GRUPO
MONTULL

INFORME DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Informe de Información No Financiera del Grupo Montull, en cumplimiento de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad



Contenidos

01 Introducción

02 Cifras

03 Modelo de negocio

04 Entorno

05 Clima y circularidad

06 Personas

07 Gestión ética

08 Sobre el informe

09 Indices GRI y tablas



INTRODUCCIÓN

01



1. INTRODUCCIÓN

(2-1)

ESPECIALISTAS EN LA GESTIÓN INTEGRADA DEL SECTOR PORCINO: DE LA NUTRICIÓN ANIMAL A LA PRODUCCIÓN GANADERA.

El Grupo Montull (GM), con sede en Fraga (Huesca), es un grupo empresarial de carácter familiar con más de cuatro décadas de experiencia en el sector agroalimentario. Su modelo de negocio se estructura principalmente en torno a la fabricación de piensos y la producción porcina, actividades desarrolladas de manera coordinada por las distintas sociedades que integran el grupo.

Esta organización permite al GM participar en diferentes etapas de la cadena de valor, desde la selección de materias primas, la formulación y la elaboración de alimentos para animales hasta la gestión de explotaciones ganaderas propias e integradas. La coordinación de estas actividades contribuye a reforzar el control de los procesos productivos, garantizar la trazabilidad, mejorar la eficiencia operativa y aplicar criterios homogéneos en materia de calidad, sanidad, bienestar animal y protección del medio ambiente.

A lo largo de su trayectoria, el grupo ha desarrollado un proceso gradual de crecimiento, diversificación y especialización, manteniendo su carácter familiar y su arraigo territorial. Durante el ejercicio 2025, el GM continuó consolidando su actividad en el sector porcino nacional mediante un modelo basado en la integración de las distintas fases productivas, la modernización de sus instalaciones y la adaptación continua a las necesidades del mercado y a los requisitos normativos aplicables.

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), correspondiente al ejercicio 2025, se ha elaborado de conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. Para su preparación se han tomado como referencia los criterios de los estándares GRI seleccionados y las directrices publicadas por la Comisión Europea. El documento también incorpora determinadas referencias a los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), en el contexto de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD), con carácter orientativo y sin que ello constituya una declaración de cumplimiento íntegro de dichos estándares.

El EINF tiene como finalidad ofrecer una visión clara, estructurada y transparente del modelo de negocio del GM y de sus políticas, principales riesgos, compromisos, actuaciones e indicadores no financieros. La información presentada permite conocer el desempeño del grupo en las siguientes materias:

- Medio ambiente.
- Cuestiones sociales y relativas al personal.
- Respeto de los derechos humanos.
- Lucha contra la corrupción y el soborno.
- Gobierno y gestión empresarial.

El contenido del informe se organiza en cinco ámbitos principales: modelo de negocio; entorno; clima y economía circular; personas; y gestión ética y empresarial. Esta estructura facilita la comprensión de los asuntos de sostenibilidad relevantes para el grupo y de su relación con las actividades industriales y ganaderas desarrolladas durante el ejercicio.

El perímetro del EINF comprende las sociedades sobre las que el grupo ejerce el control, de acuerdo con su estructura societaria y con los criterios utilizados para consolidar la información. Cuando un indicador presenta un alcance diferente debido a la disponibilidad, metodología o naturaleza de los datos, esta circunstancia se identifica expresamente en el apartado o en la tabla correspondiente, con el fin de garantizar su adecuada interpretación y trazabilidad.

Finalmente, el documento refleja el compromiso del GM con una gestión responsable y sostenible, basada en la mejora continua, el uso eficiente de los recursos, la reducción progresiva de sus impactos, el bienestar de las personas y los animales y la creación de valor compartido. Cuando resulta aplicable, estas líneas de actuación se vinculan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y con los principales retos de sostenibilidad del sector agroalimentario. Este enfoque permite integrar progresivamente criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en la gestión, la toma de decisiones y la planificación de las actividades del grupo.

CIFRAS

02



2.1 CIFRAS DEL GM

(2-5)

PROGRESOS DEL GM EN 2025

MODELO INTEGRADO QUE COMBINA LA FABRICACIÓN DE PIENSOS Y LA PRODUCCIÓN GANADERA CON ARRAIGO TERRITORIAL







MAGNITUDES 2025

352,747 M €
FACTURACIÓN

1,68 M
ANIMALES PRODUCIDOS AL AÑO

633.631 t
PIENSO PRODUCIDO AL AÑO

65.000
MADRES

PRESENCIA OPERATIVA

14
GRANJAS PROPIAS

+400
GRANJAS INTEGRADAS

5
PROVINCIAS

+700
COLABORADORES

2.2 INDICADORES DEL GM

(2-1, 2-6, 2-7)

2.2.1 INDICADORES CONSOLIDADOS DE NATURALEZA FINANCIERA

SOLIDEZ ECONÓMICA PARA IMPULSAR UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE.

Durante el ejercicio 2025, el GM alcanzó una cifra de ventas consolidada de 352,747 millones de euros, afianzando su presencia en el sector agroalimentario nacional. Este resultado refleja la estabilidad de su actividad y la capacidad del grupo para mantener un modelo empresarial especializado y adaptado a las condiciones del mercado.

La evolución económica del ejercicio se sustenta en un modelo de integración vertical que permite coordinar las distintas fases de la cadena de valor porcina, desde la fabricación de piensos hasta la producción ganadera. Esta estructura contribuye a reforzar el control de los procesos, optimizar la planificación de los recursos y aplicar criterios homogéneos en materia de calidad, trazabilidad, bienestar animal y cumplimiento normativo.

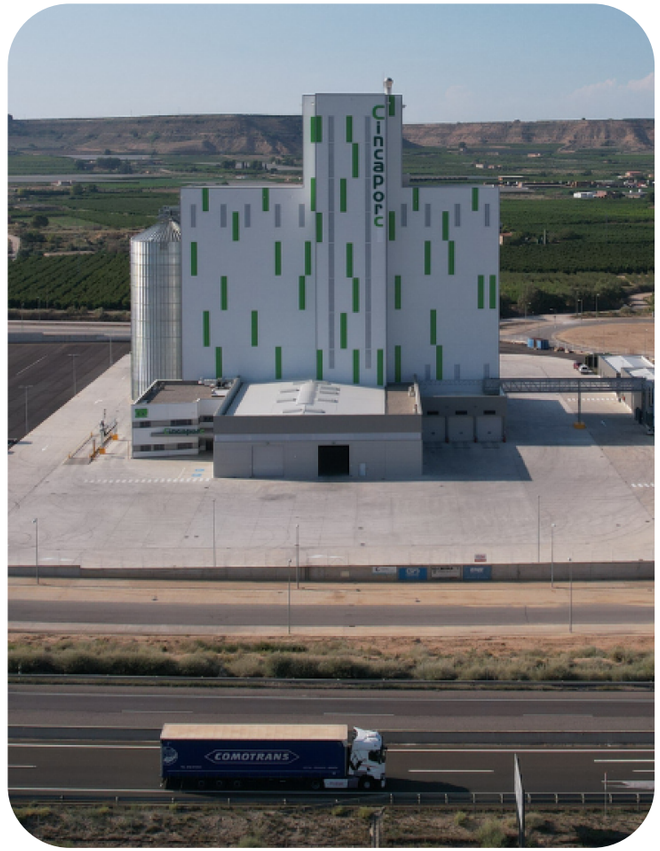
La totalidad de las ventas se realizaron en el mercado nacional y el 100 % de la facturación correspondió a operaciones con clientes mayoristas. Esta distribución evidencia la especialización del GM en relaciones comerciales entre empresas —B2B— y favorece la eficiencia operativa, la escalabilidad del negocio y la continuidad de las relaciones con clientes y colaboradores.

Los resultados obtenidos proporcionan una base económica para continuar desarrollando la estrategia empresarial y de sostenibilidad del grupo. Esta capacidad permite realizar inversiones orientadas a modernizar las instalaciones, impulsar la innovación, mejorar la eficiencia energética y optimizar de forma continua los procesos productivos. Paralelamente facilita la adopción de medidas destinadas a prevenir y reducir los impactos ambientales y sociales asociados a las principales actividades que desarrolla el GM.

	2025
EBITDA	35,201 Mill. €
Cifra neta de negocios	352,747 Mill. €
Ratio deuda/EBITDA	2,674

CIFRAS DE VENTA ANUAL (Mill. de €)	**2025**
Nacional	352,747
Mercado exterior	0,00
TOTAL	**352,747**

% CANALES DE VENTA	**2025**
Mayoristas	100,00
Minoristas	0,00
TOTAL	**100,00**



2.2 INDICADORES DEL GM

(207-4)

2.2.2 INDICADORES CONSOLIDADOS DE NATURALEZA NO FINANCIERA

COMPROMISO CON LAS PERSONAS, EL ENTORNO Y EL BIENESTAR ANIMAL.

	2025
Plantilla media	336,40
Horas totales de formación	3.508
Emisiones de CO_2 (tCO_2eq)	66.185,10
Granjas certificadas en salud y bienestar animal (%)	100
Importe destinado a proyectos sociales y patrocinios (€)	7.916

Durante el ejercicio 2025, el GM contó con una plantilla media de 336,40 profesionales e impartió un total de 3.508 horas de formación, reflejo de su apuesta por el desarrollo y la capacitación de las personas y su compromiso con la mejora continua de las competencias profesionales del conjunto de la plantilla.

En el ámbito ambiental, la huella de carbono calculada alcanzó las 66.185,10 tCO_2e. Por su parte, el 100 % de las granjas incluidas en el indicador disponen de certificaciones en materia de sanidad y bienestar animal.

Por otra parte, la organización ha destinado 7.916 euros a proyectos de carácter social, colaboraciones y patrocinios con los que se apoyan iniciativas deportivas, culturales y otras actuaciones de índole comunitaria en el territorio.

MAGNITUDES NO FINANCIERAS 2025

336,40
PLANTILLA MEDIA

3.508
HORAS TOTALES DE FORMACIÓN

66.185,10 tCO_2eq
EMISIONES DE CO_2 *
**Se excluye GRADACINCA, S.L.*

100 %
BIENESTAR ANIMAL

7.916 €
PATROCINIOS

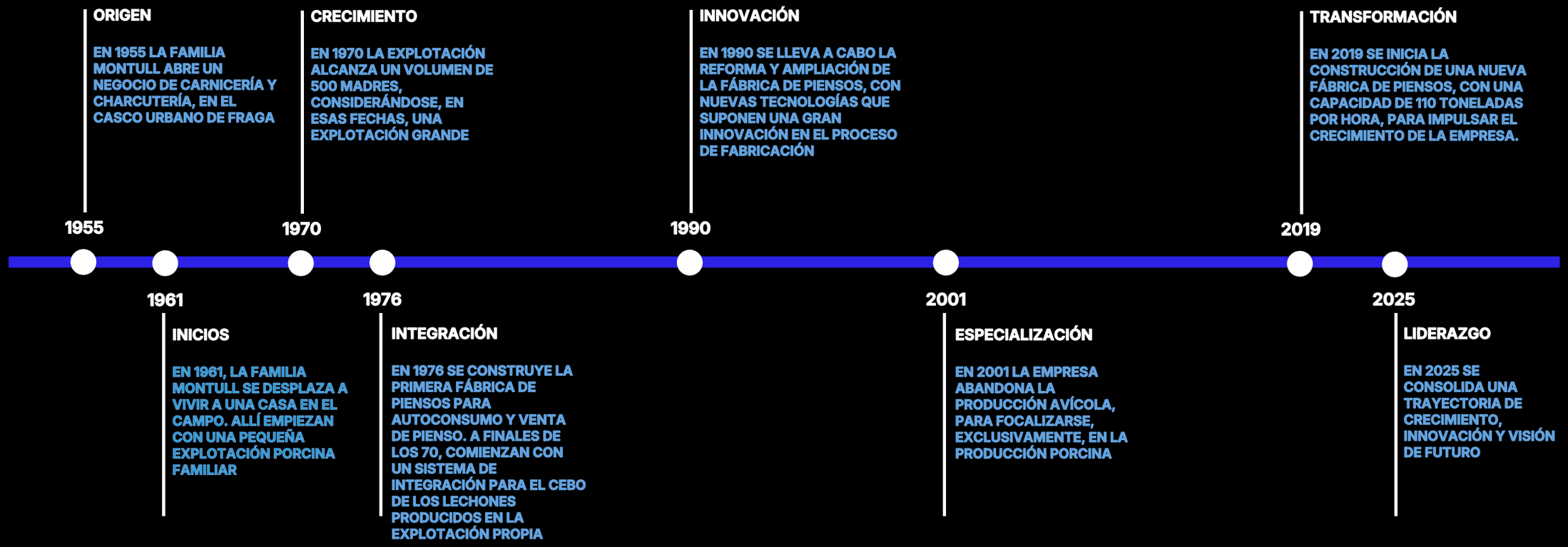
MODELO DE NEGOCIO

03



3.1 HISTORIA DEL GM

(207-4)



3.2 ÁREAS DE NEGOCIO DEL GM

(2-6)

UN MODELO PORCINO INTEGRADO BASADO EN LA COLABORACIÓN Y LA EFICIENCIA.

El GM desarrolla su actividad mediante un modelo que combina explotaciones propias y granjas integradas. El grupo suministra a los ganaderos alimentos especializados, asistencia técnica y veterinaria, mejora genética y seguimiento sanitario, con el fin de promover una producción eficiente, responsable y de calidad.

Las explotaciones propias permiten aplicar directamente sus estándares operativos y reforzar el control, la trazabilidad, la bioseguridad y el bienestar animal durante el ciclo productivo. Además, la gestión coordinada de la logística optimiza los recursos y los tiempos de suministro, consolidando un modelo de integración vertical basado en la innovación, la sostenibilidad y la mejora continua.

El sistema de transporte y distribución, diseñado específicamente para la empresa, optimiza los desplazamientos, los suministros y los recursos, reforzando así un modelo integrado, eficiente, innovador y sostenible.



3.2.1 ALIMENTACIÓN

(2-6)

FÁBRICAS DE PIENSO

UNA ALIMENTACIÓN DE CALIDAD ES ESENCIAL PARA EL BIENESTAR Y EL DESARROLLO DE LOS ANIMALES; POR ELLO, ELABORAMOS NUESTROS PROPIOS PIENSOS.

El GM considera que una alimentación de calidad es esencial para favorecer el adecuado crecimiento y desarrollo de los animales, así como para preservar su salud y bienestar durante las distintas fases productivas. Por ello, el grupo produce internamente piensos formulados a partir de materias primas seleccionadas, destinados tanto a las granjas integradas como a sus explotaciones propias.

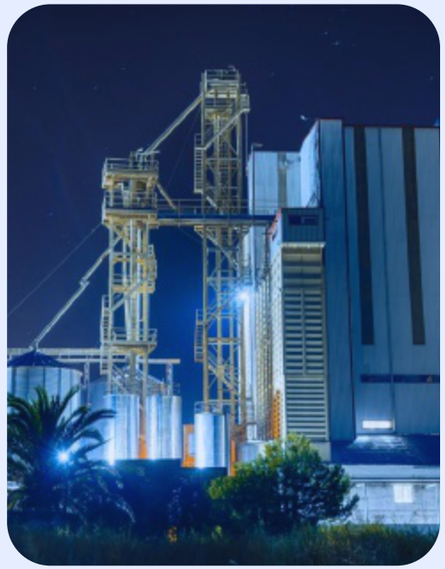
Este modelo garantiza un control exhaustivo y meticuloso en todas las etapas del proceso, abarcando desde la selección y recepción de las materias primas hasta la elaboración y verificación del producto final. De este modo, se fomenta la calidad, la seguridad y la trazabilidad de los piensos suministrados, garantizando simultáneamente una mayor coordinación entre la actividad industrial y las necesidades de las explotaciones ganaderas.

Además, el grupo desarrolla formulaciones propias, nutricionalmente equilibradas y adaptadas a los requerimientos específicos de cada etapa del ciclo de vida del cerdo. El objetivo principal de estas formulaciones es optimizar la utilización de nutrientes, promover un desarrollo saludable de los animales y mantener criterios de alimentación homogéneos en todas las granjas. El proceso se completa mediante controles e inspecciones periódicas destinados a verificar el cumplimiento de los estándares de calidad e identificar oportunidades de mejora. Por último, el sistema logístico del grupo permite planificar y distribuir el pienso en condiciones óptimas de conservación, asegurando su calidad y suministro conforme a las necesidades de cada explotación. Este modelo contribuye a reforzar la trazabilidad, reducir los tiempos de entrega y optimizar los recursos disponibles.



FÁBRICA LITERA

Capacidad para producir 2.400 t al día.
- 3 molinos.
- 3 granuladoras.
- Mezclas de 7.000 kg



FÁBRICA GIRABA

Capacidad para producir 850 t al día.
- 2 molinos.
- 2 granuladoras.
- Mezclas de 2.400 kg.

3.2.2 REPRODUCCIÓN

(2-6)

ESPECIALISTAS EN LA REPRODUCCIÓN PORCINA

EL EQUIPO DEL GM APORTA EXPERIENCIA, DEDICACIÓN Y COMPROMISO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN.

La coordinación entre los distintos profesionales y áreas implicadas, junto con la selección de materias primas e insumos de calidad, contribuye a reforzar la eficiencia, la trazabilidad y la excelencia de toda la cadena de producción porcina.

En este contexto, Cincaporc, S.A.U. mantiene una apuesta continuada por la investigación, el desarrollo y la innovación, mediante inversiones orientadas a optimizar sus procesos, incorporar mejoras técnicas y responder a los nuevos retos del sector. Este esfuerzo contribuye a la optimización continua de la actividad, la calidad de la producción y la eficiencia en el uso de los recursos.



I+D+i

El GM mantiene una apuesta constante por la tecnología y la innovación para avanzar hacia una producción eficiente, sostenible y de calidad. Antes de su implantación general, las mejoras son evaluadas en la granja piloto del grupo, lo que permite comprobar su eficacia y facilitar su aplicación bajo criterios homogéneos, tanto en las explotaciones propias como en las granjas integradas.

El grupo centra su actividad en el ámbito de la genética, con el objetivo de optimizar la eficiencia y el rendimiento en las distintas fases de la producción porcina, incluidas las explotaciones reproductoras, de cría y de cebo. Sobre esta base, se implementan estrategias de mejora adaptadas a las necesidades específicas de cada etapa del ciclo productivo, con el objetivo de optimizar los resultados y mantener criterios homogéneos de calidad.

El objetivo principal del GM es optimizar el desempeño de las cerdas reproductoras a través de una nutrición adaptada a sus requerimientos específicos, condiciones ambientales óptimas y una gestión eficiente de los procesos de gestación. Del mismo modo, se busca optimizar el desarrollo de los cerdos de engorde a través de una nutrición equilibrada, el control del entorno y la mejora continua de los procesos asociados a esta fase productiva.

3.2.3 INTEGRACIÓN

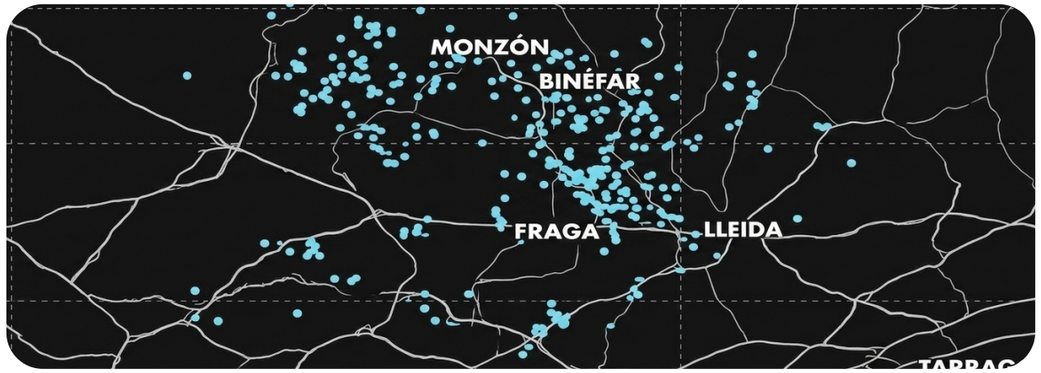
(2-6)

INTEGRACIÓN PORCINA

EL EQUIPO DEL GM APORTA EXPERIENCIA, DEDICACIÓN Y COMPROMISO PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN.

El GM mantiene una colaboración continua con sus ganaderos integrados para aplicar criterios apropiados de selección genética en las distintas fases de cría, reproducción y engorde. Este modelo se sustenta en la integración de tecnología avanzada, la optimización de los procesos y la implementación de protocolos diseñados para maximizar la eficiencia productiva. Estas actuaciones se desarrollan conforme a criterios de bienestar animal, procurando reducir el estrés y mantener unas condiciones saludables durante todo el ciclo productivo.

UBICACIÓN DE LAS GRANJAS INTEGRADAS



Su modelo de integración porcina incorpora la innovación tecnológica y genética, fundamentada en criterios de bienestar animal y eficiencia productiva. El GM proporciona a los ganaderos integrados un asesoramiento personalizado, apoyo en la implantación de mejoras y orientación sobre las necesidades de inversión y financiación de sus explotaciones. Además, el GM aplica controles de calidad y sistemas de seguimiento.

I+D+i

El GM fomenta la innovación mediante la transferencia a sus ganaderos integrados de los avances desarrollados por su área de I+D+i. Además, ofrece servicios de consultoría especializada en construcción, reforma y modernización de las explotaciones, implantación de sistemas de control destinados a optimizar recursos, mejora de la eficiencia energética y formación continua. Estos servicios promueven la sostenibilidad y la rentabilidad.

El modelo de producción del GM se fundamenta en el bienestar animal como un principio esencial, proporcionando a los ganaderos integrados asesoramiento sobre las condiciones ambientales y sanitarias de las explotaciones, un seguimiento veterinario programado y una alimentación formulada conforme a las necesidades específicas de cada etapa del ciclo productivo. Estas actuaciones previenen riesgos sanitarios y favorecen el desarrollo.

El GM se encarga de desarrollar programas de selección genética con el objetivo de mejorar la eficiencia productiva y las características de los animales destinados a la cría y al engorde. Este enfoque incorpora avances aplicados a las líneas reproductoras con el propósito de obtener ejemplares saludables, homogéneos y adaptados a las necesidades de cada fase del ciclo productivo. Estas actuaciones optimizan el rendimiento y la calidad de la producción.

3.2.4 GRANJAS

(2-6)

ESTICHE – GRANJAS PROPIAS

EL GM CUENTA CON CATORCE EXPLOTACIONES PROPIAS QUE CUBREN LAS DISTINTAS FASES DEL CICLO PRODUCTIVO Y PERMITEN APLICAR UN SEGUIMIENTO RIGUROSO EN CADA UNA DE ELLAS.

14

GRANJAS PROPIAS

El GM cuenta con granjas propias en las que se realizan las etapas de cría y engorde de los cerdos, implementando un sistema de control minucioso en cada fase del proceso productivo. En la empresa, se presta especial atención a cada detalle, implementando protocolos sanitarios y de alimentación que garantizan una producción porcina saludable y de alta calidad. A su vez, se vela por la salud y el bienestar animal en todo momento.



EL SAS (CANDASNOS)



MONCALVO (SARIÑENA)



TORRESECAS (HUESCA)



MONREAL (FRAGA)



PALLARUELO (SARIÑENA)



AGROEBRE (VILANOVA DE LA SAL)



ARGENTE (ARGENTE)



3.3 VALORES DEL GM

(3-3, 2-22, 2-23)

GM PROPÓSITO SOSTENIBLE

VALORES QUE IMPULSAN UNA GESTIÓN RESPONSABLE Y SOSTENIBLE.

El GM ha desarrollado un modelo de producción porcina integrada y sostenible, basado en el seguimiento riguroso del ciclo productivo, la colaboración estrecha con las granjas integradas y la aplicación de criterios homogéneos de calidad, seguridad, trazabilidad y bienestar animal.

La gestión del grupo se rige por principios éticos, se compromete con el cumplimiento normativo, promueve la igualdad de oportunidades, valora el respeto laboral y asume la responsabilidad social como parte integral de su enfoque corporativo. La transparencia, la innovación y el uso eficiente de los recursos son los principios que orientan la toma de decisiones y contribuyen a reforzar la confianza de clientes, ganaderos integrados, colaboradores y demás grupos de interés.

Mediante la implementación de soluciones innovadoras, la optimización de sus operaciones y la gestión responsable de los recursos, el GM se compromete a enfrentar los desafíos del sector agroalimentario y reducir progresivamente los impactos asociados a su actividad.



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO
Actuación con integridad y transparencia, cumpliendo con la legislación y normas aplicables.



IGUALDAD Y DIVERSIDAD
Promoción de un entorno inclusivo, donde todas las personas son valoradas y tienen las mismas oportunidades.



SOSTENIBILIDAD
Gestión responsable de los recursos para generar valor económico, social y ambiental a largo plazo.



IMPACTO POSITIVO
Generación de valor que transforma positivamente la vida de las personas y las comunidades.



CALIDAD Y SEGURIDAD
Garantizar la excelencia en nuestros procesos y productos, priorizando en todo momento la seguridad.



RESPETO LABORAL
Fomentar un ambiente de respeto, seguridad, confianza y colaboración en todas nuestras relaciones.



TRAZABILIDAD
Garantizar el seguimiento y la verificación de todos los procesos llevados a cabo para asegurar confianza y calidad.



RESPONSABILIDAD SOCIAL
Contribuir al bienestar de la sociedad mediante acciones éticas, coherentes, responsables, comprometidas y sostenibles.



RESPONSABILIDAD
Generar confianza mediante actuaciones responsables que refuercen de forma sostenible la reputación corporativa.



TRANSPARENCIA
Actuar siempre con claridad y honestidad, comunicando abierta y responsablemente lo que hacemos y cómo lo hacemos.



INNOVACIÓN
Impulsar nuevas ideas y soluciones innovadoras para mejorar continuamente y anticiparse a los desafíos futuros.



EFICIENCIA
Optimizar los recursos disponibles y los procesos internos para generar mayor valor con un menor impacto.

3.4 LAS EMPRESAS DEL GM

(2-1, 2-6)

PERÍMETRO DEL GM EN 2025

UNA ESTRUCTURA INTEGRADA AL SERVICIO DEL CICLO PORCINO.

En el año 2025, el GM se compuso de múltiples sociedades con actividades complementarias que abarcaron las principales etapas del ciclo porcino. Su actividad se lleva a cabo en el territorio español.

- **Piensos Montull, S.L.:** ostenta responsabilidades de dirección y coordinación dentro de la estructura societaria del grupo.
- **Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L.:** desarrolla actividades de cría durante las fases de nacimiento, lactancia y destete.
- **Cincaporc, S.A.U.:** especializada en integración y producción porcina, coordina una amplia red de explotaciones propias e integradas.
- **Resto de sociedades y explotaciones integradas:** participan en distintas fases de la producción ganadera conforme a criterios comunes de calidad, trazabilidad, bioseguridad y bienestar animal.

PIENSOS MONTULL, S.L
Dirección y coordinación del grupo

EXPLOTACIONES GANADERAS ESTICHE, S.L.
Producción ganadera

CINCAPORC, S.A.U.
Producción ganadera y fabricación de piensos

AVIFASE DE QUINTO, S.L.
Producción ganadera

HERMANOS LA SIERRA CALLÉN, S.L.
Producción ganadera

EXPLOTACIONES GANADERAS LANUZA, S.L.
Producción ganadera

GRADACINCA, S.L.
Producción ganadera

Las empresas representadas en este gráfico conforman el perímetro del GM y están incluidas en el presente EINF.

3.4 LAS EMPRESAS DEL GM

(2-1, 2-6)

LOCALIZACIÓN DEL GM

UN MODELO PRODUCTIVO INTEGRADO EN EL TERRITORIO.

Los centros productivos del grupo se ubican en torno a su sede central, situada en Fraga (Huesca), y se extienden por localidades próximas, como Monzón y Binéfar, así como por la provincia de Lleida. La proximidad geográfica de las instalaciones favorece la coordinación de las operaciones, mejora la eficiencia de los procesos y permite optimizar la logística asociada a la actividad porcina.

- **Reducción de las distancias recorridas:** La concentración geográfica optimiza las rutas de transporte, reduce el consumo de combustible y las emisiones de gases de efecto invernadero, y mejora la eficiencia y continuidad de los suministros.

- **Coordinación y supervisión de las operaciones:** la cercanía entre los centros favorece la coordinación, facilita la aplicación uniforme de los procedimientos y permite optimizar las rutas y los recursos logísticos. De igual manera, se refuerza la trazabilidad de los animales, los piensos y el resto de suministros empleados en la explotación de las actividades.



3.5 COLABORACIÓN

(2-28, 203-2)

COMPROMISO Y COOPERACIÓN

CONTRIBUCIONES Y COLABORACIONES.

La presencia del GM en los municipios donde desarrolla su actividad genera un impacto económico y social vinculado a la creación de empleo, la contratación de proveedores de proximidad y el consumo realizado por su plantilla y sus colaboradores. Esta vinculación estratégica fomenta el arraigo de la actividad empresarial y contribuye al dinamismo de las zonas rurales en las que opera el grupo.

La actividad ganadera constituye un componente fundamental de la relación con el territorio. El modelo de integración establece la colaboración con explotaciones locales que satisfacen los requisitos productivos, sanitarios, de calidad y bienestar animal establecidos por el GM. Por otra parte, se contempla la adquisición de animales y servicios en las provincias donde el grupo mantiene presencia y en los territorios próximos a sus actividades.

El GM procura mantener una relación cercana con los principales agentes de su entorno, entre ellos, ganaderos, agricultores, comunidades de regantes, administraciones locales y otras organizaciones representativas. Este diálogo permite conocer sus necesidades, compartir información y reforzar la cooperación con las comunidades vinculadas a su actividad.

ASOCIACIONES Y PATROCINIOS.

En el año 2025, el GM estableció colaboraciones con diversas entidades e iniciativas de carácter social, deportivo, cultural y sectorial. Estas actuaciones se centraron principalmente en respaldar la vida comunitaria, promover la actividad física, preservar las costumbres locales y fomentar el desarrollo de las comunidades circundantes.

En el ámbito social, el grupo realizó aportaciones a la Asociación Española Contra el Cáncer y a Cruz Roja de Fraga. En el ámbito deportivo, ha colaborado con la Marxa BTT Montmaneu, el Club Patín Fraga, la Asociación Deportiva El Mascarón de Argente, el fútbol de Monzón, el Club Basket Peña Fragatina y el Club de Pesca de Fraga.

El GM también respaldó celebraciones, publicaciones e iniciativas culturales llevadas a cabo en Miralsot, Torrente de Cinca, Pallaruelo, Laluenga, Ontiñena, Zaidín, Ballobar, La Perdiguera, Velilla, Litera, Peralta de Alcofea y el municipio de Ilche. Finalmente, colaboró en la entrega de premios organizada en el marco de i+Porc, consolidando su relación con las iniciativas sectoriales vinculadas a la producción porcina.

Estas colaboraciones reflejan la participación activa del grupo con su entorno.

Aportaciones a entidades sin ánimo de lucro.

asociación española contra el cáncer

Cruz Roja

Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE TORRENTE DE CINCA

AYUNTAMIENTO DE PALLARUELO

AYUNTAMIENTO DE LA LUENGA

AYUNTAMIENTO DE ONTIÑENA

AYUNTAMIENTO DE ILCHE

AYUNTAMIENTO DE ZAIDÍN

3.5 COLABORACIÓN

(2-28, 203-2)

AYUNTAMIENTO DE BALLOBAR

AYUNTAMIENTO LA PERDIGUERA

AYUNTAMIENTO DE VELILLA DE CINCA

AYUNTAMIENTO DE PERALTA DE ALCOFEA

Deportivos

CLUB DE FÚTBOL DE MONZÓN

C.B PEÑA FRAGATINA

CLUB PATÍN FRAGA

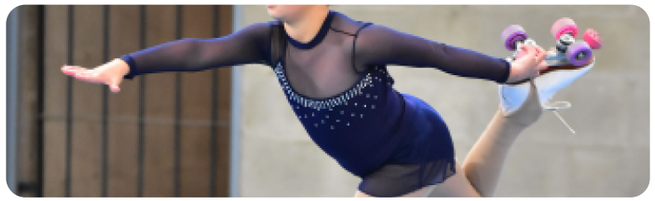
ASOCIACIÓN DEPORTIVA EL MASCARÓN

MARXA BTT MONTMANEU

CLUB DE PESCA FRAGA











Premios

i + Porc



ENTORNO

04



4.1 ENTORNO Y ADAPTACIÓN

(3-3, 2-6)

RESPUESTA OPERATIVA

ADAPTACIÓN ESTRATÉGICA AL ENTORNO.

La actividad del GM se ve influenciada por diversos factores, tales como aspectos económicos, normativos, ambientales, tecnológicos y sociales, inherentes al sector agroalimentario. Entre los principales elementos del entorno, cabe destacar la evolución de los mercados, las condiciones financieras, la volatilidad de los precios de la energía y de las materias primas, así como el progresivo incremento de las exigencias en materia ambiental, sanitaria y de seguridad alimentaria. A estos factores se añaden las expectativas de los grupos de interés respecto a la transparencia, el buen gobierno y el desempeño en sostenibilidad.

En este contexto, resulta imperativo implementar estrategias de gestión preventiva de riesgos y mantener una capacidad de adaptación continua. Por ello, el grupo lleva a cabo un exhaustivo seguimiento de las tendencias que podrían afectar a su actividad, así como una meticulosa revisión de sus procesos, recursos y prioridades de actuación. Esta evaluación permite identificar posibles impactos sobre la continuidad operativa, los costes de producción, la cadena de suministro y el cumplimiento normativo.

Durante el año 2025, el GM continuó desarrollando su estrategia de sostenibilidad, tomando como referencia estándares generales y criterios específicos aplicables al sector porcino y a la nutrición animal. El análisis abarca las principales etapas de su cadena de valor, que incluyen la adquisición de materias primas, la fabricación y distribución de piensos, la gestión de explotaciones propias e integradas, el transporte y la comercialización a clientes mayoristas. Este enfoque permite valorar los riesgos y oportunidades asociados a cada fase y establecer medidas adaptadas a las características de la actividad.

La integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la gestión resulta esencial para establecer prioridades en las actuaciones, identificar áreas de mejora y definir objetivos mensurables. Además, se propone reforzar la coordinación entre las sociedades, centros y áreas responsables de la recopilación y validación de la información no financiera. La trazabilidad de los datos y la disponibilidad de la documentación soporte son elementos fundamentales para la evaluación de la evolución del desempeño del grupo.

Entre las principales tendencias identificadas y las respuestas adoptadas por el GM, se encuentran las siguientes:

ENTORNO FINANCIERO Y OPERATIVO.

El GM opera en un entorno sujeto a la fluctuación de los precios energéticos, las materias primas destinadas a la alimentación animal y otros recursos necesarios para su actividad. La evolución de dichos costes puede incidir en los procesos de aprovisionamiento, producción y distribución, así como en los márgenes operativos.

En este contexto, el grupo mantiene una planificación orientada a la eficiencia y a la continuidad de sus operaciones. Su modelo de integración vertical facilita la coordinación de las distintas fases productivas y permite mejorar la planificación de los recursos. El seguimiento riguroso de los costes y las necesidades de producción resulta esencial para anticipar posibles desviaciones y adoptar medidas correctivas de manera eficiente.

La situación económica del grupo constituye una sólida base para llevar a cabo inversiones destinadas a la modernización de las instalaciones, la optimización de los procesos y la integración de soluciones tecnológicas. Estas actuaciones se llevan a cabo siguiendo criterios de viabilidad, eficiencia y adaptación a las necesidades operativas.

SEGURIDAD ALIMENTARIA, SANIDAD Y

4.1 ENTORNO Y ADAPTACIÓN

(3-3, 2-6)

MEDIOAMBIENTE.

El GM se encarga de gestionar los riesgos que surgen de la evolución normativa aplicable a la producción ganadera, la fabricación de piensos, la seguridad alimentaria, la sanidad animal y la protección del medio ambiente. Para ello, se implementan procedimientos y controles diseñados para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y garantizar la trazabilidad en las diversas etapas del proceso productivo.

La prevención de riesgos sanitarios es un aspecto de vital importancia para garantizar la continuidad de la actividad. El grupo implementa medidas de control, seguimiento y coordinación técnica orientadas a salvaguardar la salud de los animales y la calidad de la producción. Estas medidas se complementan con protocolos de limpieza, bioseguridad, alimentación y supervisión veterinaria, que se implementan de acuerdo con las necesidades específicas de cada fase, tanto en la explotación como en la fase productiva.

En el ámbito ambiental, el GM impulsa actuaciones destinadas a mejorar la eficiencia en el consumo de recursos y a reducir progresivamente los impactos asociados a sus operaciones. Entre estas medidas se incluyen las inversiones en instalaciones fotovoltaicas destinadas al autoconsumo. Su implementación permite incrementar el uso de energía de origen renovable y reducir la dependencia de fuentes energéticas externas en los centros en los que se implementa.

La concentración geográfica de una parte de los centros productivos contribuye, a su vez, a optimizar las rutas de transporte de animales, piensos y otros recursos. Esta configuración permite reducir determinadas distancias recorridas, mejorar la eficiencia logística y limitar el consumo de combustible y las emisiones asociadas.

CADENA DE SUMINISTRO E INNOVACIÓN

La disponibilidad y el coste de las materias primas son factores de suma importancia para la fabricación de piensos y la continuidad del ciclo productivo. El GM se encarga de realizar un seguimiento exhaustivo de las necesidades de aprovisionamiento y aplica controles rigurosos para garantizar la calidad y trazabilidad de los insumos utilizados.

El grupo desarrolla actuaciones de I+D+i y participa en entidades y alianzas vinculadas al sector. Estas colaboraciones facilitan el intercambio de conocimiento y el acceso a soluciones relacionadas con la nutrición animal, la genética, la sanidad, el bienestar animal y la eficiencia de los procesos.

Las mejoras se centran en optimizar el uso de los recursos, incrementar la productividad y reforzar la capacidad de respuesta ante un entorno competitivo. La incorporación de nuevas tecnologías se evalúa en función de su aplicabilidad, impacto operativo y contribución a la mejora continua. El grupo implementa en sus propias explotaciones e integradas aquellos avances y protocolos que resultan pertinentes para sus procesos productivos.

GOBERNANZA Y RECURSOS HUMANOS

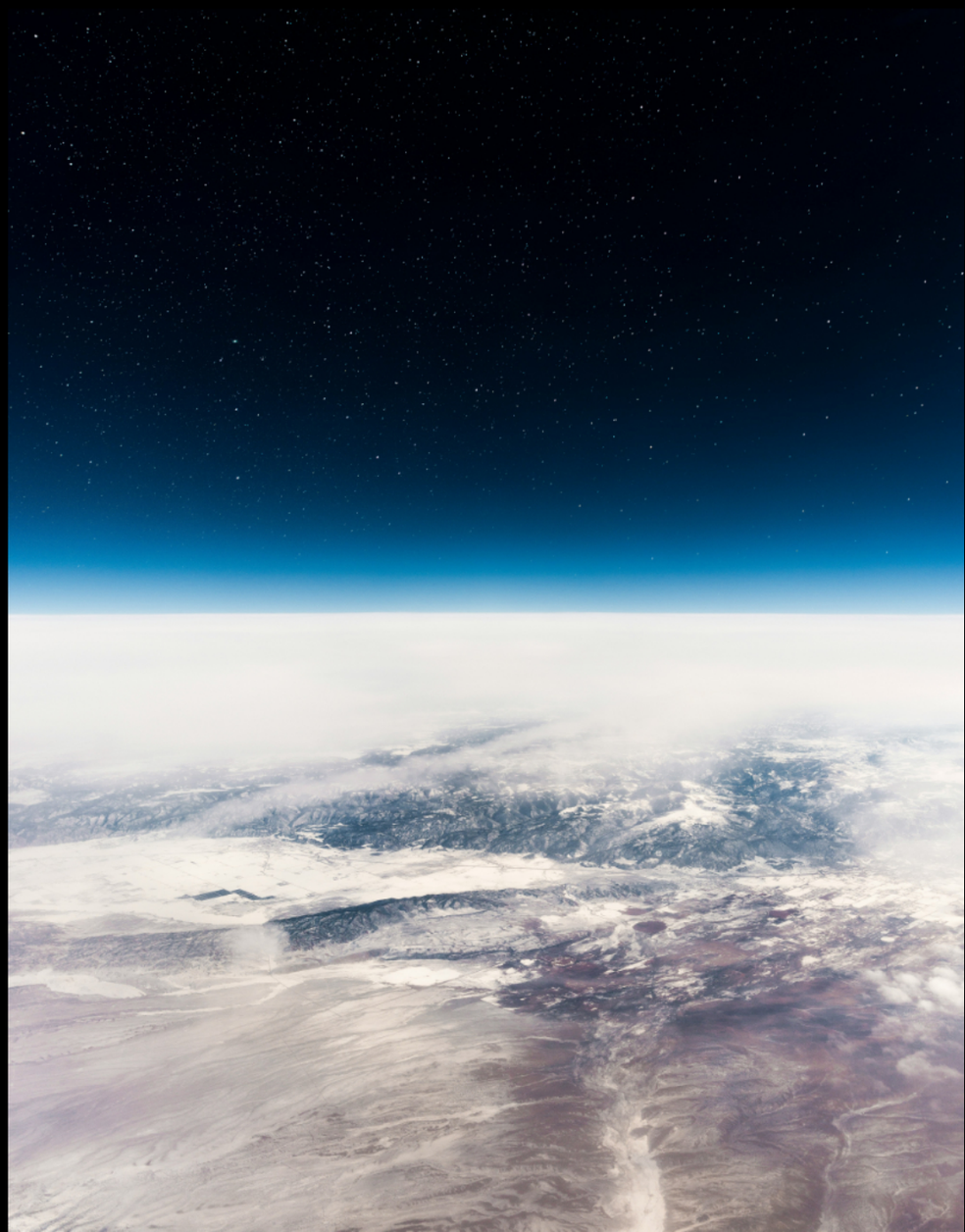
La estrategia del GM incorpora criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, tomando como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados a su actividad. Los criterios anteriormente mencionados se materializan en medidas concretas, tales como el cumplimiento normativo, la eficiencia en el uso de los recursos, la prevención de riesgos y la gestión responsable de las operaciones.

La coordinación entre las sociedades y áreas del grupo, junto con los sistemas de gestión y los controles internos, contribuye a garantizar la coherencia de los procedimientos, la trazabilidad de la información y la fiabilidad de los datos utilizados en la toma de decisiones y en la elaboración del EINF.

En lo que respecta a la gestión de recursos humanos, las actuaciones se orientan a la retención del talento, la formación, el desarrollo de las capacidades profesionales y la prevención de riesgos laborales. La gestión de la plantilla se complementa con el seguimiento del absentismo, la siniestralidad y la igualdad, con el fin de identificar necesidades y establecer medidas de mejora.

CLIMA Y CIRCULARIDAD

05



5.1 OBJETIVOS AMBIENTALES

(3-3)

LA GESTIÓN Y POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL FORMAN UN EJE IMPRESCINDIBLE EN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO DEL GM

El GM se compromete de manera inequívoca con la generación de valor sostenible y la creación de un impacto positivo a largo plazo. La gestión ambiental se integra como uno de los pilares estratégicos que sustentan su modelo de negocio y orientan el desarrollo de todas sus actividades. La sostenibilidad constituye un elemento transversal en la toma de decisiones corporativas y forma parte del proceso de planificación, ejecución y evaluación de las distintas líneas de negocio de la organización. Esta integración permite compatibilizar el crecimiento económico con la protección del entorno, reforzando la competitividad empresarial mediante un modelo de gestión responsable, eficiente e innovador.

La organización considera que la generación de valor no puede desligarse de la conservación del capital natural y del aprovechamiento responsable de los recursos disponibles. Por ello, se implementan criterios ambientales desde las fases iniciales de diseño y planificación de proyectos hasta la ejecución de las operaciones y el seguimiento de su desempeño, promoviendo una mejora continua basada en indicadores objetivos y en la evaluación permanente de riesgos y oportunidades ambientales. Este enfoque preventivo facilita la anticipación a los nuevos desafíos regulatorios y climáticos, lo que fortalece la capacidad de adaptación de la compañía ante un entorno empresarial cada vez más exigente.

La compañía fundamenta su actividad diaria en una Política Medioambiental activa y dinámica que trasciende el mero cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias aplicables. El compromiso del GM con la excelencia ambiental se extiende más allá de la mera conformidad normativa. La empresa asume de manera voluntaria la responsabilidad de minimizar su huella ecológica, mejorar la eficiencia de sus procesos productivos y fomentar un uso racional de los recursos naturales. Esta política se somete a una revisión periódica con el objetivo de adaptarse a la evolución de la legislación, a las expectativas de los grupos de interés y a las mejores prácticas internacionales en materia de sostenibilidad.

La visión estratégica del grupo se fundamenta en el reconocimiento de que el éxito empresarial a largo plazo, la rentabilidad económica, la protección del medio ambiente y el bienestar de la sociedad son elementos inseparables e interdependientes. La Compañía considera que la sostenibilidad representa una oportunidad para generar ventajas competitivas, incrementar la resiliencia del negocio y crear valor compartido para clientes, empleados, proveedores, inversores y comunidades locales. En consecuencia, todas las decisiones relevantes incorporan una evaluación de sus posibles implicaciones ambientales, favoreciendo un desarrollo equilibrado y responsable.

Como parte de este compromiso, el GM impulsa iniciativas destinadas a optimizar el consumo de materias primas, reducir la demanda energética, mejorar la eficiencia en el uso del agua y minimizar la generación de residuos mediante la aplicación de los principios de la economía circular. Además, promueve la reutilización y valorización de materiales siempre que resulte técnicamente y económicamente viable, fomentando la innovación en procesos y tecnologías que permitan reducir progresivamente el impacto ambiental asociado a las operaciones.

La organización implementa acciones orientadas a la prevención de la contaminación en todas sus formas, el control de las emisiones atmosféricas, la gestión adecuada de los vertidos y la protección de la biodiversidad en las áreas donde desarrolla su actividad. Para ello, se implementan procedimientos específicos de identificación y evaluación de aspectos ambientales significativos, así como la implantación de medidas preventivas y correctoras que contribuyen a reducir los riesgos ambientales y garantizar un elevado nivel de desempeño operativo.

En consecuencia, el marco de actuación del GM se articula sobre compromisos ambientales que orientan todas sus decisiones estratégicas y operativas. A través de este marco, el Grupo consolida su responsabilidad con la transición ecológica, promoviendo activamente la innovación sostenible y el cumplimiento normativo.

5.1 OBJETIVOS AMBIENTALES

(3-3)

COMPROMISOS

POR UN FUTURO SOSTENIBLE

PRINCIPALES PILARES

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El compromiso del GM no solo es cumplir adecuadamente con toda la legislación medioambiental aplicable, sino también adherirse voluntariamente a códigos, certificaciones y estándares de buenas prácticas que reflejen su afán de excelencia y liderazgo responsable.

REDUCCIÓN DE LOS IMPACTOS

En la actividad de fabricación de piensos, se prioriza la prevención en origen. Para ello, se compromete a implementar sistemáticamente las Mejores Técnicas Disponibles (MTD), destinando todos los medios técnicos, humanos y financieros necesarios para minimizar su huella ambiental en términos de emisiones, efluentes y residuos.

SOSTENIBILIDAD

En cualquier nueva instalación o modificación significativa, se priorizan criterios de diseño sostenible y evaluación del impacto ambiental desde la fase de concepción, extendiendo este análisis a lo largo de toda su vida útil. Esto incluye una planificación medioambiental responsable de todas las actividades.

MEJORA CONTINUA

El GM ha establecido un sistema de revisión periódica que le permite definir, monitorizar y evaluar objetivos y metas medioambientales cuantificables. Estos indicadores se alinean con sus riesgos e impactos materiales identificados, permiten medir su progreso y dirigir sus esfuerzos hacia una mejora continua cuantificable y analítica

INNOVACIÓN

El GM asume el compromiso de buscar, investigar y desarrollar activamente la aplicación de las tecnologías más limpias y eficientes emergentes en el sector de la fabricación de piensos. Fomenta la colaboración con centros de investigación y proveedores para integrar soluciones innovadoras que mejoren su desempeño ambiental.

CULTURA

Las políticas y procesos del grupo no son estáticos, sino la base de una cultura de trabajo. Se asegura su aplicación práctica y su difusión a todos los niveles de la organización mediante programas continuos de formación, sensibilización y capacitación, garantizando que cada empleado comprenda su papel y pueda contribuir activamente.

5.1 OBJETIVOS AMBIENTALES

(3-3)

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL



Con el propósito de asegurar una gestión ambiental eficaz y garantizar la aplicación de los principios que inspiran su Política Medioambiental, el GM ha implantado un Sistema de Gestión Ambiental (SGA), que constituye uno de los principales instrumentos para la planificación, el control y la mejora continua de su desempeño ambiental. Este sistema proporciona un marco estructurado que permite integrar la sostenibilidad en los procesos de decisión, reforzando la capacidad de la organización para prevenir impactos, optimizar el uso de los recursos y promover una gestión responsable de sus actividades.

El SGA facilita la identificación, evaluación y seguimiento sistemático de los aspectos e impactos ambientales derivados de la actividad empresarial, estableciendo mecanismos de control orientados a prevenir la contaminación, minimizar los riesgos ambientales y asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable, así como de otros compromisos voluntarios asumidos por la organización. Del mismo modo, se implementan procedimientos de seguimiento mediante indicadores de rendimiento que permiten evaluar periódicamente la eficacia de las medidas implantadas e impulsar un proceso permanente de mejora continua.

La sostenibilidad se encuentra plenamente integrada en la estrategia corporativa, siendo una parte esencial de la planificación de todas las actividades desarrolladas por la compañía. En este contexto, la gestión de los riesgos y oportunidades ambientales se aborda desde un enfoque preventivo y transversal, considerando tanto los requisitos normativos como las expectativas de los distintos grupos de interés y los desafíos asociados al cambio climático y a la transición hacia una economía más sostenible.

Previamente al comienzo de cualquier proyecto, inversión o nueva actividad, la organización efectúa una evaluación de sus posibles implicaciones ambientales. El propósito de dicha evaluación es la identificación de los riesgos potenciales y la definición de las medidas preventivas, correctoras o compensatorias que se estimen necesarias. Este procedimiento permite minimizar los impactos sobre el entorno, optimizar la utilización de los recursos naturales y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y ambientales en todos los centros y emplazamientos donde desarrolla su actividad.

El compromiso ambiental del GM se sustenta, además, en la participación activa de todas las personas que forman parte de la organización, así como en la colaboración de proveedores, contratistas, clientes y demás grupos de interés. La implicación de todos ellos resulta esencial para consolidar una cultura de sostenibilidad basada en la responsabilidad compartida, la mejora continua y la búsqueda de soluciones innovadoras que contribuyan a reducir la huella ambiental de la organización.

En consonancia con este compromiso, la compañía fomenta la integración de criterios ambientales a lo largo de toda su cadena de valor, promoviendo la adopción de buenas prácticas, la eficiencia en el uso de los recursos, la prevención de residuos y el desarrollo de modelos de producción cada vez más circulares y respetuosos con el medio ambiente. La cooperación entre todos los agentes implicados no solo favorece el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en materia ambiental, sino que también multiplica la capacidad de generar un impacto positivo en el entorno. De esta manera, se

5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

contribuye a la creación de valor sostenible para la sociedad, para las generaciones futuras, su entorno y el territorio.

CONTROL Y GESTIÓN DE LAS EMISIONES ATMOSFÉRICAS

La prevención y el control de las emisiones atmosféricas constituyen un elemento esencial de la estrategia ambiental del Grupo Montull (GM). Con el objetivo de minimizar el impacto de sus actividades sobre la calidad del aire, la organización aplica medidas preventivas, tecnologías de depuración y procedimientos de control que garantizan el cumplimiento de la normativa ambiental vigente, al tiempo que impulsan la mejora continua de su desempeño ambiental.

SISTEMAS DE DEPURACIÓN DE EMISIONES

En las instalaciones destinadas a la fabricación de piensos, el control de las emisiones de partículas se lleva a cabo mediante equipos de depuración de alta eficiencia, diseñados para reducir significativamente la dispersión de material particulado a la atmósfera. Los procesos de molienda disponen de filtros de mangas que permiten la captación de partículas finas, mientras que las enfriadoras de las líneas de granulación incorporan sistemas ciclónicos para la separación de partículas en suspensión. La integración de estas tecnologías resulta esencial para garantizar condiciones óptimas de funcionamiento y minimizar las emisiones asociadas al proceso productivo.

OPTIMIZACIÓN DE LA COMBUSTIÓN

Con el objetivo de reducir las emisiones derivadas de los procesos térmicos, el grupo mantiene un programa de mantenimiento preventivo y correctivo sobre las calderas, quemadores y demás equipos de combustión. Estas actuaciones garantizan el correcto funcionamiento de las instalaciones, optimizan el rendimiento energético y favorecen una combustión más eficiente, disminuyendo la generación de contaminantes atmosféricos y contribuyendo a un uso más responsable de los recursos energéticos.

MONITORIZACIÓN Y CONTROL DE EMISIONES

La organización lleva a cabo un programa periódico de seguimiento y verificación de las emisiones atmosféricas, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los límites establecidos por la legislación ambiental y evaluar de manera continua el comportamiento ambiental de sus instalaciones. Las inspecciones y mediciones se realizan con los requisitos establecidos por el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA) y por las correspondientes Autorizaciones Ambientales Integradas, garantizando la fiabilidad y trazabilidad de la información obtenida.

Para la determinación de las emisiones, se emplean métodos de ensayo normalizados conforme a las normas europeas (EN), internacionales (ISO) u otros procedimientos técnicamente equivalentes y científicamente validados. La implementación de estas metodologías garantiza la calidad, la comparabilidad y la consistencia de los datos reportados, permitiendo así realizar un seguimiento objetivo de la evolución de los principales parámetros ambientales.

PRINCIPALES EMISIONES ATMOSFÉRICAS

Las actividades desarrolladas por el grupo generan distintos tipos de emisiones atmosféricas en función de la naturaleza de cada proceso productivo. En las fábricas de piensos, las emisiones proceden fundamentalmente de las instalaciones de combustión utilizadas para la generación de energía térmica y están constituidas, principalmente, por óxidos de nitrógeno (NO_x), óxidos de azufre (SO_x) y partículas en suspensión (PM).

Por su parte, en las explotaciones ganaderas las emisiones se encuentran asociadas principalmente a la gestión y almacenamiento de estiércoles y purines, así como a los procesos biológicos inherentes a la actividad pecuaria.

Entre los compuestos más relevantes destacan el amoníaco (NH_3), el metano (CH_4), el dióxido de carbono (CO_2) y el óxido nitroso (N_2O). El seguimiento de estos gases resulta de particular importancia, ya que contribuyen significativamente a la acidificación atmosférica y al cambio climático. Como es sabido, estos gases se asocian

5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

principalmente a la gestión de las deyecciones ganaderas y a los procesos naturales de descomposición de la materia orgánica. En lo que respecta a la actividad ganadera, las emisiones constituyen uno de los principales aspectos ambientales que se deben tener en cuenta, y son objeto de seguimiento dentro del sistema de gestión ambiental del grupo.

METODOLOGÍA DE LA MEDICIÓN

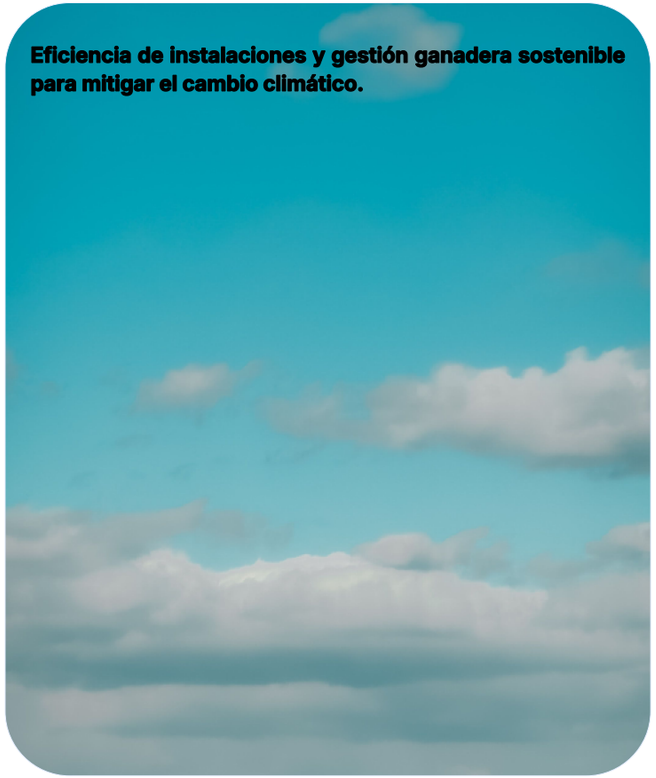
Mediante la implementación de las Mejores Técnicas Disponibles (MTD), el mantenimiento continuo de sus instalaciones y la supervisión sistemática de sus emisiones, el GM adopta un enfoque preventivo orientado a minimizar su impacto en la calidad del aire y a avanzar hacia un modelo productivo cada vez más eficiente, sostenible y alineado con los principios de la transición ecológica.

El GM se encarga de realizar el seguimiento y control de las emisiones atmosféricas. Para ello, lleva a cabo procedimientos de medición basados en métodos de ensayo normalizados. Dichos procedimientos se realizan de conformidad con las EN (Normas Europeas), las normas internacionales ISO (Organización Internacional de Normalización) y otros protocolos técnicamente equivalentes reconocidos por la comunidad científica y por las autoridades competentes. La implementación de estas metodologías asegura la fiabilidad, comparabilidad, trazabilidad y reproducibilidad de los resultados obtenidos, permitiendo disponer de información objetiva, consistente y verificable sobre el comportamiento ambiental de las instalaciones y facilitando la evaluación de su desempeño en materia de calidad del aire.

La monitorización de las emisiones se lleva a cabo de acuerdo con la legislación ambiental vigente y con las autorizaciones administrativas aplicables a cada uno de los centros productivos. Este procedimiento de seguimiento permite verificar el cumplimiento de los valores límite establecidos por la normativa, así como identificar oportunidades de mejora orientadas a la reducción de las emisiones y a la optimización de los procesos productivos.

Con el objetivo de reducir el impacto de las emisiones atmosféricas sobre la calidad del aire y contribuir a la mitigación del cambio climático, el grupo impulsa actuaciones orientadas a la mejora continua de la eficiencia de sus instalaciones, la optimización de los procesos de combustión, la correcta gestión de los estiércoles y purines y la implantación de buenas prácticas operativas en sus explotaciones ganaderas, reforzando así su compromiso con la protección del medio ambiente y el cumplimiento de la normativa aplicable.

En la tabla de la página siguiente se presentan los valores de las principales emisiones atmosféricas generadas por las granjas propias del GM y por las fábricas de piensos de Cincaporc (Giraba y Litera) durante el ejercicio objeto de reporte, proporcionando una visión cuantitativa del comportamiento ambiental de las instalaciones en relación con los principales contaminantes atmosféricos asociados a su actividad.



Eficiencia de instalaciones y gestión ganadera sostenible para mitigar el cambio climático.

5.2 CONTAMINACIÓN

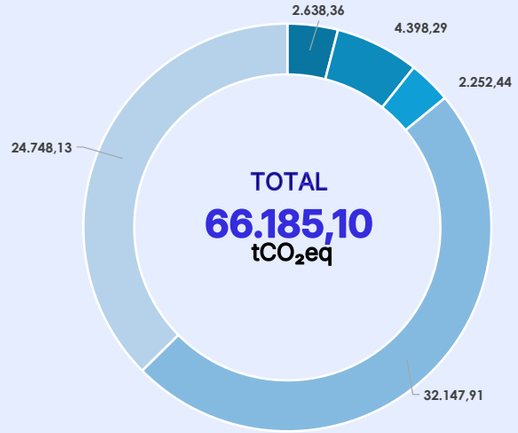
(3-3 , 305-7)

EMISIONES ATMOSFÉRICAS (kg/año)	2025
Óxidos de nitrógeno (NO_X)	2.239,91
Dióxido de azufre (SO_2)	164,74
Partículas (MP)	1.745,76
Otras emisiones(NH_3)	218.125,00
Otras emisiones(CH_4)	196.312,50
Otras emisiones(N_2O)	872,50
Otras emisiones (CO)	179,25
(tCO_2eq)	
Otras emisiones(CO_2)	66.185,10

La huella de carbono del GM alcanzó un total de 66.185,10 tCO_2eq en 2025, concentrándose principalmente en la actividad ganadera, que representó aproximadamente el 85,96 % de las emisiones. Las explotaciones ganaderas propias aportaron el 48,57 %, mientras que las explotaciones integradas supusieron el 37,39 %. En cuanto al resto de las actividades, la fábrica de Litera generó el 6,65 %, Giraba el 3,99 % y el transporte el 3,40 %.

Estos resultados ponen de manifiesto que las mayores oportunidades para reducir la huella de carbono se concentran en la actividad ganadera, donde las actuaciones de mejora pueden generar un mayor impacto ambiental positivo. Por ello, resulta importante priorizar las intervenciones en el manejo de purines y la eficiencia operativa de las granjas, con el fin de mitigar sustancialmente las emisiones globales del Grupo Montull.

DISTRIBUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO GM POR ACTIVIDAD



	tCO_2eq	%
GIRABA	2.638,36	3,99 %
LITERA	4.398,29	6,65 %
TRANSPORTE	2.252,44	3,40 %
EXPLOTACIONES GANADERAS PROPIAS	32.147,91	48,57 %
EXPLOTACIONES GANADERAS INTEGRADAS	24.748,13	37,39 %

En el total de las emisiones del GM se excluye a Gradacinca, S.L.

5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

EFICIENCIA EN LOS PROCESOS DE LIMPIEZA



La actividad logística incorpora medidas de bioseguridad y gestión ambiental que garantizan operaciones seguras y sostenibles.

El GM cuenta con una división logística especializada en el transporte de ganado porcino. Esta actividad se lleva a cabo bajo estrictos criterios de calidad, bienestar animal y protección del medio ambiente. Esta área se gestiona en estricto cumplimiento de la normativa sanitaria y ambiental vigente, garantizando que todas las operaciones se desarrollen conforme a los requisitos legales y a los estándares establecidos por las autoridades competentes.

Como parte de su compromiso con la bioseguridad y la prevención de riesgos ambientales, todos los vehículos destinados al transporte de animales son sometidos, tras cada servicio, a un proceso integral de limpieza y desinfección en centros autorizados. El objetivo principal de este procedimiento es prevenir la propagación de enfermedades, garantizar condiciones higiénico-sanitarias adecuadas y minimizar los impactos ambientales asociados a la actividad logística.

El proceso se inicia con la recepción e identificación del vehículo y la extracción de los residuos sólidos generados durante el transporte, los cuales son segregados y gestionados a través de gestores autorizados. Posteriormente, se realiza un prelavado con agua a presión para eliminar la suciedad superficial, seguido de la aplicación de detergentes biodegradables que facilitan la eliminación de restos orgánicos y grasas. Una vez aclarado el vehículo, se procede a la desinfección mediante la aplicación de productos homologados que garantizan la completa higienización del interior del vehículo, así como de los bajos, ruedas y rampas. Este proceso se lleva a cabo respetando los tiempos de actuación establecidos por el fabricante para asegurar su máxima eficacia.

Con el objetivo de salvaguardar el medio ambiente, las aguas residuales generadas durante el transcurso de estas operaciones se recogen en superficies impermeabilizadas y se dirigen a sistemas de tratamiento o depuración adecuados. De esta manera, se evita cualquier vertido incontrolado al entorno y se promueve una gestión responsable de los recursos hídricos.

Del mismo modo, las instalaciones disponen de protocolos específicos de bioseguridad, que incluyen la limpieza periódica de las zonas de trabajo, la desinfección de los equipos utilizados y la formación continua del personal responsable de estas tareas. Todas las actuaciones realizadas quedan debidamente registradas mediante la emisión del correspondiente certificado de limpieza y desinfección, garantizando la trazabilidad de las operaciones y facilitando el cumplimiento de los procesos de control y auditoría.

La implementación de estos procedimientos permite al grupo reforzar la seguridad sanitaria de su actividad logística, reducir el riesgo de contaminación ambiental y promover una gestión eficiente de los recursos empleados, contribuyendo así a la mejora continua de su desempeño ambiental y al desarrollo de una cadena de suministro más sostenible.



5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

En aras de la higiene y la reducción del consumo de recursos, el grupo ha implantado un protocolo de limpieza en seco como etapa inicial y prioritaria en las operaciones de saneamiento de sus instalaciones. Esta metodología permite la eliminación de la mayor parte de los residuos sólidos antes de la utilización de agua y productos de limpieza, lo que conlleva una significativa reducción en el volumen de efluentes generados y optimiza el rendimiento de las fases posteriores.

Una vez finalizada esta etapa, las superficies son sometidas a procesos de limpieza mediante la aplicación de espuma o gel a baja presión, técnica que favorece una distribución homogénea de los productos detergentes y mejora la eficacia de la limpieza con un menor consumo de agua. En lo que respecta a la higienización de las conducciones internas, se implementa un sistema de arrastre mecánico (pigging), que permite la eliminación de restos adheridos en el interior de las tuberías. Esta medida reduce significativamente la necesidad de utilizar grandes volúmenes de agua y productos químicos, lo que se traduce en una mayor eficiencia y sostenibilidad.

MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO AMBIENTAL

Las operaciones de limpieza especializadas o de carácter extraordinario se desarrollan bajo criterios de prevención y minimización del impacto ambiental. En este sentido, el grupo prioriza el uso racional de productos de limpieza y desinfección, seleccionando aquellos que presentan una menor peligrosidad para el medio ambiente y limitando el empleo de sustancias con potencial ecotóxico para los ecosistemas acuáticos. Estas actuaciones contribuyen a la reducción de la carga contaminante de las aguas residuales generadas durante las tareas de limpieza y favorecen una gestión más sostenible de los recursos.

VERIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL

El cumplimiento de los procedimientos operativos y de los requisitos ambientales establecidos es objeto de un proceso continuo de supervisión y verificación. Para garantizar la confiabilidad de los resultados, las instalaciones son sometidas a auditorías e inspecciones semestrales y anuales realizadas por una Entidad Colaboradora de la Administración Hidráulica (ECAH). Estas evaluaciones permiten verificar la conformidad de las instalaciones con la normativa aplicable, validar la correcta aplicación de los procedimientos implantados y garantizar la mejora continua del desempeño ambiental del grupo en materia de gestión del agua y de las operaciones de limpieza.

El GM gestiona las aguas residuales generadas en sus procesos de fabricación de piensos de acuerdo con los requisitos establecidos por la normativa ambiental vigente, garantizando que todos los efluentes reciban el tratamiento adecuado antes de su vertido a la red municipal de saneamiento. Este tratamiento previo permite reducir la carga contaminante de las aguas residuales, garantizando que parámetros como los sólidos en suspensión, la materia orgánica, el nitrógeno y el fósforo se mantengan dentro de los valores límite establecidos por la legislación aplicable y por las correspondientes autorizaciones de vertido.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento normativo y minimizar el impacto sobre el medio receptor, el grupo realiza un seguimiento continuo de sus instalaciones y de los sistemas de depuración, verificando el correcto funcionamiento de los procesos de tratamiento y promoviendo la mejora continua en la gestión del agua.

Durante el ejercicio 2025, no se produjeron derrames significativos ni incidentes ambientales asociados a los vertidos de aguas residuales. En consonancia con los más altos estándares de calidad y responsabilidad ambiental, todos los efluentes fueron debidamente tratados antes de su evacuación, reafirmando el compromiso inquebrantable del grupo con la conservación de los recursos hídricos, el estricto cumplimiento de la normativa ambiental y la prevención activa de la contaminación.

La gestión de las aguas residuales generadas en las fábricas de piensos del grupo se adapta a las características operativas de cada instalación, garantizando en todos los casos el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable y una gestión adecuada de los efluentes. En la fábrica de Giraba, se implementan prácticas estrictas para la gestión de vertidos, asegurando

5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

que no se generen descargas de aguas residuales al medio receptor ni a la red municipal de saneamiento. De acuerdo con la información proporcionada, las únicas aguas residuales generadas corresponden a las aguas sanitarias, así como a las generadas por las operaciones de limpieza y desinfección de los vehículos de transporte. Estas aguas son recogidas en una fosa estanca y gestionadas posteriormente por un gestor autorizado, evitando así cualquier vertido al exterior. Es importante señalar que la mayor parte del consumo de agua en el proceso productivo se destina a la generación de vapor utilizada en la granulación del pienso, lo que elimina la producción de efluentes industriales asociados a esta etapa del proceso.

En lo que respecta a la fábrica de Litera, las aguas residuales generadas se originan principalmente de los servicios sanitarios, de las purgas de las calderas de vapor que abastecen las granuladoras y de las operaciones de limpieza de las instalaciones. Estos efluentes, junto con las aguas pluviales consideradas limpias, son vertidos conjuntamente a la red municipal de alcantarillado, de conformidad con las condiciones establecidas por la autorización de vertido y la normativa vigente, sin requerir un tratamiento previo en la propia instalación.

La implementación de estos sistemas de gestión permite al GM asegurar un control adecuado de los efluentes generados, prevenir posibles impactos sobre el medio hídrico y garantizar el cumplimiento de los requisitos ambientales exigibles en cada uno de sus centros.

DERRAMES SIGNIFICATIVOS	2025
Número total de derrames significativos	NO SE HAN PRODUCIDO
Volumen total de derrames significativos (m^3)	NO SE HAN PRODUCIDO

VERTIDOS DE AGUA POR DESTINO (m^3)	2025
Agua de terceros (total): red municipal y plantas de tratamiento	7420

En 2025, los vertidos de aguas residuales procedentes de las fábricas de piensos ascendieron a 700 m^3 en la planta de Giraba y a 6720 m^3 en la de Litera. En el caso de las granjas propias, no se generan vertidos de aguas residuales a la red de saneamiento o al medio receptor, ya que los efluentes derivados de la actividad ganadera se gestionan almacenándolos en balsas de purines. Posteriormente, se destinan a su valorización agronómica, conforme a la normativa vigente y a los planes de gestión establecidos.

CONTROL Y REDUCCIÓN DE LOS IMPACTOS ASOCIADOS AL RUIDO, LOS OLORES Y LA CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente, el grupo ha implantado procedimientos específicos para identificar, prevenir y minimizar los impactos ambientales derivados de su actividad que puedan afectar al entorno. En este sentido, se han establecido medidas para controlar y reducir las emisiones de olores, ruidos, vibraciones y contaminación lumínica, promoviendo una gestión preventiva y responsable en todas las fases de la actividad y garantizando el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable.

MITIGACIÓN DE OLORES

La prevención y el control de las emisiones odoríferas son un aspecto importante de la estrategia de gestión medioambiental del grupo, especialmente en las explotaciones ganaderas, donde la generación de olores está asociada a la actividad propia de la producción porcina y a la gestión de las deyecciones. Con el fin de minimizar estos impactos y garantizar el cumplimiento de la normativa medioambiental aplicable, el grupo aplica un conjunto de medidas preventivas basadas en las mejores técnicas disponibles para el sector ganadero.

Estas actuaciones se desarrollan desde una doble perspectiva: la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y la reducción del impacto sobre el entorno y las poblaciones próximas.

1. En materia de prevención de riesgos laborales, las instalaciones disponen de sistemas de ventilación adaptados a las características de cada explotación, protocolos de limpieza y mantenimiento periódicos y equipos de protección individual adecuados. Se

5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

realizarán programas de formación continua dirigidos al personal para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y el control de los riesgos asociados a la presencia de gases procedentes de las deyecciones ganaderas.

2. Desde el punto de vista medioambiental, el grupo ha implantado diversas medidas destinadas a reducir la generación y dispersión de olores. Entre ellas, destacan la ubicación adecuada de las explotaciones respecto a los receptores sensibles, el mantenimiento de condiciones óptimas de limpieza y sequedad en los alojamientos de los animales para limitar la formación de gases odoríferos, la aplicación de sistemas de almacenamiento de purines que incorporan técnicas de cubrimiento mediante cubiertas rígidas, flexibles o flotantes y la reducción de las operaciones de agitación de las balsas de almacenamiento.

La valorización agrícola de los purines se lleva a cabo mediante técnicas de aplicación de bajas emisiones, como los sistemas de bandas, discos o inyección directa al terreno, que favorecen el aprovechamiento agronómico de los nutrientes y reducen de manera significativa las emisiones de amoníaco y el impacto de los olores en comparación con los métodos tradicionales de aplicación superficial.

En lo que respecta a la fabricación de piensos, este proceso no constituye una fuente significativa de emisiones odoríferas. No obstante, las fábricas disponen de procedimientos internos de autocontrol orientados a prevenir contaminaciones cruzadas y a evitar la generación de olores. Estos protocolos se complementan con la implantación de sistemas de Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (APPCC) y el cumplimiento de la normativa vigente en la gestión de piensos.

La mitigación de los olores es un aspecto importante de la estrategia medioambiental de la organización. Las actuaciones se centran en dos áreas complementarias: la protección de los trabajadores mediante equipos adecuados y formación continua, y el control del impacto ambiental externo mediante soluciones técnicas orientadas a minimizar los olores.

MITIGACIÓN DE LOS OLORES

EL GM CUENTA CON UN PROTOCOLO INTEGRAL EN DOS ÁMBITOS FUNDAMENTALES PARA GARANTIZAR UNA GESTIÓN RESPONSABLE Y SOSTENIBLE.

1 PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

VENTILACIÓN ADECUADA
Sistemas de ventilación adaptados a cada instalación

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO
Protocolos estrictos de limpieza y mantenimiento en todos los procesos

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
Suministro de EPI's específicos frente a la exposición de gases

FORMACIÓN CONTINUA
Capacitación permanente para garantizar la seguridad frente a exposiciones a componentes nocivos

2 CONTROL DEL IMPACTO AMBIENTAL EXTERNO

DISEÑO Y UBICACIÓN
Separación adecuada de la explotación respecto a los receptores sensibles

GESTIÓN DE ALOJAMIENTOS
Sistemas que mantienen las superficies limpias y secas para la minimización de gases odoríferos

ALMACENAMIENTO DE DEYECCIONES
Cubiertas rígidas, flexibles y flotantes. Mínima agitación para reducir el NH_3 y los olores

VALORACIÓN AGRÍCOLA
Aplicación con bandas, discos o inyectores que entierran el purín, reduciendo el impacto olfativo

ESTE ENFOQUE PROTEGE EL BIENESTAR DEL PERSONAL Y, AL MISMO TIEMPO, REDUCE LAS MOLESTIAS EN EL ENTORNO, DOS ASPECTOS CLAVE EN LA ESTRATEGIA AMBIENTAL DEL GM

5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

La aplicación de este conjunto de medidas permite al grupo minimizar las molestias al entorno, proteger la salud de los trabajadores y reforzar su compromiso con una gestión ambiental preventiva basada en la mejora continua y en la aplicación de las mejores prácticas disponibles en cada una de sus actividades.

MITIGACIÓN DE RUIDO Y VIBRACIONES

La prevención y el control de las emisiones acústicas son un elemento esencial de la estrategia de gestión medioambiental del grupo, cuyo objetivo es minimizar los posibles impactos de su actividad sobre los trabajadores, las comunidades próximas y el entorno. Para ello, el grupo aplica un conjunto de medidas preventivas basadas en las mejores técnicas disponibles y en el cumplimiento de la normativa ambiental vigente en materia de contaminación acústica.

Entre las principales actuaciones implantadas, destaca el diseño de las instalaciones, cuya distribución se ha planificado para reducir la propagación del ruido hacia el exterior mediante la ubicación adecuada de los edificios, equipos e instalaciones respecto a los receptores potencialmente sensibles. Igualmente, las operaciones susceptibles de generar emisiones sonoras se llevan a cabo en el interior de las edificaciones, lo que contribuye a limitar la transmisión del ruido al entorno.

En los procesos industriales, el grupo prioriza la incorporación de maquinaria de bajo nivel sonoro y alta eficiencia energética, e integra criterios ambientales en la selección y renovación de los equipos. Los principales focos emisores, como los molinos de las fábricas de piensos, disponen de cabinas insonorizadas, y las chimeneas de evacuación están equipadas con silenciadores acústicos destinados a reducir las emisiones de ruido al exterior. De igual forma, las fachadas de las instalaciones incorporan cerramientos con paneles sándwich de espuma de poliuretano, que mejoran el aislamiento acústico de los edificios y reducen la transmisión del ruido.

En las explotaciones ganaderas, el grupo complementa estas medidas con procedimientos operativos para minimizar la generación de ruido durante la actividad. Entre estas medidas, destacan el mantenimiento de puertas y aberturas cerradas durante las operaciones de manejo de los animales, el uso de equipos por parte de personal debidamente formado y la planificación de las actividades potencialmente más ruidosas para evitar su realización durante el periodo nocturno y en otras franjas horarias de mayor sensibilidad.

Del mismo modo, el grupo realiza un mantenimiento preventivo de las instalaciones y equipos para garantizar su correcto funcionamiento y evitar incrementos de ruido y vibraciones derivados del desgaste mecánico o de un funcionamiento inadecuado de la maquinaria. La aplicación de estas medidas permite minimizar las molestias al entorno y garantizar el cumplimiento de los límites de emisión acústica establecidos en la normativa autonómica y municipal, lo que refuerza el compromiso del grupo con la mejora continua de su desempeño ambiental, la protección de la calidad de vida de las comunidades vecinas y el desarrollo de una actividad compatible con su entorno.

La imagen siguiente muestra los silenciadores acústicos instalados en la fábrica de Giraba (Cincaporc, S.A.U.), destinados a reducir las emisiones sonoras generadas durante el proceso productivo.



5.2 CONTAMINACIÓN

(3-3 , 305-7)

CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

Con el fin de minimizar el impacto de la iluminación artificial en el entorno y fomentar un uso eficiente de la energía, el GM aplica diversas medidas para prevenir y reducir la contaminación lumínica en sus instalaciones, integrando estos criterios en su estrategia de gestión ambiental y en el diseño de sus infraestructuras.

1. Orientación de las luminarias: los sistemas de iluminación exterior se diseñan e instalan de forma que el flujo luminoso se dirija exclusivamente hacia las zonas que requieren iluminación. Para ello, se incorporan luminarias con haz de corte horizontal (0°) que evitan la dispersión de la luz hacia el cielo y minimizan la iluminación innecesaria del entorno.

2. Implantación de tecnologías eficientes: el grupo prioriza el uso de luminarias LED de alta eficiencia energética, que permiten controlar mejor la distribución del flujo luminoso, reducir el consumo eléctrico y limitar la emisión de luz dispersa, contribuyendo así a la protección del medio ambiente y a la optimización del uso de la energía.

3. Renovación y mejora de las instalaciones: de manera progresiva, se sustituyen las luminarias convencionales por equipos más eficientes y con menor impacto ambiental, que se adaptan a los criterios actuales de sostenibilidad y a las exigencias de la normativa aplicable en materia de eficiencia energética y contaminación lumínica.

Estas actuaciones se integran en el sistema de gestión ambiental del grupo y se complementan con acciones de sensibilización y formación dirigidas al personal, así como con la aplicación de buenas prácticas operativas que favorecen el uso responsable de la iluminación exterior. De este modo, el grupo contribuye a reducir el impacto sobre el entorno nocturno, a mejorar la eficiencia energética de sus instalaciones y a reforzar su compromiso con la protección del medio ambiente y la mejora continua de su desempeño ambiental.

La gestión responsable de los residuos y el aprovechamiento eficiente de los recursos son pilares fundamentales de la estrategia de sostenibilidad del grupo. En el marco de su compromiso con la economía circular, el grupo lleva a cabo actuaciones orientadas a prevenir la generación de residuos, fomentar su valorización y optimizar el aprovechamiento de los recursos a lo largo de toda la cadena de valor, contribuyendo así a reducir el impacto ambiental asociado a sus actividades.

GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

Estas actuaciones se llevan a cabo de acuerdo con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, así como con los procedimientos establecidos en su sistema de gestión ambiental, dando prioridad a las alternativas que favorecen la prevención, la reutilización, el reciclaje y otras formas de valorización frente a la eliminación de residuos.

La estrategia de gestión de residuos del grupo se articula conforme a la jerarquía de gestión establecida por la normativa vigente y se materializa a través de las siguientes líneas de actuación.

1. **Prevención**: el GM adopta medidas para evitar la generación de residuos desde el origen, optimizando las compras y la planificación del aprovisionamiento de materias primas, lo que reduce el riesgo de excedentes y caducidades en las fábricas de piensos. En las explotaciones ganaderas, estas actuaciones se complementan con programas de control integrado de plagas y una gestión adecuada de los procesos productivos, lo que contribuye a minimizar las pérdidas de alimento y la generación de residuos asociados.

2. **Preparación para la reutilización:** se promueve la reutilización de materiales y elementos auxiliares empleados en su actividad para prolongar su vida útil antes de que se conviertan en residuo. Entre estas actuaciones, destacan la reutilización de sacos, palés y envases retornables en las operaciones logísticas y de almacenamiento, así como el aprovechamiento de determinados materiales utilizados en las explotaciones ganaderas, como las camas orgánicas secas, que se destinan posteriormente a su

5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(3-3 , 306-2)

valorización como compost o a otros usos agronómicos compatibles con la normativa vigente.

3. **Reciclaje:** la compañía lleva a cabo la segregación de los residuos en el punto donde se generan, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos, y clasificándolos conforme a los códigos establecidos en la Lista Europea de Residuos (LER). Esta gestión selectiva facilita su correcta identificación, almacenamiento y tratamiento posterior, lo que favorece su reciclaje y valorización a través de gestores autorizados y contribuye al cumplimiento de los principios de la economía circular.

   - se lleva a cabo la segregación de los residuos en el punto donde se generan, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos, y clasificándolos conforme a los códigos establecidos en la Lista Europea de Residuos (LER). Esta gestión selectiva facilita su correcta identificación, almacenamiento y tratamiento posterior, lo que favorece su reciclaje y valorización a través de gestores autorizados y contribuye al cumplimiento de los principios de la economía circular.

4. **Eliminación:** los residuos que, por su naturaleza, no pueden reutilizarse ni valorizarse se gestionan de forma segura y conforme a la normativa vigente. En particular, los residuos peligrosos, como aceites usados, filtros, envases contaminados o productos químicos, se entregan exclusivamente a gestores autorizados para garantizar su adecuado tratamiento y disposición final y minimizar los riesgos para la salud y el medio ambiente.

   - los residuos que, por su naturaleza, no pueden reutilizarse ni valorizarse se gestionan de forma segura y conforme a la normativa vigente. En particular, los residuos peligrosos, como aceites usados, filtros, envases contaminados o productos químicos, se entregan exclusivamente a gestores autorizados para garantizar su adecuado tratamiento y disposición final y minimizar los riesgos para la salud y el medio ambiente.

En relación con el almacenamiento temporal, se dispone de áreas acondicionadas específicamente para la gestión de los residuos. Estas áreas están diseñadas para prevenir cualquier riesgo de contaminación del suelo o de las aguas y para garantizar unas condiciones de seguridad adecuadas durante todo el periodo de permanencia en las instalaciones. Los residuos peligrosos se almacenan en zonas cubiertas y dotadas de sistemas de retención para contener posibles derrames de sustancias líquidas, y el periodo máximo de almacenamiento es de seis meses. Por su parte, los residuos no peligrosos permanecen almacenados temporalmente durante los plazos legalmente establecidos, que pueden alcanzar uno o dos años, en función de si su destino final es la valorización o la eliminación.

GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

Con el fin de optimizar el aprovechamiento de los recursos y minimizar las pérdidas de producto a lo largo de toda la cadena de valor, el GM aplica un conjunto de medidas preventivas para preservar la calidad del pienso desde su fabricación hasta su consumo en las explotaciones ganaderas.

1. **Envasado y conservación del producto:** se utilizan sistemas de envasado que garantizan la protección adecuada del pienso frente a la humedad y otros agentes externos, de modo que se mantienen sus propiedades nutricionales y su calidad durante las fases de transporte, almacenamiento y distribución. Esta medida contribuye a prolongar la vida útil del producto y a reducir las pérdidas asociadas a su deterioro.

2. **Mantenimiento preventivo de las instalaciones:** las líneas de producción y los equipos industriales se someten a programas periódicos de mantenimiento preventivo para garantizar su correcto funcionamiento y evitar incidencias, como fugas, obstrucciones o averías, que puedan ocasionar pérdidas de materia prima o de producto terminado durante el proceso de fabricación. De este modo, se contribuye a mejorar la eficiencia operativa y a reducir la generación de residuos, optimizando asimismo el aprovechamiento de los recursos disponibles.

5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(3-3 , 306-2)

3. **Condiciones adecuadas de almacenamiento**: dentro de los protocolos de producción es importante que el pienso se almacene en condiciones óptimas, tanto en las fábricas como en las explotaciones ganaderas. Para ello, lo mantiene en instalaciones secas, correctamente ventiladas y protegidas frente a la entrada de plagas u otros agentes que puedan comprometer su calidad. Estas medidas permiten preservar las características del producto, reducir el desperdicio alimentario y mejorar la eficiencia en el uso de los recursos.

La aplicación de estas medidas contribuye a aumentar la eficiencia operativa del grupo, a reducir la generación de residuos y a reforzar su compromiso con una gestión sostenible de los recursos, en línea con los principios de la economía circular y la mejora continua de su desempeño ambiental.

Durante el ejercicio de 2025, el GM generó un total de 378,37 toneladas de residuos. De este volumen, 342,68 toneladas (el 90,57 %) correspondieron a las fábricas de pienso y 35,69 toneladas (el 9,43 %) a las explotaciones ganaderas.

En las fábricas de pienso predominaron los residuos industriales no peligrosos, con 198,77 toneladas, seguidos de los residuos urbanos, con 141,41 toneladas. Los residuos peligrosos ascendieron a 2,50 toneladas, por lo que representaron una proporción reducida de los residuos generados en estas instalaciones.

Por su parte, las explotaciones ganaderas generaron 23,01 toneladas de residuos peligrosos y 12,68 toneladas de residuos no peligrosos. De acuerdo con el desglose por destino final, se gestionaron 378,37 toneladas de residuos: 375,60 toneladas (el 99,27 %) fueron a un gestor final y las 2,77 toneladas restantes (el 0,73 %) a operaciones de eliminación mediante vertedero controlado o estabilización.

RESIDUOS GENERADOS (t)	2025
FÁBRICAS	
Residuos urbanos	141,41
Residuos industriales/actividad peligrosos	2,50
Residuos industriales/actividad no peligrosos	198,77
GRANJAS	
Residuos industriales/actividad peligrosos	23,01
Residuos industriales/actividad no peligrosos	12,68
TOTAL	**378,37**

Por líneas de actividad, las 35,69 toneladas procedentes de las explotaciones ganaderas se transfirieron íntegramente a un gestor final para su valorización. Los residuos producidos se entregan a gestores de residuos, que los clasifican en función de su destino final —valorización o eliminación—, conforme a la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

RESIDUOS TRATADOS (t)	2025
FÁBRICAS	
Eliminación en vertedero controlado/estabilización	2,77
Transferidos a un gestor final	339,91
Otros destinos	
GRANJAS	
Eliminación en vertedero controlado/estabilización	0,00
Transferidos a un gestor final	35,69
Otros destinos	0,00
TOTAL	**378,37**

Estos resultados muestran que la práctica totalidad de los residuos gestionados por el GM se destina a operaciones de valorización, mientras que la eliminación representa una proporción mínima.

El desglose por método de gestión refleja la aplicación de la jerarquía de residuos en las actividades del GM. Los residuos no peligrosos se gestionan principalmente mediante compostaje, digestión anaerobia, reciclaje, recuperación energética y otras formas de valorización. Estas alternativas permiten aprovechar los materiales y recursos contenidos en los residuos, prolongar su vida útil

5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(3-3 , 306-2)

y reducir la cantidad destinada a tratamientos de eliminación.

RESIDUOS DIFERENCIADOS POR MÉTODO DE ELIMINACIÓN (t)	2025
RESIDUOS NO PELIGROSOS	**352,86**
Operaciones de recuperación	**352,46**
Reciclaje	62,47
Compostaje y digestión anaerobia	135,90
Recuperación energética de las granjas	12,68
Otros tipos de valorización	141,41
Operaciones de eliminación	**0,40**
Tratamiento fisicoquímico	0,40
Vertedero	0,00
RESIDUOS PELIGROSOS	**25,51**
Operaciones de recuperación	**23,14**
Operaciones de eliminación	**2,37**
TOTAL	**378,37**

En el caso de los residuos peligrosos, también predominan las operaciones de recuperación, mientras que la eliminación se limita a tratamientos específicos realizados en función de su naturaleza y características. La entrega de los distintos flujos de residuos a gestores permite mantener su trazabilidad desde los centros de generación hasta su destino final y disponer de información sobre el tratamiento aplicado.

Este modelo de gestión contribuye a un uso más eficiente de los recursos y favorece la valorización frente a la eliminación. Además, permite al grupo hacer un seguimiento diferenciado de los residuos peligrosos y no peligrosos, identificar las principales vías de tratamiento y avanzar en la mejora continua de su desempeño ambiental.

APLICACIÓN DE LAS MEJORES TÉCNICAS DISPONIBLES Y SOSTENIBILIDAD

El GM desarrolla sus actividades basándose en las mejores técnicas disponibles establecidas en la normativa europea y aplicando en cada centro las medidas pertinentes en función de la naturaleza de la actividad, las características de la instalación y los requisitos de su autorización ambiental.

- **Fábricas de pienso.** Las instalaciones se encuentran sujetas a las conclusiones sobre MTD recogidas en la Decisión de Ejecución (UE) 2019/2031 de la Comisión, de 12 de noviembre de 2019, relativa a las industrias de alimentación, bebidas y leche y adoptada en el marco de la Directiva 2010/75/UE.
  En la instalación de Litera, la Autorización Ambiental Integrada establece expresamente su adaptación a esta decisión y contempla medidas y controles relacionados con el consumo de agua y energía, las emisiones a la atmósfera y al agua, el ruido, la producción de residuos y la protección del suelo y de las aguas subterráneas.

  Por su parte, en Giraba se realiza un seguimiento de las MTD aplicables, diferenciando las técnicas implementadas totalmente, las aplicadas parcialmente y aquellas que no resultan de aplicación. Entre los ámbitos evaluados se encuentran la gestión ambiental, el uso eficiente del agua y la energía, la prevención de vertidos, la reducción de emisiones atmosféricas y acústicas, y la minimización de los residuos destinados a eliminación.

BOE Decisión de Ejecución (UE) 2019/2031

- **Explotaciones ganaderas.** En las instalaciones de cría porcina se aplican, con carácter general y en función de su aplicabilidad en cada explotación, las conclusiones sobre MTD establecidas en la Decisión de Ejecución (UE) 2017/302 de la Comisión, de 15 de febrero de 2017. Este marco recoge medidas destinadas a mejorar el comportamiento medioambiental de las explotaciones y a reducir sus principales impactos, como el consumo de agua y energía, las emisiones de amoniaco, polvo, ruido y olores, la generación de aguas residuales y la gestión de estiércoles y purines.

5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

(3-3 , 302-1, 303-1)

Entre las prácticas aplicadas de forma general, se encuentran el registro de consumos, la detección y reparación de fugas, el mantenimiento periódico de equipos e instalaciones, el uso de sistemas eficientes de ventilación e iluminación, la limpieza de alojamientos y la adopción de medidas para reducir emisiones y molestias en el entorno. Su aplicación concreta se adapta a las características y necesidades de cada explotación.

Decisión de Ejecución (UE) 2017/302

En conjunto, la aplicación de estas técnicas permite al GM integrar criterios de prevención y control ambiental en sus procesos productivos. Este enfoque incluye el uso eficiente de los recursos, el seguimiento de los consumos, la prevención de emisiones y vertidos, y la correcta gestión de los residuos, lo que favorece su valorización frente a la eliminación y promueve la mejora continua del rendimiento medioambiental.

GESTIÓN HÍDRICA

El agua es un recurso esencial para el funcionamiento de las fábricas de pienso y de las explotaciones ganaderas. Su uso está asociado, entre otras cosas, al abastecimiento de los animales, a la limpieza y desinfección de instalaciones y vehículos, a los servicios sanitarios y a determinados procesos de fabricación, como la producción de vapor utilizada en la granulación del pienso. Por este motivo, su gestión eficiente constituye un aspecto relevante dentro de las actuaciones ambientales desarrolladas por el grupo.

La gestión hídrica del grupo se centra en el control y seguimiento de los consumos y en la aplicación de medidas para evitar usos innecesarios. Entre estas medidas se encuentran el registro periódico del agua utilizada, la detección y reparación de fugas, la revisión de los equipos de suministro y el empleo de sistemas de limpieza adaptados a las necesidades de cada instalación, favoreciendo así un uso responsable del recurso en las distintas actividades desarrolladas.

La siguiente tabla muestra el consumo de agua de las fábricas de pienso y de las explotaciones ganaderas en 2025. En las instalaciones abastecidas mediante redes municipales, el agua suministrada ha sido sometida a los controles propios de la red pública. El análisis periódico de los consumos permite identificar variaciones, evaluar la eficiencia hídrica de los centros y proponer posibles medidas de mejora, favoreciendo una gestión responsable y eficiente de los recursos hídricos disponibles.

CONSUMO DE AGUA (m³) POR ORIGEN DE SUMINISTRO	2025
Redes municipales	430.058
TOTAL	**430.058**

CONSUMO ENERGÉTICO

La siguiente tabla muestra el consumo energético del GM en 2025, desglosado por fuente de energía. Las principales fuentes utilizadas son la electricidad y el gas natural, complementadas con gasóleo, biomasa, gas licuado de petróleo y propano, según las necesidades específicas de las fábricas de pienso y las explotaciones ganaderas. Los consumos se muestran en sus correspondientes unidades de medida.

CONSUMO ENERGÉTICO POR FUENTES	2025
Electricidad (GWh)	26,07
Gas natural (GWh)	19,58
Diesel (l)	86.852,00
Biomasa (t)	8.600,96
Otros (propano) (m³)	225,56

ENERGÍAS ALTERNATIVAS

Durante el ejercicio 2025, el GM produjo y aprovechó un total de 11,02 GWh de energía procedente de fuentes renovables en las instalaciones abastecidas mediante redes. De esta cantidad, 5,78 GWh (52,48 %) correspondieron a biomasa, que se destinó íntegramente a la alimentación de los sistemas de calefacción de las explotaciones ganaderas, mientras que los 5,24 GWh

5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

(3-3 , 302-1, 303-1, 302-3)

restantes (47,52 %) procedieron de las instalaciones fotovoltaicas. La energía generada mediante ambas fuentes se destinó al autoconsumo en las instalaciones del grupo.

La producción fotovoltaica permitió cubrir el 20,09 % del consumo eléctrico total del grupo, que ascendió a 26,07 GWh. Por líneas de actividad, la energía solar cubrió el 25,97 % del consumo eléctrico de las granjas y el 16,63 % del consumo de las fábricas de pienso y otras instalaciones. Por su parte, el aprovechamiento térmico de la biomasa contribuyó a reducir el consumo de combustibles convencionales destinados a la calefacción de las explotaciones ganaderas.

PRODUCCIÓN CON ENERGÍAS ALTERNATIVAS (kWh/año)	2025
Fotovoltaica	5.238.210
Biomasa	5.784.960
TOTAL	**11.023.170**

El desarrollo de estas infraestructuras fomenta la autonomía energética y reduce la dependencia de fuentes externas. Asimismo, el uso de energía fotovoltaica y biomasa permite avanzar en la reducción de las emisiones asociadas al consumo energético y alcanzar los objetivos de descarbonización del grupo. La viabilidad del modelo fotovoltaico se ve respaldada por unos periodos estimados de amortización de alrededor de cinco años, lo que permite combinar la mejora del rendimiento medioambiental con la eficiencia económica de las inversiones realizadas.



Instalación solar fotovoltaica para autoconsumo industrial (Explotaciones ganaderas Estiche, S.L.)

PRODUCCIÓN CON ENERGÍAS ALTERNATIVAS (% de autoconsumo)	2025
Fotovoltaica	100
Biomasa	100

Los indicadores de intensidad energética permiten relacionar los consumos con el nivel de actividad del grupo. En las fábricas de pienso, calculados sobre una producción de 633.631 toneladas, el consumo fue de 0,026 MWh de electricidad y 0,031 MWh de gas natural por tonelada de pienso producida. Por su parte, el consumo de agua alcanzó los 0,052 m³ por tonelada.

En las explotaciones ganaderas, considerando un total de 43.625 plazas ocupadas, el consumo eléctrico fue de 0,220 MWh por plaza ocupada. Asimismo, se registraron consumos de 1,92 l de gasóleo, 0,0052 m³ de propano, 0,1972 t de biomasa y 9,09 m³ de agua por plaza ocupada.

RATIOS DE INTENSIDAD ENERGÉTICA ANUAL	2025
Electricidad (MWh/t de pienso)*	0,026
Gas natural (MWh/t de pienso)*	0,031
Otros (m³ agua/t de pienso) *	0,052
Electricidad (MWh/plaza ocupada)**	0,220
Gasóleo (l/plaza ocupada)**	1,92
Gas propano (m³/plaza ocupada)**	0,0052
Biomasa (t/plaza ocupada)**	0,1972
Agua (m³ /plaza ocupada) **	9,09

**** Calculada para una producción total de pienso de 633.631 t.***

***** Calculado para un total de 43.625 plazas ganaderas ocupadas.***

El seguimiento anual de estos indicadores permite evaluar la eficiencia en el uso de los recursos, comparar el rendimiento entre ejercicios y identificar posibles oportunidades de mejora en las fábricas de pienso y las explotaciones ganaderas, y facilita la adopción de medidas para optimizar su gestión y consumo.

5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

(3-3 , 302-1, 303-1)



Instalación solar fotovoltaica para autoconsumo industrial en la granja Pallaruelo (Cincaporc)

PRODUCCIÓN DE PIENSO

Durante el ejercicio de 2025, el consumo de materias primas destinadas a la producción de pienso ascendió a 633.636,00 toneladas. Los cereales continuaron siendo la base principal de las formulaciones, con un consumo de 447.394,43 toneladas, lo que equivale al 70,61 % del total.

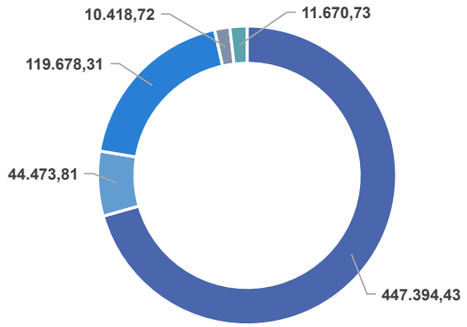
Las harinas vegetales representaron la segunda categoría con mayor peso, con 119.678,31 toneladas (18,89 %). Por su parte, se utilizaron 44.473,81 toneladas de subproductos de cereales, que supusieron el 7,02 % del consumo total y contribuyeron a un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles.

La formulación se completó con 11.670,73 toneladas de minerales (1,84 %) y 10.418,72 toneladas de grasas animales y aceites vegetales (1,64 %), empleados para cubrir los requerimientos nutricionales y energéticos de los piensos.

Esta estructura de consumo refleja un modelo productivo basado en la optimización de las materias primas y la incorporación de subproductos aprovechables, que busca compatibilizar la calidad nutricional del producto final con la eficiencia en el uso de los recursos y la reducción de los impactos ambientales asociados a la producción.



CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS DE PIENSO (t)	2025
Cereales	447.394,43
Subproductos cereales	44.473,81
Harinas vegetales	119.678,31
Grasas animales y aceites vegetales	10.418,72
Minerales	11.670,73
TOTAL	**633.636,00**



5.5 CAMBIO CLIMÁTICO

(3-3 , 305-1, 305-2)

HUELLA DE CARBONO

Durante el ejercicio de 2025, el GM ha calculado su huella de carbono, lo que ha permitido determinar unas emisiones totales de 66.185,10 tCO_2eq. Este análisis ha permitido identificar las principales fuentes de generación de gases de efecto invernadero (GEI) y establecer una base de referencia para evaluar su evolución y definir objetivos de reducción. El cálculo se ha realizado tomando como referencia el marco establecido por el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, relativo al Registro de Huella de Carbono.

La actividad ganadera constituye el principal foco de emisiones, ya que concentra aproximadamente el 85,96 % del total. En concreto, las explotaciones ganaderas propias representan el 48,57 %, y las explotaciones integradas, el 37,39 %. Por su parte, las fábricas de piensos de Litera y Giraba aportan conjuntamente el 10,64 %, mientras que el transporte supone el 3,40 % restante.

Cabe señalar que este cálculo no incluye los datos correspondientes a Gradacinca, S. L., por lo que el resultado obtenido no representa todavía la totalidad del perímetro societario del grupo. La incorporación de esta sociedad en próximos cálculos permitirá completar el alcance del inventario y mejorar su comparabilidad y representatividad.

A partir de los resultados obtenidos, en 2026 el GM prevé orientar sus actuaciones hacia las actividades con mayor incidencia, especialmente las explotaciones ganaderas. Entre las principales líneas de actuación se incluyen: la mejora de la alimentación y de los índices de conversión de los animales, la optimización del almacenamiento, tratamiento y aplicación de purines y estiércoles, la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones y la sustitución progresiva de combustibles fósiles por fuentes renovables.

También se promoverá el incremento del autoconsumo fotovoltaico, la optimización de las rutas de transporte, la renovación progresiva de vehículos y equipos por alternativas más eficientes y la adquisición de materias primas con una menor huella de carbono. Estas medidas se acompañarán del seguimiento periódico de los principales indicadores de emisiones con el fin de evaluar su efectividad y avanzar en la reducción progresiva de la huella de carbono del GM.

MONITORIZACIÓN

El GM evalúa su desempeño ambiental mediante un conjunto de indicadores relacionados con el consumo de energía y agua, la intensidad energética de sus actividades, la generación y gestión de residuos, y el aprovechamiento de materias primas y subproductos. La información recopilada facilita la identificación de oportunidades de mejora y sirve de apoyo para orientar las decisiones del grupo hacia un uso más eficiente de los recursos.

Durante 2025, estas actuaciones se han complementado con el cálculo de la huella de carbono del grupo, lo que ha permitido cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero e identificar las actividades que más contribuyen a ellas. Los resultados obtenidos proporcionan una referencia inicial para realizar su seguimiento y establecer futuras medidas de reducción. No obstante, el cálculo no incorpora todavía los datos de Gradacinca, S. L., cuya inclusión permitirá completar el perímetro considerado.

En los próximos ejercicios, el GM prevé avanzar en la formalización de su estrategia climática mediante la incorporación de la información pendiente, la valoración de la inscripción de su huella en el registro correspondiente y la elaboración de un plan de descarbonización para el periodo 2027-2030. También se estudiarán posibles mecanismos de compensación para las emisiones que no puedan evitarse y la integración progresiva de los riesgos climáticos en la planificación empresarial.

Este planteamiento se basa en medidas ya implementadas por el grupo, como el incremento del uso de energías renovables, la mejora de la eficiencia energética, el consumo responsable de agua, la prevención y valorización de los residuos y el aprovechamiento de subproductos, todo ello conforme a los principios de la economía circular. De este modo, se contribuye a reducir el impacto ambiental asociado al desarrollo de sus actividades y procesos productivos.

5.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

(3-3)



Durante el año 2025, las fábricas de piensos y las explotaciones ganaderas del GM han desarrollado su actividad dentro del marco establecido por la normativa ambiental y por las autorizaciones aplicables a cada instalación. Debido a las características de estas actividades, es necesario evaluar y controlar sus posibles interacciones con el entorno natural, especialmente cuando las instalaciones se encuentran próximas a cursos de agua, humedales, espacios protegidos o zonas pertenecientes a la Red Natura 2000. Esta evaluación permite conocer las condiciones ambientales de cada emplazamiento y determinar las obligaciones y medidas aplicables.

La normativa exige tener en cuenta las características de cada instalación, la naturaleza de sus operaciones y los posibles riesgos derivados de su funcionamiento. Entre los aspectos que deben controlarse se encuentran los vertidos accidentales, las emisiones atmosféricas, la generación y gestión de residuos, los ruidos, el consumo de recursos naturales y las posibles afecciones al suelo y a las aguas. El cumplimiento de estos requisitos contribuye a prevenir impactos sobre la fauna, la flora y los hábitats del entorno de las actividades.

En este sentido, las instalaciones deben contar con medidas orientadas a prevenir y reducir los posibles impactos ambientales asociados a su funcionamiento. En general, estas medidas incluyen el mantenimiento adecuado de equipos e infraestructuras, la revisión de los sistemas de almacenamiento y conducción, la correcta gestión de residuos y el control de los principales parámetros ambientales. Su aplicación permite disminuir el riesgo de fugas, derrames u otras incidencias que puedan afectar al medio natural.

Asimismo, las fábricas y explotaciones están sujetas a los controles establecidos en la legislación y en sus correspondientes autorizaciones administrativas. Estos controles permiten verificar el cumplimiento de los límites y condiciones aplicables, comprobar el funcionamiento de las instalaciones y detectar posibles desviaciones. Cuando sea necesario, deberán adoptarse medidas correctoras destinadas a restablecer las condiciones adecuadas y evitar daños ambientales.

Las obligaciones preventivas se complementan con procedimientos de actuación ante posibles emergencias o contingencias ambientales. Estos procedimientos pueden incluir la comunicación de las incidencias, la utilización de medios de contención y la adopción de medidas destinadas a limitar sus consecuencias. La información y capacitación del personal también son necesarias para favorecer una respuesta adecuada y reducir el alcance de cualquier posible afección.

Este marco de actuación responde a los principios de prevención, control y reparación de daños establecidos en la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, así como a los requisitos incluidos en la normativa sectorial y en las autorizaciones de cada centro. De este modo, el cumplimiento de las obligaciones ambientales aplicables permite al GM desarrollar sus actividades productivas procurando minimizar sus efectos sobre el entorno y proteger los recursos naturales y la biodiversidad de los territorios en los que opera, integrando estos criterios ambientales en la gestión ordinaria de sus instalaciones y actividades.

5.7 BIENESTAR ANIMAL

(3-3)



El GM considera el bienestar animal un aspecto esencial de su modelo productivo. Sus explotaciones desarrollan su actividad conforme a los requisitos aplicables en materia de alojamiento, manejo, sanidad, bioseguridad, alimentación y capacitación del personal responsable de los cuidados de los animales. La aplicación de estas medidas permite atender sus necesidades y mantener unas condiciones adecuadas durante las diferentes etapas del ciclo productivo.

Las instalaciones deben ofrecer unas condiciones adaptadas a cada categoría y fase de desarrollo, con suficiente espacio, zonas apropiadas para el descanso y suelos que reduzcan el riesgo de lesiones. Asimismo, la ventilación, la temperatura, la iluminación y el nivel de ruido deben mantenerse dentro de unos parámetros que favorezcan el bienestar y eviten situaciones de estrés o incomodidad.

El manejo diario permite comprobar el estado general de los animales y detectar posibles enfermedades, lesiones o alteraciones del comportamiento. Cuando se identifica alguna incidencia, se adoptan las medidas necesarias para proporcionar la atención requerida y, cuando procede, se traslada al animal a una zona destinada a su recuperación. La supervisión veterinaria contribuye al seguimiento sanitario, al asesoramiento sobre los tratamientos y a la correcta aplicación de los protocolos establecidos.
La alimentación se adapta a las necesidades nutricionales de cada fase productiva para favorecer un crecimiento equilibrado y unas condiciones de salud óptimas. Además, los animales deben disponer de agua en cantidad suficiente y de sistemas de suministro sometidos a revisión y mantenimiento para garantizar su correcto funcionamiento y evitar interrupciones.

Las condiciones de alojamiento también deben permitir el desarrollo de comportamientos propios de cada especie. Para ello, se debe garantizar la disponibilidad de materiales de enriquecimiento adecuados y prestar atención a aquellos factores ambientales o de manejo que puedan ocasionar estrés, lesiones o comportamientos perjudiciales. La observación de los animales facilita la identificación de posibles desviaciones y la aplicación de las correspondientes medidas correctoras, contribuyendo así al mantenimiento de unas condiciones adecuadas de bienestar animal.

La bioseguridad es un elemento fundamental para reducir el riesgo de entrada y propagación de enfermedades. Entre las medidas aplicables se encuentran el control de accesos, la limpieza y desinfección de instalaciones, vehículos y equipos, la gestión ordenada de la entrada de animales, el control de plagas y la correcta retirada de cadáveres. Estas actuaciones contribuyen a proteger la salud de los animales y a mantener unas condiciones higiénico-sanitarias adecuadas.

Los registros de movimientos, tratamientos, controles e incidencias permiten documentar las actuaciones realizadas y mantener la trazabilidad de la producción. Esta información facilita la detección de desviaciones, la adopción de medidas correctoras y el seguimiento de indicadores relacionados con la salud y el bienestar animal.

La formación del personal completa este sistema preventivo, ya que favorece la identificación temprana de signos de enfermedad o estrés y una respuesta adecuada ante posibles incidencias. Mediante estas actuaciones, el GM promueve una producción responsable.

PERSONAS

06



6.1 CAPITAL HUMANO DEL GM

(3-3)

LAS PERSONAS, CLAVE PARA EL ÉXITO DEL GM

La compañía desarrolla su actividad bajo un modelo de gestión integral que abarca las distintas fases del ciclo de vida ganadero, desde la reproducción y la crianza inicial hasta el engorde final del animal. La naturaleza de este modelo productivo requiere contar con equipos profesionales especializados, coordinados y adaptados a las necesidades de cada etapa, por lo que la gestión de personas es un elemento esencial para el adecuado desarrollo de la actividad. En este sentido, la organización de la plantilla busca garantizar la disponibilidad de los perfiles y conocimientos técnicos necesarios, así como favorecer la coordinación entre los diferentes centros, áreas y procesos productivos.

En el ámbito laboral y de gestión de personas, el GM promueve la estabilidad y la calidad del empleo, y cuenta con una plantilla caracterizada mayoritariamente por contrataciones indefinidas y a jornada completa. La asignación de profesionales especializados a las distintas etapas de la actividad permite reforzar el conocimiento técnico, la continuidad de los procesos y el desarrollo de las competencias necesarias para desempeñar cada puesto.

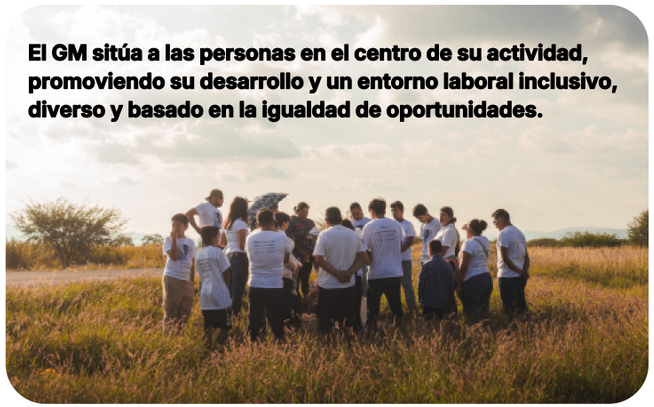
La gestión de los recursos humanos se fundamenta, asimismo, en los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, equidad e inclusión, que están integrados en los valores y criterios de actuación del grupo. Estos compromisos se articulan a través de la política laboral interna y del Código Ético, de acceso público, que establecen pautas orientadas a favorecer un entorno de trabajo justo, transparente, respetuoso y seguro, así como el desarrollo profesional, la integración y la vinculación de las personas con la organización.

DESARROLLO DEL TALENTO, DIVERSIDAD E IMPACTO SOCIAL

En el ámbito interno, el GM impulsa activamente procesos de selección transparentes y equitativos, basados en el mérito y la capacidad, así como políticas estrictas de no discriminación y de protección del bienestar integral de su equipo. De este modo, se garantiza la igualdad de trato y de oportunidades para toda la plantilla, con independencia de variables como el género, la edad, las capacidades funcionales, el origen étnico o cualquier otra condición personal o social. Asimismo, la organización fomenta el crecimiento y desarrollo profesional continuo mediante planes integrales de capacitación adaptados, programas específicos de desarrollo de liderazgo y la puesta en marcha de iniciativas orientadas al bienestar físico, mental y emocional en el lugar de trabajo.

Por otro lado, el GM traslada este firme compromiso ético y social a toda su cadena de valor global, priorizando la colaboración y el establecimiento de alianzas estratégicas con clientes, contratistas y proveedores que compartan sus mismos estándares éticos, sociales y de cumplimiento legal de manera inequívoca. Esta cultura corporativa, cuyo pilar central es el desarrollo integral de las personas y la inclusión organizativa, se refuerza constantemente mediante canales fluidos de comunicación interna y la participación en proyectos e iniciativas sociales orientados a la igualdad y la cohesión comunitaria. De esta manera, se consolida un entorno de trabajo diverso, motivador y cohesionado que contribuye directamente a la sostenibilidad, la resiliencia y la responsabilidad social del negocio y de su entorno operativo.

En definitiva, el GM sitúa a las personas en el centro de su modelo de negocio, reconociendo a su equipo humano como el principal motor de valor, innovación y éxito sostenible a largo plazo.



El GM sitúa a las personas en el centro de su actividad, promoviendo su desarrollo y un entorno laboral inclusivo, diverso y basado en la igualdad de oportunidades.

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Durante el ejercicio de 2025, la plantilla media anual consolidada del GM se situó en 336,40 profesionales, frente a los 300,76 registrados en 2024. Esta evolución supone un incremento de 35,64 profesionales, equivalente al 11,85 %.

Por sexo, la plantilla media estuvo compuesta por 271 hombres, que representaron el 80,56 % del total, y 65,40 mujeres, equivalentes al 19,44 %. Esta distribución refleja el marcado componente operativo de las actividades industriales y ganaderas desarrolladas por el grupo, complementado por los perfiles técnicos, administrativos y de gestión necesarios para el funcionamiento de sus distintas áreas.

En términos acumulados, un total de 523 personas estuvieron de alta en alguna de las sociedades del grupo durante al menos una parte de 2025. De ellas, 428 fueron hombres (el 81,84 %) y 95 mujeres (el 18,16 %).

El GM sigue orientando su gestión de personas hacia la estabilidad laboral, el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas, y la promoción de un entorno laboral seguro, inclusivo e igualitario.

PERSONAL SEGÚN SEXO		
	2025	
	N.º	%
Mujeres	65,40	19,44
Hombres	271,00	80,56
TOTAL	**336,40**	**100,00**

PERSONAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GRUPO DE EDAD		
	2025	
OPERARIOS Y CONDUCTORES	**N.º**	**%**
Menores de 30 años	48,40	18,35
Entre 30 y 50 años	152,29	57,74
Mayores de 50 años	63,05	23,91
ADMINISTRATIVOS	**N.º**	**%**
Menores de 30 años	1,75	11,02
Entre 30 y 50 años	9,25	58,04
Mayores de 50 años	4,93	30,94
TÉCNICOS	**N.º**	**%**
Menores de 30 años	8,00	25,23
Entre 30 y 50 años	15,08	47,55
Mayores de 50 años	8,63	27,22
MANDOS INTERMEDIOS	**N.º**	**%**
Menores de 30 años	1,00	4,35
Entre 30 y 50 años	16,05	69,88
Mayores de 50 años	5,92	25,77
CARGOS DIRECTIVOS	**N.º**	**%**
Menores de 30 años	0,00	0,00
Entre 30 y 50 años	1,06	51,81
Mayores de 50 años	0,99	48,19
TOTAL	**336,40**	

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

La estructura de personal del GM mantuvo un marcado carácter operativo. Los operarios y conductores fueron la categoría profesional más numerosa, con una plantilla media de 263,74 profesionales, lo que equivalía al 78,40 % del total. A continuación se situaron los técnicos, con 31,71 profesionales; los mandos intermedios, con 22,97; el personal administrativo, con 15,93, y los cargos directivos, con 2,05.

Por grupos de edad, se observa una concentración general de la plantilla entre los 30 y los 50 años. Este tramo fue mayoritario en todas las categorías, salvo por algunas diferencias derivadas del reducido número de personas en determinados grupos profesionales. Entre los operarios y conductores, el 57,74 % se encontraba en este intervalo de edad, mientras que el 23,91 % tenía más de 50 años y el 18,35 % era menor de 30.

La misma tendencia se observa en el personal administrativo, los técnicos y los mandos intermedios, categorías en las que las personas de entre 30 y 50 años representaban, respectivamente, el 58,04 %, el 47,55 % y el 69,88 %. En el caso de los cargos directivos, su reducido número determina una distribución prácticamente equilibrada entre los tramos de 30 a 50 años y de más de 50 años.

En conjunto, estos resultados muestran una plantilla con una presencia predominante de perfiles operativos y una mayor concentración en las edades intermedias. Al mismo tiempo, la incorporación de profesionales menores de 30 años contribuye al relevo generacional, mientras que las personas de mayor edad aportan experiencia y conocimientos especializados a las distintas áreas empresariales.

Toda la actividad del GM se lleva a cabo en España, donde se encuentran sus instalaciones productivas y explotaciones ganaderas. En consecuencia, el 100 % de su plantilla trabaja en territorio nacional. Esta concentración geográfica le permite gestionar sus operaciones dentro de un marco laboral y normativo común. Del mismo modo, este esquema operativo favorece la generación de empleo y el desarrollo económico en los territorios en los que están presentes las distintas sociedades de la compañía.

PERSONAL SEGÚN PAÍS

	2025	
	N.º	%
España	336,40	100,00
Otros	0,00	0,00
TOTAL	**336,40**	**100,00**

En el transcurso del 2025, la distribución contractual se caracterizó por un elevado grado de estabilidad laboral. De la plantilla media anual, el 92,23 % contó con un contrato indefinido, mientras que la contratación temporal representó únicamente el 2,27 %, y el trabajo a tiempo parcial, el 5,50 %.

La contratación indefinida fue la modalidad predominante tanto entre hombres como entre mujeres. La jornada parcial presentó una mayor incidencia relativa entre las mujeres, mientras que la temporalidad mantuvo un peso reducido en ambos sexos. Estos datos reflejan una estructura de empleo estable vinculada principalmente a las necesidades permanentes derivadas de las actividades industriales y ganaderas del grupo.

PROMEDIO ANUAL DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR SEXO

	2025		
	Indefinidos	Temporal	T.Parcial
Mujeres	51,40	1,84	12,16
Hombres	258,85	5,80	6,35
TOTAL	**310,25**	**7,64**	**18,51**

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

PROMEDIO ANUAL DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR RANGO DE EDAD

	2025		
	Indefinidos	**Temporal**	**T.Parcial**
Menores de 30 años	53,44	4,13	1,59
Entre 30 y 50 años	182,12	3,37	8,24
Mayores de 50 años	74,69	0,14	8,68
TOTAL	**310,25**	**7,64**	**18,51**

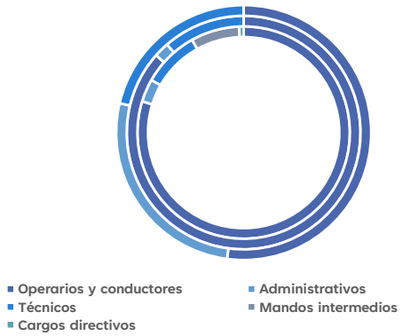
La contratación indefinida predominó en todos los grupos de edad, especialmente entre las personas de 30 a 50 años, que constituían el tramo más numeroso de la plantilla. La contratación temporal tuvo una presencia más reducida y se concentró principalmente entre los menores de 50 años. Por su parte, el trabajo a tiempo parcial estuvo más presente entre las personas de 30 a 50 años y las mayores de 50, manteniéndose, en términos generales, el predominio de relaciones laborales estables en los distintos grupos de edad analizados.

Se ha realizado un pequeño ajuste de redondeo entre dos celdas para que los totales de las filas y las columnas coincidan exactamente con la plantilla media de 336,40 profesionales. Los dos registros sin modalidad contractual informada se han mantenido provisionalmente dentro de la contratación indefinida, siguiendo el mismo criterio utilizado en la tabla anterior.

Por su parte, diferenciando por clasificación profesional, los operarios y conductores concentran la mayor parte de la plantilla, así como los contratos temporales y a tiempo parcial. En los mandos intermedios y cargos directivos, la totalidad de la plantilla media tiene un contrato indefinido, lo que refleja un elevado nivel de estabilidad laboral en los puestos de mayor responsabilidad y especialización dentro de la organización.

PROMEDIO ANUAL DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2025		
	Indefinidos	**Temporal**	**T.Parcial**
Operarios y conductores	247,49	6,61	9,64
Administrativos	10,84	0,16	4,93
Técnicos	26,90	0,87	3,94
Mandos intermedios	22,97	0,00	0,00
Cargos directivos	2,05	0,00	0,00
TOTAL	**310,25**	**7,64**	**18,51**



6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

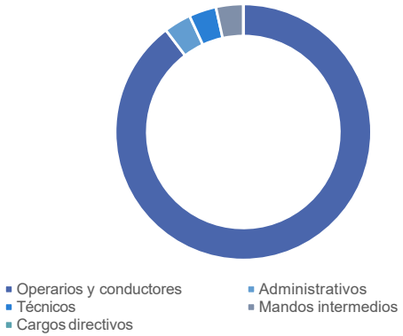
NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO		
	2025	
	N.º	%
Mujeres	7	24,14 %
Hombres	22	75,86 %
TOTAL	**29**	**100 %**

A lo largo del ejercicio de 2025 se contabilizaron un total de 29 despidos, que se analizaron y desglosaron en función de la categoría profesional, el sexo y el grupo de edad. En términos relativos, esta cifra representa una tasa de despidos del 8,62 % sobre una plantilla media anual consolidada de 336,40 trabajadores. Este indicador permite evaluar la incidencia de las desvinculaciones sobre el empleo medio del grupo y hacer un seguimiento de esta entre ejercicios.

NÚMERO DE DESPIDOS POR RANGO DE EDAD		
	2025	
	N.º	%
Menores de 30 años	8	27,59 %
Entre 30 y 50 años	18	62,07 %
Mayores de 50 años	3	10,34 %
TOTAL	**29**	**100,00 %**

La mayor parte de los despidos registrados en 2025 correspondió a personas de entre 30 y 50 años, que concentraron el 62,07 % del total. Los menores de 30 años representaron el 27,59 %, y las personas mayores de 50 años, el 10,34 %. Esta distribución está condicionada, en parte, por la composición de la plantilla del grupo, que se concentra principalmente en el tramo de edad intermedio.

NÚMERO DE DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
	2025	
	N.º	%
Operarios y conductores	26	89,65 %
Administrativos	1	3,45 %
Técnicos	1	3,45 %
Mandos intermedios	1	3,45 %
Cargos directivos	0	0,00 %
TOTAL	**29**	**100,00 %**



6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

A continuación, se muestra el desglose del promedio salarial del ejercicio de 2025. Con el fin de ofrecer una visión representativa de la política retributiva del GM, la información se segmenta por sexo, tramos de edad y grupos profesionales.

REMUNERACIÓN MEDIA (*)	
	2025
Por sexo	**€**
Mujeres	25.527,84
Hombres	31.696,53
Por grupo de edad	**€**
Menores de 30 años	25.752,80
Entre 30 y 50 años	31.170,37
Mayores de 50 años	32.829,88
Por clasificación profesional	**€**
Operarios y conductores	28.002,38
Administrativos	23.469,13
Técnicos	41.648,98
Mandos intermedios	47.069,07
Cargos directivos	31.524,60

La remuneración media comprende el salario fijo, los complementos salariales y las demás percepciones extrasalariales devengadas durante el ejercicio.

Para su cálculo se ha considerado la información correspondiente a Cincaporc, S.A.U.; Piensos Montull, S.L.; Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L.; Avifase de Quinto, S.L.; Hermanos La Sierra Callén, S.L.; Explotaciones Ganaderas Lanuza, S.L.; y Gradacinca, S.L.

En cumplimiento de los principios de transparencia salarial e igualdad de retribución, a continuación se desglosa la información correspondiente a la brecha salarial de 2025. Los datos se presentan segmentados por sexo y por las distintas categorías profesionales que integran la plantilla, expresándose tanto en términos absolutos (€/hora) como porcentuales, con el fin de facilitar el análisis comparativo de las diferencias retributivas existentes entre mujeres y hombres en cada categoría profesional y de disponer de una visión objetiva de la estructura retributiva, así como de favorecer el seguimiento de la evolución de estos indicadores en el grupo.

BRECHA SALARIAL (*)	
	2025
Por sexo	**€/h**
Remuneración media de mujeres por hora	14,11
Remuneración media de hombres por hora	16,97
Ratio (%)	16,84
Brecha salarial según clasificación profesional	**%**
Operarios y conductores	10,37
Administrativos	31,33
Técnicos	37,19
Mandos intermedios	16,23
Brecha salarial global	**%**
	16,84

**** = [(Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres]*100***

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

En la siguiente tabla se detallan las cifras correspondientes a la brecha salarial del año 2025 (calculada a partir de las medianas retributivas y ajustada por variables homogéneas de puesto), junto con el importe total medio percibido por el órgano de gobierno y la alta dirección.

BRECHA SALARIAL	
	2025
	%
Bruta (*)	15,01
Neta (**)	5,94

**** se calcula obteniendo la diferencia porcentual entre las medianas del salario total de hombres y mujeres***
***** se calcula considerando aquellos aspectos que comparan a hombres y mujeres en situación similar, tales como: sexo, puesto de trabajo, antigüedad, convenio colectivo aplicable, etc.***

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS (*)	
	2025
	€/año
Total retribución	31.524,60

**** Importes recibidos por los miembros de los órganos de administración. Se incluye el sueldo, las dietas y las demás remuneraciones***

IMPLANTACIÓN TRANSVERSAL DEL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO MONTULL.

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA DESCONEXIÓN LABORAL

En el marco de sus políticas de sostenibilidad, responsabilidad social y gestión del capital humano, el GM reafirma su sólido compromiso ético y corporativo con la protección efectiva de los derechos digitales de toda su plantilla, prestando especial atención al cumplimiento del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral ordinaria. Con el propósito de garantizar esta premisa de manera homogénea y estructurada, las distintas filiales y sociedades operativas que integran el grupo avanzan en la definición, formalización e implantación de sus respectivos marcos regulatorios internos.

- CINCAPORC, S.A.U.: ha formalizado y desplegado su Protocolo de Desconexión Digital, conforme al artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2018 y la Ley 10/2021. Este marco se aplica a todas las áreas operativas, técnicas y directivas, y establece franjas de no disponibilidad fuera de la jornada laboral, turnos y vacaciones. Prohíbe el uso de canales digitales corporativos en horarios de descanso y el uso del WhatsApp personal para asuntos laborales, acotando las excepciones exclusivamente a emergencias zoosanitarias o averías técnicas críticas (con la correspondiente compensación). También incluye planes anuales de formación sobre fatiga digital, canales de reclamación confidenciales y un sistema de seguimiento de indicadores.

- EXPLOTACIONES GANADERAS ESTICHE, S.L.: tras la oportuna evaluación de riesgos y necesidades organizativas, se ha formalizado de manera explícita la adopción de esta medida, que se encuentra actualmente en fase de desarrollo y tramitación interna.

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

Este conjunto de actuaciones evidencia la apuesta decidida y prioritaria del grupo por favorecer el bienestar integral de las personas, garantizar una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral, y consolidar un entorno corporativo basado en el uso saludable, eficiente y responsable de la tecnología informática y de las herramientas digitales de trabajo.

En el marco del compromiso de la organización con la inclusión social y la igualdad de oportunidades, a continuación se desglosa el promedio anual de trabajadores con discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, correspondiente al ejercicio de 2025, distribuido por sexo.

N.º DE EMPLEADOS MEDIOS CON DISCAPACIDAD ≥ 33 %		
	2025	
	N.º	**%**
Mujeres	0	0
Hombres	3	100
TOTAL	**3**	**100**

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y EL BIENESTAR LABORAL

El GM mantiene implementadas políticas operativas orientadas a optimizar la eficiencia productiva de sus operaciones sin comprometer la seguridad ni el bienestar de sus trabajadores y promoviendo de forma efectiva la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Estas actuaciones se articulan en torno a dos ejes principales.

1. **Gestión del tiempo de trabajo y desconexión digital:** se aplica un régimen de turnos de 11 días consecutivos de actividad por 3 días de descanso, cumpliendo estrictamente con la normativa legal de descanso. La asignación de turnos y los horarios flexibles se gestionan de forma objetiva y adaptándose a las necesidades personales, sin distinción de género, lo que favorece una adecuada organización de la actividad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Esta organización busca compatibilizar las necesidades operativas de los distintos centros con el bienestar y las circunstancias personales de los profesionales. Para reforzar este marco, la compañía respalda la ordenación del tiempo con su Protocolo de Desconexión Digital (conforme al artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2018 y la Ley 10/2021). Este protocolo formaliza los periodos de no disponibilidad, en los que la plantilla (de granja, mantenimiento, logística, administración y dirección) no está obligada a atender comunicaciones fuera de su jornada, turno o vacaciones. Además, se prohíbe el uso del WhatsApp personal para fines laborales y se restringen los contactos fuera de horario exclusivamente a casos de fuerza mayor o emergencias zoosanitarias y técnicas críticas, que disponen de una compensación normalizada. De este modo, se contribuye a preservar los periodos de descanso y a garantizar un uso responsable de las herramientas digitales.

2. **Bienestar y prevención de riesgos laborales:** El modelo de prevención de riesgos y salud laboral (PRSL) se consolida mediante la entrega de equipos de protección individual (EPI), la realización continuada de acciones formativas y de sensibilización preventiva, y el desarrollo de evaluaciones periódicas de riesgos en los centros de trabajo. Estas evaluaciones están orientadas a identificar posibles situaciones de riesgo y a establecer las medidas preventivas y correctoras necesarias para proteger la seguridad y la salud de la plantilla. Estas actuaciones permiten reforzar la cultura preventiva de la organización e integrar la prevención en el desarrollo habitual de las distintas actividades profesionales, promoviendo una mayor concienciación y participación activa de los trabajadores. En consonancia con el protocolo de desconexión, este modelo preventivo también abarca la salud digital e incorpora acciones anuales de sensibilización frente a la fatiga informática, configuraciones técnicas para silenciar notificaciones y canales confidenciales gestionados por el departamento de Recursos Humanos para reportar incidencias, con lo que se refuerza un entorno laboral seguro, saludable y adecuado a las características de los distintos puestos de trabajo.

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

N.º DE HORAS DE ABSENTISMO SEGÚN SEXO (1)	
	2025
Horas de absentismo (*)	
Mujeres	12.048
Hombres	50.838
Índice de frecuencia (**)	
Mujeres	54,67
Hombres	75,88
Índice de gravedad (***)	
Mujeres	4,20
Hombres	2,56
Índice de incidencia (****)	
Mujeres	9.173,93
Hombres	14.022,42

(1) Los datos presentados en la tabla incluyen las siguientes sociedades del GM: Cincaporc, S.A.U.; Piensos Montull, S.L.; Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L.; Avifase de Quinto, S.L.; Hermanos La Sierra Callén, S.L.; Explotaciones Ganaderas Lanuza, S.L.; y Gradacinca, S.L.

**** Las horas de absentismo incluyen bajas médicas, permisos, ausencias injustificadas y por enfermedades profesionales.***

***** El índice de frecuencia se calcula como:***
(accidentes con baja / horas trabajadas) × 10^6

******El índice de gravedad es:***
(jornadas perdidas / horas trabajadas) × 10^3

*******El índice de incidencia se calcula como:***
(accidentes con baja / plantilla total) × 10^5

MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA IMPULSAR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

A través de sus planes de igualdad, el GM consolida un marco integral de políticas orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como a fomentar la corresponsabilidad parental, articulado en las siguientes líneas de actuación:

Flexibilidad e itinerarios de trabajo: implantación de modelos de trabajo a tiempo parcial, adaptación de horarios y opción de trabajo a distancia cuando la operativa del puesto lo permita, apoyando prioritariamente a las personas con cargas familiares.

Garantía de derechos y neutralidad de género: aplicación equitativa de las licencias de nacimiento y los permisos de conciliación para evitar cualquier discriminación directa o indirecta y garantía normativa del derecho a la excedencia con reserva del puesto de trabajo en todas las sociedades del grupo.

Medidas específicas por sociedad:

- CINCAPORC, S.A.U. y EXPLOTACIONES GANADERAS ESTICHE, S.L. facilitan adaptaciones de horario y permutas de descansos para la atención de personas dependientes, siempre que sea técnicamente viable, y cuentan con una figura de apoyo encargada de la gestión de dichas medidas. Además, se evalúan anualmente las necesidades de la plantilla mediante encuestas de clima laboral.

- CINCAPORC, S.A.U. ofrece de manera complementaria opciones de reducción de jornada, traslados geográficos/funcionales, licencias retribuidas adicionales y ayudas económicas.

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

PERMISO PARENTAL	
	2025
Mujeres	2
Hombres	26
Tasa de retención*	
Mujeres	0
Hombres	80,77
Total tasa de retención	**77,78**

Tasa de retención = (número de empleados que regresaron tras el permiso y siguen empleados después de 12 meses / número total de empleados que tomaron el permiso) × 100

En el marco de la evaluación del desempeño en salud ocupacional y el seguimiento del sistema de prevención de riesgos laborales, a continuación se detalla la información relativa a las dolencias y enfermedades profesionales registrables detectadas durante el 2025, lo que permite valorar su incidencia y evolución dentro de la organización.

DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES (PARA TODO EL PERSONAL PROMEDIO)	**2025**
	N.º
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	
Mujeres	0
Hombres	0

DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES (PARA TODO EL PERSONAL PROMEDIO)	**2025**
	N.º
Número de lesiones o dolencias derivadas de accidentes de trabajo	
Mujeres	6
Hombres	38
Principales lesiones registradas	heridas y lesiones superficiales, esguinces y torceduras y dislocaciones y subluxaciones
Principales formas de producirse	sobreesfuerzos, choques o golpes, caídas, cortes y exposición a sustancias químicas
Índice de incidencia (**)	
Mujeres	91,74
Hombres	140,22
Número de enfermedades laborales registrables	0
Número de horas trabajadas	
Mujeres	109.752,29
Hombres	500.810,37
Total	**610.562,66**

(1) Los datos presentados en la tabla incluyen las siguientes sociedades del GM: Cincaporc, S.A.U.; Piensos Montull, S.L.; Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L.; Avifase de Quinto, S.L.; Hermanos La Sierra Callén, S.L.; Explotaciones Ganaderas Lanuza, S.L.; y Gradacinca, S.L.
***** El índice de incidencia se ha calculado a partir de: (el número de datos registrables/número medio de empleados por sexo)*1000 (cada 1000 empleados)***

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

En cumplimiento de los marcos de reporte de sostenibilidad y prevención de riesgos laborales, a continuación se desglosa la accidentalidad laboral registrada en la totalidad de la plantilla. La información se presenta clasificada por gravedad de la lesión (fallecimientos, lesiones con grandes consecuencias y lesiones registrables) y desglosada por sexo, junto con las tasas correspondientes y el volumen total de horas trabajadas.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL (PARA TODOS LOS EMPLEADOS)	**2025**
	N.º
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	
Número total	
Mujeres	0
Hombres	0
Tasa	
Mujeres	0
Hombres	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	
Número total	
Mujeres	0
Hombres	0
Tasa	
Mujeres	0
Hombres	0

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL (PARA TODOS LOS EMPLEADOS)	**2025**
	N.º
Lesiones por accidente laboral registrables	
Número total	**44**
Mujeres	6
Hombres	38
Tasa	
Mujeres	10,93
Hombres	15,18
Número de horas trabajadas	
Mujeres	109.752,29
Hombres	500.810,37
Total	**610.562,66**

En el año 2025, el GM realizó un seguimiento continuo de las contingencias y de los procesos de incapacidad temporal de su personal. En el conjunto de las sociedades del grupo se contabilizaron 227 procesos de baja, correspondientes principalmente a contingencias comunes, accidentes de trabajo y situaciones vinculadas al nacimiento y cuidado de menores, incluyendo asimismo las recaídas y otras contingencias específicas.

El análisis de estos procesos permite conocer la evolución del absentismo y orientar las actuaciones en materia de prevención, salud laboral y apoyo a las personas trabajadoras. En este ámbito, el área de Recursos Humanos mantiene una coordinación permanente con las

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

mutuas colaboradoras para favorecer la recuperación del personal y facilitar su reincorporación segura y adecuada al puesto de trabajo.

Estas actuaciones reflejan el compromiso del GM con la prevención de riesgos laborales, el bienestar de su plantilla y la protección social de las personas que forman parte del grupo.

BAJAS (PARA TODOS LOS EMPLEADOS)	2025
	N.º
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	
Inicio I.T.(enfermedad común)	137
Inicio I.T. (acc. laboral)	43
Inicio permiso nacimiento (total)	28
Recaída enfermedad común	10
Inicio permiso nacimiento (parcial)	2
Recaída accidente laboral	4
Inicio riesgo durante embarazo	3
TOTAL	**227**

PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS DE DIÁLOGO SOCIAL CON LOS EMPLEADOS

El marco de diálogo social del GM se sustenta en un modelo de cumplimiento normativo (compliance) integrado por el Código Ético, los Planes de Igualdad negociados y protocolos específicos de actuación. La difusión formal de este sistema se garantiza a toda la plantilla a través del portal del empleado (FACTORIAL), comunicaciones por correo electrónico, cartelería, entrega de información en el momento de la contratación y materiales divulgativos.

La organización fomenta una cultura basada en el respeto y la igualdad de oportunidades y prohíbe expresamente cualquier manifestación de abuso, intimidación o agresión. Para afianzar estos principios, se imparten programas de formación continua en materia de igualdad, prevención del acoso laboral y sexual y derechos LGTBI. En el ámbito de la interlocución, la compañía dispone de un Canal Ético o Canal de Comunicaciones y Denuncias (CCD) seguro y confidencial, junto con vías de comunicación interna que admiten aportaciones anónimas y encuestas de clima para evaluar periódicamente la igualdad.

En materia de prevención de riesgos y salud laboral, se establecen canales de consulta y participación activa para los trabajadores, y la alta dirección asume la obligación de actuar con diligencia ante cualquier queja o situación de acoso. Finalmente, en materia de representación y negociación colectiva, la aprobación de los planes de igualdad se ha llevado a cabo con la participación efectiva de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

La negociación de los Planes de Igualdad se lleva a cabo mediante la representación legal de los trabajadores (RLT) o, en su ausencia, a través de las organizaciones sindicales de mayor representatividad (CCOO y UGT). En este sentido, CINCAPORC, S.A.U. acordó su plan con la RLT y CCOO, mientras que Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L. desarrolló la negociación junto a CCOO y UGT, al no disponer de representación legal propia. Los representantes sociales desempeñan un papel activo en la concienciación y prevención del acoso, en la fiscalización del Protocolo LGTBI y en la comisión paritaria encargada de la evaluación, seguimiento y revisión de dichos planes.

El marco normativo interno, que incluye el Código Ético, el Protocolo LGTBI y el Protocolo de Acoso, se aplica a las partes interesadas externas, tales como clientes, proveedores, consultores y usuarios. En el ámbito del Compliance Penal y la Prevención de Delitos, se requiere a los socios comerciales en actividades de riesgo que suscriban cláusulas de diligencia debida y se adhieran explícitamente al Código Ético y al Canal de Denuncias.

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

El GM implementa los marcos conveniales pertinentes a sus respectivos sectores operativos, incluyendo el Convenio Colectivo Estatal de Granjas Avícolas y Otros Animales, el Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Piensos Compuestos y el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca. La entidad se encarga de garantizar el cumplimiento legal riguroso y regula la potestad disciplinaria de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y los regímenes sancionadores de cada convenio.

Además, la negociación colectiva se rige por los principios establecidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), con el objetivo de promover la equidad de oportunidades. Ante discrepancias en la actualización de los Planes de Igualdad, se contempla el recurso a vías extrajudiciales de resolución de conflictos previa mediación de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

En resumen, se articula la comunicación, la capacitación, la consulta laboral, la negociación colectiva y el control interno dentro de un modelo integral de Compliance. Este esquema garantiza la máxima protección del equipo humano, la mitigación de riesgos operativos y la gestión confidencial y segura de denuncias o sugerencias, dando cobertura tanto al personal interno como a colaboradores externos.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO	2025
	N.º
España	100

BALANCE DE CONVENIOS COLECTIVOS (ESPECIALMENTE EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL)

En el año 2025, el GM ha aplicado de manera rigurosa los convenios colectivos correspondientes a sus diferentes áreas de actividad (Granjas Avícolas y Otros Animales; Fabricación de Piensos Compuestos; y Oficinas y Despachos de Huesca), asegurando el pleno cumplimiento de los marcos legales y conveniales. El ejercicio de la potestad disciplinaria se lleva a cabo de manera transparente y en conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y los regímenes sancionadores correspondientes a cada sector.

En lo que respecta a la gestión de la seguridad y salud laboral, esta se estructura mediante un Modelo Integral de Prevención de Riesgos en el Trabajo (MIPRLT), el cual abarca acciones formativas, medidas informativas, la dotación de Equipos de Protección Individual (EPI), la vigilancia de la salud y canales de notificación inmediata de riesgos y accidentes, incluyendo el Canal Ético. En este contexto, la plantilla participa activamente a través de los canales de consulta establecidos, asumiendo la responsabilidad de seguir las instrucciones de seguridad, colaborar en la mejora continua y asistir a las sesiones de capacitación y reconocimientos médicos programados.

La gestión preventiva se lleva a cabo con el soporte técnico de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), el cual es responsable de las evaluaciones de riesgos, la elaboración de los planes de autoprotección y el análisis sistemático de la siniestralidad. En este sentido, el SPA lleva a cabo revisiones periódicas de la adecuación de los puestos de trabajo por razones de género, embarazo o lactancia, sin que hasta la fecha haya sido necesaria ninguna adaptación específica. Finalmente, el sistema integral de Compliance y el área de PRSL coordinan de forma transversal la negociación colectiva, la consulta interna, la formación continua y los mecanismos de supervisión, con el propósito de garantizar la protección efectiva de la plantilla y la mitigación proactiva de los riesgos propios de cada sector.

MECANISMOS PARA PROMOVER LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

La participación del equipo humano en la gestión del GM se articula a través de canales formales de diálogo social, la corresponsabilidad en el cumplimiento normativo y el

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

seguimiento activo de las políticas corporativas. Para ello, la organización fomenta la creación de espacios bidireccionales de consulta, que permiten recabar las aportaciones, inquietudes y propuestas de mejora procedentes de los distintos centros de trabajo. La presente dinámica colaborativa tiene por objeto reforzar el compromiso compartido con los objetivos estratégicos de la entidad, así como consolidar un entorno laboral transparente, inclusivo y orientado a la excelencia operacional. Del mismo modo, se busca favorecer una comunicación interna eficaz y una mayor implicación de las personas trabajadoras en la organización.

POLÍTICAS DE FORMACIÓN DESARROLLADAS

En el contexto del Plan Estratégico de Formación, la empresa fomenta el desarrollo personal y profesional de su plantilla a través de programas de capacitación obligatorios y específicos, adaptados a las exigencias de cada puesto y a las necesidades operativas de las diversas áreas de actividad.

En los centros de explotación ganadera, la oferta formativa otorga prioridad a la instrucción en bienestar animal, la capacitación técnica operativa y la conducción de carretillas, con el propósito de consolidar las competencias del personal y garantizar las mejores prácticas operativas. En el ámbito industrial, se imparten acciones formativas obligatorias con una periodicidad anual en higiene de piensos y normativa medioambiental, complementada con módulos específicos sobre operación de calderas de vapor y manejo de carretillas, garantizando una cualificación continua en áreas clave de la actividad.

Además, desde el año 2024, se incluye en el catálogo formativo permanente la instrucción anual en Igualdad de género, con el objetivo de afianzar los valores y la sensibilización en derechos dentro de la organización. De manera puntual, se implementan programas de capacitación adicionales, diseñados para abordar necesidades específicas o áreas de mejora identificadas, alineando la formación individual con los objetivos estratégicos de las empresas del grupo. Este enfoque garantiza la actualización constante de los conocimientos y competencias profesionales, lo que resulta esencial para un desempeño óptimo.

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2025
	h/año
Operarios y conductores	2.047
Administrativos	520
Técnicos	596
Mandos intermedios	345
Cargos directivos	0
Horas totales	**3.508**
Horas de media de formación por persona	**10,43**

CONVENIOS FORMATIVOS

El GM colabora activamente con centros educativos, tanto de ámbito universitario como de formación profesional, mediante convenios de formación dual enfocados en integrar los conocimientos académicos con la práctica en entornos de trabajo reales.

Durante el ejercicio 2025, el grupo ha formalizado las siguientes alianzas en el ámbito formativo:

Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L.: Acordó la incorporación de tres estudiantes en prácticas en colaboración con la Universidad de Lleida (UdL).

Cincaporc, S.A.U.: Suscribió un convenio de Formación Profesional Dual con el Institut Sender de Fraga para la capacitación de un alumno.

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

Hermanos La Sierra Callén, S.L.: Integró a una alumna dentro del programa de FP Dual conjuntamente con la Escuela Agraria Vallfogona de Balaguer.

Piensos Montull, S.L.: Acogió a dos estudiantes en prácticas: uno en el Grado Superior de Transporte y Logística (Generalitat de Catalunya) y otro en el área de Informática en colaboración con Ilerna.

Estas alianzas ratifican el compromiso del GM con la capacitación técnica, el intercambio de conocimiento y la captación de talento joven, en concordancia con su política de desarrollo del capital humano y responsabilidad social corporativa.

POLÍTICAS Y ACCIONES PARA GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

La compañía se compromete a desarrollar estrategias de accesibilidad universal que garanticen la integración efectiva de todas las personas en sus centros de trabajo, en estricto cumplimiento del marco legal aplicable. Estas actuaciones se centran en la eliminación de barreras arquitectónicas y físicas, con el objetivo de garantizar el acceso, la movilidad y la participación en condiciones de plena equidad.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

La gestión de personal se rige por el principio de tolerancia cero ante cualquier manifestación de acoso o discriminación, estableciendo un entorno ético, seguro y diverso sobre los siguientes ejes:

1. **Planificación y compromiso estratégico con la igualdad:**

- Planes de Igualdad con vigencia de cuatro años, acordados tras la elaboración de un diagnóstico negociado con la representación legal de los trabajadores, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y legislación complementaria.
- Monitoreo y promoción constante de las metas fijadas para garantizar la equidad de trato y oportunidades, independientemente del sexo, orientación sexual, identidad o grado de discapacidad.

2. **Medidas operativas de igualdad (art. 46.2 LO 3/2007):**

- Condiciones de trabajo y política retributiva basadas en la realización anual de auditorías salariales y el análisis de brechas superiores al 15%, aplicando acciones correctoras cuando procede. Las revisiones de sueldo y esquemas de incentivos se rigen estrictamente por criterios objetivos.
- Clasificación profesional: Revisión periódica de puestos para garantizar descripciones neutras y exentas de sesgos de género.
- Conciliación y corresponsabilidad: Medidas de flexibilidad horaria y permisos para labores de cuidado según disponibilidades organizativas, apoyadas por el Protocolo de Desconexión Digital.
- Salud laboral con perspectiva de género: Evaluación integral de riesgos, incluyendo la desagregación por sexo de los datos de siniestralidad para corregir posibles desviaciones.
- Protección ante la violencia de género: Excedencia con reserva del puesto de trabajo hasta 18 meses, asignación de persona de apoyo, opción de traslado, protocolos de seguridad y ayudas en los términos previstos.

3. **Promoción del empleo y desarrollo profesional**

- Selección y contratación: Procedimientos de selección basados en criterios transparentes, objetivos y verificables, incorporando el compromiso expreso con la

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

con la igualdad en las ofertas

- Infrarrepresentación femenina: Control y seguimiento periódico de candidaturas, contrataciones y distribución por sexo en los órganos de representación.
- Promoción interna: Publicidad previa de vacantes e impulso activo de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Protocolo PAS: Implantación obligatoria para la totalidad de la plantilla, colaboradores y terceros.
- Definiciones: Tipificación del acoso sexual (incluyendo la modalidad quid pro quo) y del acoso por razón de sexo como comportamientos no deseados que vulneran la dignidad e intimidan el entorno de trabajo.
- Prevención: Sensibilización y capacitación continua, erradicación de lenguajes o imágenes de contenido sexista y divulgación completa del Protocolo de Acoso Sexual (PAS).
- Canal Ético: Sistema interno de información administrado bajo estrictos principios de confidencialidad, garantía de no represalia y protección del derecho a la intimidad.

5. No discriminación y gestión de la diversidad (incl. LGTBI)

- Marco de actuación: Prohibición expresa de cualquier trato discriminatorio por razón de origen, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género o caracteres sexuales.
- Protocolo LGTBI (Ley 4/2023 y RD 1026/2024):
  - Inclusión trans: Reconocimiento e implantación del nombre sentido en las comunicaciones corporativas (validación en 10 días) y libre acceso a vestuarios y aseos acordes a la identidad de género.
  - Permisos retribuidos: Licencias específicas para consultas médicas y trámites inherentes al proceso de transición.
  - Capacitación: Módulos de formación obligatoria en diversidad LGTBI para todo el personal, con itinerarios especializados para Responsables de RR. HH. y cargos directivos.
- Régimen disciplinario: La inobservancia del Código Ético, del PAS o de los protocolos LGTBI se catalogará como falta grave, pudiendo acarrear despido disciplinario o resolución de contratos mercantiles.

6. Gobernanza y seguimiento

- Estructura de supervisión: El Comité de Igualdad y Personas monitoriza la ejecución de las políticas y reporta periódicamente sus avances a la Alta Dirección.
- Indicadores clave de rendimiento (KPI):
  - Brecha retributiva media y volumen de acciones correctoras aplicadas.
  - Porcentaje de procesos de selección auditados bajo criterios neutros y objetivos.
  - Representación femenina en posiciones directivas y tasa de promoción interna.

6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS

(2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 403-2, 403-4, 403-9, 403-10, 404-1, 405-1, 405-2)

- Número de peticiones de conciliación aprobadas.
- Porcentaje de la plantilla capacitada en el protocolo PAS, igualdad y normativa LGTBI.
- Registro de incidencias gestionadas y tiempo promedio de respuesta y resolución.

DESARROLLO INTEGRAL DE LA PLANTILLA Y FOMENTO DE UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO, DIVERSO Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El grupo opera bajo un modelo de gestión integral plenamente consolidado que abarca la totalidad del ciclo de vida ganadero, desde la fase reproductiva y la crianza inicial hasta el engorde final del animal. Esta estructura verticalizada y coordinada garantiza y supervisa con precisión los máximos estándares de eficiencia operativa, bioseguridad y calidad alimentaria en el sector agrario y ganadero.

En el ámbito laboral y de gestión de personas, se promueve de manera continuada la estabilidad y la calidad del empleo de su plantilla, caracterizada mayoritariamente por contrataciones de carácter indefinido y a jornada completa. Esta política de contratación se articula asignando personal altamente especializado a cada una de las etapas productivas, con el objetivo de optimizar los procesos y el conocimiento técnico. La gestión del capital humano se rige por los principios fundamentales de igualdad de oportunidades, diversidad, equidad e inclusión. Dichos compromisos no solo forman parte de los valores corporativos, sino que se formalizan, estructuran e implementan a través de la política laboral interna y de un Código Ético de acceso público, diseñado específicamente para garantizar un entorno de trabajo justo, transparente, respetuoso y seguro para todos los profesionales. De este modo, la organización fomenta el bienestar integral de su equipo, considerado un pilar fundamental.

CAPTACIÓN DE TALENTO, DIVERSIDAD E IMPACTO SOCIAL.

En el ámbito interno, se fomentan de manera activa procesos de selección transparentes y equitativos, basados en el mérito y la capacidad, así como políticas estrictas de no discriminación y de protección del bienestar integral de su equipo humano. De este modo, se garantiza la igualdad efectiva de trato y de oportunidades para la totalidad de la plantilla, con independencia de variables como el género, la edad, las capacidades funcionales, el origen étnico o cualquier otra condición personal o social. De igual manera, la organización fomenta el crecimiento y desarrollo profesional continuo a través de planes integrales de capacitación adaptados, programas específicos de desarrollo de liderazgo y la implementación de iniciativas orientadas al bienestar físico, mental y emocional en el entorno laboral.

Por otro lado, el GM traslada este compromiso ético y social inquebrantable a toda su cadena de valor global, estableciendo como prioridad la colaboración y el establecimiento de alianzas estratégicas con clientes, contratistas y proveedores que compartan de manera inequívoca sus mismos estándares éticos, sociales y de cumplimiento legal. Esta cultura corporativa, cuyo pilar central es el desarrollo integral de las personas y la inclusión organizativa, se refuerza de forma constante mediante canales fluidos de comunicación interna y la participación en proyectos e iniciativas sociales orientadas a la igualdad y la cohesión comunitaria. De esta manera, se consolida un entorno de trabajo diverso, motivador y cohesionado que contribuye de forma directa a la sostenibilidad, la resiliencia y la responsabilidad social del negocio y de su entorno operativo.

En última instancia, el grupo sitúa a las personas en el eje estratégico central de su modelo de negocio, reconociendo a su equipo humano como el principal motor de valor, innovación y éxito sostenible a largo plazo. De esta manera, el grupo fortalece su gobernanza interna y consolida un impacto positivo duradero en todas sus áreas de influencia.

GESTIÓN ÉTICA

07



7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)

COMPROMISO ÉTICO



El compromiso con la integridad, la transparencia y el cumplimiento de la legalidad guía la actuación del grupo en sus actividades

El perímetro societario consolidado del GM está conformado por las sociedades: Piensos Montull, S.L., Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L., Cincaporc, S.A.U., Avifase de Quinto, S.L., Hermanos La Sierra Callén, S.L., Explotaciones Ganaderas Lanuza, S.L. y Gradacinca, S.L. Fundamenta su actividad en los principios de ética, integridad, transparencia y cumplimiento de la normativa aplicable. Estos valores se encuentran recogidos en su Código Ético, que constituye el marco de referencia para la actuación de empleados, directivos, colaboradores, asesores externos, clientes y proveedores, promoviendo una cultura empresarial basada en la responsabilidad, el buen gobierno y el comportamiento íntegro en todas las relaciones profesionales.

El GM se rige por un conjunto de principios éticos y de buen gobierno que orientan la toma de decisiones y el comportamiento de todas las personas y entidades que mantienen relación con la organización. Estos principios constituyen los cimientos de su cultura corporativa y reafirman su compromiso con una gestión responsable, transparente y sostenible.

- **Reputación e integridad corporativa:** la sólida reputación del grupo se basa en el comportamiento ético y responsable de todos los individuos que forman parte de la organización. En este sentido, se promueve una actuación fundamentada en los principios de integridad, honestidad, buena fe y responsabilidad, con el fin de preservar la confianza de los grupos de interés y fortalecer la imagen corporativa del grupo.

- **Cumplimiento normativo:** el grupo se compromete a fomentar una cultura de estricto cumplimiento de la legislación vigente y de las normas internas que regulan su actividad, garantizando así la integridad y el respeto a los principios que rigen la organización. El personal, los colaboradores y los terceros vinculados están obligados a conocer, aceptar y actuar conforme a los principios y criterios de conducta recogidos en el Código Ético, garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales y el desarrollo de una actividad empresarial responsable.

- **Calidad, conformidad y seguridad:** el grupo se compromete a ofrecer productos y servicios que satisfagan los más elevados estándares de calidad, seguridad y cumplimiento normativo. Para ello, desarrolla sus procesos con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus clientes, garantizando la protección de la salud, la seguridad de las personas, la preservación del medio ambiente y la protección de los bienes e instalaciones, mediante la aplicación de sistemas de control y mejora continua.

- **Selección responsable de proveedores:** la contratación de proveedores se realiza mediante procedimientos objetivos, transparentes y no discriminatorios, basados en criterios de calidad, capacidad técnica, cumplimiento normativo y comportamiento ético. El grupo fomenta relaciones comerciales sustentadas en la integridad, la transparencia y la confianza mutua, aplicando mecanismos destinados a prevenir conflictos de interés y asegurar una competencia leal.

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** el grupo mantiene un firme compromiso con el respeto de

7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)

los derechos fundamentales y la igualdad de trato, aplicando una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, raza, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, religión, ideología, opinión política o cualquier otra condición personal, física o social. Igualmente, promueve activamente la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y un entorno de trabajo inclusivo, basado en el mérito, la capacidad y el desarrollo profesional de todas las personas.

El GM está firmemente comprometido con la promoción de un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y promueve políticas que garanticen la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización. En este sentido, el grupo cuenta con un Protocolo de Actuación para la Igualdad y la No Discriminación de las Personas LGTBI, cuyo objetivo es prevenir cualquier conducta discriminatoria y fomentar una cultura organizativa inclusiva, diversa y respetuosa con la pluralidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.

El protocolo establece un marco de actuación que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en todas las fases de la relación laboral, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y reforzando el compromiso del grupo con la creación de espacios de trabajo seguros y



Cultura corporativa inclusiva que garantiza la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de todas las personas

libres de cualquier forma de discriminación, violencia, acoso o trato desfavorable por motivos relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

Su ámbito de aplicación abarca a todas las personas trabajadoras del grupo, con independencia de su modalidad contractual o del centro de trabajo, y se extiende igualmente al personal de empresas colaboradoras, proveedores, contratistas, personas en formación y cualquier otra persona que desarrolle su actividad en las instalaciones o participe en actividades organizadas por el grupo.

Con carácter preventivo, el protocolo incorpora medidas para promover la sensibilización y la formación continua de la plantilla en materia de igualdad, diversidad y respeto a los derechos de las personas LGTBI, y fomenta una cultura corporativa basada en la inclusión y la tolerancia cero frente a cualquier conducta discriminatoria.

El grupo dispone de un procedimiento específico para la gestión de posibles situaciones de discriminación o acoso, y garantiza que todas las comunicaciones se traten con absoluta confidencialidad, imparcialidad, diligencia y respeto a los derechos de las personas implicadas. A estos efectos, la organización pone a disposición de su personal un canal de comunicación seguro y accesible para la presentación de consultas, quejas o denuncias, y garantiza la protección frente a cualquier tipo de represalia.

El protocolo contempla igualmente medidas destinadas a garantizar el respeto a la identidad de género y la igualdad de trato de las personas trans, facilitando el ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral y promoviendo entornos de trabajo plenamente inclusivos y respetuosos con la diversidad, libres de cualquier forma de discriminación, acoso o trato desfavorable.

7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)

En aquellos casos en los que, tras la correspondiente investigación, se confirme la existencia de conductas constitutivas de discriminación o acoso, el grupo aplicará las medidas disciplinarias previstas en su normativa interna, de acuerdo con la gravedad de los hechos y con pleno respeto a la legislación laboral vigente.

Finalmente, como práctica habitual se realiza un seguimiento periódico de la aplicación y la eficacia del protocolo mediante mecanismos de evaluación y revisión continua para verificar su adecuación a la evolución normativa, identificar oportunidades de mejora y reforzar su compromiso permanente con la igualdad, la diversidad y la inclusión como principios esenciales de su modelo de gestión responsable.

En el marco de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la gestión responsable del capital humano, las sociedades del grupo han implantado planes de igualdad conforme a la normativa vigente. En este sentido, Cincaporc, S. A. U., registró su plan de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) el 21 de abril de 2025, con una vigencia prevista hasta el 25 de febrero de 2029. Asimismo, Explotaciones Ganaderas Estiche, S. L., formalizó su correspondiente plan de igualdad el 25 de abril de 2024, con vigencia hasta el 27 de marzo de 2028. Ambos planes se elaboraron mediante un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras y constituyen herramientas esenciales para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación y consolidar un entorno laboral basado en el respeto, la inclusión y la equidad. A continuación se tratan los aspectos más importantes:

- **Selección, contratación, retribución y derechos laborales:** se garantiza el pleno cumplimiento de la legislación laboral, del Estatuto de los Trabajadores y de los convenios colectivos aplicables, asegurando el respeto a los derechos laborales y la igualdad de trato durante toda la relación laboral. Los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional se rigen por criterios objetivos de mérito, capacidad, cualificación y experiencia, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier práctica discriminatoria.

- **Respeto a las personas y prevención del acoso:** mantener una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso, discriminación, violencia, intimidación o falta de respeto en el entorno laboral, con independencia de su naturaleza. Para ello, cuenta con protocolos específicos de actuación y mecanismos de prevención que fomentan un ambiente de trabajo basado en la dignidad, la igualdad, el respeto mutuo y la colaboración entre todas las personas de la organización, y que favorecen, además, la prevención, detección y adecuada gestión de posibles situaciones de riesgo.



- **Seguridad y salud en el trabajo:** la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras constituye un principio prioritario de la gestión empresarial. En este ámbito, se impulsa la mejora continua de las condiciones de trabajo mediante la implantación de medidas preventivas, programas de

7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)



formación y sensibilización, el suministro de equipos de protección individual adecuados y la participación activa de la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales. De igual modo, se fomenta la corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la promoción de una cultura preventiva orientada a proteger tanto su propia seguridad como la de sus compañeros.

- **Prevención de conflictos de interés:** el grupo desarrolla su actividad bajo los principios de independencia, objetividad y transparencia. Por tanto, cualquier circunstancia personal, familiar o profesional que pueda comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones o generar un conflicto de intereses potencial debe comunicarse a la organización, garantizando en todo momento que los intereses corporativos prevalezcan sobre los particulares.

- **Uso responsable de los recursos corporativos:** promoción de un uso eficiente, responsable y sostenible de los recursos, instalaciones, equipos y herramientas puestos a disposición de las personas trabajadoras. Estos medios deben destinarse exclusivamente al desarrollo de la actividad profesional para favorecer una gestión responsable de los activos de la organización y contribuir a la mejora continua de su desempeño operativo y medioambiental.

- **Transparencia y fiabilidad de la información:** garantizar que toda la información de carácter económico, financiero, patrimonial y no financiero que genera o comunica sea veraz, íntegra, objetiva y refleje fielmente la realidad de la organización. Para ello, mantiene procedimientos internos que aseguran la calidad, la consistencia y la trazabilidad de la información, y prohíbe expresamente cualquier actuación destinada a alterar, manipular, ocultar o falsear documentos, registros o datos relevantes.

- **Competencia leal y conducta responsable en el mercado:** desarrollar su actividad conforme a los principios de libre competencia, integridad y transparencia, actuando en estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de defensa de la competencia. En este sentido, rechaza cualquier práctica que pueda distorsionar el mercado, como los acuerdos colusorios, el abuso de posición dominante, la manipulación de mercados o cualquier otra conducta contraria a los principios de competencia leal y actuación ética.

- **Confidencialidad, protección de datos y salvaguarda de la información:** todas las personas que forman parte del grupo, así como aquellos terceros que colaboran con la organización, tienen el deber de proteger la confidencialidad de la información a la que acceden en el ejercicio de sus funciones. Dicha información únicamente podrá utilizarse para fines profesionales autorizados, garantizando el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales y la adecuada protección de los activos intangibles, incluidos los derechos de propiedad intelectual, industrial y los secretos empresariales del grupo.

7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)

CUMPLIMIENTO DEL CANAL ÉTICO

- **Uso responsable de los sistemas de información y derechos digitales:** la compañía promueve un uso seguro, responsable y eficiente de los sistemas informáticos, las redes de comunicación y los recursos tecnológicos corporativos, que deberán destinarse exclusivamente al desarrollo de la actividad profesional. Del mismo modo, establece medidas para proteger la seguridad de la información y fomentar la adecuada gestión de credenciales de acceso y el cumplimiento de las políticas internas de ciberseguridad. Paralelamente, garantiza el respeto a los derechos digitales de las personas trabajadoras, incluyendo la protección de su intimidad y privacidad, así como el derecho a la desconexión digital en los términos previstos por la legislación vigente.

- **Prevención del fraude y comunicación responsable:** el grupo desarrolla todas sus actividades conforme a los principios de legalidad, transparencia y buena fe, y garantiza que la información facilitada a clientes, proveedores, administraciones públicas y demás grupos de interés sea clara, precisa, completa y comprensible. De este modo, se previenen prácticas que pudieran inducir a error, generar confusión o constituir publicidad engañosa, lo que refuerza la confianza y la transparencia en sus relaciones comerciales.

- **Protección del medio ambiente y de la salud pública:** se mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad ambiental, la protección de la salud pública y el uso responsable de los recursos naturales. Para ello, se impulsa actuaciones orientadas a prevenir y reducir los impactos ambientales derivados de su actividad, promoviendo la mejora continua de su desempeño ambiental y el cumplimiento de la normativa aplicable. Además, dispone de sistemas de gestión, procedimientos de control y mecanismos de supervisión que garantizan el cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad alimentaria, calidad y protección del consumidor, de acuerdo con las mejores prácticas del sector agroalimentario.

CANAL ÉTICO Y RÉGIMEN DE CUMPLIMIENTO

Con el propósito de reforzar su sistema de cumplimiento normativo y consolidar una cultura corporativa basada en la ética, la transparencia y la integridad, el GM dispone de un Canal Ético gestionado por una entidad externa e independiente especializada. Este mecanismo garantiza la comunicación segura, confidencial y, cuando corresponda, anónima de cualquier actuación que pudiera contravenir los principios establecidos en el Código Ético o la normativa vigente. La gestión externa del canal garantiza la objetividad, la independencia y la confidencialidad de las comunicaciones, así como el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales.

El grupo considera que la utilización responsable del Canal Ético constituye un elemento esencial para fortalecer la cultura de cumplimiento. Por lo tanto, todas las personas vinculadas a la organización deben hacer un uso responsable del mismo, actuando siempre de buena fe.

El incumplimiento de los principios y normas de conducta establecidos en el Código Ético podrá acarrear, tras una exhaustiva investigación, la adopción de medidas disciplinarias o correctivas, tanto en el ámbito laboral como en el mercantil, de acuerdo con la legislación aplicable y la normativa interna del grupo.

A continuación, se presentan las principales actuaciones desarrolladas en este ámbito:

- **Revisión y actualización del Código Ético:** el Código Ético se somete a un proceso de revisión periódica con el fin de incorporar las modificaciones legislativas, las mejores prácticas de buen gobierno y las necesidades de la organización, garantizando que continúe siendo el marco de referencia para la actuación ética de todas las personas vinculadas al grupo.

Canal Ético, de Comunicación y Denuncias: El grupo cuenta con la plataforma digital Corporate-Line, que constituye su canal oficial para la comunicación de cuestiones relacionadas con la ética y el cumplimiento normativo. Mediante este recurso, empleados, colaboradores, proveedores y demás partes interesadas pueden notificar posibles incumplimientos legales, irregularidades, riesgos, así como acciones u omisiones

7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)

que pudieran constituir infracciones de la normativa aplicable, vulneraciones del Código Ético o incumplimientos de las políticas y procedimientos internos. Además, el canal facilita la notificación de incidencias relacionadas con la protección de datos personales y la gestión de los derechos correspondientes en este ámbito. La gestión de las comunicaciones se lleva a cabo bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad y adecuada tramitación, de acuerdo con los procedimientos establecidos por el grupo.

En lo que respecta al modelo de prevención de delitos y cumplimiento normativo, es preciso actuar con seriedad y profesionalismo para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y la eficacia en la gestión empresarial. El grupo cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) orientado a prevenir y reducir los riesgos asociados a la posible responsabilidad penal de la persona jurídica y a reforzar su sistema interno de cumplimiento. El seguimiento del modelo se articula, entre otros mecanismos, mediante el correspondiente Informe de Situación del Modelo de Prevención de Delitos, a través del cual se analiza el funcionamiento de sus principales elementos, se identifican posibles áreas de mejora y se establecen las actuaciones necesarias para mantenerlo actualizado y adaptado a las necesidades de la organización y al marco normativo aplicable.

Se procederá a la supervisión y actualización del sistema de cumplimiento. La revisión del Modelo de Prevención de Delitos abarca el análisis de sus principales componentes, entre ellos, la configuración y aprobación del modelo, el mapa de riesgos penales, las funciones atribuidas al Oficial de Cumplimiento Normativo, el funcionamiento del Sistema Interno de Información, los programas de formación y sensibilización, el régimen disciplinario, los códigos, políticas y procedimientos internos, la gestión de los recursos financieros, las revisiones de cumplimiento y los mecanismos de control documental.

Este riguroso proceso de supervisión permite evaluar de manera precisa el grado de implantación, adecuación y funcionamiento del modelo, así como identificar las actuaciones necesarias para reforzar los controles existentes. En virtud de los resultados obtenidos, se implementarán medidas de actualización y mejora con el propósito de preservar la eficacia del sistema de cumplimiento y facilitar su adaptación a posibles cambios normativos, organizativos y operativos.

- **Colaboración con las autoridades:** el grupo se compromete a colaborar plenamente con las autoridades judiciales, administrativas y organismos competentes, facilitando la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones. Este compromiso se basa en los principios de transparencia, legalidad y cooperación institucional.

- **Cumplimiento fiscal y tributario:** la organización se rige por los principios de legalidad, responsabilidad y transparencia en materia fiscal. Para ello, garantiza el cumplimiento de la normativa contable, mercantil, tributaria y fiscal aplicable, promoviendo una relación basada en la buena fe y la cooperación con las administraciones públicas competentes.

A continuación, se exponen las principales actuaciones desarrolladas por el grupo en materia de integridad, prevención de la corrupción y cumplimiento normativo:

- **Compromiso con el cumplimiento fiscal:** el GM se compromete a aplicar una política de tolerancia cero frente a cualquier práctica que pueda suponer el incumplimiento de la normativa tributaria. En consecuencia, se prohíbe de manera explícita cualquier acción destinada a la evasión o elusión fiscal, así como la manipulación, alteración u ocultación de información con el fin de obtener ventajas fiscales indebidas. Se promueve una gestión basada en la transparencia, la legalidad y la cooperación con las administraciones públicas.

- **Prevención de la corrupción, el soborno y el fraude:** la compañía dispone de un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) que constituye el eje central de su sistema de cumplimiento normativo. Este modelo ha sido diseñado para prevenir la comisión de delitos, reforzar la cultura ética de la organización y minimizar los riesgos asociados a prácticas fraudulentas, actos de corrupción o soborno, en cumplimiento de lo

7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)

establecido en el artículo 31 bis del Código Penal y de la normativa aplicable en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas. El MPD ha sido aprobado formalmente por el Órgano de Administración y cuenta con el respaldo y la implicación activa de la Alta Dirección.

- **Implantación de políticas y procedimientos internos:** el Modelo de Prevención de Delitos se desarrolla mediante un conjunto de políticas, protocolos y procedimientos que garantizan una adecuada gestión de los riesgos de cumplimiento. Entre ellos destacan:
  - La aplicación y difusión del Código Ético y de la Política Anticorrupción como documentos de referencia para toda la organización.
  - La implantación del Modelo de Gestión de Recursos Financieros (MGRF), orientado a reforzar el control interno y la trazabilidad de las operaciones económicas y financieras.
  - La realización periódica de auditorías internas y revisiones independientes dirigidas a verificar el correcto funcionamiento del modelo e identificar oportunidades de mejora continua.
- **Relaciones responsables con terceros:** el grupo extiende los principios de integridad y cumplimiento a sus relaciones con proveedores, clientes, colaboradores y demás socios de negocio mediante mecanismos específicos de control y supervisión. Entre las principales medidas implantadas destacan:
  - La incorporación de cláusulas contractuales de cumplimiento y ética empresarial en las relaciones con terceros.
  - La posibilidad de adhesión de colaboradores y socios comerciales al Código Ético y al Canal Ético, de Comunicación y Denuncias del grupo.
  - La aplicación de procedimientos de evaluación y gestión de riesgos en aquellas relaciones comerciales que, por su naturaleza o características, presenten un mayor nivel de exposición.
- **Identificación y evaluación de riesgos penales:** el grupo realiza de forma periódica un análisis sistemático de los riesgos penales asociados a sus actividades, identificando las áreas de mayor exposición y evaluando la eficacia de los controles implantados. Este proceso permite actualizar el mapa de riesgos y definir nuevas medidas preventivas que refuercen el sistema de cumplimiento.
- **Compliance Officer:** el grupo cuenta con un Compliance Officer, dotado de independencia funcional y autonomía en el ejercicio de sus funciones, responsable de supervisar la implantación y el correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos, realizar el seguimiento de las medidas de cumplimiento y promover la mejora continua del sistema de control interno.
- **Objetivos estratégicos del Modelo de Prevención de Delitos:** el MPD se orienta a fortalecer la cultura de cumplimiento y a consolidar un sistema de gestión eficaz de los riesgos penales mediante las siguientes líneas de actuación:
  - Garantizar la independencia y el adecuado ejercicio de las funciones del Compliance Officer.
  - Implantar y mantener un Sistema Interno de Información y Formación (SIIF) que facilite la comunicación segura y confidencial de posibles incumplimientos o irregularidades.
  - Desarrollar programas de formación y sensibilización dirigidos a las personas trabajadoras en materia de ética empresarial, cumplimiento normativo, prevención de riesgos penales y utilización adecuada del Canal Ético.
  - Revisar y actualizar periódicamente el Modelo de Prevención de Delitos para asegurar su adaptación a la evolución normativa, a los cambios organizativos y a las mejores prácticas en materia de cumplimiento corporativo.

7.1 GESTIÓN RESPONSABLE

(3-3, 2-23, 2-26, 2-29, 203-2, 205-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1)

El GM cuenta con un conjunto de controles y mecanismos destinados a prevenir, detectar y responder frente a posibles incumplimientos normativos, conductas irregulares y riesgos de corrupción, integrados en su Modelo de Prevención de Delitos y en su sistema general de cumplimiento normativo.

Sistema Interno de Información y Formación (SIIF): en cumplimiento de la Ley 2/2023, el grupo ha implantado un Sistema Interno de Información y Formación que permite comunicar, de forma confidencial y con las debidas garantías de protección, cualquier indicio de incumplimiento normativo, conducta ilícita o práctica de corrupción. El sistema incorpora canales internos de comunicación, un responsable específico para su gestión y procedimientos que garantizan la confidencialidad, la trazabilidad, la independencia en la tramitación y la adecuada investigación y resolución de las comunicaciones recibidas.

- **Protocolos de difusión y sensibilización:** la organización implementa estrategias de comunicación interna dirigidas a los empleados y, cuando es pertinente, a terceros vinculados, con el propósito de difundir los principios del Modelo de Prevención de Delitos, fomentar una cultura de cumplimiento y garantizar el conocimiento de las políticas y procedimientos aplicables.

- **Código Ético y normativa interna:** el grupo cuenta con un Código Ético y una Política Anticorrupción, que establecen los principios de actuación exigibles a todos los profesionales y colaboradores. Estos documentos se complementan con procedimientos internos destinados a prevenir conflictos de interés, prácticas corruptas, fraude y cualquier actuación contraria a la normativa vigente o a los valores corporativos.

- **Formación en cumplimiento:** con el propósito de garantizar una formación continua efectiva, se ha desarrollado un programa adaptado meticulosamente al nivel de responsabilidad y al grado de exposición a los riesgos inherentes a cada colectivo. La formación incluye contenidos relacionados con la prevención de la corrupción, el fraude, el cumplimiento normativo, el funcionamiento del Sistema Interno de Información y la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Esta formación está dirigida tanto a directivos como al resto de empleados.

- **Régimen disciplinario:** el Modelo de Prevención de Delitos incorpora un régimen disciplinario que establece las medidas aplicables en caso de incumplimiento de las normas internas, garantizando la aplicación efectiva del sistema de cumplimiento y reforzando la cultura de integridad y responsabilidad dentro de la organización.

- **Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo:** La gestión de estos riesgos se articula mediante el Modelo de Gestión de Recursos Financieros (MGRF), integrado en el Plan de Prevención de Delitos, que establece mecanismos de autorización, seguimiento y control destinados a garantizar la trazabilidad, segregación de funciones y transparencia en la gestión de los recursos. Además, se proporciona formación específica al personal de las áreas con mayor exposición a estos riesgos.

- **Funcionamiento del sistema de Compliance y mecanismos de prevención y detección:** el sistema de Compliance del grupo adopta un enfoque preventivo, basado en la evaluación periódica de riesgos, la aplicación de controles internos y la supervisión continua. El Modelo de Prevención de Delitos incorpora mecanismos de seguimiento, comunicación e investigación interna, así como medidas correctoras orientadas a garantizar su eficacia y mejora continua.

- **Registro y control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:** El grupo se encarga de llevar un registro y control de las aportaciones económicas y colaboraciones realizadas con fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, garantizando su legitimidad, transparencia y alineación con los principios éticos de la organización. Estas colaboraciones se centran principalmente en ámbitos deportivos, culturales y sociales.

7.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

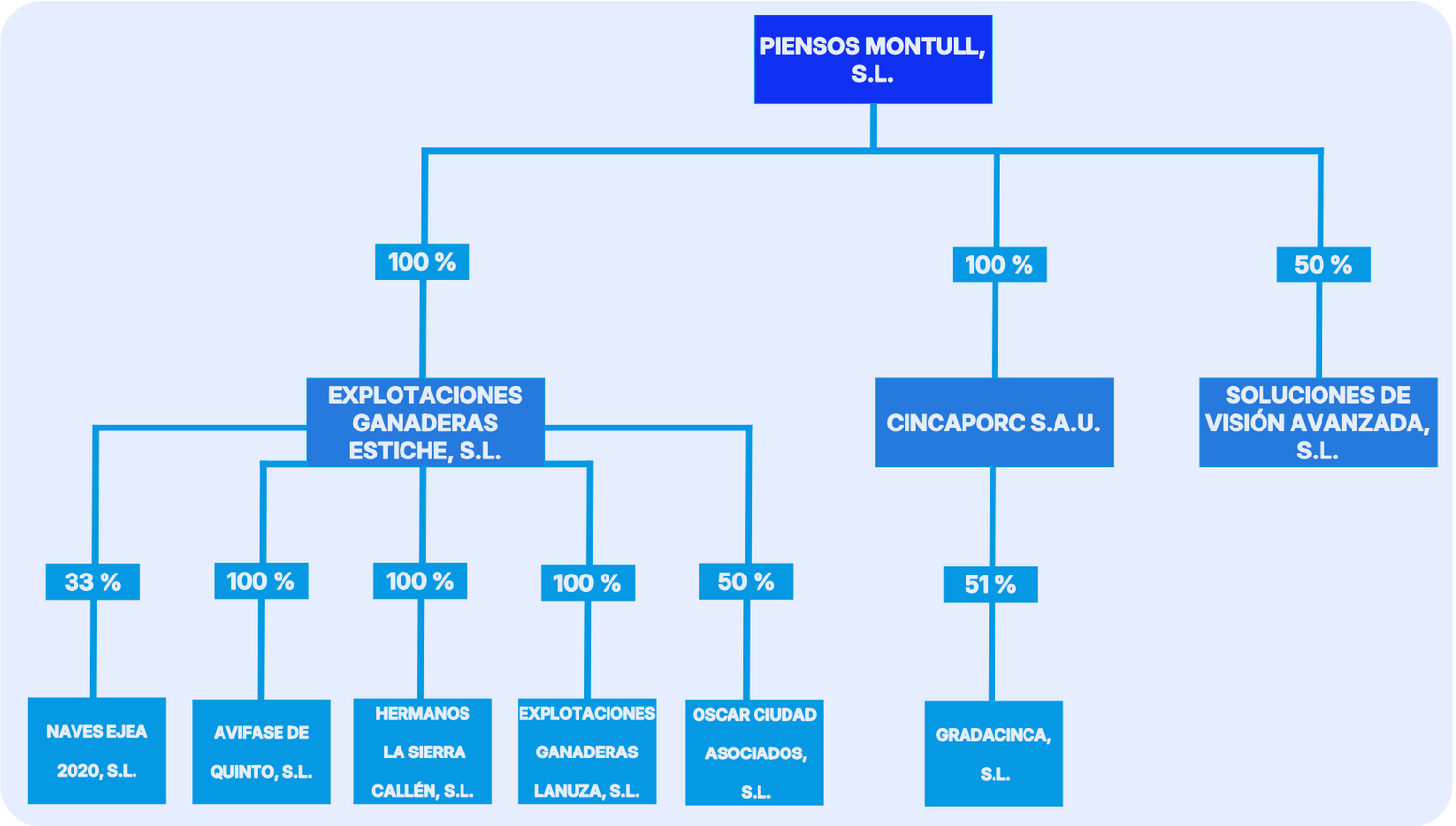
(2-1, 2-6)

ORGANIGRAMA DEL GM

El organigrama societario del GM a cierre del ejercicio 2025 refleja una estructura organizada en torno a Piensos Montull, S.L., sociedad matriz que participa directamente en Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L. y Cincaporc, S.A.U., con un 100 % del capital en ambas sociedades. Además, mantiene una participación del 50 % en Soluciones de Visión Avanzada, S.L., consolidándose como el núcleo de coordinación y dirección de las principales actividades desarrolladas por el grupo, facilitando una visión global de su estructura empresarial.

Explotaciones Ganaderas Estiche, S.L. centraliza las actividades de diversas sociedades vinculadas a las explotaciones ganaderas. Esta sociedad posee el 100 % de Avifase de Quinto, S.L., Hermanos La Sierra Callén, S.L. y Explotaciones Ganaderas Lanuza, S.L. Además, participa en un 33 % en Naves Ejea 2020, S.L. y en un 50 % en Óscar Ciudad Asociados, S.L.

Por su parte, Cincaporc, S.A.U. mantiene una participación del 51 % en Gradacinca, S.L. Esta configuración societaria permite coordinar de manera eficiente las distintas líneas de actividad del grupo y favorecer una gestión integrada de los procesos relacionados con la fabricación de piensos y la producción ganadera. La especialización de las sociedades contribuye a mejorar la coordinación operativa, la trazabilidad de las actividades y la aplicación coherente de los criterios de gestión, cumplimiento normativo y sostenibilidad en las entidades sobre las que el grupo ejerce control, reforzando la integración de la compañía.



7.3 GESTIÓN DEL RIESGO

(3-3)

RIESGOS Y SU MITIGACIÓN

El GM adopta un enfoque integral de sostenibilidad, incorporando la gestión de riesgos no financieros como un componente estratégico dentro de su modelo de negocio y operaciones. Esta perspectiva integral se implementa en las principales áreas de actividad de la organización, tales como la cadena de suministro, las relaciones con los grupos de interés, los procesos productivos y la prestación de servicios, utilizando como referencia marcos y estándares reconocidos a nivel nacional e internacional.

La sostenibilidad se encuentra integrada en la planificación y toma de decisiones estratégicas del grupo, teniendo en cuenta aspectos ambientales, sociales, regulatorios y de gobernanza. Para ello, GM dispone de mecanismos de identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos no financieros, mediante un sistema flexible que permite valorar su impacto potencial en función de su horizonte temporal —corto, medio o largo plazo— y de su importancia para la continuidad y evolución del negocio.

PRINCIPALES ÁMBITOS DE RIESGO Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

- **Contexto económico y social:** el GM realiza un seguimiento continuo de los factores económicos, sociales y de mercado que podrían afectar al desarrollo de su actividad. Entre los principales riesgos identificados, cabe destacar el incremento del coste de las materias primas y otros insumos productivos, con posible impacto en el medio y largo plazo; la evolución de los patrones de consumo y las nuevas demandas de los consumidores; la aparición de contingencias sanitarias o situaciones que puedan afectar a la reputación corporativa; la volatilidad de los mercados internacionales y los posibles escenarios de inestabilidad política y económica. Para afrontar estos desafíos, el grupo cuenta con mecanismos de análisis, evaluación y monitorización de riesgos que permiten anticipar posibles impactos y definir medidas de prevención y respuesta. Estas actuaciones se integran en las políticas y procedimientos internos de gestión, orientados a garantizar la resiliencia del modelo de negocio y la continuidad de las operaciones.

- **Entorno social y competencia:** en relación con el entorno competitivo y la evolución del sector, el GM considera como aspectos relevantes la posible incorporación de nuevos agentes al mercado, así como la existencia de prácticas empresariales que puedan generar impactos negativos sobre la confianza del sector o sobre la percepción de los grupos de interés. Ante estos riesgos, el grupo basa su estrategia en el conocimiento permanente del entorno competitivo, la vigilancia de las tendencias del mercado y la aplicación de principios de actuación responsable, promoviendo elevados estándares éticos y de cumplimiento como elementos diferenciadores de su modelo de gestión.

- **Entorno normativo:** el GM considera la evolución del marco regulatorio como un factor relevante dentro de su gestión de riesgos no financieros. Los cambios legislativos y normativos pueden generar nuevos requerimientos y obligaciones para la organización, por lo que el grupo mantiene un proceso continuo de revisión y adaptación de sus procedimientos internos con el fin de asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en cada momento.

- **Relación con clientes y grupos de interés:** la confianza de los clientes constituye un elemento esencial para el desarrollo sostenible de la actividad del grupo. En este sentido, el GM identifica como riesgos relevantes aquellos relacionados con posibles situaciones que puedan afectar a la percepción de calidad, seguridad o fiabilidad de sus productos y servicios, incluyendo eventuales incidentes de seguridad alimentaria. Para su prevención y gestión, el grupo cuenta con sistemas de trazabilidad, controles internos, auditorías y protocolos de actuación que permiten detectar, gestionar y responder de forma ágil ante posibles incidencias, garantizando la seguridad y el mantenimiento de la confianza de sus grupos de interés.

- **Inversiones y financiación:** la compañía efectúa un seguimiento exhaustivo de los factores económicos y financieros que podrían incidir en la capacidad de generación de valor y en la sostenibilidad a largo plazo del negocio. Entre los factores mencionados, se incluyen posibles variaciones en la rentabilidad de las

7.3 GESTIÓN DEL RIESGO

(3-3)

inversiones, así como cambios en las condiciones de acceso a la financiación o en las expectativas de los inversores. En respuesta a estos desafíos, la organización ha implementado un modelo de gestión fundamentado en la transparencia, la responsabilidad económica y la integración de criterios de sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones. Esta estrategia está diseñada para generar un valor estable y duradero, lo que contribuirá significativamente al desarrollo sostenible de la empresa y a la satisfacción de las partes interesadas.

- **Medio ambiente y cambio climático:** el GM reconoce la importancia de la gestión ambiental y la adaptación al cambio climático como elementos clave dentro de su estrategia de sostenibilidad. En este contexto, la empresa se compromete a identificar y reducir de manera progresiva los impactos ambientales relacionados con su actividad. Para ello, se implementan medidas destinadas a mejorar la eficiencia en el uso de recursos y a minimizar las emisiones generadas. En consonancia con los compromisos regulatorios y las prácticas óptimas en materia de sostenibilidad, a partir del ejercicio 2025, el grupo implementó un proceso sistemático de cálculo y registro de su huella de carbono. Esta iniciativa permite identificar las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), establecer una línea base de desempeño ambiental y definir futuras medidas de reducción y mejora continua.

- **Riesgo sanitario:** el sector porcino se enfrenta a ciertos riesgos sanitarios inherentes a la potencial aparición de enfermedades animales, tales como la peste porcina africana, que pueden tener repercusiones significativas en la actividad productiva, la comercialización y los mercados de exportación. La materialización de percances sanitarios de esta naturaleza podría conllevar la implementación de restricciones comerciales, incrementos de costes operativos y eventuales pérdidas económicas, con repercusiones que podrían extenderse en el medio y largo plazo. Ante estos panoramas, el GM se encuentra provisto de sistemas de prevención, control sanitario y bioseguridad orientados a minimizar la probabilidad de materialización de dichos riesgos y limitar sus eventuales consecuencias sobre la continuidad del negocio.

- **Riesgo de mercado:** la evolución del mercado porcino se ve influenciada por diversos factores externos, tales como las fluctuaciones en los precios del ganado porcino, los cambios en los patrones de consumo, la dinámica competitiva a nivel internacional y la evolución de las políticas comerciales y arancelarias. Estas circunstancias pueden ocasionar variaciones en los ingresos y en los márgenes de actividad, especialmente en aquellos mercados que revisten una importancia estratégica. En este sentido, el grupo lleva a cabo un seguimiento continuo de las tendencias del mercado y de la evolución de la demanda, prestando especial atención a mercados internacionales relevantes como China, con el objetivo de anticipar posibles escenarios y adaptar su estrategia comercial.

- **Riesgo asociado al coste de las materias primas:** la actividad del grupo está ineludiblemente condicionada por la evolución de los mercados internacionales de materias primas, especialmente aquellas vinculadas a la alimentación animal y otros suministros esenciales para el proceso productivo. La volatilidad de los precios puede ocasionar incrementos imprevistos en los costes de aprovisionamiento, afectando a la estructura de costes y a la rentabilidad de la actividad. Con el propósito de mitigar la exposición a este riesgo, el grupo implementa un sistema de seguimiento continuo de la evolución de los mercados y adapta sus estrategias de aprovisionamiento en función de las condiciones imperantes, promoviendo una gestión eficiente de los recursos disponibles.

- **Riesgo energético: l**a volatilidad de los precios de la energía representa un factor de incertidumbre que puede impactar en los costos operativos relacionados con la actividad productiva y el mantenimiento de las instalaciones. El grupo supervisa la evolución de este factor y promueve medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética y optimizar el consumo de recursos, contribuyendo a reducir la exposición a variaciones significativas de los costos energéticos y reforzar la estabilidad de las operaciones.

7.3 GESTIÓN DEL RIESGO

(3-3)

- **Aspectos laborales y derechos humanos:** El GM considera la gestión responsable de las personas como un elemento esencial de su modelo de sostenibilidad. La compañía fomenta un entorno laboral fundamentado en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, rechazando categóricamente cualquier práctica que pueda menoscabar los derechos fundamentales de los empleados. Además, cuenta con canales internos de comunicación, como el canal ético, que permiten la recepción y gestión de consultas, denuncias o sugerencias relacionadas con posibles incumplimientos. Durante el ejercicio 2025, no se registraron casos de vulneración de derechos fundamentales.

- **Relación con proveedores:** la gestión responsable de la cadena de suministro constituye un aspecto relevante dentro del modelo de negocio del grupo. En este sentido, el GM fomenta relaciones comerciales basadas en la transparencia, la trazabilidad y el cumplimiento de principios éticos y responsables, integrando estos criterios en la selección y gestión de sus relaciones con proveedores. Los proveedores deben comprometerse con los valores del grupo, adhiriéndose a los criterios y códigos de conducta aplicables. De este modo, se pretende fomentar prácticas responsables a lo largo de la cadena de suministro y reforzar la coherencia entre los principios de la organización y las relaciones comerciales establecidas. Además, la empresa promueve, cuando es factible, la contratación de proveedores locales, contribuyendo así al desarrollo del entorno económico cercano y a la reducción de impactos asociados al transporte y la logística.

- **Gobernanza y cumplimiento normativo:** El GM identifica la evolución del marco regulatorio en materias como bienestar animal, sostenibilidad ambiental, seguridad alimentaria y requisitos sanitarios como un elemento relevante dentro de su gestión de riesgos. Cualquier cambio en la normativa puede suponer la necesidad de adaptar los procesos internos, realizar inversiones adicionales y proceder a la actualización de los procedimientos operativos. Dichos cambios podrían tener efectos sobre la organización y el desarrollo de las distintas actividades del grupo. En el actual contexto, resulta imperativo mantener una capacidad de adaptación adecuada ante las nuevas exigencias que puedan resultar aplicables, garantizando simultáneamente la continuidad y el funcionamiento adecuado de las operaciones. Para garantizar una gestión adecuada de estos riesgos, el grupo cuenta con un modelo de cumplimiento basado en la identificación y evaluación de riesgos, protocolos internos de prevención, un Código Ético y mecanismos de seguimiento continuo de la normativa aplicable, favoreciendo su adaptación a los cambios regulatorios y la actualización de los controles internos, así como una respuesta adecuada ante nuevas exigencias normativas aplicables.



Gestión integral de los riesgos para anticipar los cambios del entorno y reforzar la continuidad y sostenibilidad del grupo

7.3 GESTIÓN DEL RIESGO

(3-3)

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y PARTICIPACIÓN

ESTÁNDARES Y MARCOS DE REFERENCIA

El GM elabora su Estado de Información No Financiera conforme a los principios de transparencia, comparabilidad y fiabilidad establecidos en la normativa vigente. Para ello, se toman como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), complementados por los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, así como por el resto de la normativa aplicable. Este enfoque estructura la información relativa a los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), facilitando la identificación, evaluación y comunicación de los impactos, riesgos y oportunidades asociados a la actividad del grupo, así como su seguimiento y evolución a lo largo del tiempo. De este modo, se garantiza una presentación homogénea de la información y se promueve una mejor comprensión del desempeño no financiero por parte de los distintos grupos de interés.

CERTIFICACIONES, SISTEMAS DE GESTIÓN Y RECONOCIMIENTOS

Como parte de su compromiso con la mejora continua, la calidad y la seguridad alimentaria, Cincaporc, S.A.U. dispone de sistemas de gestión y certificaciones reconocidas que respaldan el cumplimiento de los estándares exigidos por el sector. Entre las certificaciones más notables, cabe destacar las otorgadas conforme a las normas ISO, los sellos de trazabilidad del sector porcino (TP-03.107) y de piensos compuestos (TP-03.106), así como la implementación del sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), orientado a garantizar la inocuidad de los alimentos y la seguridad de los procesos productivos. Estos instrumentos contribuyen a reforzar la trazabilidad, a sistematizar los controles internos y a mantener criterios homogéneos de actuación en las distintas fases de la actividad, lo cual es de vital importancia para el funcionamiento óptimo y eficiente de la organización.

El desempeño ejemplar de las explotaciones ganaderas afiliadas al grupo ha sido distinguido a lo largo de los años en los Premios Porc d'Or, un certamen que se erige como un referente de excelencia en el sector porcino español. Entre los reconocimientos históricos obtenidos por explotaciones de Cincaporc, figuran distintos galardones vinculados a sus resultados productivos, además de numerosas nominaciones en diferentes ediciones, lo que refleja la continuidad de su trayectoria y el compromiso con la mejora de la actividad ganadera.

En la XXXII edición de los Premios Porc d'Or, celebrada en 2025, Minchavaques, S.L., explotación de Cincaporc ubicada en Fabara (Zaragoza), obtuvo el bronce en tasa de partos dentro de la segunda categoría. Igualmente, Explotaciones Ganaderas Estiche Torresecas, ubicada en Almudévar (Huesca), fue nominada en productividad numérica y manejo en lactación, reforzando la presencia de las explotaciones vinculadas al grupo entre las candidatas reconocidas por su desempeño técnico y productivo.

TRAZABILIDAD SECTOR PORCINO CALITAX TP-03.107

TRAZABILIDAD PIENSOS COMPUESTOS CALITAX TP-03.106

A.P.P.C.C Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos

PREMIOS porc d'or

SOBRE EL INFORME

08



8.1 SOBRE EL INFORME

(2-2, 2-3)

El presente documento constituye el Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado del Grupo Montull, correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, y forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del grupo.

Su elaboración se ajusta a las obligaciones de divulgación establecidas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad, con el objetivo de ofrecer a los grupos de interés una visión transparente, equilibrada y completa del desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza de la organización.

El informe ha sido elaborado por el grupo, que para su elaboración ha tomado como referencia los principales hitos y directrices internacionales en materia de sostenibilidad. El objetivo de este informe es avanzar hacia las mejores prácticas de información corporativa y reforzar la calidad, comparabilidad y utilidad de la información divulgada. En este sentido, el presente EINF toma como referencia los siguientes estándares y disposiciones:

- Directiva (UE) 2022/2464, relativa a la presentación de información corporativa sobre sostenibilidad (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD), como marco de referencia para la evolución de los requisitos europeos de reporte en materia de sostenibilidad.
- Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (European Sustainability Reporting Standards – ESRS), utilizadas como referencia para la estructuración y desarrollo de los contenidos incluidos en el informe.
- Estándares Global Reporting Initiative (GRI), empleados como marco internacional para la identificación de los aspectos materiales y la elaboración de la información no financiera conforme a principios de transparencia, comparabilidad y rendición de cuentas.

ALCANCE DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera comprende la información consolidada correspondiente al Grupo Montull y a todas las sociedades incluidas en su perímetro de consolidación, incorporando las actividades desarrolladas por las diferentes empresas que integran el grupo en los territorios donde opera.

El alcance del informe incluye información relativa a los principales aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) derivados de la actividad del grupo, abordando, entre otras, las siguientes materias:

- Cuestiones ambientales, incluyendo el uso de recursos naturales, el cambio climático, la economía circular, la gestión del agua, las emisiones atmosféricas, la biodiversidad y la gestión de residuos.
- Aspectos sociales y relativos al personal, tales como empleo, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, salud y seguridad laboral, formación, desarrollo profesional y relaciones laborales.
- Respeto y protección de los derechos humanos en el conjunto de las actividades desarrolladas por el grupo y en sus relaciones con terceros.
- Medidas de prevención de la corrupción, el soborno y otras prácticas contrarias a la ética empresarial, así como los mecanismos de cumplimiento normativo y buen gobierno implantados por la organización.
- Información relativa a la cadena de valor, en aquellos aspectos en los que la disponibilidad y calidad de la información permiten evaluar los impactos, riesgos y oportunidades asociados a las relaciones con proveedores, clientes y demás grupos de interés.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, las sociedades dependientes incluidas en el perímetro de consolidación quedan exentas de la obligación de elaborar un Estado de Información No Financiera individual, al integrarse toda la información requerida en el presente informe consolidado. Esta medida garantiza una presentación conjunta, homogénea y coherente de la información, lo que facilita su análisis, comparabilidad y

8.1 SOBRE EL INFORME

(2-2, 2-3)

seguimiento por parte de los distintos grupos de interés.

PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN Y MATERIALIDAD

La preparación del presente Estado de Información No Financiera se ha realizado conforme a los principios de calidad de la información establecidos por los estándares internacionales de referencia, garantizando que la información divulgada resulte útil para la toma de decisiones de los distintos grupos de interés.

En particular, el proceso de elaboración del informe se ha basado en los siguientes principios:

- **Comparabilidad:** la información se presenta de forma homogénea y consistente respecto a ejercicios anteriores, facilitando el análisis de la evolución del desempeño del grupo y permitiendo su comparación con otras organizaciones del sector.

- **Fiabilidad:** los datos incluidos en el informe proceden de procesos internos de recopilación, revisión y validación, apoyados en mecanismos de control que garantizan su exactitud, trazabilidad y verificabilidad.

- **Relevancia:** el informe incorpora aquellos asuntos que reflejan los impactos, riesgos y oportunidades más significativos derivados de la actividad del grupo desde una perspectiva económica, ambiental, social y de gobernanza, atendiendo a las expectativas de sus principales grupos de interés.

- **Materialidad:** los contenidos incluidos responden a una evaluación de los asuntos materiales para el grupo, considerando tanto la relevancia de los impactos generados por la organización como la importancia de dicha información para los distintos grupos de interés, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de información sobre sostenibilidad.

MATERIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera han sido definidos a partir de un análisis de los asuntos considerados más relevantes para el Grupo Montull y para sus principales grupos de interés. En este proceso se han tenido en cuenta los impactos derivados de la actividad del grupo desde las perspectivas ambiental, social y de gobernanza, así como los requisitos establecidos por la normativa vigente y los principales marcos internacionales de reporte en materia de sostenibilidad.

La información presentada responde al principio de materialidad, incorporando aquellos aspectos que resultan más significativos para comprender la evolución, el desempeño, la situación y los impactos generados por la organización, facilitando así una información útil, transparente y orientada a la toma de decisiones por parte de los distintos grupos de interés.

Al tratarse del segundo Estado de Información No Financiera elaborado por el Grupo Montull, en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, el ejercicio 2025 permite dar continuidad al proceso de reporte iniciado en el ejercicio anterior. En este sentido, el año 2024 se establece como el año base de referencia, facilitando la comparación de los principales indicadores no financieros y el análisis de su evolución durante el año 2025. La elaboración continua del EINF permite avanzar progresivamente en la consolidación de una serie histórica de información, reforzando la comparabilidad, la consistencia y el seguimiento del desempeño del grupo en materia de sostenibilidad, así como la mejora continua del proceso de reporte.

CONSIDERACIONES GENERALES

Al elaborar el presente informe, el grupo no ha hecho uso de las excepciones previstas en la legislación aplicable relativas a la omisión de información por motivos de confidencialidad comercial, protección de la propiedad intelectual, conocimiento técnico (know-how), procesos de innovación o negociaciones en curso. En consecuencia, la información presentada refleja de forma íntegra los aspectos considerados materiales para la comprensión de la actividad y del desempeño del grupo, garantizando un adecuado nivel de transparencia en la información comunicada.

Con el objetivo de facilitar una interpretación adecuada de

8.1 SOBRE EL INFORME

(2-2, 2-3)

los resultados, el informe combina información cuantitativa y cualitativa, integrando indicadores, datos de desempeño, descripciones de políticas, procedimientos y actuaciones desarrolladas durante el ejercicio. Este enfoque permite ofrecer una visión completa y contextualizada de la gestión de los principales aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, favoreciendo una mayor comprensión por parte de los distintos grupos de interés.

FINALIDAD DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera refleja el compromiso del Grupo Montull con la transparencia, la sostenibilidad, el buen gobierno y la creación de valor a largo plazo. Su finalidad es proporcionar a los grupos de interés una información clara, fiable y estructurada sobre el desempeño del grupo en materia ambiental, social y de gobernanza, complementando la información económico-financiera tradicional y ofreciendo una visión más completa de la organización.

A través de este informe, el grupo pone de manifiesto su compromiso con una gestión empresarial responsable, orientada a generar valor sostenible para la sociedad, las personas y el medio ambiente. De igual manera, la divulgación de esta información facilita la evaluación del desempeño no financiero de la organización, fortalece la confianza de los grupos de interés y contribuye a una mayor integración de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la estrategia y en la toma de decisiones del grupo, en línea con los principios de desarrollo sostenible y las mejores prácticas internacionales de información corporativa.

VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Con el objetivo de reforzar la fiabilidad, transparencia y credibilidad de la información divulgada, el presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de verificación independiente, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 del Código de Comercio y en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

La revisión ha sido realizada por un verificador independiente con experiencia acreditada en este tipo de trabajos, proporcionando un nivel de aseguramiento limitado sobre la información requerida por la normativa aplicable. El alcance de la verificación se ha centrado en los contenidos obligatorios recogidos en el presente Estado de Información No Financiera, de acuerdo con la tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, sin incluir aquellos apartados de carácter voluntario o información adicional incorporada por iniciativa del grupo.

La responsabilidad de la preparación y presentación del presente Estado de Información No Financiera, así como del diseño, implantación y mantenimiento de los sistemas internos de recopilación, control y validación de la información reportada, corresponde al Órgano de Administración del Grupo Montull, que garantiza la integridad, consistencia y fiabilidad de los datos incluidos en este documento.

El proceso de verificación se ha desarrollado de acuerdo con los principios de independencia, objetividad, integridad y conducta ética establecidos por el International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), aplicando la Norma Internacional sobre Encargos de Aseguramiento ISAE 3000 (Revisada), la guía de actuación publicada por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE) para la verificación de Estados de Información No Financiera y la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC-1-ES), garantizando así la aplicación de procedimientos de control de calidad durante todo el proceso de revisión.

Los trabajos de verificación se han llevado a cabo mediante una serie de actuaciones, entre las que se incluyen entrevistas con responsables de las distintas áreas de la organización, revisión de las políticas, procedimientos y sistemas de control interno relacionados con la información reportada, análisis de riesgos asociados al proceso de elaboración del informe, comprobaciones selectivas mediante técnicas de muestreo sobre los indicadores y evidencias disponibles, así como la obtención de manifestaciones formales por parte de la dirección respecto a la integridad y fiabilidad de la información suministrada, reforzando la trazabilidad y

8.1 SOBRE EL INFORME

(2-2, 2-3)

consistencia de los datos objeto de verificación.

Como resultado de los procedimientos realizados, el verificador independiente no ha identificado evidencias que indiquen que el presente Estado de Información No Financiera no haya sido elaborado, en sus aspectos significativos, de conformidad con los requerimientos establecidos por la Ley 11/2018 y los Estándares GRI utilizados como referencia para la elaboración del informe. El informe de verificación independiente se incorpora como documento complementario al presente Estado de Información No Financiera y forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del Grupo Montull.

Asimismo, conviene señalar que el informe de aseguramiento ha sido emitido exclusivamente para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación mercantil española en materia de información no financiera. En consecuencia, su contenido, alcance y conclusiones deben interpretarse en dicho contexto normativo y podrían no resultar directamente aplicables a otros marcos regulatorios o jurisdicciones internacionales.

VERIFICADORES DEL INFORME

Carlos Costa Barrachina

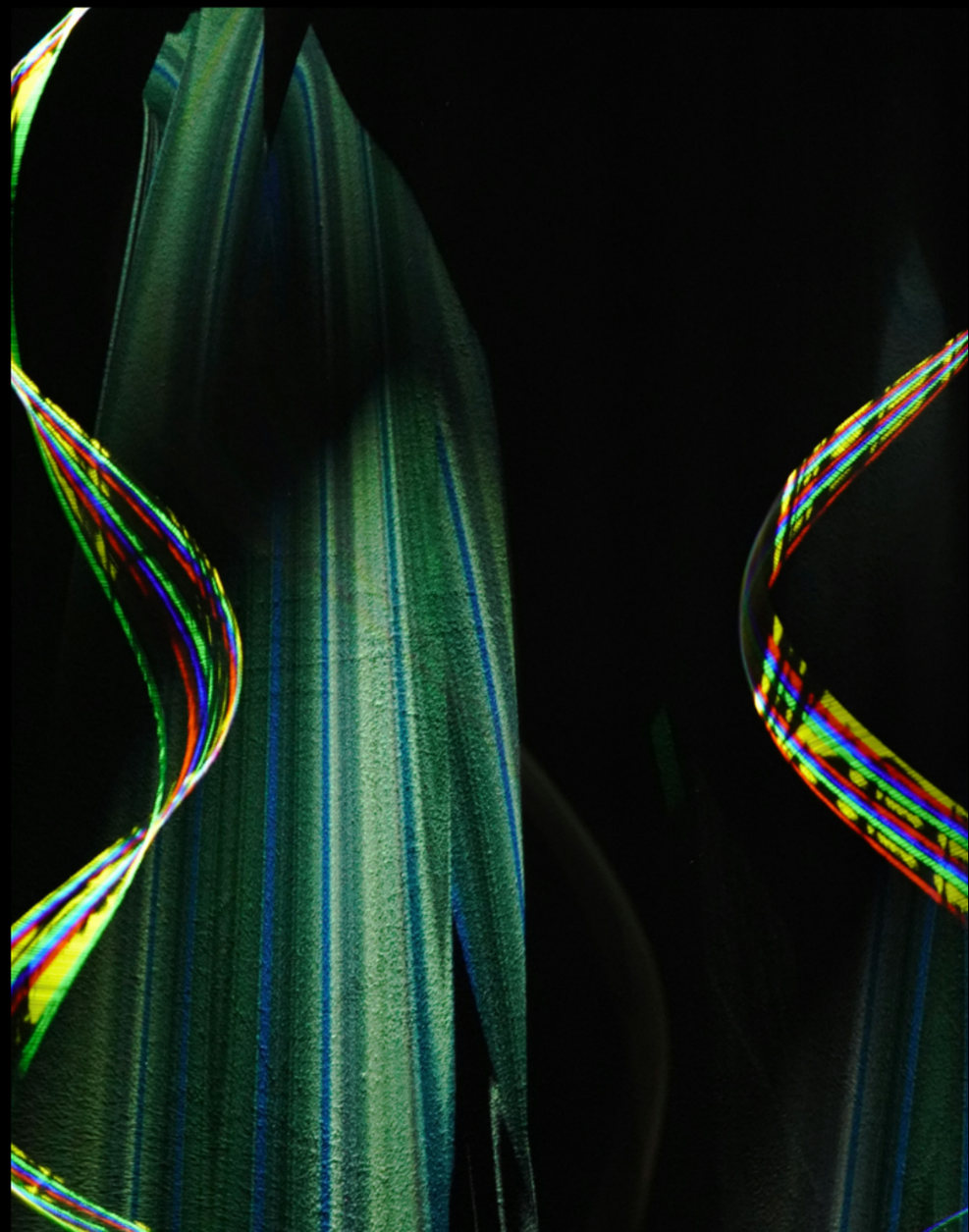
Juan Manuel Navarro Sousa

Sergio Navarro Sousa

16 de octubre de 2026

ÍNDICES GRI Y TABLAS

09



9.1 ÍNDICES GRI Y TABLAS

Las tablas que se presentan a continuación recogen la correspondencia entre los contenidos incluidos en este Informe de Información No Financiera y los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de divulgación de información no financiera y diversidad. Asimismo, el presente informe comprende la información correspondiente al ejercicio 2025, abarcando el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, y ha sido elaborado tomando como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), de acuerdo con los principios de transparencia, comparabilidad y fiabilidad de la información.

ÍNDICE GRI ASOCIADO	CONTENIDO	UBICACIÓN (Apartado)
GRI 1. UTILIZADO	GRI 1: fundamentos 2021	
GRI 2. CONTENIDOS GENERALES 2021		
	DESCRIPCIÓN DEL NEGOCIO	
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Modelo de negocio y entorno empresarial	**2.1 CIFRAS DEL GM** **3.2 ÁREAS DE NEGOCIO DEL GM**
2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Estructura organizativa	**1. INTRODUCCIÓN** **2.2 INDICADORES DEL GM** **3.4 LAS EMPRESAS DEL GM** **7.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**
2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Mercados en los que opera	**2.1 CIFRAS DEL GM** **3.4 LAS EMPRESAS DEL GM**
3-3 Gestión de los temas materiales / 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Objetivos y estrategias	**2.1 CIFRAS DEL GM** **3.3 VALORES DEL GM** **5.7 BIENESTAR ANIMAL**
3-3 Gestión de los temas materiales / 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Factores y tendencias	**4.1 ENTORNO Y ADAPTACIÓN**
3-3 Gestión de los temas materiales	Políticas	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
3-3 Gestión de los temas materiales	Riesgos	**7.3 GESTIÓN DEL RIESGO**

ÍNDICE GRI ASOCIADO	CONTENIDO	UBICACIÓN (Apartado)
	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	
	CONTAMINACIÓN	
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono	**5.1 OBJETIVOS AMBIENTALES** **5.2 CONTAMINACIÓN**
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para prevenir la contaminación atmosférica, acústica y lumínica	**5.1 OBJETIVOS AMBIENTALES** **5.2 CONTAMINACIÓN**
	ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	
3-3 Gestión de los temas materiales	Acciones orientadas a impulsar la economía circular	**5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS**
3-3 Gestión de los temas materiales / 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Estrategias vinculadas al manejo y tratamiento de residuos	**5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS**
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas destinadas a reducir el desperdicio alimentario	**5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS**
	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	
3-3 Gestión de los temas materiales / 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Gestión eficiente del recurso hídrico	**5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS**
3-3 Gestión de los temas materiales / 301-1 I Materiales utilizados por peso o volumen	Uso eficiente de las materias primas	**5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS**
3-3 Gestión de los temas materiales / 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Consumo energético y promoción de energías renovables	**5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS**

9.1 ÍNDICES GRI Y TABLAS

ÍNDICE GRI ASOCIADO	CONTENIDO	UBICACIÓN (Apartado)
	CAMBIO CLIMÁTICO	
3-3 Gestión de los temas materiales / 305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)/ 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)	Evaluación de las emisiones de gases de efecto invernadero	**5.5 CAMBIO CLIMÁTICO**
3-3 Gestión de los temas materiales	Estrategias de adaptación al cambio climático	**5.5 CAMBIO CLIMÁTICO**
3-3 Gestión de los temas materiales	Objetivos de reducción de emisiones y acciones implementadas	**5.5 CAMBIO CLIMÁTICO**
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Nivel de emisiones generadas	**5.2 CONTAMINACIÓN**
	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	**5.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD**
3-3 Gestión de los temas materiales	Evaluación del impacto en áreas protegidas	**5.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD**
	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	
	EMPLEO	
3-3 Gestión de los temas materiales / 2-7 Empleados	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	**2.1 CIFRAS DEL GM** **6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
2-7 Empleados	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
2-7 Empleados / 405-1 Diversidad de órganos de gobernanza y empleados	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial (por sexo, edad y clasificación profesional)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Número de despidos (por sexo, edad y clasificación profesional)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Remuneraciones medias y su evolución (desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
3-3 Gestión de los temas materiales / 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Brecha salarial y remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
3-3 Gestión de los temas materiales	Remuneración media de consejeros y directivos	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
3-3 Gestión de los temas materiales	Implantación de políticas de desconexión laboral	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
405-1 Diversidad en los órganos de gobierno y empleados	Empleados con discapacidad	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
3-3 Gestión de los temas materiales	Organización del tiempo de trabajo	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
3-3 Gestión de los temas materiales	Número de horas de absentismo	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para la conciliación y corresponsabilidad parental	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
	SALUD Y SEGURIDAD	
3-3 Gestión de los temas materiales	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	**6.1 CAPITAL HUMANO** **6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**

9.1 ÍNDICES GRI Y TABLAS

ÍNDICE GRI ASOCIADO	CONTENIDO	UBICACIÓN (Apartado)
403-9 Lesiones por accidente laboral / 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Enfermedades profesionales (desagregado por sexo)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
	RELACIONES SOCIALES	
3-3 Gestión de los temas materiales	Organización del diálogo social (procedimientos de información, consulta y negociación con el personal)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
2-30 Convenios de negociación colectiva	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo (por país)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Balance de convenios colectivos (especialmente en salud y seguridad laboral)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
3-3 Gestión de los temas materiales	Mecanismos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
	FORMACIÓN	
3-3 Gestión de los temas materiales	Políticas de formación implementadas	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Cantidad total de horas de formación (por categorías profesionales)	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**
	ACCESIBILIDAD UNIVERSAL	
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para la accesibilidad universal de personas con discapacidad	**6.1.1 CAPITAL HUMANO EN CIFRAS**

ÍNDICE GRI ASOCIADO	CONTENIDO	UBICACIÓN (Apartado)
	IGUALDAD	
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	**6.1 CAPITAL HUMANO DEL GM**
3-3 Gestión de los temas materiales	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007)	**6.1 CAPITAL HUMANO DEL GM**
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para promover el empleo y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	**6.1 CAPITAL HUMANO DEL GM**
3-3 Gestión de los temas materiales	Integración y accesibilidad universal de personas con discapacidad	**6.1 CAPITAL HUMANO DEL GM**
3-3 Gestión de los temas materiales	Políticas contra la discriminación y gestión de la diversidad	**6.1 CAPITAL HUMANO DEL GM**
	DERECHOS HUMANOS	
3-3 Gestión de los temas materiales / 2-23 Compromisos y políticas / 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Mitigación, gestión y reparación	**3.3 VALORES DEL GM** **7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**

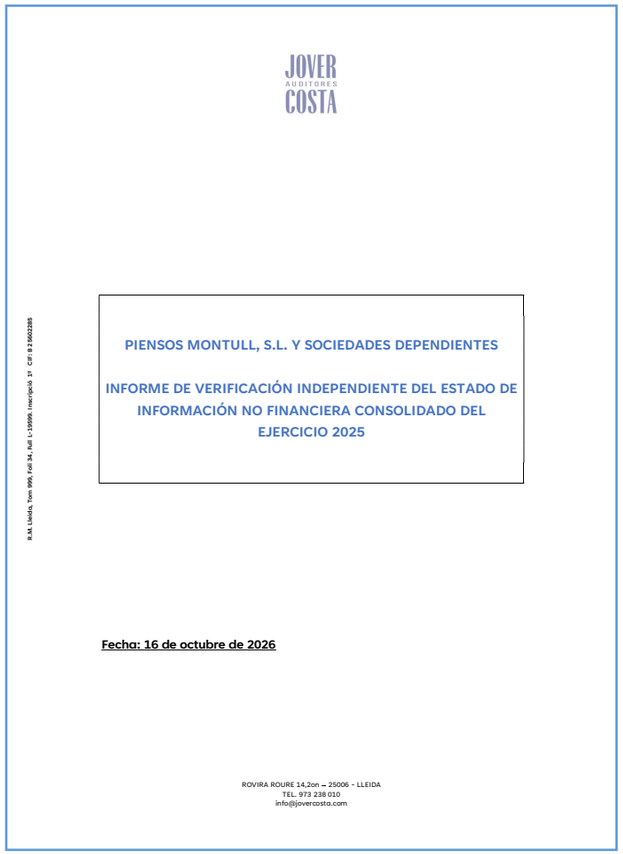
9.1 ÍNDICES GRI Y TABLAS

ÍNDICE GRI ASOCIADO	CONTENIDO	UBICACIÓN (Apartado)
3-3 Gestión de los temas materiales / 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas/ 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil/ 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	
3-3 Gestión de los temas materiales / 2-23 Compromisos y políticas / 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes / 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Acciones implementadas para combatir el blanqueo de capitales	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Registro y control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	
	COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	
3-3 Gestión de los temas materiales / 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	**3.5 COLABORACIÓN** **7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
3-3 Gestión de los temas materiales / 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Relaciones con actores de las comunidades locales y modalidades de diálogo	**3.5 COLABORACIÓN**
2-28 Afiliación a asociaciones	Acciones de asociación o patrocinio	**6.1 CAPITAL HUMANO DEL GM**
	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	
3-3 Gestión de los temas materiales	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
3-3 Gestión de los temas materiales	Consideración de la responsabilidad social y ambiental de proveedores y subcontratistas	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
3-3 Gestión de los temas materiales	Sistemas de supervisión y auditoría, y sus resultados	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
	CONSUMIDORES	
3-3 Gestión de los temas materiales	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
3-3 Gestión de los temas materiales	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	**7.1 GESTIÓN RESPONSABLE**
	INFORMACIÓN FISCAL	
207-4 Presentación de informes país por país	Beneficios obtenidos país por país	**2.2 INDICADORES DE GM**
207-4 Presentación de informes país por país	Impuestos sobre beneficios pagados	**2.2 INDICADORES DE GM**
207-4 Presentación de informes país por país	Subvenciones públicas recibidas	**2.2 INDICADORES DE GM**

9.1 ÍNDICES GRI Y TABLAS

ÍNDICE GRI ASOCIADO	CONTENIDO	UBICACIÓN (Apartado)
	SOBRE EL INFORME	
GRI 2 - LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES		
2-2 Entidades incluidas	Se incluyen las entidades descritas en el EINF que forman parte del consolidado del GM	**8.1 SOBRE EL INFORME**
2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Alcance y cobertura. La frecuencia de publicación del presente EINF es anual.	**8.1 SOBRE EL INFORME**

VERIFICACIÓN EXTERNA



JOVER AUDITORES COSTA

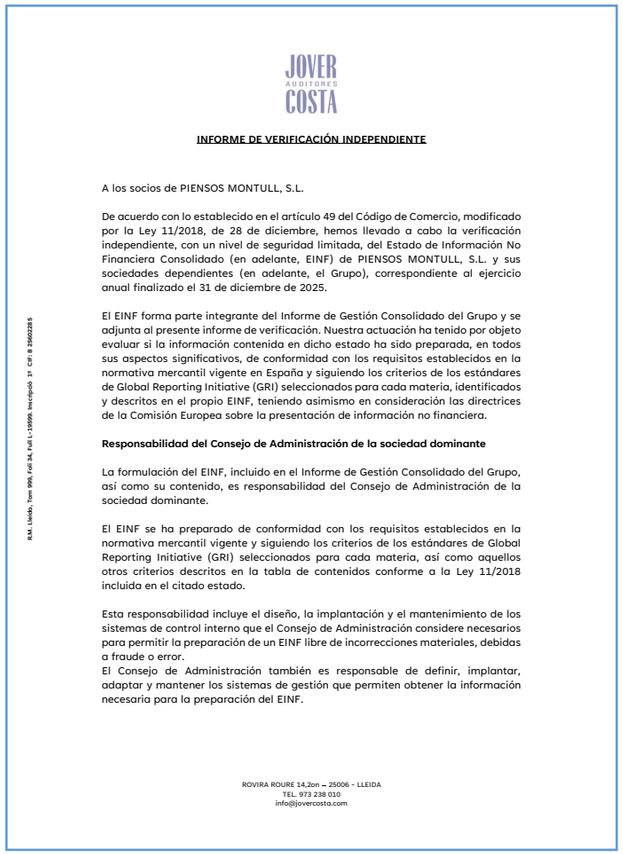
PIENSOS MONTULL, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2025

Fecha: 16 de octubre de 2026

ROVIRA ROURE 14,2on – 25006 - LLEIDA
TEL. 973 238 010
info@jovercosta.com

R.M. Lleida, Tom 999, Foli 34, Full L-19996. Inscripció 1ª CIF B 25602285



JOVER AUDITORES COSTA

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los socios de PIENSOS MONTULL, S.L.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 49 del Código de Comercio, modificado por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, hemos llevado a cabo la verificación independiente, con un nivel de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, EINF) de PIENSOS MONTULL, S.L. y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo), correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025.

El EINF forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del Grupo y se adjunta al presente informe de verificación. Nuestra actuación ha tenido por objeto evaluar si la información contenida en dicho estado ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados para cada materia, identificados y descritos en el propio EINF, teniendo asimismo en consideración las directrices de la Comisión Europea sobre la presentación de información no financiera.

Responsabilidad del Consejo de Administración de la sociedad dominante

La formulación del EINF, incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad del Consejo de Administración de la sociedad dominante.

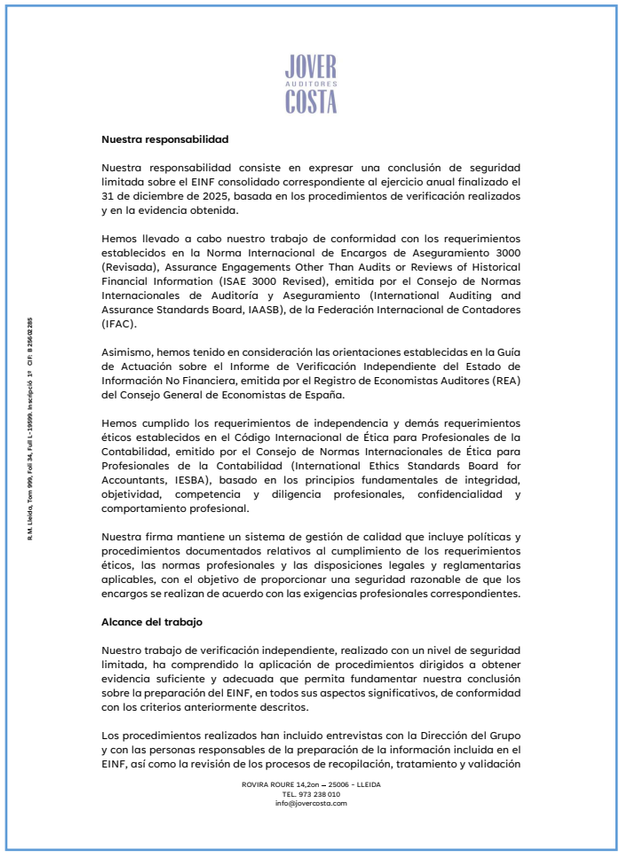
El EINF se ha preparado de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados para cada materia, así como aquellos otros criterios descritos en la tabla de contenidos conforme a la Ley 11/2018 incluida en el citado estado.

Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de control interno que el Consejo de Administración considere necesarios para permitir la preparación de un EINF libre de incorrecciones materiales, debidas a fraude o error.
El Consejo de Administración también es responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión que permiten obtener la información necesaria para la preparación del EINF.

ROVIRA ROURE 14,2on – 25006 - LLEIDA
TEL. 973 238 010
info@jovercosta.com

R.M. Lleida, Tom 999, Foli 34, Full L-19996. Inscripció 1ª CIF B 25602285

VERIFICACIÓN EXTERNA



JOVER AUDITORES COSTA

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de seguridad limitada sobre el EINF consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, basada en los procedimientos de verificación realizados y en la evidencia obtenida.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de conformidad con los requerimientos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (International Auditing and Assurance Standards Board, IAASB), de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

Asimismo, hemos tenido en consideración las orientaciones establecidas en la Guía de Actuación sobre el Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera, emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España.

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos éticos establecidos en el Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad, emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA), basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma mantiene un sistema de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de los requerimientos éticos, las normas profesionales y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, con el objetivo de proporcionar una seguridad razonable de que los encargos se realizan de acuerdo con las exigencias profesionales correspondientes.

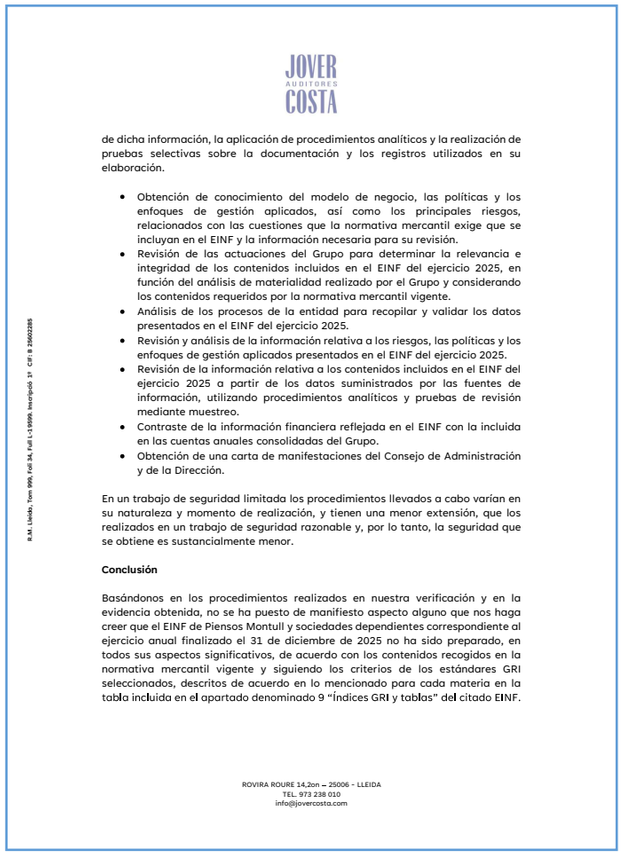
Alcance del trabajo

Nuestro trabajo de verificación independiente, realizado con un nivel de seguridad limitada, ha comprendido la aplicación de procedimientos dirigidos a obtener evidencia suficiente y adecuada que permita fundamentar nuestra conclusión sobre la preparación del EINF, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los criterios anteriormente descritos.

Los procedimientos realizados han incluido entrevistas con la Dirección del Grupo y con las personas responsables de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos de recopilación, tratamiento y validación

ROVIRA ROURE 14,2on – 25006 - LLEIDA
TEL. 973 238 010
info@jovercosta.com

R.M. Lleida, Tom 999, Foll 34, Full L-19599, Inscripció 1ª CIF: B 25602285



JOVER AUDITORES COSTA

de dicha información, la aplicación de procedimientos analíticos y la realización de pruebas selectivas sobre la documentación y los registros utilizados en su elaboración.

- Obtención de conocimiento del modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones del Grupo para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025, en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y considerando los contenidos requeridos por la normativa mercantil vigente.
- Análisis de los procesos de la entidad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión mediante muestreo.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales consolidadas del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Consejo de Administración y de la Dirección.

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

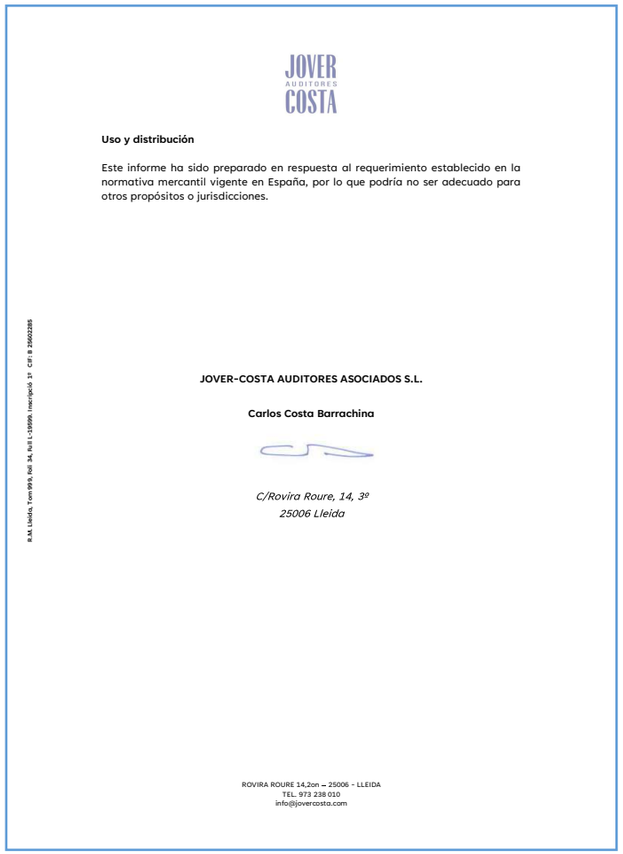
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Piensos Montull y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 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, descritos de acuerdo en lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado denominado 9 "Índices GRI y tablas" del citado EINF.

ROVIRA ROURE 14,2on – 25006 - LLEIDA
TEL. 973 238 010
info@jovercosta.com

R.M. Lleida, Tom 999, Foll 34, Full L-19599, Inscripció 1ª CIF: B 25602285

VERIFICACIÓN EXTERNA



JOVER AUDITORES COSTA

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 o jurisdicciones.

JOVER-COSTA AUDITORES ASOCIADOS S.L.

Carlos Costa Barrachina

C/Rovira Roure, 14, 3º
25006 Lleida

R.M. Lleida, Tom 1095, Fol. 34, Full L-19995. Inscripció 1ª CIF: B 25602285

ROVIRA ROURE 14,2on – 25006 - LLEIDA
TEL. 973 238 010
info@jovercosta.com



GRUPO
MONTULL

EINF 2025