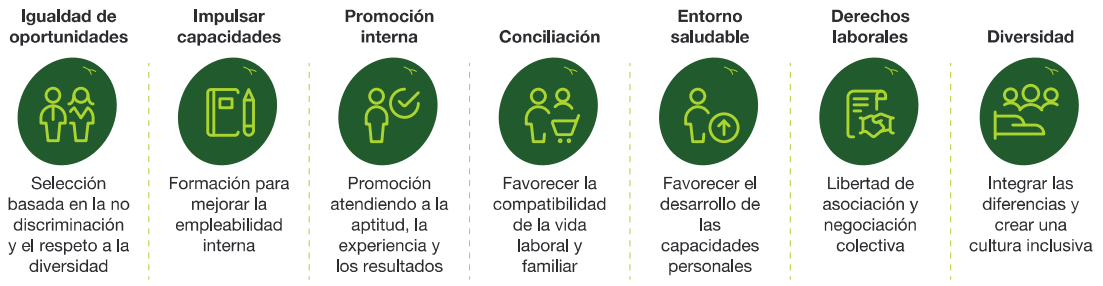
Cuidar de las personas que trabajan en Deoleo es una de nuestras prioridades esenciales. Motivar a los equipos para que disfruten con sus cometidos, se comprometan con el progreso de su carrera y con el aprendizaje constante, así como con su crecimiento como profesionales, es una misión en la que nos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

## Protegemos a nuestros trabajadores

Estos son los principios en torno a los que desarrollamos nuestras políticas de gestión de las personas.



En 2021 dimos un paso adelante solicitando la opinión de todos los empleados a nivel global en cuanto a: estrategia, liderazgo, eficiencia, comunicación y compromiso sostenible.

En Tavarnelle, luego de la encuesta, se creó un grupo focal de cinco personas, con la tarea de encontrar soluciones de mejora para proponerlas al comité operativo de Carapelli.

### **b. Compromiso con la investigación y el desarrollo científico**

Deoleo sigue trabajando para conseguir una materia prima de altísima calidad que sea al mismo tiempo segura, saludable y respetuosa con el medio ambiente, así como que también contribuya al desarrollo de la comunidad en la que se produce. Deoleo responde a este reto invirtiendo en investigación sobre tecnología agrícola capaz de extenderse con el Protocolo de Sostenibilidad y con las prácticas sostenibles en nuestra cadena de suministro.

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.

Solicitud de la FDA (EEUU)

Deoleo se unió en 2019 a la US Olive Growers y a una iniciativa ciudadana que pide a la Administración de Alimentos y Medicamentos de Estados Unidos (FDA) que adopte normas de base científica para el aceite de oliva. Los esfuerzos de 2021 están dirigidos a alinear los estándares de AOOPA-Deoleo SOI y de NAOOA, mientras que en 2020, Deoleo mantuvo sus esfuerzos trabajando tanto con los productores estadounidenses como con la industria en general para abogar por el establecimiento de un estándar en el mercado estadounidense.

Instituto Nutricional Carapelli

En el año 2021, debido a las restricciones de las autoridades nacionales por la crisis pandémica, se produjeron algunas dificultades; de todos modos, las actividades previstas del Instituto Nutrizionale Carapelli - Fundación Onlus continuaron.

### **Proyectos científicos**

De acuerdo con el plan de investigación definido por el Comité Científico, en 2021 la actividad de los proyectos ha sido la siguiente:

- a. Proyecto "El camino de los aceites dentro del cuerpo humano: exploración de los mecanismos implicados en la absorción de los constituyentes de los aceites" - Prof. Carruba, Prof. Visioli, Universidad de Milán, Universidad de Padua con el apoyo técnico analítico de la Universidad de Perugia con el Prof. Servili.

En 2021 se ha completado la primera fase del estudio, investigando los procesos bioquímicos dentro de diferentes órganos, tal y como se definió en el protocolo experimental, del que surgieron interesantes efectos a favor de la dieta enriquecida con aceite de oliva virgen extra.

Para confirmar los resultados sobre los diferentes procesos metabólicos y teniendo en cuenta el asesoramiento científico del profesor Riccardi de la Universidad de Nápoles, el grupo de trabajo ha diseñado un nuevo conjunto de dietas que se probará en la segunda fase experimental que se llevará a cabo en 2022. De este modo, será posible evaluar mejor, de forma más directa, las relaciones causa-efecto de los polifenoles, los ácidos grasos, el escualeno y los tocoferoles.

Debido a la importancia científica del estudio, el primero en su área, el comité científico decidió publicar los datos preliminares, para poder presumir de la primicia de la idea experimental. La redacción del manuscrito está en curso por parte de los profesores Visioli. Además, el grupo de trabajo recomendó la difusión de los resultados en el mundo académico y científico nacional e internacional, para dar una contribución efectiva a las investigaciones en curso con objetivos médico-científicos similares.

El proyecto, por las dificultades de la pandemia y el trabajo adicional, se ha retrasado con respecto al calendario previsto, luego continuará en 2022.

Calendario: diciembre de 2022

- b. Estudio "Aceite de oliva virgen extra rico en polifenoles y respuesta glucémica postprandial en pacientes con diabetes tipo 1: posibles efectos y mecanismos. Dirigido por el Prof. G. Riccardi Departamento de Medicina Clínica y Cirugía, Universidad Federico II; Nápoles. El estudio previsto ha sido concluido y presentado, como Lectio Magistralis, durante el Congreso "Spazio Nutrizione" 2021 en Milán.
- c. El Proyecto "Nutrición y Sostenibilidad" nace en 2021 con el objetivo de promover el desarrollo científico del aceite de oliva en los países donde los fondos de investigación son limitados. El Comité Científico ha previsto desarrollar la actividad de investigación a través de 4 becas (de 6000 € cada una) que se asignarán a proyectos destinados a mejorar la sostenibilidad del aceite de oliva y la salud humana. La convocatoria está dirigida a estudiantes residentes en Marruecos, Argelia, Túnez, Libia, Egipto, Jordania, Líbano, Siria e Irak. Los requisitos de la convocatoria incluyen CV, resumen detallado de la propuesta de investigación, certificado por un supervisor científico que confirme la disponibilidad y adecuación de los laboratorios en los que se realizará el estudio. La selección de las propuestas será realizada por el Comité Científico del Istituto Nutrizionale Carapelli, siguiendo los criterios de selección definidos, incluyendo la originalidad, la experiencia previa, la disponibilidad tecnológica, el potencial del proyecto para obtener nuevos resultados científicos en un tiempo razonable. Realizado el trabajo preliminar en 2021, la convocatoria se publicará en el primer trimestre de 2022.

## **Eventos**

1. Octubre 2021 - Spazio Nutrizione - Milán.

De nuevo presente, Spazio Nutrizione tuvo lugar del 1 al 3 de octubre de 2021 en Milán recibiendo grandes participaciones y confirmándose como un evento de máxima importancia para todos los agentes de la salud y el bienestar. El Istituto Nutrizionale Carapelli, ahora socio histórico, participó con dos contribuciones de gran importancia



- la Mesa Redonda "Batería Nutri-Score y Nutrinform: dos sistemas comparados y el "caso paradigmático del aceite de oliva virgen extra", ofreciendo un amplio debate sobre las cuestiones críticas nutricionales y científicas de Nutri-Score con respecto al objetivo fijado a nivel europeo de prevenir la obesidad y las enfermedades correlativas, mostrando la necesidad de promover un etiquetado nutricional FOP alternativo capaz de transmitir una correcta educación nutricional. En la mesa redonda, presidida por el Prof. Carruba, han participado varios miembros del Istituto Nutrizionale Carapelli, los Prof. Visioli y Clodoveo, y los Prof. Nisoli- Centro Studi Ricerche sull'Obesità, Università degli Studi di Milano y Prof. Macrì - National Consumer Association.

- La Lectio Magistralis del Prof. Riccardi sobre "La importancia del Aceite de Oliva Virgen Extra en la prevención y el tratamiento de la diabetes", en la que se han presentado los resultados de una importante y amplia investigación, parcialmente financiada por el Istituto Nutrizionale Carapelli, que demuestra el papel de la Dieta Mediterránea en general, con el papel específico del aceite de oliva, como modelo nutricional óptimo para prevenir y tratar la diabetes y sus complicaciones. El estudio ha subrayado, además, lo esencial que es, dentro de un programa de educación nutricional, también un enfoque positivo y "suave", promoviendo el consumo de ciertos alimentos, en particular el aceite de oliva virgen extra, en lugar de "demeritar" otros.

Ambos eventos han recibido una excelente cobertura mediática en medios especializados y generales.

2. Durante 2021 el Istituto Nutrizionale Carapelli ha trabajado para la organización del "7 MS Food Day" previsto en octubre de 2022 en Florencia.

3. El Istituto Nutrizionale Carapelli ha previsto un programa adicional de talleres y conferencias en Italia y a nivel internacional para promover el debate científico sobre temas relacionados con la nutrición y la valorización del aceite de oliva. Este programa se completará en 2022.

### **c. 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

En 2019 formalizamos nuestra adhesión a la Red Española del Pacto Mundial, iniciativa internacional de la ONU para la promover la sostenibilidad empresarial del sector privado. Este

pacto está llamado a ser el catalizador de los esfuerzos de empresas y organizaciones en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

(iii) Deoleo cuenta con un equipo grande y diverso (GRI 102-7 y GRI 405-1 B)

Deoleo cerró el ejercicio 2021 con una plantilla de 642 profesionales repartidos en doce países distintos. Además, un 37% de la fuerza laboral está formada por mujeres y la tasa de contratación indefinida se eleva hasta un 94% en todo el mundo.

Con el surgimiento de los entornos híbridos, donde una parte de la organización trabaja a distancia, 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	
	31/12/2020	31/12/2021
Alemania	17	13
Bélgica	1	2
Canadá	8	9
Colombia	2	2
España	331	311
Francia	13	12
Países Bajos	5	5
India	83	89
Italia	149	145
Malasia	3	3
México	16	15
EE. UU.	37	36
<b>Total general</b>	<b>665</b>	<b>642</b>

	2020	2021
<b>Personal medio</b>	650	665

(iv) Creación de empleo de calidad (GRI 102-7 y GRI 102-8)

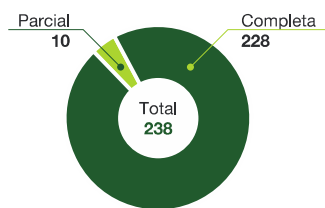
Los tipos de contrato utilizados en Deoleo son indefinidos, temporales y estudiantes que colaboran como becarios (quienes requieren por ley ser dados de alta en Seguridad Social).

Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada:

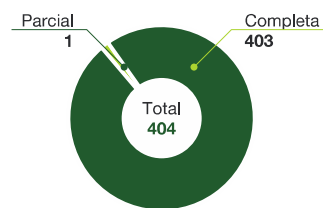
## Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada en 2021

	Menores de 35 años		De 35 a 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
<b>Director</b>	-	1	12	16	8	20	<b>57</b>
● Horario completo	-	1	12	16	7	20	<b>56</b>
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	<b>1</b>
<b>Manager</b>	7	5	16	21	10	18	<b>77</b>
● Horario completo	7	5	16	21	9	18	<b>76</b>
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	<b>1</b>
<b>Oficial</b>	6	9	14	23	4	21	<b>77</b>
● Horario completo	6	9	13	23	4	21	<b>76</b>
● Horario parcial	-	-	1	-	0	0	<b>1</b>
<b>Comercial</b>	10	26	13	70	3	23	<b>145</b>
● Horario completo	10	26	12	70	3	23	<b>144</b>
● Horario parcial	-	-	1	-	0	0	<b>1</b>
<b>Administrativo</b>	36	28	50	19	35	18	<b>186</b>
● Horario completo	34	28	47	18	34	18	<b>179</b>
● Horario parcial	2	-	3	1	1	0	<b>7</b>
<b>Fábrica</b>	2	16	5	25	7	45	<b>100</b>
● Horario completo	2	16	5	25	7	45	<b>100</b>
● Horario parcial	-	-	-	-	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>85</b>	<b>110</b>	<b>174</b>	<b>67</b>	<b>145</b>	<b>642</b>

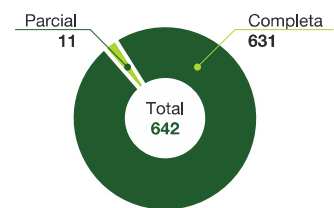
### Mujeres



### Hombres



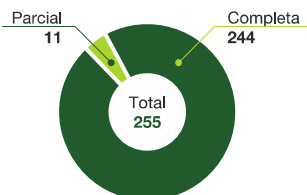
### Total



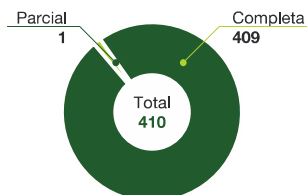
## Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada en 2020

	Menores de 35 años		De 35 a 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
<b>Director</b>	-	-	8	15	11	18	52
● Horario completo	-	-	8	15	10	18	51
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	1
<b>Jefe administrativo</b>	7	5	23	22	8	18	83
● Horario completo	7	5	23	22	7	18	82
● Horario parcial	-	-	-	-	1	0	1
<b>Oficial</b>	8	9	12	22	4	17	72
● Horario completo	8	9	12	22	4	17	72
● Horario parcial	-	-	-	-	0	0	0
<b>Comercial</b>	15	39	10	56	3	22	145
● Horario completo	13	39	9	56	3	22	142
● Horario parcial	2	-	1	-	0	0	3
<b>Administrativo</b>	44	29	51	18	34	17	193
● Horario completo	42	29	48	17	33	17	186
● Horario parcial	2	-	3	1	1	0	7
<b>Fábrica</b>	1	28	10	28	6	47	120
● Horario completo	1	28	10	28	6	47	120
● Horario parcial	-	-	-	-	0	0	0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>110</b>	<b>114</b>	<b>161</b>	<b>66</b>	<b>139</b>	<b>665</b>

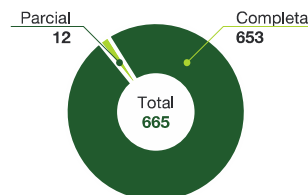
Mujeres



Hombres



Total



## Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada en 2021

	Menores de 35 años		De 35 a 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
<b>Director</b>	-	1	1	16	8	20	<b>57</b>
● Indefinido	-	1	1	16	8	20	<b>57</b>
<b>Manager</b>	7	5	5	21	10	18	<b>77</b>
● Indefinido	7	5	5	21	110	18	<b>77</b>
<b>Oficial</b>	6	9	9	23	4	21	<b>77</b>
● Indefinido	5	8	8	23	4	21	<b>75</b>
● Temporal	1	1	1	-	-	-	<b>2</b>
<b>Comercial</b>	10	26	26	70	3	23	<b>145</b>
● Indefinido	7	26	26	70	3	23	<b>142</b>
● Temporal	3	-	-	-	-	-	<b>3</b>
<b>Administrativo</b>	36	28	28	19	35	18	<b>186</b>
● Indefinido	27	24	24	19	35	17	<b>172</b>
● Temporal	5	2	2	-	-	1	<b>8</b>
● Becario	4	2	2	-	-	-	<b>6</b>
<b>Fábrica</b>	2	16	16	25	7	45	<b>100</b>
● Indefinido	2	11	11	17	5	43	<b>82</b>
● Temporal	2	5	5	8	2	2	<b>18</b>
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>85</b>	<b>110</b>	<b>174</b>	<b>67</b>	<b>145</b>	<b>642</b>

## Empleados por categorías profesionales y tipo de jornada en 2020

	Menores de 35 años		De 35 a 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
<b>Director</b>	-	-	8	15	11	18	52
● Indefinido	-	-	8	15	11	18	52
<b>Jefe Admin</b>	7	5	23	22	8	18	83
● Indefinido	7	5	23	22	8	18	83
<b>Oficial</b>	8	9	12	22	4	17	72
● Indefinido	7	7	12	22	4	17	69
● Temporal	1	2	-	-	-	-	3
<b>Comercial</b>	15	39	10	56	3	22	145
● Indefinido	14	39	10	56	3	22	144
● Temporal	1	-	-	-	-	-	1
<b>Administrativo</b>	44	29	51	18	34	17	193
● Indefinido	34	24	49	17	33	16	173
● Temporal	4	3	2	1	1	1	12
● Becario	6	2	-	-	-	-	8
<b>Fábrica</b>	1	28	10	28	6	47	120
● Indefinido	1	10	6	19	4	46	86
● Temporal	-	18	4	9	2	1	34
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>110</b>	<b>114</b>	<b>161</b>	<b>66</b>	<b>139</b>	<b>665</b>

Deoleo ha mantenido en los últimos ejercicios su apuesta por la movilidad interna. Este año, a pesar de la complejidad derivada de la pandemia, el 33,33% de las vacantes fueron ocupadas por promoción interna.

### (v) Análisis de rotación y ceses de contratos (GRI 401-1 B)

A lo largo del año 2021 ha habido un total de 62 bajas voluntarias y no voluntarias (entre las que se incluyen doce despidos). Esto se traduce en una tasa de rotación de un 9,32%, de la que el 6,47% es rotación voluntaria, calculado con respecto a la plantilla media del ejercicio. Ambas tasas han subido ligeramente frente a 2020, donde la tasa total fue de un 6,46%, representando la voluntaria un 4,15%.

2021:

Desglose de despidos por género		
Género	Mujer	Hombre
<b>Total</b>	9	3

Categoría	<35		>35<50		>50		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
Profesional							General
Director				1	2		3
Manager					1	1	2

Comercial		1					1
Admin	3		3				6
Total edad	3	1	3	1	3	1	12

(vi) Política de remuneración del grupo (GRI 102-35 y GRI 405-2)

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 2021.

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:

	HOMBRES	MUJERES
2020	50.583 €	49.905 €
2021	51.756 €	51.158 €

Por tramos de edad:

	Tramo edad <35	Tramo edad >35<50	Tramo edad >50
2020	36.714 €	50.193 €	63.352 €
2021	39.338 €	48.591 €	63.868 €

Por categorías:

	Directores	Jefes Admin	Comerciales	Administrativos	Oficiales	Personal de fábrica
2020	155.929 €	73.618 €	48.541 €	38.978 €	35.523 €	28.555 €
2021	149.423 €	73.947€	46.023€	40.541€	36.126€	29.869€

- Cerrando la brecha salarial (GRI 405-2)

En relación a la brecha salarial de género, en Deoleo hemos logrado reducirla al 1,16%, muy por debajo de los datos que arroja la Organización Internacional del Trabajo, que sitúa la brecha en 2018/2019 entre el 16 % y el 22%. 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.

Género	Salario medio total
Hombre	51.756 €
Mujer	51.158 €
<b>Total general</b>	<b>51.534 €</b>
Diferencia salario medio	598 €
<b>Brecha salarial</b>	<b>1,16%</b>

#### 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 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 50.000 de euros en ejercicio 2021 y 57.000 de euros en el ejercicio 2020.

- Análisis de la remuneración de consejeros y directivos (GRI 102-35, GRI 102-36 y GRI 405-2)

La Junta General de Accionistas celebrada el 3 de junio de 2019 aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que fue modificada en la Junta de Accionistas celebrada el 29 de octubre de 2020. Esta 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.
- 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.

Los administradores han considerado que, a 31 de diciembre de 2021, el gasto de personal a devengar no se puede determinar, por lo que no se ha registrado importe alguno correspondiente al Plan de Incentivos, situación que se revisará en los siguientes cierres en función de la evolución de las diferentes variables que influyen en la valoración.

#### 4. Remuneración media de consejeros y 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.

En el ejercicio 2021 los directivos que a fecha 31 de diciembre de 2021 han sido miembros del Comité de Dirección son cinco hombres y una mujer, mientras que la Alta Dirección se compone de tres hombres y dos mujeres (A fecha 31 de diciembre de 2020 Comité de Dirección estaba compuesto por cuatro hombres y dos mujeres y la Alta Dirección por dos hombres y tres 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 2021. La remuneración devengada en el ejercicio 2021 por el conjunto de los Directivos ha ascendido a 2.484 miles de euros (3.012 miles de euros en 2020).

La remuneración media de Comité Ejecutivo y de los directivos directamente dependientes del consejero delegado excluye en el ejercicio 2020 el pago de una indemnización habida en

Remuneración media directivos:

	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº miembros del Comité de Dirección	5	1	4	2
Remuneración Media Comité de Dirección	323	255	342	240
Nº miembros Alta Dirección	3	2	2	3
Remuneración Media Alta Dirección	158	156	165	142

Remuneración media consejeros:

	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media de consejeros	115	70	95	0

Nota: Los cálculos se han realizado a partir del número medio de consejeros y Alta Dirección 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 de todos los consejeros externos de Deoleo, S.A. y del resto de las sociedades del Grupo Deoleo.

- Medidas de conciliación y de desconexión laboral (GRI 103-2)  
En España las medidas para el disfrute de la conciliación y el fomento del ejercicio corresponsable para ambos progenitores vienen recogidas, principalmente, en los convenios colectivos aplicables. Destaca en este sentido, por contar con medidas más amplias, el que aplica a los empleados de las oficinas de Rivas Vaciamadrid. De este modo, los trabajadores y trabajadoras disponen de:
  - 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 acompañamientos superiores a los establecidos en las normas legales.
  - Permisos para asistencia a los servicios médicos de urgencias tanto del trabajador como de familiares de primer grado dependientes.
  - Permisos para acompañar al médico de familia a familiares de primer grado (menores de 16 años y mayores dependientes).
  - Permisos para asistir a tratamientos de fisioterapia.
  - Flexibilidad horaria de una hora para la entrada al trabajo diario.
  - Flexibilidad horaria y turno para aquellas personas trabajadoras con familia monoparental, aquellas que hayan obtenido divorcio y tengan otorgada la custodia exclusiva de hijos y aquellas con familiares a cargo que tengan una discapacidad reconocida.
  
- Aprovechar las capacidades de toda la sociedad (política sobre empleados con discapacidad) (GRI 405-1 B)  
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 90% 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

PAÍS	Mujeres	Hombres	Total
ESPAÑA	1	2	3
ITALIA	1	0	1
TOTAL	2	2	4

(vii) 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 (GRI 103-2)  
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 (GRI 103-2 y 406-1)

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 2021 no se han registrado casos de discriminación.

(viii) Apuesta por la diversidad de capacidades en la fuerza laboral (103-2)

En Deoleo apostamos de forma clara y evidente por el desarrollo y la movilidad interna. Un claro indicador es el aumento desde 2018 del número de vacantes ocupadas con promoción interna. En 2021 el porcentaje de vacantes ocupadas por promoción interna ha sido del 33,33%. Como se indicó en el informe del ejercicio anterior, a pesar de la complejidad derivada de la pandemia, en 2020 se ocupó un 30,16% de las vacantes mediante promoción interna.

(ix) Vigilancia y medidas adoptadas para evitar cualquier forma de discriminación (GRI 103-2)

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.

#### **4.4 Aspectos relativos al gobierno corporativo de la sociedad**

##### **a. Compromiso con la protección y el fomento del respeto a los Derechos Humanos en todos los eslabones de la cadena productiva (GRI 103-2 y GRI 103-3)**

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.

Durante el ejercicio 2021 no hemos recibido en el Canal ético ninguna denuncia relativa a acoso. Asimismo, a lo largo de 2021 el Grupo Deoleo no fue sancionado por aspectos relacionados con incumplimientos en materia de Derechos Humanos.

- (i) Identificación y vigilancia de riesgos en materia de Derechos Humanos (GRI 102-15 y GRI 102-30)

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 ha establecido un código de conducta específico para los proveedores que trabajan con la compañía.

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 2021 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 (GRI 103-2) y establecimiento de los canales necesarios para denunciar cualquier vulneración de los Derechos Humanos (GRI 102-17, GRI 103-2 y GRI 419-1)

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.

### **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 2021, como así consta en la relación de asociados que publicamos en nuestra memoria anual de 2021.

Este organismo ha asesorado y ha supervisado hasta once anuncios de Deoleo durante el ejercicio 2021, dando como resultado diez valoraciones positivas, una recomendación de modificación y ninguna valoración negativa. Estas valoraciones se enmarcan en el proceso denominado Copy Advice®, que es un informe elaborado por el Gabinete Técnico de AUTOCONTROL, confidencial, voluntario y no vinculante, sobre la corrección legal y deontológica de anuncios o proyectos de anuncios, revisados antes de su emisión.

Asimismo, durante el periodo se han resuelto cinco dudas y consultas planteadas por Deoleo en materia deontológica.

### **Discriminación de género:**

El Ministerio de Igualdad otorga el distintivo "Igualdad en la Empresa", que está regulado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre - por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», desarrollando el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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 tendio 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 (GRI 103-2)

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 (GRI 103-2, GRI 103-3 y GRI 205-2) y análisis de los riesgos y evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas en este campo (GRI 102-15 y GRI 102-30)

### **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 está 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 (GRI 103-2)



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 aprobada en febrero de 2021 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 al 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 de investigación (téngase en cuenta 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 indebida 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.

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 (GRI 103-2)  
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.

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.

### **d. Política de comunicación con los stakeholders**

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>				
Descripción del modelo de negocio del grupo	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 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Capítulo 1.1	
		GRI 102-4 Localización de las actividades		
		GRI 102-6 Mercados servidos		
		GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave		
		GRI 102-7 Dimensión de la organización		
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>				
Políticas	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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 1 Capítulo 4.2 (a) y (c.i)	
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
Principales riesgos	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Capítulo 4.2 (c.ii) y (c.iii)	
		GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución		
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos		
General	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 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Capítulo 4.2 (c.iii)	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Capítulo 3.3 (c.ii)	
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Capítulo 4.2 (d.ii)	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Capítulo 4.2 (c.iii)	
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Capítulo 4.2 (c.)		

	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	Nota 26 CCAA	
Contaminación	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 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Capítulo 4.2 (d.i)	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Efluentes y residuos) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	Capítulo 4.2 (d.ii)	
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 4.2 (e.ii)	
		GRI 303-4 Vertidos de aguas		
		GRI 303-5 Consumo de agua		
Uso sostenible de los recursos	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Medioambiente)	Capítulo 4.2 (d.ii) y (e.ii)	
		GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
		GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos		
Uso sostenible de los recursos	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión (Energía)	Capítulo 4.2 (e.iii)	

		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 4.2 (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 4.2 (f.i)	
		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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 4.2 (f.)		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Biodiversidad)	Capítulo 4.2 (f.i), (g.)	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Capítulo 4.2 (f.i)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En instalaciones industriales: <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>b. En la gestión de vertidos y residuos se sigue la normativa ambiental aplicable, tanto en Italia como en España.</li> </ul> </li> <li>- En la cadena de suministro: <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> </li> </ul>



Políticas	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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 1 Capítulo 3.2 (a.) Capítulo 4.3 (a.)	
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
Principales riesgos	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Capítulo 4.3 (b.)	
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos		
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	Capítulo 1.1 (b.) Capítulo 3.3 (a.) Capítulo 4.3 (d.iii), (d.iv) y (d.vi)	
		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		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Capítulo 3.2 (a.i) Capítulo 4.3 (d.iv)	

	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Capítulo 3.2 (a.i) Capítulo 4.3 (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 4.3 (d.v)	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 102-35 Políticas de retribución	Capítulo 4.3 (d.vi)	
		GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral		
	Brecha Salarial	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Capítulo 4.3 (d.vi)	
	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	Capítulo 4.3 (d.vi)	
	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 102-35 Políticas de retribución	Capítulo 4.3 (d.vi)	
		GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral		
		GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión)	<a href="#">Informe Anual de Remuneraciones del Consejo</a>	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (desconexión laboral)	Capítulo 3.2 (a.iii) Capítulo 4.3 (d.vi)	
	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 4.3 (d.vi)	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo)	Capítulo 3.2 (a.i)	No se dispone de datos para Colombia y Malasia

		GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.		
	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 3.2 (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 103-2 Enfoque de gestión	Capítulo 3.2 (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 3.2 (b.i), (b.ii) y (b.iii)	Se reporta sobre España, Italia, India y Estados Unidos.
	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 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	Capítulo 3.2 (c.) Capítulo 4.3 (b.i)	Se reporta sobre España, Italia, India y Estados Unidos
		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos		

		GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		Deoleo cumple con los plazos establecidos por la normativa legal y los acuerdos de negociación.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Capítulo 3.2 (c.)	Se reporta sobre España e Italia dado que el resto de países donde Deoleo tiene presencia no cuenta con convenio colectivo
	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 3.2 (a.i)	
		GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	Capítulo 3.2 (d.)	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	Capítulo 3.2 (d.)	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	Capítulo 4.3 (d.vi)	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades)	Capítulo 4.3 (d.vii)	
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	Capítulo 4.3 (d.vii)	El plan de Igualdad se ha aprobado en febrero de 2021
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Empleo)	Capítulo 4.4 (a.iii)	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	Capítulo 4.3 (d.vii)	

	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	Capítulo 4.3 (d.vi) y (d.viii)		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	Capítulo 4.3 (d.vii) y (d.ix)	El Grupo Deoleo promueve un trato adecuado y un comportamiento cortés entre todos sus trabajadores en el marco de la actividad laboral y prohíbe absolutamente todo situaciones de discriminación o acoso dentro o fuera del lugar de trabajo. No se tolerará ningún tipo de discriminación, ya sea por motivos de género, raza, ideología, religión, cultura, nacionalidad, estado civil, edad, orientación sexual u otros. Código de conducta p8 Durante 2021 no se han registrado casos de no discriminación.	
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>					
Políticas	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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 4.4 (a.)		
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión			
		GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos			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 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos			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.
Principales riesgos	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Capítulo 4.4 (a.i)		
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos			

Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	Capítulo 4.4 (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 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	Capítulo 4.4 (a.i)	
		GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Capítulo 3.3 (c)	La evaluación EcoVadis realizada en 2020 considera aspectos como la documentación de la compañía y las aportaciones de terceros, como los sellos de aprobación y los certificados, así como el uso de una herramienta de inteligencia artificial que monitoriza noticias y bases de datos. Después de su evaluación, Deoleo fue galardonado con la Medalla de Oro. Recibió calificaciones satisfactorias en las áreas de Medio Ambiente y Trabajo y Derechos Humanos, seguida de Ética y Adquisiciones Sostenibles. Este resultado sitúa a Deoleo en el 5% superior de las empresas evaluadas por EcoVadis a nivel mundial. Mecanismos de seguimiento de los Derechos Humanos en las operaciones: Política de Compras, Política de Control y Gestión de Riesgos, Certificado carta de diversidad, Canal de comunicación o canal de ética, Certificado AUTOCONTROL de Responsabilidad Social Corporativa.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Capítulo 4.4 (a.ii)	Durante 2021 no se han producido incidentes de violaciones a los derechos de los pueblos indígenas.
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas		
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 103-2 Enfoque de Gestión (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Derechos Humanos)	Capítulo 4.4 (a.)		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Políticas	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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Capítulo 4.4 (b.i)	

		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	Apartado 4.4 b (i) y b(ii)	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 i 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.
Principales riesgos	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Capítulo 4.4 (b.i)	
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos		
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con éste indicador este requisito de la ley	Capítulo 4.4 (b.i)	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)	Capítulo 4.4 (b.ii)	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)	Capítulo 3.1	
Información sobre la sociedad				
Políticas	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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 4.3	
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión		

Principales riesgos	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Capítulo 4.3 (b.)	
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 4.3 (c.)	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		
		GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 4.3 (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 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	Capítulo 4.3 (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 102-13 Afiliación a asociaciones	Capítulo 4.3 (c.)		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Capítulo 3.3 (c.i)	Código de conducta para proveedores Nuestro Código de Conducta explica nuestras 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 compra nos permiten monitorear los riesgos de los derechos humanos, incluidos
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro	Capítulo 3.3 (c.ii)	
		GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)		
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo			



				los derechos laborales y la libertad de asociación, a lo largo de nuestra cadena de suministro.
		GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		<a href="#">Código de conducta para proveedores</a>
	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 GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Capítulo 3.3 (c.iii)	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Capítulo 3.3 (d.i)	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución) GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	Capítulo 3.3 (d.ii)	Durante 2021 no se han producido violaciones a la privacidad de los clientes.
	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Nota 28 CCAA	
Información fiscal	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.) Nota 14 CCAA	

Ámbito	Estándar utilizado	Capítulo Informe	Observaciones
Taxonomía	Reglamento EU 2020/852	Capítulo 4.2 (b)	

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

Informe de verificación independiente del  
Estado de Información No Financiera  
correspondiente al ejercicio finalizado al 31 de  
diciembre de 2021 de Deoleo, S.A. y Sociedades  
Dependientes

4 de abril de 2022

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

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 correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 (en adelante, EINF 2021), de Deoleo, S.A. (en adelante, “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 EINF 2021 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”.

---

### Responsabilidad de los Administradores y de la Dirección

La formulación del EINF 2021, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de la Sociedad. El EINF 2021 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) para determinados indicadores seleccionados por Deoleo, 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 2021 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 de Ética para Profesionales de la Contabilidad 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, diligencias profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados 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, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021.

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 áreas de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF 2021, 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 2021 en función del negocio, sector y naturaleza de las operaciones de la Sociedad, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información no financiera relativa a los contenidos incluidos en EINF 2021 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 que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del Cambio Climático y adaptación al Cambio Climático por primera vez para el ejercicio 2021 siempre que el estado de información no financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que los administradores de Deoleo S.A. han optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a la nueva obligación y que están definidos en el apartado 4.2 b Taxonomía de la EU 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 EINF de Deoleo, S.A. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, 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 para los indicadores seleccionados por Deoleo, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 5 “Tabla de contenidos del EINF” del Estado de Información no Financiera 2021.

---

## 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



Fernando García Beato

4 de abril de 2022

