

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
Y DIVERSIDAD
2024

Lipo Holding Spain, S.L.

ÍNDICE

Modelo de Negocio.....	4
Cultura Empresarial	5
Principales riesgos y su gestión.....	6
Análisis de Materialidad.....	8
Relación con los Grupos de Interés.....	9
Compromiso con el medioambiente	10
Gestión medioambiental	10
Prevención de la contaminación.....	11
Economía circular y gestión de residuos.....	11
Uso sostenible de los recursos.....	12
Consumo de agua, de acuerdo con las limitaciones locales	12
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.....	13
Consumo de energía	14
Cambio climático.....	15
Protección de la biodiversidad.....	16
Nuestro equipo	17
Empleo	18
Personal	18
Modalidades de contrato.....	23
Promedio de contrato.....	24
Despidos.....	26
Remuneraciones	26
Remuneración media de los consejeros y directivos.....	39
Medidas para la desconexión laboral y empleo de personas con discapacidad y el fomento del empleo de personas con discapacidad	39
Organización del trabajo.....	39
Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral.....	40
Salud y seguridad	40
Relaciones con los trabajadores	41
Formación	41
Discapacidad e igualdad.....	41
Respeto de los derechos humanos	43
Lucha contra la corrupción y el soborno.....	44

Implicación con la sociedad	45
Compromiso con el desarrollo sostenible	45
Proveedores	45
Consumidores	46
Información fiscal.....	48
Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera.....	50

MODELO DE NEGOCIO

Lipo Holding Spain, S.L., con domicilio social en la calle Zurbarán nº 9, Madrid, forma parte del Grupo LIPO HOLDING junto con sus sociedades dependientes. Su actividad principal consiste en la adquisición, suscripción, tenencia, permuta y venta de toda clase de valores mobiliarios, tanto nacionales como internacionales, actuando por cuenta propia y sin ejercer funciones de intermediación. Esta actividad tiene como finalidad la dirección, administración y gestión estratégica de sus participaciones societarias.

La sociedad ostenta participaciones directas en diversas entidades, ejerciendo control efectivo sobre varias de ellas. A continuación, se detallan las principales sociedades dependientes, su porcentaje de participación, actividad y localización:

- En **Argentina**, participa en un 99,92 % en **VTC Specialty Chemicals S.A.**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos industriales, intermedios y materias primas, y en un 70 % en **Agrinsa Agroindustrial, S.A.**, cuya actividad comprende la explotación agropecuaria y la comercialización de productos químicos para la industria.
- En **Brasil**, posee el 100 % de **Vantage Specialty Chemicals Insumos Cosméticos e Farmacêuticos, Ltda**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos industriales.
- En **Chile**, mantiene una participación del 99,65 % en **Vantage Specialty Chemicals, S.A.**, con actividad de importación, fabricación y comercialización de productos químicos.
- En **Colombia**, controla el 99,9997 % de **Vantage Specialty Chemicals, S.A.S.**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos industriales.
- En **Costa Rica**, posee el 100 % de **Vantage Specialty Chemicals, S.A.**, con la misma actividad.
- En **Francia**, ostenta el 100 % de **Vantage Specialty Chemicals, S.A.S.**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos para la industria.
- En **Guatemala**, participa en un 99,98 % en **Vantage Specialty Chemicals, S.A.**, cuya actividad principal es la comercialización de productos químicos industriales.
- En **México**, mantiene el 99,9999 % de **Vantage Specialty Chemicals, S.A. de C.V.**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos.
- En **Perú**, ostenta el 99,99 % de **Vantage Specialty Chemicals, S.A.C.**, con actividad de importación, fabricación y comercialización de productos químicos industriales.
- En **Sudáfrica**, posee el 100 % de **Vantage Specialty Chemicals Proprietary Ltd**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos industriales.
- En **India**, posee el 99,998% de **Vantage Specialty Ingredients PVT, Ltd**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos industriales.
- En **España**, controla el 100 % de **Vantage Specialties Spain, S.L.U.**, dedicada a la misma actividad industrial.
- En **Japón**, mantiene el 100 % de **Vantage Specialty Chemicals Japan Ltd**, dedicada a la importación, fabricación y comercialización de productos químicos para la industria.

- En **Suiza**, posee el 100 % de **Vantage Specialties Switzerland GmbH**, dedicada a la comercialización de productos químicos industriales, intermedios y materias primas.

La sociedad fue constituida el 13 de octubre de 2005 bajo la denominación **Social Retrasimol, S.L.**, adoptando su denominación actual el 11 de mayo de 2006. Su duración es indefinida. Actualmente se encuentra acogida al régimen fiscal de **Entidad de Tenencia de Valores Extranjeros (ETVE)**, reconocido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). En última instancia, Lipo Holding Spain, S.L. está participada por **Vantage Specialty Chemicals, Inc.**, sociedad dominante del Grupo Vantage, con sede en Chicago (Estados Unidos).

Entorno empresarial y tendencias

La sociedad opera en el sector financiero, concretamente en la gestión de sociedades holding. En el contexto actual, este tipo de empresas se enfrenta a un entorno de mayor exigencia regulatoria y a un proceso creciente de digitalización. Las tendencias futuras apuntan a una mayor automatización en la gestión de activos y a la expansión hacia mercados emergentes.

Modelo de negocio y mercados

El modelo de negocio se basa en la gestión de inversiones y participaciones en otras compañías, mediante la compra, suscripción, tenencia, permuta y venta de valores mobiliarios nacionales e internacionales. Esta estrategia permite diversificar riesgos y optimizar rendimientos. No se dispone de sucursales propias, desarrollándose la actividad dentro de un grupo empresarial de ámbito internacional.

Presencia geográfica y ámbito de operación

La sede social se encuentra en Madrid, estando inscrita en el Registro Mercantil de Madrid. Su ámbito de actuación es tanto nacional como internacional, al gestionar participaciones en sociedades ubicadas en múltiples jurisdicciones, lo que le permite operar dentro de un entorno empresarial global.

Cultura Empresarial

Stewardship

La gestión responsable constituye un pilar estratégico. La organización protege activamente el bienestar de las personas trabajadoras, la integridad de la marca y el entorno en el que opera. Este compromiso se refleja en prácticas operativas seguras, inversiones sostenibles y decisiones que equilibran la rentabilidad con el impacto social y ambiental. Esta cultura de stewardship refuerza la resiliencia organizativa y la confianza de los grupos de interés.

Customer

First

La excelencia centrada en el cliente actúa como motor de crecimiento. El cliente se sitúa en el centro de cada decisión estratégica, con el objetivo de construir relaciones a largo plazo basadas en la confianza, el valor añadido y soluciones personalizadas. Anticipar necesidades, superar expectativas y convertir cada interacción en una oportunidad de diferenciación impulsa la fidelización, la expansión de la cartera y una rentabilidad sostenible.

Results-Driven

La orientación a resultados se apoya en la disciplina operativa y el rigor financiero. El cumplimiento de los compromisos asumidos forma parte esencial de la cultura corporativa, apoyado en métricas claras, objetivos ambiciosos y una ejecución rigurosa. Todas las áreas están alineadas con la eficiencia operativa y la generación de valor para el cliente.

Agile

La adaptabilidad estratégica es clave en entornos dinámicos. La agilidad permite anticiparse al cambio, responder con rapidez y aprender de forma continua. Se fomenta una cultura de innovación que facilita la iteración, el escalado y la adaptación eficiente, posicionando a la organización para aprovechar oportunidades emergentes, optimizar recursos y acelerar la creación de valor.

Accountability

La responsabilidad individual y colectiva constituye la base de la confianza organizativa. Cada persona asume la responsabilidad de sus decisiones, acciones y resultados, reforzando la transparencia, la colaboración interfuncional y la alineación estratégica. La rendición de cuentas se promueve como un mecanismo de mejora continua, gestión del riesgo y generación de valor para clientes, personas trabajadoras y accionistas.

PRINCIPALES RIESGOS Y SU GESTIÓN

Las operaciones del Grupo se desarrollan a escala global, lo que implica la existencia de riesgos inherentes a la actividad empresarial que deben ser gestionados de forma adecuada. En este contexto, la organización dispone de un marco para la identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos que pueden afectar a la gestión del negocio, con el fin de adoptar medidas orientadas a su mitigación y reducción de impactos.

Riesgos de cumplimiento normativo

La organización se enfrenta a riesgos asociados al cumplimiento de la legislación aplicable. A este respecto, se consideran de forma expresa las obligaciones en materia de derechos humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y el resto de normativas legales y tributarias de aplicación a nivel nacional e internacional. Asimismo, se incluye el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales (LOPDGDD).

Para gestionar estos riesgos, se cuenta con un sistema integral de compliance que abarca, entre otros ámbitos, la prevención de delitos económicos, el cumplimiento normativo laboral, la protección de datos y la sostenibilidad ambiental. Este sistema se apoya en la existencia de canales de denuncia, programas de formación continua para la plantilla y procedimientos de auditoría interna, con el objetivo de garantizar una actuación ética y conforme a la legalidad en todas las operaciones.

Riesgos laborales

Como empresa de carácter internacional, los riesgos laborales constituyen un aspecto relevante para el desarrollo adecuado del negocio. Estos riesgos se relacionan principalmente con la gestión de personas, la prevención y resolución de conflictos internos y el fomento de un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral, en un entorno que garantice la salud y la seguridad de la plantilla.

En este sentido, la organización dispone de un plan de prevención de riesgos laborales alineado con la Ley 31/1995, que permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados a la actividad, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable.

Riesgos financieros

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros, cuya gestión corresponde a la Dirección Financiera, con el objetivo de minimizar sus posibles efectos adversos sobre la rentabilidad y la estabilidad financiera.

Los principales riesgos financieros identificados son los siguientes:

- **Riesgo de tipo de interés:** derivado de las posibles variaciones en el valor razonable o en los flujos de efectivo futuros de los instrumentos financieros como consecuencia de cambios en los tipos de interés de mercado. El Grupo gestiona este riesgo mediante el seguimiento continuo de la evolución de los mercados financieros nacionales e internacionales y, cuando las circunstancias lo permiten, priorizando la contratación de financiación a tipo fijo.
- **Riesgo de tipo de cambio:** asociado a las fluctuaciones en los tipos de cambio que pueden afectar al valor razonable o a los flujos de efectivo futuros de los instrumentos financieros. El Grupo está expuesto a este riesgo al operar con distintas monedas, tal y como se detalla en la Nota 2.2 de la memoria consolidada.
- **Riesgo de liquidez:** vinculado a la capacidad de atender las obligaciones financieras a corto y largo plazo. La gestión prudente de este riesgo se basa en el mantenimiento de niveles adecuados de efectivo y valores negociables, así como en la disponibilidad de líneas de crédito que aporten flexibilidad financiera.
- **Riesgo de crédito:** relacionado con la posibilidad de que las contrapartes incumplan sus obligaciones contractuales. El Grupo no presenta concentraciones significativas de riesgo de crédito y evalúa la calidad crediticia de sus clientes considerando su situación financiera, la experiencia previa y otros factores relevantes. Los límites de crédito se establecen en función de calificaciones internas y, durante los ejercicios presentados, no se han superado dichos límites ni se esperan pérdidas adicionales por incumplimientos no reconocidos en las cuentas anuales consolidadas.

Riesgo regulatorio y fiscal

El Grupo también está expuesto a riesgos derivados de cambios en el entorno regulatorio y fiscal. En particular:

- Las modificaciones en la legislación fiscal, especialmente en relación con el régimen de Entidades de Tenencia de Valores Extranjeros (ETVE), podrían afectar a la planificación tributaria y a la rentabilidad del Grupo.
- Los cambios en la normativa medioambiental o laboral en los países en los que operan las sociedades dependientes podrían implicar incrementos en los costes operativos o la necesidad de realizar inversiones adicionales para garantizar el cumplimiento normativo.

La Dirección del Grupo realiza un seguimiento continuo de los riesgos actuales y potenciales, con el objetivo de identificarlos, evaluarlos, priorizarlos y adoptar las medidas necesarias para reducir, en la medida de lo posible, las amenazas que puedan afectar al negocio tanto a corto como a largo plazo.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Los aspectos de sostenibilidad más relevantes para la organización derivan de la ley española 11/2018, de información no financiera y diversidad. Estos aspectos (para la ley, “contenidos”) son fuente de diálogo con los grupos de interés, estableciéndose prioridades y enfoques de gestión como resultado de los diálogos.

A continuación, se destacan los aspectos más relevantes para Lipo Holding:

Aspectos de la Ley 11/2018	Contenidos
Gobierno	Modelo de negocio Compliance Riesgos
Medioambiental	Contaminación Emisiones GEI Economía circular y prevención de residuos Uso sostenible del Agua Uso sostenible de las materias primas Uso sostenible de la energía Cambio climático, adaptación
Personal	Empleados Organización del trabajo Seguridad y Salud Relaciones Sociales Formación Igualdad
Derechos Humanos	Due Diligence Denuncias Libertad de asociación y negociación colectiva Discriminación en el empleo Trabajo forzoso e infantil
Lucha contra la corrupción y soborno	Prevención del blanqueo de capitales Prevención del lavado de dinero Prevención del blanqueo de capitales
Sociedad	Información fiscal Consumidores Acciones de asociación y patrocinio Subcontratación y proveedores Relaciones mantenidas con las comunidades locales Impacto de las actividades de la entidad en las comunidades locales

Relación con los Grupos de Interés

Por otra parte, Lipo Holding tiene mecanismos implementados para mantener el diálogo con sus varios grupos de interés. A continuación, se resumen los más relevantes, propios a cada grupo:

Grupo de interés	¿Cómo dialogan con los grupos de interés?
INTERNOS	
Directivos	La comunicación se realiza a través de correo electrónico institucional, lo que permite mantener un canal formal y accesible de diálogo continuo.
Trabajadores	La comunicación se realiza a través de correo electrónico institucional, lo que permite mantener un canal formal y accesible de diálogo continuo.
EXTERNOS	
Clientes	La comunicación se realiza a través de correo electrónico institucional, lo que permite mantener un canal formal y accesible de diálogo continuo.
Proveedores	La comunicación se realiza a través de correo electrónico institucional, lo que permite mantener un canal formal y accesible de diálogo continuo.
Entidades Financieras	La comunicación se realiza a través de correo electrónico institucional, lo que permite mantener un canal formal y accesible de diálogo continuo.
Estado y sociedad	La comunicación se realiza a través de correo electrónico institucional, lo que permite mantener un canal formal y accesible de diálogo continuo.

COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

Gestión medioambiental

Lipo Holding Spain, S.L. reafirma su compromiso con la sostenibilidad, la protección del entorno y el cumplimiento normativo mediante la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) estructurado, eficaz y alineado con los principios de mejora continua.

Este sistema, implantado desde octubre de 2017, se basa en estándares internacionales de referencia, como la norma ISO 14001, y tiene como objetivo minimizar el impacto ambiental derivado de las actividades del grupo, optimizar el uso de los recursos naturales y fomentar una cultura corporativa orientada a la responsabilidad medioambiental.

El SGA se articula a través de los siguientes elementos clave:

- Políticas ambientales claras, revisadas periódicamente y comunicadas a todos los niveles de la organización.
- Identificación y control de los aspectos ambientales significativos, incluyendo el consumo energético, la generación de residuos y las emisiones.
- Indicadores de desempeño ambiental que permiten evaluar los avances y detectar oportunidades de mejora.
- Programas de formación y sensibilización del personal, promoviendo la implicación activa de los equipos.
- Auditorías internas y revisiones periódicas que garantizan la eficacia del sistema y su alineación con los objetivos estratégicos del grupo.

La planta de producción de Vantage Specialties Spain, S.L.U., ubicada en Les Borges Blanques y perteneciente al grupo, cuenta con un sistema de gestión ambiental certificado conforme a la norma ISO 14001. Dicha certificación, vigente hasta el 25 de octubre de 2026, acredita la implantación de procesos eficaces para identificar, controlar y minimizar de forma sistemática los impactos ambientales derivados de su actividad industrial.

Adicionalmente, se ha desarrollado un plan específico de monitorización ambiental para esta instalación, que permite el seguimiento continuo de los principales indicadores ambientales. Este plan se complementa con un procedimiento formal de identificación y evaluación de aspectos ambientales y con un plan de respuesta ante emergencias, diseñado para garantizar una actuación rápida y eficaz ante posibles incidentes.

El grupo aplica de forma decidida el principio de precaución como eje estratégico de su política ambiental. Este enfoque se traduce en la adopción de medidas preventivas incluso en contextos de incertidumbre científica, con el fin de anticipar, minimizar y mitigar posibles impactos negativos sobre el medioambiente antes de que se materialicen.

La implantación de sistemas de gestión ambiental certificados, junto con herramientas de evaluación de riesgos y procesos de mejora continua, refuerza una cultura organizativa orientada a la sostenibilidad, la responsabilidad corporativa y el cumplimiento riguroso de la normativa vigente y de los compromisos

voluntarios asumidos, permitiendo al grupo posicionarse como un referente en gestión ambiental responsable dentro de su sector.

Prevención de la contaminación

El Grupo, en coherencia con su compromiso ambiental y su enfoque preventivo en materia de sostenibilidad, realiza mediciones periódicas de iluminación en sus instalaciones productivas, con el objetivo de identificar posibles impactos y aplicar medidas correctivas o de mejora cuando corresponde.

Durante el ejercicio, la planta de **Les Borges Blanques (Barcelona, España)** ha llevado a cabo la sustitución de sistemas de iluminación convencional por **tecnología LED** en sus áreas operativas y administrativas. Esta actuación ha permitido reducir de forma significativa la emisión lumínica innecesaria, mejorar la eficiencia energética y minimizar el impacto ambiental asociado al uso de iluminación artificial.

Estas medidas se enmarcan en la estrategia **ESG** del Grupo, orientada a la gestión responsable de los aspectos ambientales derivados de la actividad operativa, incluyendo aquellos relacionados con la calidad del entorno y el bienestar de las comunidades del entorno.

Economía circular y gestión de residuos

En virtud de la naturaleza inherente a su actividad industrial, la generación de residuos en LIPO HOLDING resulta inevitable. No obstante, desde su fundación, la compañía ha adoptado e implementado políticas activas de reciclaje y separación en origen, orientadas a minimizar el impacto ambiental derivado de sus procesos productivos.

Cabe destacar que la mayoría de las instalaciones del Grupo corresponden a oficinas comerciales en régimen de arrendamiento, las cuales no generan residuos industriales ni peligrosos. En consecuencia, la generación significativa de residuos se concentra exclusivamente en los centros productivos ubicados en La Rioja (Argentina) y Les Borges Blanques (Barcelona, España), donde se lleva a cabo la actividad manufacturera principal.

En particular, en la planta de La Rioja, los subproductos del procesamiento de semillas generados se reincorporan directamente al ciclo productivo de la propia explotación, utilizándose como abono en la plantación sin someterse a tratamientos adicionales ni a gestión externa. Al no existir voluntad de desprendimiento ni comercialización a terceros, estos materiales no se consideran residuos, sino una reutilización interna que contribuye a la circularidad del proceso productivo.

Durante el presente ejercicio, la oficina de Vantage Specialties Spain, S.L.U., ubicada en Barcelona (España), ha recopilado y puesto a disposición información detallada sobre los residuos generados en sus instalaciones. Esta documentación permite reforzar el control interno y la trazabilidad de los residuos, así como evaluar el cumplimiento de los objetivos ambientales definidos por el Grupo en el marco de su estrategia ESG.

Ambas plantas disponen de sistemas de gestión de residuos debidamente estructurados, que garantizan el tratamiento, almacenamiento y disposición final conforme a la normativa ambiental aplicable en cada jurisdicción. Asimismo, estas prácticas están alineadas con los compromisos de sostenibilidad y responsabilidad corporativa definidos en la estrategia ESG del Grupo.

A continuación, se desglosa los residuos generados, valorizados y dispuestos, agrupados por categorías, durante el ejercicio 2023 y 2024:

Residuo	Unidad de Medida	Volumen Generado 2023	Volumen Generado 2024	Volumen Valorizado	Volumen dispuesto
PELIGROSO – SÓLIDO					
Envases que contienen restos de sustancias peligrosas	Tn	-	0,50	0,00	0,50
NO PELIGROSO – SÓLIDO					
Envases plásticos	Tn	-	1,20	0,00	1,20
Envases metálicos	Tn	-	12,00	0,00	12,00
Envases compuestos	Tn	-	8,00	0,00	8,00
Papel y cartón	Tn	5,00	5,00	0,00	5,00
Madera	Tn	1,00	1,00	0,00	1,00
Plásticos	Tn	-	5,00	0,00	5,00
Mezcla	Tn	-	10,00	0,00	10,00
Residuos generales	Tn	-	0,83	0,00	0,83
Material de oficina	Tn	-	0,76	0,76	0,00

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua, de acuerdo con las limitaciones locales

El origen del recurso hídrico suministrado a las distintas instalaciones de LIPO HOLDING varía en función de la ubicación geográfica y las necesidades operativas específicas de cada centro. No obstante, su clasificación responde principalmente al tipo de instalación y al uso asociado a su actividad.

Las sedes del Grupo que presentan un consumo significativo de agua corresponden exclusivamente a las plantas productivas de Agrinsa (La Rioja, Argentina) y Les Borges Blanques (Barcelona, España), donde el agua se emplea en diversos procesos industriales. Ambas instalaciones disponen de sistemas de control y registro que permiten monitorear de forma continua el volumen de consumo, asegurando una gestión eficiente y un uso racional del recurso, en línea con los compromisos ambientales definidos en la estrategia ESG del Grupo.

En contraste, el resto de las ubicaciones del Grupo —principalmente oficinas comerciales en régimen de arrendamiento— no presentan un uso relevante de agua más allá del consumo básico sanitario y de oficina. Por tanto, el impacto hídrico de estas instalaciones se considera marginal desde el punto de vista operativo y ambiental.

Adicionalmente, durante el presente ejercicio, la oficina de Vantage Specialties Spain, S.L.U., ubicada en Barcelona (España), ha recopilado y puesto a disposición información detallada sobre el consumo de agua en sus instalaciones. Esta documentación permite reforzar el control interno, mejorar la trazabilidad del

recurso y evaluar el cumplimiento de los objetivos ambientales definidos por el Grupo, contribuyendo así a una gestión más transparente y responsable.

Durante el ejercicio 2024, Lipo Holding ha consumido un total de 7.801.030,40 m³ de agua, lo que representa un incremento del 2 % respecto del ejercicio anterior (7.662.677,00 m³). Esta variación se debe principalmente a un aumento del consumo en la planta de Les Borges Blanques (Barcelona), motivado por la detección de una fuga de agua subterránea durante el último trimestre del año, la cual fue debidamente reparada, garantizando la integridad de las instalaciones y la continuidad operativa.

País	Consumo 2023 (m3)	Consumo 2024 (m3)
España	1.706,00	3.112,40
Argentina	7.660.971,00	7.797.918,00

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

En coherencia con su compromiso con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente, el Grupo promueve de forma continua iniciativas orientadas a optimizar el uso eficiente de las materias primas a lo largo de toda la cadena de valor. Este enfoque estratégico contribuye tanto a la reducción del impacto ambiental como al refuerzo de la eficiencia operativa y la competitividad.

Entre las principales medidas implementadas se incluyen:

- La optimización de los procesos productivos mediante revisiones periódicas y mejoras técnicas, con el objetivo de minimizar el desperdicio de materiales y maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles.
- La incorporación de tecnologías limpias y de alto rendimiento que permiten reducir el consumo energético y mejorar la eficiencia en la transformación de materias primas.
- La valorización interna de residuos y subproductos industriales, reintroduciéndolos en etapas previas del proceso productivo siempre que resulte técnica y ambientalmente viable.
- La selección estratégica de proveedores comprometidos con criterios de sostenibilidad, priorizando insumos con menor huella ambiental y trazabilidad certificada.
- La formación continua del personal, orientada a consolidar una cultura organizativa basada en la sostenibilidad, la innovación y la mejora del desempeño ambiental.

Estas actuaciones reflejan la voluntad del Grupo de integrar la gestión responsable de los recursos como un pilar fundamental de su estrategia ESG, contribuyendo a la preservación del entorno natural y al impulso de una economía circular.

A continuación, se desglosa el consumo de Lipo Holding de materias primas durante el ejercicio 2023 y 2024:

Tipo de material	Unidad de medida	Volumen consumido 2023	Volumen consumido 2024
Semilla - Compra	Tn	-	656,13
Semilla - Cosecha	Tn	-	664,97
Aceite	Tn	7.729,63	8.099,85
Pallets	Tn	11,51	26,87
Bidón Metálico	Tn	56,51	12,67
Envases Plástico	Tn	-	1,45
Tapones y tapas plástico	Tn	-	2,90
Botellas muestra	Tn	-	0,00
Tapas de sellado	Tn	9,58	0,06

Las principales variaciones respecto del ejercicio anterior se concentran en la planta de Les Borges Blanques (Barcelona). En primer lugar, se ha producido un incremento del 133 % en el uso de pallets, debido por una mayor actividad logística y por el aumento del volumen de productos transportados y almacenados. Por otro lado, se ha registrado una disminución del 78 % en el uso de bidones metálicos, relacionada con una reducción en la producción de productos que requieren este tipo de contenedor.

Consumo de energía

A continuación, se detalla el consumo de energía de la organización durante el ejercicio 2024 por fuente:

	Unidad de medida	Consumo
Consumo eléctrico	kWh	5.300.694,00
Consumo eléctrico no renovable	kWh	5.249.001,93
Consumo eléctrico renovable	kWh	51.692,07

Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables:

En línea con su compromiso estratégico de minimizar el impacto ambiental de sus operaciones, el Grupo ha implantado diversas medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética y a fomentar el uso de fuentes renovables en sus instalaciones productivas. Este enfoque se enmarca en los principios de sostenibilidad definidos en la política ESG y persigue avanzar hacia un modelo de producción más responsable y resiliente.

Las plantas industriales de Agrinsa (La Rioja, Argentina) y Les Borges Blanques (Barcelona, España) concentran las principales iniciativas en esta materia, entre las que destacan:

- La optimización de los procesos productivos mediante la renovación de equipos y la incorporación de tecnologías con mayor eficiencia energética.
- La implantación de un mantenimiento preventivo sistemático de la maquinaria y las infraestructuras, con el objetivo de garantizar un rendimiento energético óptimo y prolongar la vida útil de los activos.
- La sustitución progresiva de los sistemas de iluminación convencional por tecnología LED, tanto en áreas operativas como administrativas, lo que ha permitido reducir el consumo eléctrico asociado a la iluminación y mejorar la eficiencia energética global de las instalaciones.

Como parte de su planificación ambiental a medio plazo, el Grupo está evaluando la incorporación de sistemas de generación fotovoltaica en la planta de Les Borges Blanques durante el ejercicio 2026. Esta inversión tiene como objetivo reducir la dependencia de fuentes energéticas convencionales, mejorar la autosuficiencia operativa y contribuir a la descarbonización de los procesos industriales.

Por último, el resto de las instalaciones del Grupo, principalmente oficinas comerciales en régimen de arrendamiento presentan un consumo energético limitado, vinculado a usos administrativos y sanitarios. Debido a las características contractuales y técnicas de estos espacios, en la mayoría de los casos no resulta viable la implantación de infraestructuras propias para la generación de energía renovable.

Cambio climático

A continuación, se indica la medición consolidada de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) generadas por las instalaciones productivas de la organización, durante el ejercicio 2024, calculada mediante una estimación no exhaustiva de los aspectos más relevantes asociados a dichas emisiones:

	Consumo 2023	Consumo 2024
Alcance 1	0,00	0,00
Combustión Fija	0,00	0,00
Combustión Móvil	0,00	0,00
Gases Refrigerantes	0,00	0,00
Alance 2	1.406,96	1.968,31
Electricidad no renovable	1.406,96	1.968,31
Total de Emisiones (Tn Co2 eq)	1.406,96	1.968,31

Alcance 1: fuente DEFRA 2024 / Alcance 2: fuente Carbon Footprint 2024

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad y la resiliencia operativa, el Grupo ha adoptado diversas medidas orientadas a mitigar los efectos del cambio climático y a gestionar de forma proactiva los riesgos ambientales asociados a su actividad. Este enfoque no solo persigue reducir la exposición a impactos climáticos adversos, sino también identificar oportunidades para optimizar procesos, mejorar la eficiencia operativa y reducir costes estructurales.

Entre las principales iniciativas implementadas destacan:

- La evaluación e implantación de sistemas de riego por goteo en nuevas áreas de cultivo, con el objetivo de minimizar el consumo de agua y reducir la dependencia hídrica en zonas de elevada sensibilidad climática.
- La mejora de la eficiencia hídrica en la finca de **Agrinsa (La Rioja, Argentina)** mediante la optimización de la uniformidad del riego, lo que ha permitido reducir de forma significativa el uso de agua sin comprometer la productividad.
- El monitoreo y análisis continuo del suelo, orientado a evitar la sobrefertilización y a garantizar un uso racional de los insumos agrícolas, reduciendo el riesgo de contaminación y el impacto ambiental asociado.
- La reducción de residuos derivados del proceso de producción de jojoba, mediante prácticas de valorización y mejoras en la gestión de subproductos, en línea con los principios de la economía circular.

Estas actuaciones reflejan la integración de la adaptación al cambio climático como un eje transversal del modelo de negocio, contribuyendo a la sostenibilidad del entorno y a la creación de valor a largo plazo.

Protección de la biodiversidad

Las operaciones de Lipo Holding no se realizan en sitios de proximidad a áreas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas. Estas condiciones hacen que la necesidad de preservación o restauración de hábitats sea inmaterial para las operaciones de la organización.

NUESTRO EQUIPO

La gestión laboral del Grupo se fundamenta en el cumplimiento riguroso de la normativa vigente en cada uno de los países en los que opera. Todos los contratos laborales se formalizan conforme a la legislación local aplicable, garantizando el respeto a los derechos y obligaciones establecidos en cada jurisdicción y promoviendo la equidad en las relaciones laborales.

De forma complementaria, la organización aplica de manera transversal las políticas internas del **Grupo Vantage**, al que pertenece, como marco adicional de referencia. Estas políticas abordan aspectos clave relacionados con el entorno de trabajo, la ética profesional, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizativa basada en el respeto, la integridad y el desarrollo del talento.

A 31 de diciembre de 2024, el Grupo contaba con un total de 298 empleados, lo que supone un incremento del 22 % respecto al ejercicio anterior, en el que la plantilla ascendía a 245 empleados.

Las principales variaciones con respecto al ejercicio previo se explican, por un lado, en Chile, por la contratación de un analista adicional que se incorporó a la plantilla en marzo de 2024. Por otro lado, en India, durante el presente ejercicio el Grupo ha iniciado el proceso de cierre de la entidad legal Vantage Specialty Ingredients PVT, Ltd. Esta sociedad ya no desarrolla actividad comercial ni cuenta con personal contratado. El Grupo está gestionando dicho proceso conforme a los requisitos legales y regulatorios locales, con el objetivo de completar el cierre de forma ordenada, transparente y en el menor plazo posible, teniendo en cuenta las complejidades administrativas asociadas.

Asimismo, en Suiza, durante el ejercicio 2024 el Grupo ha iniciado el proceso de cierre de la entidad legal Vantage Specialties Switzerland GmbH, en el marco de su estrategia de reorganización corporativa y optimización operativa. Esta sociedad tampoco registra actividad comercial ni dispone de personal contratado. El proceso se está llevando a cabo de conformidad con la normativa legal y fiscal vigente en la jurisdicción suiza.

Empleo

Personal

A continuación, se detalla el número de empleados al cierre del ejercicio 2024, y la distribución de la plantilla por país, género, edad y categoría profesional:

Distribución de empleados por país y edad				
País	Nº Empleados	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Argentina	30	0	22	8
Brasil	24	4	20	0
Chile	4	0	2	2
Colombia	148	60	80	8
Costa Rica	0	0	0	0
España	45	6	33	6
Francia	2	0	1	1
Guatemala	2	0	2	0
India	0	0	0	0
Japón	2	0	1	1
México	28	2	24	2
Perú	0	0	0	0
Sudáfrica	12	3	4	5
Suiza	1	0	0	1

Distribución de empleados por país, género y categoría profesional				
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Argentina	Altos directivos	2	0	2
Argentina	Comerciales, vendedores y similares	0	1	1
Argentina	Empleados administrativos	4	2	6
Argentina	Resto personal cualificado	16	4	20
Argentina	Resto personal directivo	1	0	1
Argentina	Técnicos profesionales	0	0	0

Distribución de empleados por país, género y categoría profesional					
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total	
Argentina	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Brasil	Altos directivos	2	0	2	
Brasil	Comerciales, vendedores y similares	0	5	5	
Brasil	Empleados administrativos	0	1	1	
Brasil	Resto personal cualificado	2	0	2	
Brasil	Resto personal directivo	1	1	2	
Brasil	Técnicos profesionales	2	8	10	
Brasil	Trabajadores no cualificados	2	0	2	
Chile	Altos directivos	1	0	1	
Chile	Comerciales, vendedores y similares	0	0	0	
Chile	Empleados administrativos	1	1	2	
Chile	Resto personal cualificado	0	0	0	
Chile	Resto personal directivo	0	1	1	
Chile	Técnicos profesionales	0	0	0	
Chile	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Colombia	Altos directivos	3	0	3	
Colombia	Comerciales, vendedores y similares	4	8	12	
Colombia	Empleados administrativos	43	54	97	
Colombia	Resto personal cualificado	0	0	0	
Colombia	Resto personal directivo	15	17	32	
Colombia	Técnicos profesionales	0	4	4	
Colombia	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Costa Rica	Altos directivos	0	0	0	

Distribución de empleados por país, género y categoría profesional					
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total	
Costa Rica	Comerciales, vendedores y similares	0	0	0	
Costa Rica	Empleados administrativos	0	0	0	
Costa Rica	Resto personal cualificado	0	0	0	
Costa Rica	Resto personal directivo	0	0	0	
Costa Rica	Técnicos profesionales	0	0	0	
Costa Rica	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
España	Altos directivos	5	1	6	
España	Comerciales, vendedores y similares	1	2	3	
España	Empleados administrativos	4	8	12	
España	Resto personal cualificado	0	3	3	
España	Resto personal directivo	8	6	14	
España	Técnicos profesionales	5	2	7	
España	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Francia	Altos directivos	0	0	0	
Francia	Comerciales, vendedores y similares	0	1	1	
Francia	Empleados administrativos	0	0	0	
Francia	Resto personal cualificado	0	0	0	
Francia	Resto personal directivo	0	1	1	
Francia	Técnicos profesionales	0	0	0	
Francia	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Guatemala	Altos directivos	0	0	0	
Guatemala	Comerciales, vendedores y similares	0	1	1	
Guatemala	Empleados administrativos	0	1	1	

Distribución de empleados por país, género y categoría profesional					
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total	
Guatemala	Resto personal cualificado	0	0	0	
Guatemala	Resto personal directivo	0	0	0	
Guatemala	Técnicos profesionales	0	0	0	
Guatemala	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
India	Altos directivos	0	0	0	
India	Comerciales, vendedores y similares	0	0	0	
India	Empleados administrativos	0	0	0	
India	Resto personal cualificado	0	0	0	
India	Resto personal directivo	0	0	0	
India	Técnicos profesionales	0	0	0	
India	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Japón	Altos directivos	0	0	0	
Japón	Comerciales, vendedores y similares	2	0	2	
Japón	Empleados administrativos	0	0	0	
Japón	Resto personal cualificado	0	0	0	
Japón	Resto personal directivo	0	0	0	
Japón	Técnicos profesionales	0	0	0	
Japón	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
México	Altos directivos	0	0	0	
México	Comerciales, vendedores y similares	4	3	7	
México	Empleados administrativos	4	7	11	
México	Resto personal cualificado	3	3	6	
México	Resto personal directivo	3	1	4	
México	Técnicos profesionales	0	0	0	

Distribución de empleados por país, género y categoría profesional					
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total	
México	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Perú	Altos directivos	0	0	0	
Perú	Comerciales, vendedores y similares	0	0	0	
Perú	Empleados administrativos	0	0	0	
Perú	Resto personal cualificado	0	0	0	
Perú	Resto personal directivo	0	0	0	
Perú	Técnicos profesionales	0	0	0	
Perú	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Sudáfrica	Altos directivos	1	0	1	
Sudáfrica	Comerciales, vendedores y similares	0	0	0	
Sudáfrica	Empleados administrativos	1	0	1	
Sudáfrica	Resto personal cualificado	0	5	5	
Sudáfrica	Resto personal directivo	1	3	4	
Sudáfrica	Técnicos profesionales	1	0	1	
Sudáfrica	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
Suiza	Altos directivos	1	0	1	
Suiza	Comerciales, vendedores y similares	0	0	0	
Suiza	Empleados administrativos	0	0	0	
Suiza	Resto personal cualificado	0	0	0	
Suiza	Resto personal directivo	0	0	0	
Suiza	Técnicos profesionales	0	0	0	
Suiza	Trabajadores no cualificados	0	0	0	
TOTAL		143	155	298	

Modalidades de contrato

Asimismo, se indica el número y la distribución de modalidades de contratos de trabajo al cierre del ejercicio 2024, con el desglose por género, edad y categoría profesional:

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2024 por tipo de contrato, género y edad						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Indefinidos a jornada parcial	0	0	0	0	2	0
Indefinidos a jornada completa	25	94	15	40	101	21
Temporales a jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Temporales a jornada completa	0	0	0	0	0	0

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2024 por tipo de contrato y categoría profesional				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Altos directivos	0	17	0	0
Comerciales, vendedores y similares	1	41	0	0
Empleados administrativos	1	150	0	0
Resto personal cualificado	0	22	0	0
Resto personal directivo	0	51	0	0
Técnicos profesionales	0	14	0	0
Trabajadores no cualificados	0	1	0	0
TOTAL	2	296	0	0

Asimismo, en el 2023 las distribuciones de contratos de trabajo fueron de:

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2023 por tipo de contrato, género y edad						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Indefinidos a jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Indefinidos a jornada completa	27	72	13	42	77	14
Temporales a jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Temporales a jornada completa	0	0	0	0	0	0

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2023 por tipo de contrato, género y edad

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años

Nº de empleados al cierre del ejercicio 2023 por tipo de contrato y categoría profesional

Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Altos directivos	0	17	0	0
Comerciales, vendedores y similares	0	38	0	0
Empleados administrativos	0	115	0	0
Resto personal cualificado	0	0	0	0
Resto personal directivo	0	67	0	0
Técnicos profesionales	0	7	0	0
Trabajadores no cualificados	0	1	0	0
TOTAL	0	245	0	0

Promedio de contrato

A continuación, se indica el promedio anual de las modalidades de contratos, por edad, género y categorías profesionales, durante el ejercicio 2024:

Promedio anual de las modalidades de contrato por género y edad

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Indefinidos a jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Indefinidos a jornada completa	25	95	16	38	104	20
Temporales a jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Temporales a jornada completa	0	0	0	0	0	0

Promedio anual de las modalidades de contrato por categoría profesional				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Altos directivos	0	17	0	0
Comerciales, vendedores y similares	0	42	0	0
Empleados administrativos	0	153	0	0
Resto personal cualificado	0	20	0	0
Resto personal directivo	0	51	0	0
Técnicos profesionales	0	14	0	0
Trabajadores no cualificados	0	1	0	0
TOTAL	0	298	0	0

Asimismo, en el 2023 el promedio anual de las modalidades de contratos fue de:

Promedio anual de las modalidades de contrato por género y edad						
Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Indefinidos a jornada parcial	0	0	1	0	0	0
Indefinidos a jornada completa	26	72	14	42	76	15
Temporales a jornada parcial	0	0	0	0	0	0
Temporales a jornada completa	0	0	0	0	0	0

Promedio anual de las modalidades de contrato por categoría profesional				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Altos directivos	0	17	0	0
Comerciales, vendedores y similares	0	38	0	0
Empleados administrativos	0	115	0	0
Resto personal cualificado	0	0	0	0
Resto personal directivo	1	67	0	0
Técnicos profesionales	0	7	0	0

Promedio anual de las modalidades de contrato por categoría profesional				
Categoría Profesional	Indefinidos		Temporales	
	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa
Trabajadores no cualificados	0	1	0	0
TOTAL	1	245	0	0

Despidos
 Durante el ejercicio 2024 se han registrado 15 despidos, lo que supone una disminución del 40 % respecto del ejercicio anterior (25 despidos). Esta variación se explica porque no se han producido despidos en Argentina, Chile ni Guatemala durante el ejercicio, y únicamente se ha registrado un despido en México, relacionado con el desempeño del colaborador.

La siguiente tabla muestra el número de despidos llevados a cabo por género, edad y categoría profesional:

Nº de despidos durante el ejercicio 2024						
Categoría Profesional	Hombres			Mujeres		
	18-30 años	31-50 años	> 51 años	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Altos directivos	0	0	1	0	1	0
Comerciales, vendedores y similares	0	0	2	1	2	0
Empleados administrativos	0	2	0	1	0	0
Resto personal cualificado	0	0	0	1	0	0
Resto personal directivo	0	1	0	0	0	2
Técnicos profesionales	0	1	0	0	0	0
Trabajadores no cualificados	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	4	3	3	3	2

Remuneraciones
 En relación con la remuneración media del personal de Lipo Holding, a continuación, se presentan los datos correspondientes al salario bruto medio percibido en el ejercicio 2024 por país de actividad, género, edad y categoría profesional:

Remuneración media por país y edad (€)			
País	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Argentina	-	29.057,53	31.186,69

Remuneración media por país y edad (€)			
País	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Brasil	16.587,19	35.500,09	-
Chile	-	17.493,62	77.459,70
Colombia	14.468,91	36.465,69	78.267,20
Costa Rica	-	-	-
España	42.651,11	59.621,06	63.415,79
Francia	-	59.007,38	71.187,77
Guatemala	-	40.398,73	-
India	-	10.420,96	55.618,10
Japón	-	103.644,83	93.497,32
México	19.097,31	39.288,35	88.299,34
Perú	-	-	-
Sudáfrica	13.936,58	31.738,71	42.236,32
Suiza	-	-	267.827,23

Remuneración media por género y categoría profesional (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Argentina	Altos directivos	-	-
Argentina	Resto personal directivo	46.581,02	28.583,02
Argentina	Técnicos profesionales	-	-
Argentina	Empleados administrativos	21.953,25	41.451,17
Argentina	Comerciales, vendedores y similares	53.628,27	48.780,17
Argentina	Resto personal cualificado	-	-
Argentina	Trabajadores no cualificados	-	-
Brasil	Altos directivos	106.120,90	-
Brasil	Resto personal directivo	67.906,33	-
Brasil	Técnicos profesionales	8.755,59	13.816,93
Brasil	Empleados administrativos	26.904,41	23.654,11
Brasil	Comerciales, vendedores y similares	28.767,74	43.452,79

Remuneración media por género y categoría profesional (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Brasil	Resto personal cualificado	-	18.532,11
Brasil	Trabajadores no cualificados	-	-
Chile	Altos directivos	126.053,14	-
Chile	Resto personal directivo	-	28.866,26
Chile	Técnicos profesionales	-	-
Chile	Empleados administrativos	20.421,35	14.565,90
Chile	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Chile	Resto personal cualificado	-	-
Chile	Trabajadores no cualificados	-	-
Colombia	Altos directivos	110.896,05	109.222,29
Colombia	Resto personal directivo	57.079,20	54.013,03
Colombia	Técnicos profesionales	-	-
Colombia	Empleados administrativos	16.979,88	16.174,79
Colombia	Comerciales, vendedores y similares	41.711,74	21.775,81
Colombia	Resto personal cualificado	-	-
Colombia	Trabajadores no cualificados	-	-
Costa Rica	Altos directivos	-	-
Costa Rica	Resto personal directivo	-	-
Costa Rica	Técnicos profesionales	-	-
Costa Rica	Empleados administrativos	-	-
Costa Rica	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Costa Rica	Resto personal cualificado	-	-
Costa Rica	Trabajadores no cualificados	-	-
España	Altos directivos	144.923,18	134.923,18
España	Resto personal directivo	22.496,42	22.488,04
España	Técnicos profesionales	22.496,42	22.488,04
España	Empleados administrativos	36.532,04	36.854,37

Remuneración media por género y categoría profesional (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
España	Comerciales, vendedores y similares	83.773,66	77.779,41
España	Resto personal cualificado	25.029,26	33.728,37
España	Trabajadores no cualificados	-	-
Francia	Altos directivos	-	-
Francia	Resto personal directivo	-	71.187,77
Francia	Técnicos profesionales	-	-
Francia	Empleados administrativos	-	-
Francia	Comerciales, vendedores y similares	-	59.007,38
Francia	Resto personal cualificado	-	-
Francia	Trabajadores no cualificados	-	-
Guatemala	Altos directivos	-	-
Guatemala	Resto personal directivo	-	-
Guatemala	Técnicos profesionales	-	-
Guatemala	Empleados administrativos	-	12.941,29
Guatemala	Comerciales, vendedores y similares	-	67.856,18
Guatemala	Resto personal cualificado	-	-
Guatemala	Trabajadores no cualificados	-	-
India	Altos directivos	-	-
India	Resto personal directivo	-	-
India	Técnicos profesionales	-	-
India	Empleados administrativos	10.420,96	-
India	Comerciales, vendedores y similares	55.618,10	-
India	Resto personal cualificado	-	-
India	Trabajadores no cualificados	-	-
Japón	Altos directivos	-	-
Japón	Resto personal directivo	-	-
Japón	Técnicos profesionales	-	-

Remuneración media por género y categoría profesional (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Japón	Empleados administrativos	-	-
Japón	Comerciales, vendedores y similares	98.571,08	-
Japón	Resto personal cualificado	-	-
Japón	Trabajadores no cualificados	-	-
México	Altos directivos	156.293,25	-
México	Resto personal directivo	62.810,66	59.216,26
México	Técnicos profesionales	-	-
México	Empleados administrativos	22.537,96	30.078,09
México	Comerciales, vendedores y similares	51.226,76	34.117,38
México	Resto personal cualificado	34.975,03	29.482,11
México	Trabajadores no cualificados	-	-
Perú	Altos directivos	-	-
Perú	Resto personal directivo	-	-
Perú	Técnicos profesionales	-	-
Perú	Empleados administrativos	-	-
Perú	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Perú	Resto personal cualificado	-	-
Perú	Trabajadores no cualificados	-	-
Sudáfrica	Altos directivos	128.127,54	-
Sudáfrica	Resto personal directivo	24.440,47	50.261,19
Sudáfrica	Técnicos profesionales	8.197,88	-
Sudáfrica	Empleados administrativos	31.351,05	-
Sudáfrica	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Sudáfrica	Resto personal cualificado	-	14.827,60
Sudáfrica	Trabajadores no cualificados	-	5.143,98
Suiza	Altos directivos	267.827,23	-
Suiza	Resto personal directivo	-	-

Remuneración media por género y categoría profesional (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Suiza	Técnicos profesionales	-	-
Suiza	Empleados administrativos	-	-
Suiza	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Suiza	Resto personal cualificado	-	-
Suiza	Trabajadores no cualificados	-	-

Nota: El tipo de cambio utilizado para la conversión y reporte de los importes en euros es el siguiente: 1 USD = 0,8521 EUR (equivalente a 1 EUR = 1,1460 USD).

Asimismo, en el 2023 las remuneraciones fueron de:

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)			
País	18-30 años	31-50 años	> 51 años
Argentina	19.009,24	16.799,53	22.914,42
Brasil	18.462,86	16.507,40	77.034,02
Chile	24.050,02	92.480,23	21.109,90
Colombia	24.754,08	49.314,32	55.232,47
Costa Rica	-	-	-
España	42.576,00	59.128,39	53.663,62
Francia	-	65.693,67	-
Guatemala	-	40.429,49	-
India	-	10.671,34	56.954,45
Japón	-	-	85.566,75
México	21.631,65	39.182,79	20.122,59
Perú	-	-	-
Sudáfrica	9.651,18	32.339,29	41.683,21
Suiza	-	-	254.728,76

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Argentina	Altos directivos	-	-

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Argentina	Comerciales, vendedores y similares	35.391,92	20.689,26
Argentina	Empleados administrativos	15.507,60	13.881,91
Argentina	Resto personal cualificado	-	-
Argentina	Resto personal directivo	22.756,21	14.061,37
Argentina	Técnicos profesionales	-	-
Argentina	Trabajadores no cualificados	-	-
Brasil	Altos directivos	110.831,86	-
Brasil	Comerciales, vendedores y similares	33.627,16	50.626,91
Brasil	Empleados administrativos	20.676,83	29.203,74
Brasil	Resto personal cualificado	-	-
Brasil	Resto personal directivo	53.677,34	42.239,93
Brasil	Técnicos profesionales	9.027,73	14.565,08
Brasil	Trabajadores no cualificados	-	-
Chile	Altos directivos	-	-
Chile	Comerciales, vendedores y similares	126.181,84	58.778,62
Chile	Empleados administrativos	21.625,82	-
Chile	Resto personal cualificado	-	-
Chile	Resto personal directivo	20.593,99	24.050,02
Chile	Técnicos profesionales	-	-
Chile	Trabajadores no cualificados	-	-
Colombia	Altos directivos	94.486,93	91.971,76
Colombia	Comerciales, vendedores y similares	19.253,74	22.917,94
Colombia	Empleados administrativos	16.990,15	16.012,08
Colombia	Resto personal cualificado	-	-
Colombia	Resto personal directivo	50.587,94	45.925,01
Colombia	Técnicos profesionales	-	-
Colombia	Trabajadores no cualificados	-	-

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Costa Rica	Altos directivos	-	-
Costa Rica	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Costa Rica	Empleados administrativos	-	-
Costa Rica	Resto personal cualificado	-	-
Costa Rica	Resto personal directivo	-	-
Costa Rica	Técnicos profesionales	-	-
Costa Rica	Trabajadores no cualificados	-	-
España	Altos directivos	145.687,17	-
España	Comerciales, vendedores y similares	94.224,00	63.850,00
España	Empleados administrativos	27.560,11	36.923,27
España	Resto personal cualificado	-	-
España	Resto personal directivo	57.848,02	54.351,94
España	Técnicos profesionales	22.398,60	21.648,22
España	Trabajadores no cualificados	-	22.148,00
Francia	Altos directivos	-	-
Francia	Comerciales, vendedores y similares	-	59.324,00
Francia	Empleados administrativos	-	-
Francia	Resto personal cualificado	-	-
Francia	Resto personal directivo	-	68.878,50
Francia	Técnicos profesionales	-	-
Francia	Trabajadores no cualificados	-	-
Guatemala	Altos directivos	-	-
Guatemala	Comerciales, vendedores y similares	-	62.710,10
Guatemala	Empleados administrativos	-	-
Guatemala	Resto personal cualificado	-	-
Guatemala	Resto personal directivo	24.440,18	11.857,57
Guatemala	Técnicos profesionales	-	-

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Guatemala	Trabajadores no cualificados	-	-
India	Altos directivos	-	-
India	Comerciales, vendedores y similares	56.954,45	-
India	Empleados administrativos	10.671,34	-
India	Resto personal cualificado	-	-
India	Resto personal directivo	-	-
India	Técnicos profesionales	-	-
India	Trabajadores no cualificados	-	-
Japón	Altos directivos	74.966,68	-
Japón	Comerciales, vendedores y similares	96.166,82	-
Japón	Empleados administrativos	-	-
Japón	Resto personal cualificado	-	-
Japón	Resto personal directivo	-	-
Japón	Técnicos profesionales	-	-
Japón	Trabajadores no cualificados	-	-
México	Altos directivos	-	-
México	Comerciales, vendedores y similares	53.284,77	47.615,23
México	Empleados administrativos	26.986,42	24.913,82
México	Resto personal cualificado	-	-
México	Resto personal directivo	52.009,85	44.257,08
México	Técnicos profesionales	-	-
México	Trabajadores no cualificados	-	-
Perú	Altos directivos	-	-
Perú	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Perú	Empleados administrativos	-	-
Perú	Resto personal cualificado	-	-
Perú	Resto personal directivo	-	-

Remuneración media edad por género y categoría profesional 2023 (€)			
País	Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Perú	Técnicos profesionales	-	-
Perú	Trabajadores no cualificados	-	-
Sudáfrica	Altos directivos	126.449,63	-
Sudáfrica	Comerciales, vendedores y similares	-	36.404,20
Sudáfrica	Empleados administrativos	-	-
Sudáfrica	Resto personal cualificado	-	-
Sudáfrica	Resto personal directivo	33.656,73	38.455,19
Sudáfrica	Técnicos profesionales	5.575,32	-
Sudáfrica	Trabajadores no cualificados	-	5.076,62
Suiza	Altos directivos	291.569,00	217.888,34
Suiza	Comerciales, vendedores y similares	-	-
Suiza	Empleados administrativos	-	-
Suiza	Resto personal cualificado	-	-
Suiza	Resto personal directivo	-	-
Suiza	Técnicos profesionales	-	-
Suiza	Trabajadores no cualificados	-	-

De forma complementaria, se ha calculado la brecha salarial existente en la organización para cada una de las categorías profesionales, utilizando la siguiente fórmula:

$$(\text{Remuneración media de los hombres} - \text{remuneración media de las mujeres}) / \text{Remuneración media de los hombres}$$

Brecha salarial por categoría profesional			
País	Categoría Profesional	Brecha 2023	Brecha 2024
Argentina	Altos directivos	-	N/A
Argentina	Resto personal directivo	0,38	0,39
Argentina	Técnicos profesionales	-	N/A
Argentina	Empleados administrativos	0,10	-0,89
Argentina	Comerciales, vendedores y similares	0,42	0,09

Argentina	Resto personal cualificado	-	N/A
Argentina	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Brasil	Altos directivos	N/A	N/A
Brasil	Resto personal directivo	0,21	N/A
Brasil	Técnicos profesionales	-0,61	-0,58
Brasil	Empleados administrativos	-0,41	0,12
Brasil	Comerciales, vendedores y similares	-0,51	-0,51
Brasil	Resto personal cualificado	-	N/A
Brasil	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Chile	Altos directivos	-	N/A
Chile	Resto personal directivo	-0,17	N/A
Chile	Técnicos profesionales	-	N/A
Chile	Empleados administrativos	N/A	0,29
Chile	Comerciales, vendedores y similares	0,53	N/A
Chile	Resto personal cualificado	-	N/A
Chile	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Colombia	Altos directivos	0,03	0,02
Colombia	Resto personal directivo	0,09	0,05
Colombia	Técnicos profesionales	-	N/A
Colombia	Empleados administrativos	0,06	0,05
Colombia	Comerciales, vendedores y similares	-0,19	0,48
Colombia	Resto personal cualificado	-	N/A
Colombia	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Costa Rica	Altos directivos	-	N/A
Costa Rica	Resto personal directivo	-	N/A
Costa Rica	Técnicos profesionales	-	N/A
Costa Rica	Empleados administrativos	-	N/A
Costa Rica	Comerciales, vendedores y similares	-	N/A
Costa Rica	Resto personal cualificado	-	N/A

Costa Rica	Trabajadores no cualificados	-	N/A
España	Altos directivos	N/A	0,07
España	Resto personal directivo	0,06	N/A
España	Técnicos profesionales	0,03	N/A
España	Empleados administrativos	-0,34	-0,01
España	Comerciales, vendedores y similares	0,32	0,07
España	Resto personal cualificado	-	-0,35
España	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Francia	Altos directivos	-	N/A
Francia	Resto personal directivo	-	N/A
Francia	Técnicos profesionales	-	N/A
Francia	Empleados administrativos	-	N/A
Francia	Comerciales, vendedores y similares	-	N/A
Francia	Resto personal cualificado	-	N/A
Francia	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Guatemala	Altos directivos	-	N/A
Guatemala	Resto personal directivo	0,51	N/A
Guatemala	Técnicos profesionales	-	N/A
Guatemala	Empleados administrativos	-	N/A
Guatemala	Comerciales, vendedores y similares	-	N/A
Guatemala	Resto personal cualificado	-	N/A
Guatemala	Trabajadores no cualificados	-	N/A
India	Altos directivos	-	N/A
India	Resto personal directivo	-	N/A
India	Técnicos profesionales	-	N/A
India	Empleados administrativos	N/A	N/A
India	Comerciales, vendedores y similares	N/A	N/A
India	Resto personal cualificado	-	N/A
India	Trabajadores no cualificados	-	N/A

Japón	Altos directivos	N/A	N/A
Japón	Resto personal directivo	-	N/A
Japón	Técnicos profesionales	-	N/A
Japón	Empleados administrativos	-	N/A
Japón	Comerciales, vendedores y similares	N/A	N/A
Japón	Resto personal cualificado	-	N/A
Japón	Trabajadores no cualificados	-	N/A
México	Altos directivos	-	N/A
México	Resto personal directivo	0,15	0,06
México	Técnicos profesionales	-	N/A
México	Empleados administrativos	0,08	-0,33
México	Comerciales, vendedores y similares	0,11	0,33
México	Resto personal cualificado	-	0,16
México	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Perú	Altos directivos	-	N/A
Perú	Resto personal directivo	-	N/A
Perú	Técnicos profesionales	-	N/A
Perú	Empleados administrativos	-	N/A
Perú	Comerciales, vendedores y similares	-	N/A
Perú	Resto personal cualificado	-	N/A
Perú	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Sudáfrica	Altos directivos	N/A	N/A
Sudáfrica	Resto personal directivo	-0,14	-1,06
Sudáfrica	Técnicos profesionales	N/A	N/A
Sudáfrica	Empleados administrativos	-	N/A
Sudáfrica	Comerciales, vendedores y similares	-	N/A
Sudáfrica	Resto personal cualificado	-	N/A
Sudáfrica	Trabajadores no cualificados	-	N/A
Suiza	Altos directivos	0,25	N/A

Suiza	Resto personal directivo	-	N/A
Suiza	Técnicos profesionales	-	N/A
Suiza	Empleados administrativos	-	N/A
Suiza	Comerciales, vendedores y similares	-	N/A
Suiza	Resto personal cualificado	-	N/A
Suiza	Trabajadores no cualificados	-	N/A

Las brechas salariales registradas en 2024 en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, México y Sudáfrica pueden explicarse por diversos factores, entre los que destacan la rotación de personal, los efectos de la inflación y los cambios en el mercado laboral de cada país.

Remuneración media de los consejeros y directivos

A 31/12/2024 el Consejo de Administración estaba compuesto por 3 consejeros hombres y ninguno de ellos ha percibido remuneración alguna por su cargo de consejero.

Por otra parte, cabe señalar que en 2024 no existían contratos de Alta Dirección.

Medidas para la desconexión laboral y empleo de personas con discapacidad y el fomento del empleo de personas con discapacidad

Actualmente, el Grupo no dispone de políticas o protocolos internos formalizados que regulen de manera específica el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral. No obstante, reconoce la relevancia de esta cuestión en el marco del equilibrio entre la vida personal y profesional, y contempla su futura incorporación dentro de las políticas de conciliación, bienestar laboral y salud psicosocial.

Este ámbito se identifica como una oportunidad de mejora en el compromiso del Grupo con la creación de entornos de trabajo sostenibles, respetuosos con los tiempos de descanso y orientados al desarrollo integral de las personas trabajadoras.

A la fecha de cierre del ejercicio, la organización contaba con una persona empleada con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, que desarrolla su actividad en la planta de Les Borges Blanques.

En relación con el fomento del empleo de personas con discapacidad, durante el periodo reportado no se han identificado medidas específicas en vigor.

Organización del trabajo

La organización promueve modelos de organización del tiempo de trabajo que favorecen la eficiencia operativa y la conciliación entre la vida personal y profesional, respetando en todo momento los límites establecidos por la legislación laboral vigente en cada jurisdicción.

En la planta productiva de Les Borges Blanques (Barcelona, España), se aplica un acuerdo de jornada compacta, con un horario laboral establecido de 7:00 a 15:00 horas, lo que permite concentrar la actividad en un tramo continuo y optimizar el rendimiento operativo.

Por su parte, en la oficina de Barcelona ciudad, se ha implementado un acuerdo de jornada flexible, que permite a las personas trabajadoras iniciar su jornada entre las 7:30 y las 9:00 horas, y finalizarla entre las 16:00 y las 19:00 horas, siempre garantizando el cumplimiento de la jornada legal correspondiente.

Estas modalidades reflejan el compromiso del Grupo con la mejora del entorno laboral, la autonomía organizativa y el bienestar de sus equipos.

Durante el ejercicio 2024 se ha registrado un total de 3.600 horas de absentismo, lo que supone un incremento del 82 % respecto del ejercicio anterior (1.980 horas). Esta variación se debe principalmente a la existencia de bajas médicas de larga duración durante el segundo semestre de 2024.

Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral

Actualmente, el Grupo no dispone de políticas internas específicas destinadas a garantizar el disfrute efectivo de la conciliación entre la vida familiar y laboral ni a promover el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores. No obstante, en equilibrio con las necesidades operativas y en cumplimiento de la normativa vigente en cada jurisdicción, la organización impulsa prácticas orientadas a favorecer la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.

Entre las medidas aplicadas se incluyen el horario flexible, la jornada compactada y otras disposiciones contempladas en los convenios colectivos aplicables, que permiten adaptar la jornada laboral a las circunstancias personales de las personas trabajadoras, contribuyendo a un entorno laboral más equilibrado y respetuoso con la vida familiar.

Salud y seguridad

A la fecha de cierre del ejercicio, la organización no contaba con certificaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. No obstante, dispone de una política de salud y seguridad que refleja su compromiso con la plantilla de cumplir con la legislación vigente, así como de realizar evaluaciones y formaciones adecuadas en esta materia.

Las principales medidas implementadas por la organización son las siguientes:

- Adoptar todas las precauciones razonables para prevenir enfermedades, accidentes o lesiones en el lugar de trabajo, mediante la identificación y gestión de los riesgos presentes en el entorno laboral.
- Cumplir los procedimientos de seguridad y del centro de trabajo, exigiendo el mismo comportamiento a los visitantes.
- Fomentar la comunicación abierta ante situaciones de trabajo inseguras o cuando no sea posible realizar una tarea de forma segura, escuchando y atendiendo las alertas planteadas.
- Informar de manera inmediata al responsable o al equipo de seguridad de cualquier accidente, lesión, enfermedad o condición insegura, sin asumir que haya sido comunicada por otra persona.
- Conocer y aplicar los procedimientos de emergencia correspondientes a cada oficina o centro de trabajo.
- Proporcionar los equipos de protección personal adecuados a cada empleado, en función de su puesto y lugar de trabajo.

Con el objetivo de reducir los riesgos ocupacionales y prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, **LIPO HOLDING** cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales.

Durante el ejercicio 2024 no se ha registrado ningún accidente de trabajo ni ninguna enfermedad profesional.

Relaciones con los trabajadores

El 100 % de la plantilla de Lipo Holding está cubierta por convenio colectivo. En lo relativo a salud y seguridad en el trabajo, la organización se rige por la normativa vigente, en concreto por lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En España, la compañía no cuenta con representación legal de los trabajadores. La comunicación entre la empresa y la plantilla se canaliza, en su mayoría, a través del correo electrónico.

Formación

La organización no dispone de planes de formación estandarizados por país. No obstante, la compañía implementa acciones formativas orientadas a cubrir las necesidades específicas del negocio y de cada área operativa. Estas iniciativas se diseñan conforme a criterios técnicos, regulatorios y de mejora del desempeño, y se ajustan a los requerimientos particulares de cada puesto, contribuyendo así al desarrollo profesional y a la mejora continua de la plantilla.

En total, durante el ejercicio 2024 se han impartido un total **943** horas de formación, lo que representa una disminución del 81% respecto del ejercicio anterior (4.912 horas).

A continuación, se indica el desglose por categoría profesional:

Nº de horas de formación por categoría profesional		
	2023	2024
Altos directivos	222	62
Resto personal directivo	984	201
Técnicos profesionales	17	75
Empleados administrativos	2.729	407
Comerciales, vendedores y similares	835	128
Resto personal cualificado	-	3
Trabajadores no cualificados	125	67
Total	4.912	943

Discapacidad e igualdad

En este sentido, el Grupo se encuentra en proceso de elaboración de un Plan de Igualdad que recogerá las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, en coherencia con la cultura corporativa.

Asimismo, a través del Código de Conducta y de la política de prevención del acoso, la organización manifiesta su rechazo absoluto a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, raza, religión,

estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social. En este marco, se establece que los procesos de promoción y desarrollo profesional deben basarse exclusivamente en los principios de mérito y capacidad definidos para cada puesto de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Durante el ejercicio, el Grupo no ha identificado riesgos significativos en materia de derechos humanos derivados de sus operaciones o de sus relaciones comerciales. No obstante, mantiene un enfoque preventivo y proactivo, aplicando principios de diligencia debida en los procesos de selección, evaluación y contratación de proveedores, en coherencia con su misión, visión y valores corporativos.

Estas prácticas incluyen la verificación del cumplimiento normativo, el respeto a los derechos laborales fundamentales y la alineación con estándares internacionales en materia de ética empresarial, condiciones de trabajo y no discriminación, reforzando así el compromiso con la protección de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor.

La gestión responsable de proveedores incorpora criterios de sostenibilidad, trazabilidad, calidad y compromiso social, permitiendo establecer relaciones comerciales basadas en la legalidad, la ética empresarial y el respeto a los derechos humanos, laborales y ambientales, y contribuyendo a una cadena de suministro más transparente y resiliente, alineada con los principios ESG del Grupo.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios recogidos en el Código de Conducta y Ética Empresarial, la organización dispone de un Canal Ético interno, accesible para todas las personas integrantes del Grupo. Este canal permite tanto la formulación de consultas sobre la interpretación del Código como la comunicación, de forma anónima y confidencial, de posibles incumplimientos de las exigencias éticas establecidas. Durante el ejercicio 2024 no se han registrado comunicaciones a través de este canal. Este mecanismo forma parte del sistema de cumplimiento normativo y de la cultura de integridad del Grupo.

La organización reconoce y respeta los principios fundamentales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular los relativos a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva. Aunque no existen mecanismos internos específicos formalizados para su seguimiento, el Grupo actúa conforme a dichos principios en todas las jurisdicciones en las que opera. En este sentido, no se ha restringido ni obstaculizado el ejercicio de estos derechos, manteniéndose durante el ejercicio procesos activos de diálogo y negociación con organizaciones sindicales en Cataluña, en un marco de respeto mutuo, transparencia y voluntad de acuerdo.

Asimismo, el Código de Conducta establece principios y pautas de comportamiento orientados a prevenir cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo. Los procesos de selección y contratación se rigen por criterios de igualdad, respeto y no discriminación, garantizando que las personas candidatas sean evaluadas exclusivamente en función de sus competencias, experiencia y adecuación al perfil requerido.

Por último, el Grupo exige a sus proveedores y socios comerciales el cumplimiento de estándares internacionales en materia de derechos humanos, integrando este principio como eje central de su política de compras responsables. Se presta especial atención a la prevención del trabajo forzoso y del trabajo infantil en toda la cadena de suministro, mediante procesos de evaluación, selección y cláusulas contractuales que exigen el respeto a los derechos laborales fundamentales y a la dignidad de las personas trabajadoras.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Con el objetivo de identificar y mitigar los riesgos que puedan comprometer la integridad, la transparencia y la reputación de la compañía, el Grupo ha establecido un Código Ético corporativo al que están adheridas todas las personas trabajadoras. Este documento define las pautas de conducta que deben regir la actuación profesional en materia de prevención del fraude, la corrupción y el soborno, tanto en el ámbito interno como en las relaciones con terceros.

La adhesión al Código Ético forma parte de la estrategia de cumplimiento normativo y de la cultura de integridad de la organización, orientada a preservar la confianza de los grupos de interés y a garantizar una gestión responsable, ética y alineada con los principios de buen gobierno corporativo.

La compañía no tiene la condición de sujeto obligado en los términos establecidos por la Ley 10/2010, de 28 de abril, relativa a la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, mantiene un firme compromiso con la integridad y la transparencia en todas sus operaciones, aplicando principios éticos y de buen gobierno que contribuyen a prevenir conductas vinculadas a este tipo de riesgos.

Durante el ejercicio 2024, el Grupo no ha realizado aportaciones económicas ni colaboraciones formales con fundaciones u otras entidades sin ánimo de lucro. Aun así, mantiene su compromiso con la responsabilidad social corporativa y evalúa de forma periódica posibles iniciativas de impacto positivo alineadas con sus valores y objetivos estratégicos.

IMPLICACIÓN CON LA SOCIEDAD

Compromiso con el desarrollo sostenible

La organización mantiene un firme compromiso con la creación de entornos laborales sostenibles, seguros y equitativos.

Responsabilidad con las personas trabajadoras

En este marco, la compañía:

- Garantiza condiciones laborales justas, seguras y no discriminatorias, en cumplimiento de la normativa vigente.
- Promueve activamente la diversidad, la inclusión y el desarrollo profesional, facilitando oportunidades de formación y crecimiento.
- Fomenta el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante políticas de flexibilidad horaria, conciliación y bienestar organizacional.

Ética y transparencia corporativa

La cultura empresarial de la compañía se fundamenta en principios de integridad, legalidad y responsabilidad social. En este sentido, la organización:

- Actúa conforme a la legislación aplicable y mantiene una conducta empresarial ética en todas sus operaciones.
- Comunica de forma clara, honesta y accesible sus prácticas, resultados y compromisos.
- Establece canales de diálogo y participación para escuchar activamente a sus grupos de interés, incluyendo a las personas trabajadoras, clientes, proveedores y comunidades locales.

Durante el ejercicio 2024, LIPO HOLDING no ha establecido alianzas estratégicas ni ha participado en iniciativas de patrocinio con entidades externas.

Proveedores

Como empresa global, la organización mantiene un firme compromiso con los más altos estándares de integridad, responsabilidad y conducta ética en todas sus operaciones. En coherencia con este principio, espera que todos sus socios comerciales —incluidos proveedores, contratistas y terceros— compartan y apliquen estos mismos valores en el desarrollo de sus actividades.

Con este objetivo, se ha establecido un Código de Conducta para Proveedores, que define las expectativas y principios que deben regir la colaboración con la compañía. Este marco fija criterios claros para el suministro de materiales, productos y servicios de forma ética, legal, transparente y orientada al beneficio mutuo, promoviendo prácticas responsables a lo largo de toda la cadena de valor.

La organización exige que todos sus proveedores, contratistas y terceros colaboradores implementen plenamente dicho Código, garantizando el cumplimiento riguroso de la normativa aplicable, tanto local como nacional. La adhesión a estos principios constituye un requisito esencial para mantener relaciones comerciales. Actualmente no existe un canal de denuncias específico para proveedores, aunque se

contempla su desarrollo futuro como parte del fortalecimiento de los mecanismos de integridad en la cadena de suministro.

El procedimiento de gestión de proveedores tiene como finalidad establecer criterios claros para su selección, evaluación y re-evaluación, asegurando el cumplimiento de los requisitos contractuales y de los pedidos. Este procedimiento se aplica a todos los proveedores que suministran productos o servicios que puedan afectar a la calidad del producto final, ya sea fabricado o comercializado por la compañía.

Entre los requisitos exigidos, los proveedores deben:

- Identificar, etiquetar, almacenar, manipular, transportar y eliminar correctamente las sustancias que representen un riesgo ambiental, con el fin de prevenir derrames o liberaciones accidentales.
- Disponer de sistemas de gestión adecuados que garanticen la seguridad operativa y el cumplimiento ambiental, alineados con normas internacionales.
- Adoptar medidas para reducir el consumo de energía y agua, así como para minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero.

La evaluación de proveedores se realiza mediante la Ficha de Evaluación de Proveedor, que recoge los criterios definidos por el Departamento de Compras y se adapta según el tipo de producto o transacción. Entre los aspectos evaluados se incluyen el cumplimiento de requisitos específicos por tipología, la conformidad con las especificaciones técnicas, la aceptación de muestras cuando procede, la adecuación del precio al mercado, los plazos de entrega, las opciones de embalaje, las condiciones de pago, el origen de la mercancía y la posesión de certificaciones de calidad como ISO 9001:2008, IFS, FAMI-QS u otras equivalentes.

Asimismo, se valora positivamente que los proveedores cuenten con certificaciones sociales y ambientales que acrediten su compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, tales como Fair Trade, Fair for Life o certificaciones de responsabilidad social corporativa.

Las auditorías a proveedores son de carácter interno. Anualmente se evalúa el desempeño de los proveedores más relevantes, asignándoles una puntuación basada en criterios previamente definidos. Los resultados se comparten en reuniones posteriores, tanto en casos de mejora como de deterioro del desempeño. Cuando un proveedor no supera el umbral mínimo establecido, se convoca una reunión específica para analizar su situación y definir posibles medidas correctivas.

Estas evaluaciones no se complementan con encuestas de satisfacción externas y son gestionadas directamente por el área de Compras. Durante el ejercicio 2024 no se han implementado encuestas de satisfacción dirigidas a proveedores, realizándose el seguimiento exclusivamente a través de auditorías internas y mecanismos de control definidos internamente.

Consumidores

Sistema de gestión de calidad y seguridad integrada

La organización dispone de un sistema de gestión integral que incorpora medidas específicas para garantizar la salud y seguridad de los consumidores. Este sistema incluye el cumplimiento estricto de la normativa nacional e internacional aplicable, la identificación y evaluación de riesgos, el control de procesos críticos y la realización de auditorías internas y externas de forma periódica. Asimismo, se

promueve una cultura de mejora continua orientada a asegurar que los productos y servicios ofrecidos sean seguros, fiables y de la máxima calidad.

La organización cuenta con certificaciones reconocidas internacionalmente que respaldan la salud y seguridad de los consumidores, así como la calidad y sostenibilidad de sus procesos, entre las que destacan:

- **FSSC 22000 (Food Safety System Certification):** esquema reconocido por la Iniciativa Global de Seguridad Alimentaria (GFSI) que garantiza la inocuidad de los alimentos a lo largo de toda la cadena de suministro. Se basa en la norma ISO 22000, en programas de prerrequisitos específicos del sector y en requisitos adicionales que refuerzan la gestión de riesgos, la trazabilidad, la defensa alimentaria y la prevención del fraude.
- **ISO 9000 (Gestión de la Calidad):** aplicación de los principios de la familia ISO 9000, que proporciona un marco sólido para un sistema de gestión de la calidad orientado al cumplimiento de los requisitos del cliente, el respeto de la normativa aplicable y la mejora continua.
- **ISO 14000 (Gestión Ambiental):** certificación que evidencia el compromiso con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. En particular, la norma ISO 14001 establece los requisitos para identificar, controlar y reducir los impactos ambientales derivados de la actividad empresarial.

Los clientes pueden presentar reclamaciones a través del correo electrónico corporativo o por vía telefónica. El equipo de Customer Service es responsable de recopilar la información relativa a la incidencia y trasladarla al Departamento de Calidad, que lleva a cabo la investigación correspondiente para identificar la causa raíz, registrar las correcciones inmediatas aplicadas y, en su caso, definir un plan de acciones correctivas para evitar su recurrencia.

Durante el ejercicio, la organización ha recibido un total de 81 reclamaciones, todas ellas gestionadas y resueltas de forma satisfactoria. El Departamento de Calidad mantiene un alto nivel de eficiencia, logrando habitualmente el cierre de la totalidad de los casos dentro del mismo ejercicio anual.

Información fiscal

Lipo Holding presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias que resulten de la normativa aplicable en cada uno de los países en los que opera la organización.

En la siguiente tabla se muestra el desglose de los beneficios obtenidos en los ejercicios 2023 y 2024 por país:

País	Total 2023 (€)	Total 2024 (€)
Argentina	-1.365.211,92	-2.635.179,91
Brasil	970.189,09	43.580,59
Chile	928.867,88	334.836,08
Colombia	233.173,99	-157.695,89
Costa Rica	60.479,91	164.116,48
España	2.902.522,78	2.598.958,62
Francia	28.222,00	-333.568,00
Guatemala	58.463,74	112.575,47
India	241.941,70	59.454,03
México	2.004.514,60	4.503.178,05
Perú	-97.845,75	51.607,36
Sudáfrica	1.773.749,32	2.974.576,32
Suiza	136.058,98	-200.445,40
Total	7.875.126,32	7.515.993,80

Asimismo, se acompaña a continuación del Impuesto de Sociedades en los ejercicios 2023 y 2024 por país:

País	Total 2023 (€)	Total 2024 (€)
Argentina	126.658,68	559.475,37
Brasil	-172.375,20	-111.696,71
Chile	-220.326,37	-65.315,11
Colombia	-218.498,63	88.817,08
Costa Rica	-21.087,98	-57.799,18
España	-778.171,54	-641.394,81
Francia	-63.785,00	0,00
Guatemala	-45.856,77	-35.034,67

País	Total 2023 (€)	Total 2024 (€)
India	-56.163,07	-72.343,36
México	-566.850,35	-1.386.789,11
Perú	-13.567,55	0,00
Sudáfrica	-478.912,30	-805.807,70
Suiza	0,00	0,00
Total	-2.508.936,08	-2.527.888,20

La organización no recibió ninguna subvención durante el presente ejercicio.

Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera

El presente estado de información no financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Para su elaboración, se ha tomado de referencia los Estándares GRI para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (2021). El uso de los Estándares GRI se ha hecho de manera selectiva, por lo que el presente informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

Contenidos básicos	Página / Referencia
Descripción del modelo de negocio	EINF- 4-6
Marcos utilizados	EINF- 48
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF- 6-7
Cuestiones medioambientales	
Información detallada	EINF- 10
Contaminación	EINF- 11
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF- 11
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF- 12-13
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF- 13-14
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF- 14
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF- 15
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF- 15
Cambio Climático: Adaptación	EINF- 15
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF- 16
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF- 16
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF- 16
Cuestiones sociales y relativas al personal	
Empleo: Número de empleados	EINF- 17-23
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF- 23-25
Empleo: Número de despidos	EINF- 26
Empleo: Remuneraciones	EINF- 26-35

Empleo: Brecha salarial	EINF- 35-38
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	EINF- 39
Empleo: Desconexión laboral	EINF- 39
Empleo: Discapacidad	EINF- 39
Organización del trabajo	EINF- 39
Organización del trabajo: Absentismo	EINF- 39
Organización del trabajo: Conciliación	EINF- 39
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF- 40
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF- 40
Relaciones trabajador-empresa	EINF- 40
Formación	EINF- 41
Igualdad	EINF- 41
Información sobre la sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF- 45
Subcontratación y proveedores	EINF- 45-46
Consumidores: Salud y seguridad	EINF- 46-47
Consumidores: Reclamos	EINF- 47
Consumidores: Información fiscal	EINF- 48
Respeto de los derechos humanos	
Due diligence de derechos humanos	EINF- 43
Riesgos y medidas	EINF- 43
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF- 43
Discriminación en el empleo	EINF- 43
Trabajo forzoso e infantil	EINF- 43
Lucha contra la corrupción y el soborno	
Prevención de corrupción y soborno	EINF- 44
Prevención de blanqueo de capitales	EINF- 44
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	EINF- 44

Este material hace referencia a contenidos parciales de los siguientes estándares GRI:

- 205: Lucha contra la corrupción
- 301: Materiales
- 302: Energía
- 303: Agua y efluentes
- 304: Biodiversidad
- 305: Emisiones
- 306: Residuos
- 401: Empleo
- 402: Relación trabajador-empresa
- 403: Salud y seguridad en el trabajo
- 404: Formación y educación
- 405: Diversidad e igualdad
- 406: No discriminación
- 407: Libertad de asociación y negociación colectiva
- 408: Trabajo infantil
- 409: Trabajo forzoso u obligatorio
- 412: Evaluación de los derechos humanos
- 413: Comunidades locales
- 414: Evaluación social de los proveedores