

35 años



FUNDACIÓN
1987

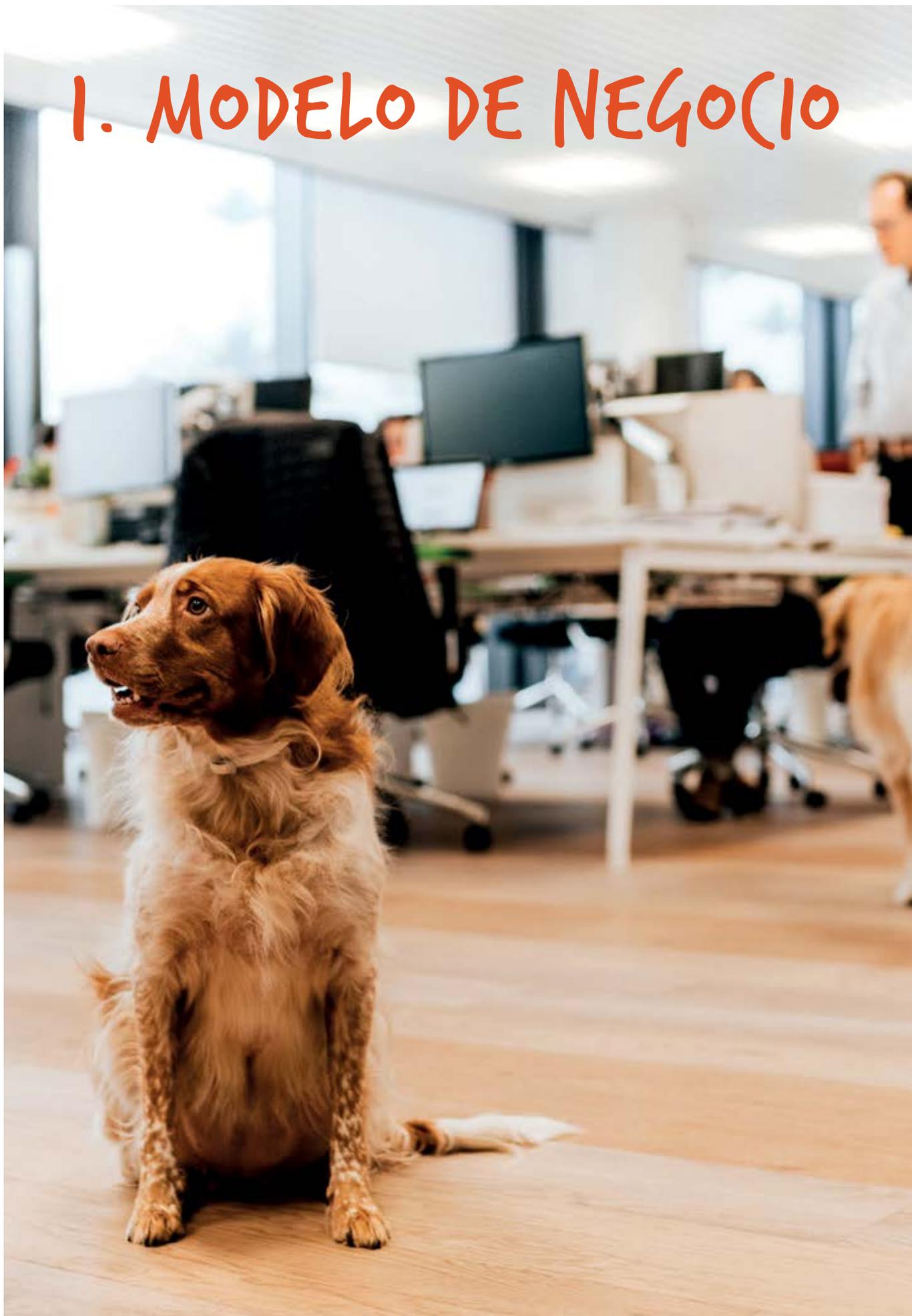
**AL LADO DE PERROS, GATOS Y LAS
PERSONAS QUE CUIDAN DE ELLOS**

#35FundacionAffinity



1.	Modelo de negocio de AFFINITY	p.3
2.	Materialidad	p.8
3.	Product: soluciones nutritivas, naturales e innovadoras	p.10
4.	Planet: cuidado del entorno y el planeta	p.17
5.	People: bienestar de las personas y desarrollo del talento diverso	p.27
6.	Contribución Social: comprometidos con los animales de compañía y las comunidades locales	p.46
7.	Buen Gobierno: impulsamos comportamientos éticos, transparentes y responsables	p.64
8.	Anexos	p.72

I. MODELO DE NEGOCIO



1.1. Modelo de creación de valor

Comprometidos con el bienestar de los perros y los gatos

Somos mucho más que una compañía experta en nutrición animal. Somos una compañía amante de los animales y plenamente comprometida con el bienestar de los perros y gatos y de las personas que cuidan de ellos.

Amamos a los animales de compañía, son nuestra pasión y el motivo de nuestro trabajo. Queremos acompañar y contribuir a mejorar la relación entre las personas y sus animales de compañía, reforzando el vínculo que les une y, a su vez, ayudando a mejorar la salud física y emocional de ambos.

Una muestra de nuestro compromiso y filosofía es nuestra Fundación, una organización sin ánimo de lucro, que es la

única fundación corporativa del sector en España dedicada a promover este vínculo entre personas, perros y gatos.

La Fundación Affinity lleva más de 30 años trabajando por los animales y las personas desde 3 ámbitos: la investigación, la concienciación y la acción social. Tres áreas de actuación con el objetivo común de difundir la filosofía de que una sociedad que respeta los animales es una sociedad mejor.



Líderes en una alimentación completa y equilibrada para perros y gatos

Affinity es una empresa con más de 50 años de experiencia en la producción de nutrición animal de calidad y que forma parte del negocio de PetFood del Grupo Agrolimen¹. El Grupo es líder en alimentación para perros y gatos en España, quintos en Europa y sextos en el mundo.

Sabemos lo importante que es la nutrición para la salud de nuestros perros y gatos, por lo que a través de nuestras marcas, hemos desarrollado una extensa gama de productos con ingredientes seleccionados de primera calidad y con un alto valor nutritivo que contribuyen al desarrollo y la calidad de vida de los perros y los gatos.

Un equilibrio entre investigación, tecnología, profesionales especializados y una selección cuidadosa de los ingredientes nos permite cubrir, a través de nuestros productos, las necesidades alimenticias de perros y gatos, desde las más genéricas a las más específicas.

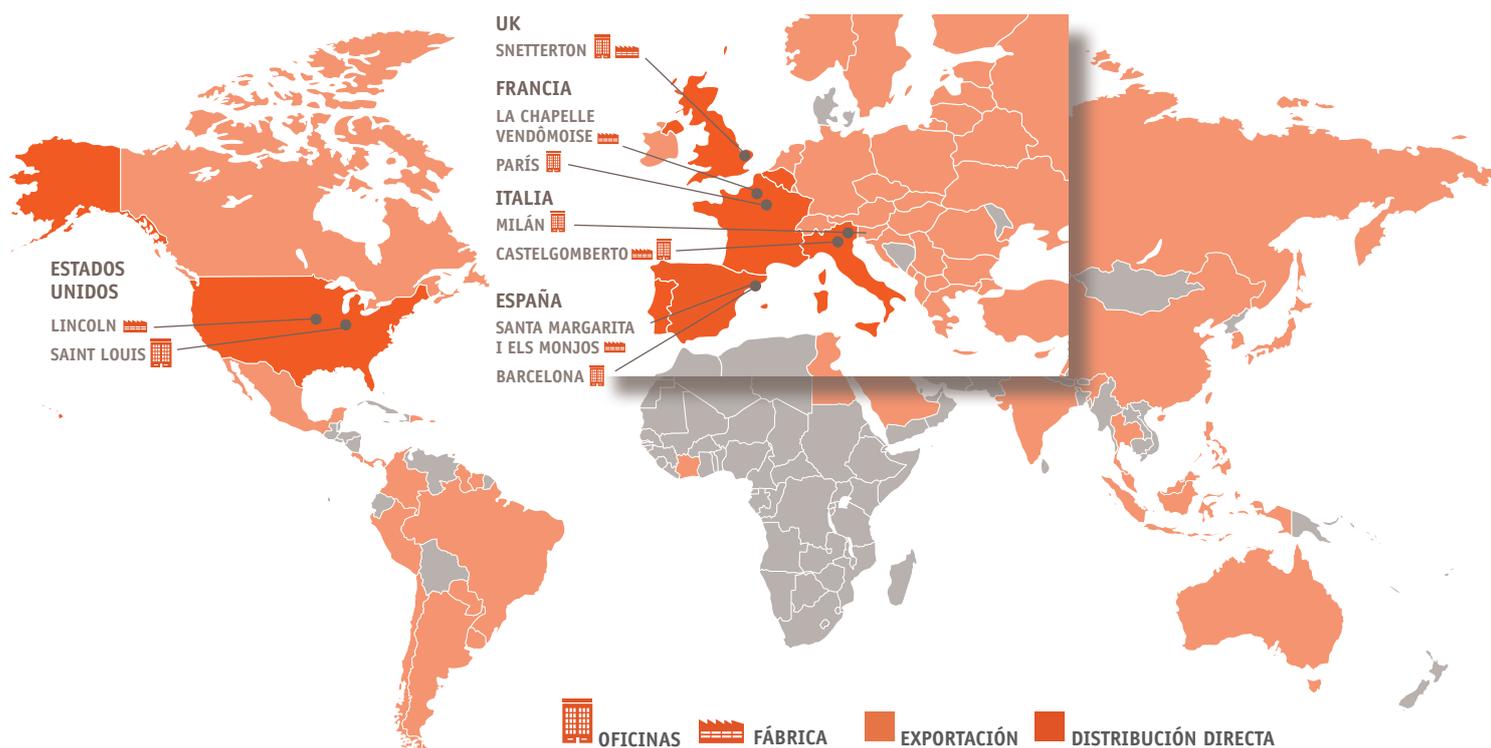


¹ El negocio de alimentación de animales de compañía bajo el perímetro de consolidación del Grupo Agrolimen lo forman además de Affinity Petcare, las compañías Natures Menu y Nature's Variety. El 1 de septiembre de 2021, el Grupo vendió su participación en los negocios brasileños.

Organización orientada al mercado y a los clientes

Los 1.366 profesionales² que trabajamos en la división de la alimentación de animales de compañía del Grupo Agrolimen desarrollamos nuestra labor y pasión desde la sede central de Barcelona (Hospitalet de Llobregat) y desde el resto de sedes distribuidas por el mundo.

Además, contamos con 5 centros de producción para abastecer a los más de 70 países en los que estamos presentes.



De los 5 centros comentados anteriormente, España, Italia y Francia corresponden al subgrupo Affinity Petcare, el centro de UK corresponde a Natures Menu y el de EUA corresponde a Nature's Variety.

Por lo que respecta a las sociedades controladas por el subgrupo Affinity Petcare, estamos organizados en dos divisiones de negocio, una enfocada al canal de la gran distribución y otra al canal especializado, soportadas por las áreas corporativas, lo que nos permiten innovar y responder mejor y con mayor rapidez a las necesidades de los perros y gatos, de nuestros clientes y de los consumidores.

² En 2021 eran 1.390 empleados.

1.2. Estrategia de negocio sostenible

Entorno de mercado

Se estima³ que la alimentación para perros y gatos a nivel mundial facturó 101 billones de euros en 2022 (93,6 billones en 2021), con un crecimiento anual del 7,8%, siendo Agrolimen el sexto grupo a nivel mundial.

En Europa Occidental, principal geografía donde opera Affinity, y que representa el 21% de la facturación mundial del sector, con un crecimiento del 3,4%, Affinity es la cuarta compañía.

Las compañías del Grupo Affinity elaboran principalmente

alimentación seca, que representa el 41% del mercado europeo, en esta tecnología Affinity es el tercer fabricante europeo y mejora su participación año tras año.

Los europeos son cada vez más proclives a la tenencia de animales de compañía, la población de perros y gatos crecen 1,6% en 2022. El valor de la categoría de alimentación de perros y gatos tiene una evolución positiva gracias, tanto al crecimiento de la población, como al crecimiento de productos de valor adaptados a las necesidades específicas de los animales de compañía.

PILARES DE LA ESTRATEGIA

Los pilares de nuestra estrategia de crecimiento son:

 **Investigación avanzada e innovación permanente**

 **Construcción de marcas líderes**

 **Calidad y seguridad alimentaria**

 **Compromiso con el desarrollo sostenible**



³ Fuente: últimos datos disponibles Euromonitor (2022)

Gestión de la sostenibilidad en Affinity

Affinity desarrolla su estrategia con arreglo a un propósito y unos valores con los que se encuentran comprometidos todas las compañías y personas que forman parte del Grupo y cuyo denominador común es la creación de valor de forma sostenible.

Desarrollamos iniciativas en los ámbitos de la sostenibilidad de nuestro producto, del cuidado medioambiental, la contribución social y con las mejores prácticas de gobierno corporativo existentes, procurando un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Para lograr su gestión coordinada y sostenible, contamos con el departamento de Desarrollo Sostenible, que lidera el Comité de Sostenibilidad, en el que están representados miembros de todas las áreas de la compañía y que tiene como objetivo garantizar ejecución de la estrategia de sostenibilidad e integrarla en los procesos operacionales y administrativos, impulsar el diálogo y conocer las expectativas de los grupos de interés, así como fomentar las buenas prácticas ambientales, sociales y de buen gobierno y comunicación.

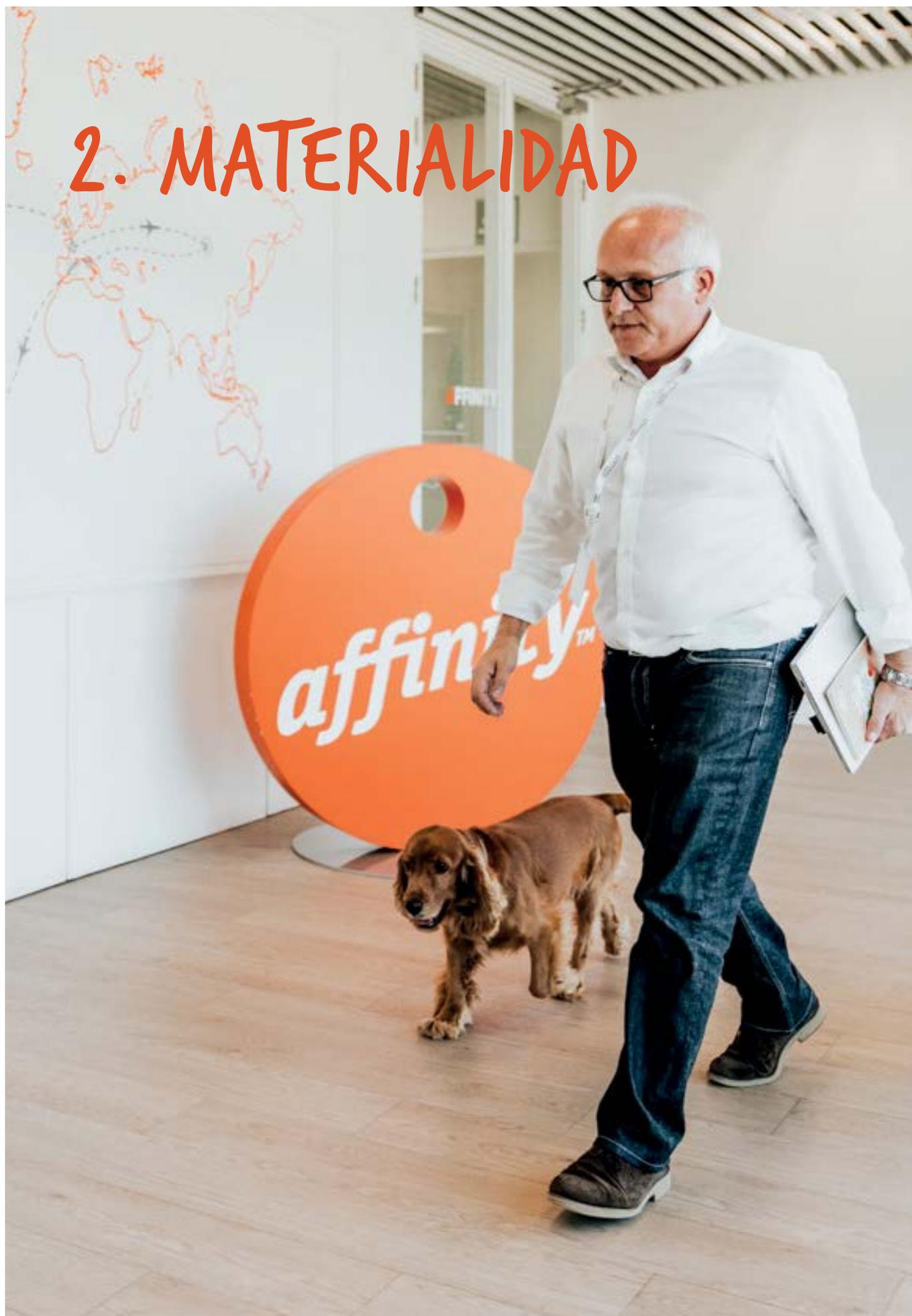


Relevancia social de las mascotas

Los acontecimientos de estos últimos años han demostrado a la Sociedad que, en situaciones de dificultad, el vínculo afectivo entre humanos, perros y gatos se hace más fuerte y contribuye significativamente al buen estado emocional de los petparents.

Desde Affinity hemos dedicado y dedicaremos nuestros mejores esfuerzos para cumplir con nuestra responsabilidad, manteniendo sin interrupciones el suministro del alimento de calidad del que tanto disfrutan, y promoviendo, desde nuestra Fundación y nuestras marcas, la información permanente a todos los amantes de perros y gatos, promoviendo la adopción y contra el abandono.

2. MATERIALIDAD



En Affinity, trabajamos para identificar y comprender las expectativas de los grupos de interés en materia de sostenibilidad de forma proactiva y sistemática. A través de los análisis de materialidad identificamos qué asuntos son más relevantes para nuestros grupos de interés y la compañía. Los principales temas materiales son el bienestar de los perros y gatos y las personas que cuidan de ellos, la diversidad y la inclusión, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la economía circular. Estos asuntos se integran en nuestros procesos internos de toma de decisiones avanzando así en la creación de valor económico, social y medioambiental.

En la realización de este análisis se han tenido en consideración las recomendaciones recogidas en

los estándares de Global Reporting Initiative y más concretamente en el estándar GRI 3: Temas Materiales 2021, que establece la materialidad como uno de los cuatro conceptos clave a seguir para la definición de contenidos de informes de sostenibilidad y se han aplicado en la elaboración del presente informe.

Nuestro análisis de materialidad está integrado en la compañía e involucra a todas aquellas áreas que interaccionan con los grupos de interés. Affinity ha identificado aquellos aspectos sociales, ambientales y de comportamiento ético que son más relevantes para sus distintos grupos de interés y que internamente estructuramos en los campos de Producto, Planeta, Personas, Sociedad y Buen Gobierno.



Los resultados del análisis son validados por el Comité Ejecutivo y por la Comisión de Sostenibilidad y se integran en nuestra Estrategia de Negocio.



Asimismo, el presente informe se ha estructurado dando cumplimiento a la Ley 11/2018 en función de la relevancia de los aspectos identificados en el análisis de materialidad.

3. PRODUCTO:

soluciones nutritivas,
naturales e innovadora



3.1. Bienestar nutricional

Calidad y Seguridad alimentarias

Affinity Petcare, cumpliendo con su política de calidad y seguridad alimentaria:

- 👤 **Ejecuta sistemas de gestión basados en procesos eficaces y concentrados en lograr:**
 - La satisfacción de los clientes y consumidores.
 - La producción y distribución de productos seguros para los perros y gatos.
- 👤 **Establece objetivos y metas que supongan el reto de mejorar continuamente los resultados con respecto a los clientes, consumidores, accionistas y proveedores.**
- 👤 **Revisa periódicamente la efectividad de los sistemas implementados y los objetivos y metas derivados.**

En lo que respecta a **la calidad**, identificamos las siguientes partes interesadas:

- 👤 **Proveedores:** inician la cadena de valor de nuestros productos y, por lo tanto, la selección y aprobación de proveedores es clave para ofrecer un producto superior.
- 👤 **Clientes:** son quienes distribuyen y venden los productos de Affinity para ponerlos a disposición de los consumidores.
- 👤 **Consumidores:** los propietarios de los perros y gatos que compran los productos de nuestras marcas.
- 👤 **Perros y gatos:** los consumidores finales de los productos Affinity.

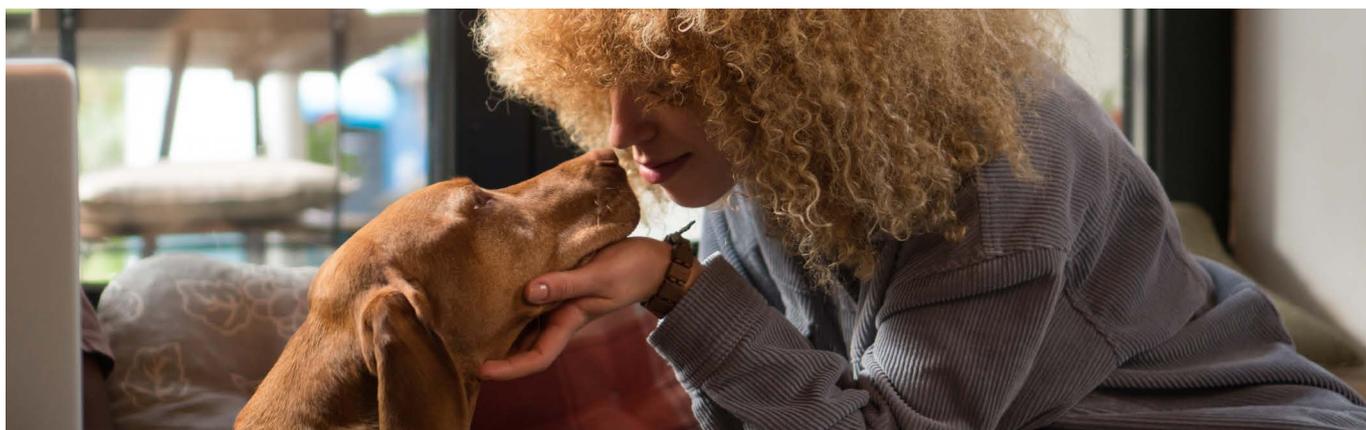
Se trata de procesos que tienen en cuenta la evolución del sector y ayudan a adaptarse a sus cambios y transformaciones.

Estas prácticas, en colaboración con proveedores y distribuidores, el estricto cumplimiento de la legislación y el respeto al entorno natural son el mejor

aval para ofrecer productos y servicios de calidad.

En cuanto a la **seguridad alimentaria**, consideramos riesgo alimentario a aquello que pueda afectar a la salud del animal de compañía y cuyos efectos hayan sido demostrados o que se consideren razonablemente posibles.

Todos los productos comercializados por Affinity Petcare son diseñados, fabricados y distribuidos bajo condiciones controladas, que han seguido un análisis de peligros y puntos críticos de control (APPCC). Cuando los productos han sido fabricados por un tercero, Affinity se asegura de que se hayan cumplido los mismos principios.





EL SISTEMA DE APPCC IMPLANTADO EN AFFINITY ESTÁ BASADO EN:

-  **Código de prácticas de FEDIAF para la fabricación de alimentos seguros para los perros y gatos.**
-  **Codex Alimentarius FAO-OMS “Código Internacional Recomendado de Prácticas - Principios Generales de Higiene de los Alimentos”**
-  **ISO 22000 “Sistemas de gestión de la seguridad alimentaria - Requisitos”**

La gestión de la Calidad y la seguridad alimentaria está certificada a través de la implementación de la ISO 9001 e ISO 22000 en las tres fábricas de España, Francia e Italia, y adicionalmente en la fábrica de España, también certificada según normativa ISO 14001 para la gestión medioambiental de ésta.

Investigación e innovación nutricional

Trabajamos continuamente con el objetivo de conseguir que los perros y los gatos tengan la mejor salud posible a lo largo de toda su vida a través de productos con una formulación completa y equilibrada. Nuestro equipo de nutricionistas, etólogos, veterinarios y otros especialistas están continuamente innovando para dar forma al futuro de su cuidado y bienestar.

Todos ellos respaldados por nuestro centro de nutrición, el Affinity Nutrition Center (ANC), el único centro de cuidado de perros y gatos en España dedicado a la generación de conocimiento sobre la salud, el bienestar y la nutrición animal. Nuestras instalaciones renovadas y respetuosas con el medio ambiente se adaptan a las necesidades diarias de perros y gatos, proporcionándoles los máximos niveles de confort, seguridad y bienestar.

Nuestro equipo está compuesto por veterinarios, nutricionistas, biólogos y etólogos que trabajan diariamente con nuestros animales para realizar pruebas de palatabilidad,

donde se mide la aceptación o preferencia de un alimento sobre otro, y para llevar a cabo estudios no invasivos basados en la evaluación de diferentes dietas de alimentación para perros y gatos.

El Centro de Nutrición Affinity es un hogar para nuestros perros y gatos, donde socializan, se ejercitan y juegan juntos todos los días. Después de un tiempo en el centro, nuestros perros y gatos entran en nuestro plan de adopción con el objetivo de darles la oportunidad de formar parte de una familia y vivir experiencias nuevas.

El ANC forma parte de una red de centros con los que colaboramos y compartimos conocimiento y que van desde universidades públicas y privadas, laboratorios veterinarios y también, como no podía ser de otra forma, las clínicas y profesionales veterinarios con los que llevamos a cabo estudios para mejorar la nutrición y el bienestar de los perros y gatos y su vínculo con las personas que cuidan de ellos.

Con nuestras publicaciones científicas difundidas a través del ecosistema digital de referencia Vets&Clinics, contribuimos a la formación de los profesionales del sector.

Transparencia y contribución al conocimiento del consumidor



Promovemos relaciones satisfactorias con nuestros consumidores a través de un diálogo constante que nos permite conocerlos y mejorar.

Reconocemos la importancia que los petparents dan a conocer los ingredientes de nuestros productos y al conocimiento de las necesidades de sus perros y gatos. Como compañía, tenemos la vocación de acompañar al consumidor a lo largo de la vida con su perro o gato, poniendo a su alcance la información necesaria para que pueda tomar decisiones responsables sobre la nutrición y el cuidado de su animal.

Por eso nos esforzamos en aportar información nutricional precisa y convenientemente acompañada de los beneficios funcionales que aportan a nuestras recetas, así como a difundir el conocimiento actual para el cuidado y bienestar de nuestros perros y gatos. Nuestras marcas proporcionan, a través de sus webs y redes sociales, consejos e información práctica, elaborada por expertos nutricionistas, veterinarios, etólogos y educadores, sobre aquellos temas que más importan o preocupan a

las personas que cuidan de un animal. Cómo elaboramos el alimento para perros y gatos, cómo incorporar un animal a nuestras vidas, qué cuidados específicos necesita un cachorro, o cómo enriquecer el entorno de un gato para garantizar su bienestar son algunos ejemplos de contenido a disposición de los petparents, para ayudarles no solamente en la elección de la mejor nutrición para su animal, sino también en la reflexión sobre otros aspectos clave del cuidado como son la importancia de la salud, el entorno y la conducta, para garantizar el bienestar emocional del perro o gato.

Compartimos los objetivos de la industria publicitaria de trabajar por una publicidad responsable: leal, veraz, honesta y legal. Como anunciantes este compromiso se plasma en el cumplimiento de determinados principios y normas deontológicas que se recogen en los

códigos de conducta publicitaria; así como en el sometimiento a un tercero independiente para la resolución de las eventuales reclamaciones que pudieran presentarse en caso de incumplimiento de estas normas y las autoridades regulatorias nacionales correspondientes.

Promovemos relaciones satisfactorias con nuestros consumidores a través de un diálogo constante que nos permite conocerlos y mejorar. Con esta finalidad ponemos a su disposición diversos canales de comunicación con cada una de las marcas, a través de los que también les mantenemos al día de todas las novedades. La comunicación permanente con los consumidores es fundamental para nuestro modelo de empresa que se basa en poner al consumidor en primer lugar, para brindarle una experiencia integral, excelente y construir relaciones a largo plazo.

Desde el área de servicio de atención al consumidor se atendieron en 2022 unos 11,7K contactos (11,2K en 2021) de los cuales 2,5K (21%) fueron quejas versus las 2,1K del ejercicio 2021. Durante el ejercicio 2022 hemos recibido un menor número de consultas relacionadas con promociones o con nuestros productos, ayudado por una importante labor de actualización de contenidos en nuestros canales digitales. En cuanto al ligero incremento en quejas, observamos una relación con el incremento de ventas (mayor venta, mayor número de unidades fabricadas), así como con la renovación de catálogos en algunos mercados.



Respecto a los canales utilizados por los consumidores, 7,9K (67%) contactos fueron recibidos vía digital (8,2K en 2021) y 3,8K (33%) vía telefónica (3K en 2021), relacionadas con las más diversas cuestiones, como consultas sobre dónde encontrar el producto, características del mismo, incidencias o cuestiones de actualidad entre otros. El 99,9% (11,7K) de las mismas, se encuentran resueltas a fecha de emisión de este informe (11,1K en 2021 equivalentes al

99,1%). El servicio de atención al consumidor de Affinity es gratuito y los canales abiertos permiten escuchar opiniones y aclarar cualquier cuestión de la forma más ágil y precisa posible. Affinity tiene canales para sus diferentes marcas, con el objetivo de prestar un servicio personalizado y adaptado al perfil de sus consumidores.

La nota media del servicio telefónico gratuito de atención al consumidor en el período de Enero a Diciembre 2022

se situó en 9,3 sobre 10 y del servicio digital en 7,7 sobre 10 (en 2021 se situó en 9,5 para el servicio telefónico y en 7,7 para el servicio digital). En nuestras webs se encuentran tanto los teléfonos gratuitos de atención al consumidor, como los formularios de contacto y las direcciones de correo electrónico disponibles para los consumidores. Asimismo, en todos nuestros envases se indican impresos dichos números de contacto.

3.2. Cadena de suministro sostenible

Trazabilidad y sostenibilidad de las materias primas

-  **Aplicamos políticas de proximidad**, obteniendo la mayor parte de nuestras materias primas en la Unión Europea, y para cada uno de nuestros centros productivos, aprovisionamos un volumen muy significativo de los ingredientes (más del 50% en promedio) en el país propio del centro productivo, con el objetivo de minimizar en la medida de lo posible, el impacto asociado al transporte de dichas materias primas.
-  **Affinity no utiliza ingredientes transgénicos en sus formulaciones**; en el caso concreto de la soja y el maíz, asegura mediante trazabilidad la identidad no-OGM de dichas materias primas
-  **En virtud de nuestro compromiso por la sostenibilidad y el aprovisionamiento responsable**, ponemos un foco creciente en la trazabilidad aguas arriba de nuestros ingredientes principales, y colaboramos con los diferentes proveedores de cara a poder ofrecer a los consumidores una máxima seguridad en lo relativo a las características y/o el origen de dichos ingredientes.

Sostenibilidad en la cadena de proveedores

Las operaciones de suministro de Affinity se desarrollan en el ámbito europeo, aplicándoles por tanto a nuestros proveedores un marco regulatorio garantista, con el consiguiente nivel de protección y seguridad en nuestras relaciones comerciales.

Conscientes de que la cadena de valor de nuestros productos empieza en nuestros proveedores, Affinity busca establecer relaciones duraderas y basadas en la confianza mutua con ellos en todos los países en los que opera y en las diferentes categorías de productos y servicios aplicables. El éxito mutuo de dicha relación comercial se fundamenta en el respeto a los siguientes principios que se recogen en el Código Ético de buenas prácticas al que se adhieren nuestros proveedores:

Ética y Legalidad

El Proveedor asegura que cumple la legislación vigente en el país donde opera y se compromete a cumplir las normas más estrictas de conducta ética y moral, evitando cualquier tipo de práctica corrupta, cualquier conflicto de intereses, aportando información veraz en sus comunicaciones con Affinity y garantizando el ejercicio de la libre competencia.

Prácticas Laborales, Salud y Seguridad

El Proveedor se compromete a respetar la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia, y a proporcionar un entorno laboral seguro garantizando la igualdad de oportunidades y cumpliendo los requisitos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales.

Medioambiente y Bienestar Animal

El Proveedor cumple con todos los requisitos legales relacionados con la protección medioambiental y dispone de los permisos necesarios para su actividad, manteniendo un enfoque preventivo y gestionando cualquier sustancia o material que represente un peligro al ser liberado al medio ambiente. El Proveedor cumple asimismo con los requisitos legales relacionados con el Bienestar Animal en caso de aplicarle.

Calidad y Seguridad del Producto

El Proveedor garantiza que todos los productos suministrados a Affinity cumplen con las regulaciones y leyes vigentes relacionadas con la calidad y la seguridad de los alimentos. El Proveedor se compromete a informar inmediatamente a Affinity sobre cualquier información o sospecha relacionada con la seguridad alimentaria.

Confidencialidad y Propiedad Intelectual

El Proveedor se compromete a respetar los derechos de propiedad intelectual y a dar tratamiento de confidencial a cualquier información compartida por Affinity y concerniente a la relación comercial entre ambos, no pudiendo divulgarla a terceros sin consentimiento escrito y previo de Affinity.

Subcontratación

El Proveedor se responsabiliza de asegurar el cumplimiento de estos Principios por parte de sus colaboradores y subcontratistas.



Affinity, en línea con su Política de Calidad y en el desarrollo de sus operaciones, aplica un Proceso de Homologación de Proveedores definido que contempla, en función de la criticidad de los productos comprados, la realización de Auditorías en las que se consideran aspectos tanto de Calidad como de Medioambiente. Asimismo, Affinity realiza un seguimiento continuo de sus proveedores con el objetivo de garantizar el nivel de calidad y seguridad de las materias primas compradas.

Dichos procesos de Homologación y Evaluación de proveedores consideran los cambios y transformaciones del sector y ponen cada vez más énfasis

en aspectos de Seguridad Alimentaria y Sostenibilidad.

Durante 2022, una vez eliminadas las restricciones a la movilidad motivadas por la pandemia, Affinity ha incrementado el número de desplazamientos a proveedores relacionados con auditorías y visitas técnicas hasta un total de 21 por las 10 realizadas en 2021. De las auditorías realizadas, el 90% se completó con resultado satisfactorio, mismo porcentaje que en 2021.

En línea con el compromiso con la seguridad alimentaria, Affinity ha ampliado el Laboratorio Central,

localizado en Santa Margarida i Els Monjos, añadiendo la funcionalidad de análisis microbiológicos. De esta manera, se ha internalizado parte del servicio de control de microbiología y, al reducir el tiempo de obtención de los resultados de análisis, se ha aumentado la capacidad de reacción. El laboratorio se ha dotado con los análisis acreditados de Enterobacterias y Salmonella, esta última por análisis en placa y también por técnica de PCR.

Por otro lado, durante 2022 se ha proyectado el estudio para ampliar el laboratorio de análisis físico-químicos, cuya ejecución está prevista para el 2023.

Bienestar animal

Affinity utiliza en la formulación de sus productos, materias primas e ingredientes de origen animal que se originan en su totalidad en el continente europeo. El ámbito de la Unión Europea supone un marco garantista asimismo en lo relativo a los aspectos regulatorios de Bienestar Animal. Dicho marco regulatorio establece las condiciones que deben respetarse en la reproducción, cría y transporte de las diferentes especies animales de cara a garantizar las cinco provisiones:

-  **Proporcionar acceso a agua fresca y una dieta saludable y nutritiva.**
-  **Proporcionar un entorno adecuado, que incluye un lugar donde guarecerse.**
-  **Proporcionar protocolos rápidos y eficaces de diagnóstico y tratamiento de enfermedades.**
-  **Proporcionar las condiciones que evitan el sufrimiento mental.**
-  **Proporcionar un espacio y recursos adecuados, así como la compañía de otros individuos de la propia especie.**



4. PLANET:

cuidado del entorno
y el planeta



4.1. Gestión Medioambiental

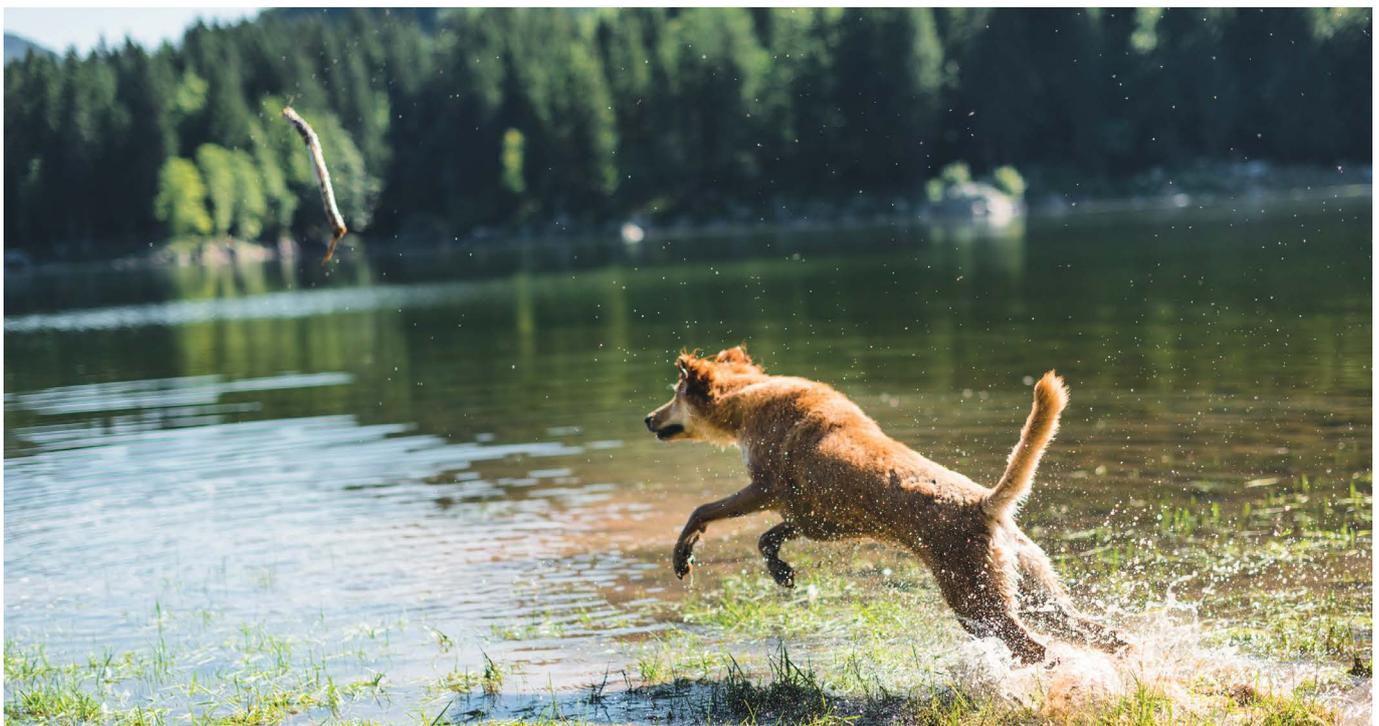
Política y gestión ambiental

Affinity está comprometida con la sostenibilidad ambiental tal y como se plasma en nuestra Política de Medio Ambiente que se fundamenta en:

-  **El cumplimiento de todos los requisitos legales y normativos aplicables a nuestras actividades, así como aquellos códigos y buenas prácticas sectoriales que hayamos suscrito.**

 - personal propio y subcontratado, la comunidad y el medio natural.
 -  Revisando periódicamente la efectividad de los sistemas implantados y los objetivos y metas marcados.
-  **La prevención y la minimización de los impactos ambientales que generamos en el medio ambiente.**
-  **El sistema de gestión ambiental implantado permite un correcto desempeño ambiental:**

 -  Diagnosticando los Aspectos ambientales significativos, minimizando el consumo de Recursos y reduciendo o eliminando los impactos ambientales derivados de la actividad y su afectación al Medio Ambiente en cuanto a Emisiones, Vertidos y Generación de Residuos.
 -  Estableciendo objetivos y metas referidas a la Gestión Medioambiental que permitan la mejora continua, en beneficio de nuestros clientes, consumidores, accionistas, proveedores,
-  **Es compromiso de Affinity la correcta gestión del desempeño ambiental, teniendo en cuenta siempre el completo ciclo de vida del producto, desde el origen de las materias primas hasta el consumo del producto acabado.**
-  **La responsabilidad de la preservación del Medio Ambiente es de todos los miembros de la organización, cualquiera que sea su función.**
-  **La política de Medio Ambiente está a disposición de todas las partes interesadas como parte de la política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente de Affinity.**



Affinity Petcare controla tres plantas de producción situadas en España, Francia e Italia. Cada planta tiene implantado un sistema de Gestión Ambiental (en el caso de España certificado según la Norma Internacional ISO 14001). Su desarrollo, revisión y actualización, permite un enfoque sistemático a la gestión ambiental que proporciona información a la dirección para generar éxito a largo plazo y crear opciones que contribuyan al desarrollo sostenible.



Adicionalmente a los mencionados sistemas de gestión ambiental, para la prevención y la minimización de los

impactos ambientales, las pólizas de seguros contratadas por Affinity contemplan, como principio de precaución, los riesgos ambientales a pesar de no estar obligados a contratar garantía financiera de acuerdo a lo que establece la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental.

Para determinar los efectos actuales y previsibles de las actividades sobre el medio ambiente se han definido las etapas del ciclo de vida del producto, elaborándose anualmente un inventario de todas las actividades y procesos que afectan a aspectos ambientales. Se tienen en consideración las entradas (materias primas, recursos y energía, servicios), las salidas (producto intermedio o acabado, emisiones a la atmósfera, vertidos, derrames y residuos), los requerimientos legales y las condiciones de trabajo (normales, anormales, emergencia). Una vez identificados los aspectos ambientales, se evalúan según criterio definido.



El resultado de la valoración clasifica los aspectos y determina cuáles de ellos son significativos.

ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS



Emisiones a la atmósfera:

Agua de secado, Polvo, Ruido, Gases de combustión



Vertidos:

Agua de limpieza depurada

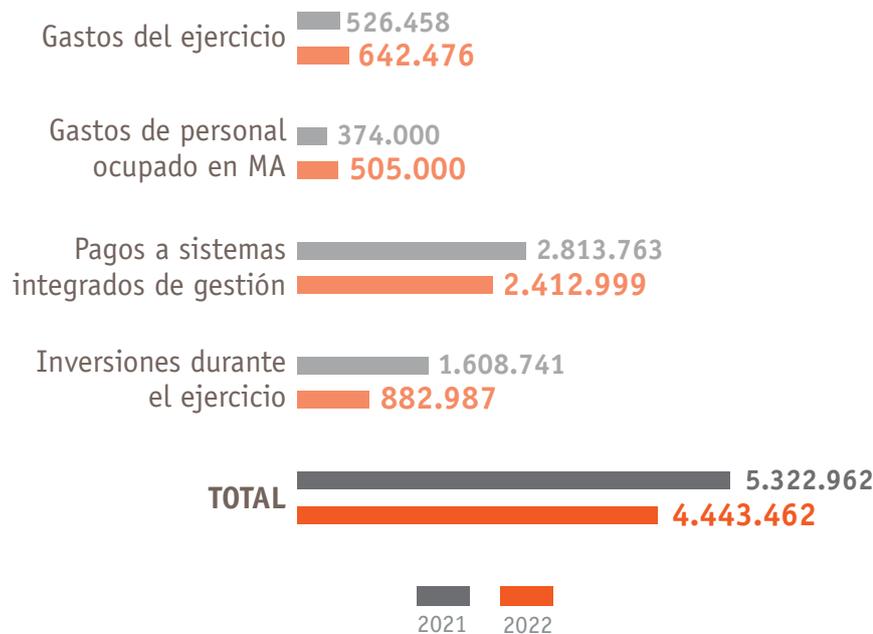


Residuos:

Papel, Plástico, Banal, Alimentario, Madera

LOS RECURSOS ECONÓMICOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN Y MINIMIZACIÓN DE LOS IMPACTOS AMBIENTALES DURANTE EL 2022 HAN SIDO LOS SIGUIENTES:

RECURSOS ECONÓMICOS (Euros)



Durante 2022 los recursos dedicados a la prevención y minimización de impactos ambientales se han mantenido en el mismo orden de magnitud del año anterior, destacando el incremento en el personal dedicado a la gestión del medio ambiente. La compañía continúa apostando por un escenario más sostenible, avanzando en la consecución de los objetivos y compromisos medioambientales establecidos, los cuales se explican en detalle más adelante.

4.2. Uso sostenible de los recursos

En Affinity desarrollamos las líneas estratégicas que nos aseguren un crecimiento del negocio respetuoso con nuestro entorno y nuestra comunidad. Por ello, trabajamos para que todas nuestras operaciones tengan el menor impacto posible con el medioambiente y estamos comprometidos con la sociedad.

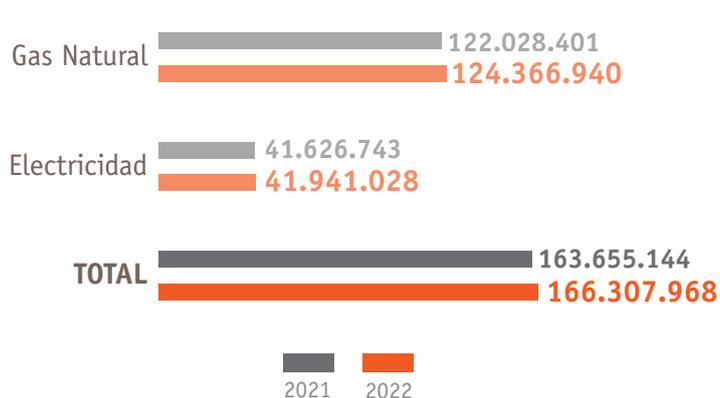


Consumo de energía

Affinity consume energía eléctrica y gas natural en todas sus plantas.

Los consumos de energía del año 2022 se indican a continuación, con valores de magnitudes muy similares al año anterior.

CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (kWh)



Siguiendo con la filosofía y compromiso de años anteriores para aumentar el uso de energías renovables en nuestras fábricas y oficinas, al igual que en 2021, durante el 2022 el 100% de la electricidad consumida en las fábricas y oficinas ha sido procedente de fuentes renovables.

Además, existe un programa interno de gestión de la eficiencia energética con su sistema de medición de consumos, planes de mejora continua y auditorías energéticas periódicas en el que se trabaja anualmente para mejorar las eficiencias energéticas de los equipos e instalaciones de Affinity.

Consumo de materiales

La calidad de nuestros ingredientes es un pilar fundamental de nuestro compromiso con el bienestar de los animales de compañía. Seleccionamos ingredientes de primera calidad y con un alto valor nutritivo que contribuyen al desarrollo y la calidad de vida de los perros y los gatos. Asimismo, los materiales de envase juegan un papel esencial para la correcta conservación del producto elaborado, y garantizan su preservación durante toda su vida útil.



Durante el 2022, el consumo de ingredientes y materiales de envase ha sido similar al del año anterior, tal y como puede verse en la siguiente tabla.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS (toneladas)



Compromiso con el packaging reciclable

En Affinity trabajamos constantemente para la mejora de nuestros envases, optimizando la cantidad de material usado en los mismos sin perder las propiedades de conservación de éstos.

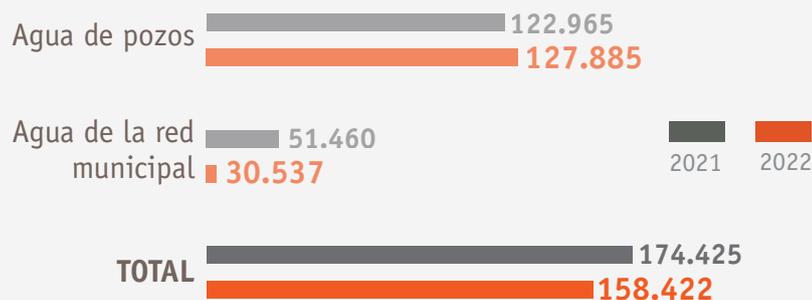
Siguiendo con el compromiso para conseguir la total reciclabilidad de nuestros envases y materiales de embalaje utilizados, durante el 2022 el 69% de los envases y embalajes utilizados en las fábricas de Affinity son reciclables, un 3% más que en 2021. Además, el cartón empleado como packaging secundario de nuestros productos es cartón reciclado.



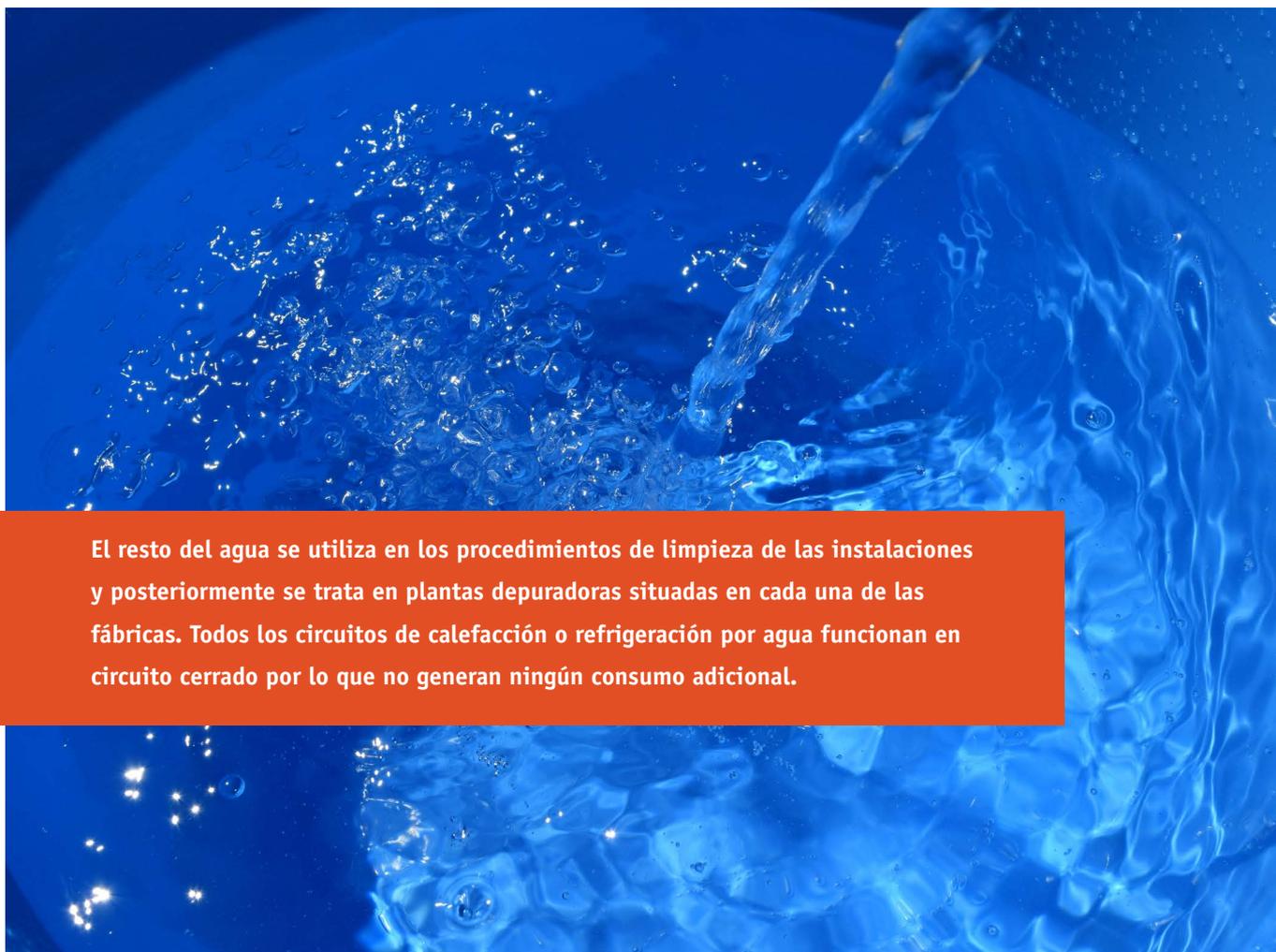
Consumo de agua y vertido de aguas residuales

En 2022 el agua captada para los procesos de producción de Affinity fue un 9% menor respecto a 2021. De esta agua, el 81% procede de pozos debidamente autorizados por la administración competente en cada país.

CONSUMO DIRECTO DE AGUA (m³)



La mayor parte del consumo de agua de proceso (90 a 93%) se utiliza para la cocción de los alimentos y durante el proceso de producción se evapora por completo y es devuelta a la atmósfera.



El resto del agua se utiliza en los procedimientos de limpieza de las instalaciones y posteriormente se trata en plantas depuradoras situadas en cada una de las fábricas. Todos los circuitos de calefacción o refrigeración por agua funcionan en circuito cerrado por lo que no generan ningún consumo adicional.

4.3. Gestión sostenible del impacto medioambiental

Gestión de los residuos y medidas contra el desperdicio alimentario

La política de Affinity contempla la minimización de los residuos generados, así como destinar dichos residuos a la recuperación con preferencia a la eliminación.

RESIDUOS PARA RECUPERACIÓN (toneladas)



RESIDUOS PARA ELIMINACIÓN (toneladas)



En 2022 se ha incrementado casi un 60% el volumen de residuos destinados a la recuperación, principalmente mediante la gestión de residuos orgánicos, incluido los lodos de depuración de aguas residuales, en plantas de compostaje. Así se facilita su reaprovechamiento en otras actividades, promoviendo también de esta manera la economía circular.

Por otra parte, los productos fabricados en stock que tienen una vida útil de menos de seis meses y que son plenamente aptos para su consumo, no son destinados a residuos si no que buena parte de los mismos son enviados a protectoras de perros y gatos cercanas a las plantas de producción. Bajo esta iniciativa contra el desperdicio alimentario, durante 2022 se han donado 441 toneladas de producto (455 en 2021) a protectoras y centros de animales en los tres países en los que Affinity produce (ver apartado 6.1).

MEDIDAS CONTRA EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

PRODUCTO ENVIADO A PROTECTORAS DE MASCOTAS (TONELADAS)



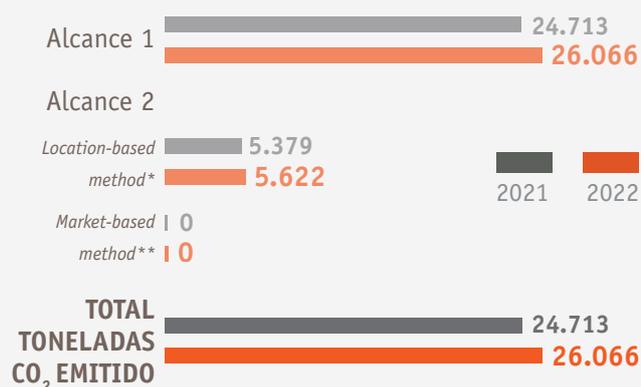
Compromiso con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero

Como resultado de las actividades industriales desarrolladas en Affinity, se generan una serie de emisiones directas, que son aquellas que se producen directamente en las instalaciones de Affinity, e indirectas, entendiéndose como aquellas que se generan en casa de nuestros proveedores debido a la actividad que realizan para abastecer las necesidades de Affinity.

Las emisiones directas (alcance 1) son derivadas del consumo de gas natural, principal fuente de energía de nuestro proceso de producción, y de la recarga de gases refrigerantes. Y las emisiones indirectas que se especifican en este informe (alcance 2) son las derivadas de la generación de electricidad que se consume en nuestras instalaciones.

Cumpliendo con el compromiso de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de estos consumos energéticos, durante el 2022, el 100% de la energía eléctrica consumida en las fábricas y oficinas de España, Italia e Francia procede de fuentes renovables, lo que supone evitar la emisión de 5.622 toneladas de CO₂ a la atmosfera.

EMISIÓN DE GASES A LA ATMÓSFERA (toneladas emisión CO₂)



* Location-based method: metodología de cálculo de las emisiones de GEI basada en el factor de emisión del mix nacional del origen del consumo.

** Market-based method: metodología de cálculo de las emisiones de GEI basada en el factor de emisión de la fuente de electricidad elegida por Affinity. En caso de las geografías afectadas en este informe, este factor es 0 por el origen renovable de la electricidad.

En términos de emisiones a la atmósfera, los niveles de emisiones de gases de efecto invernadero generados por la actividad de Affinity tienen una afectación poco significativa y por ello, ninguna de las plantas está sujeta al mercado de derechos de emisión de la Unión Europea.

En las plantas existen también diversos focos de emisión de partículas a la atmósfera. Todos estos puntos de emisión disponen de filtros y están registrados electrónicamente para prevenir cualquier emisión accidental. Los focos de emisión son inspeccionados periódicamente por las autoridades competentes y cumplen con los requisitos establecidos por dichas autoridades.



Reducción del ruido y la contaminación lumínica

En lo que se refiere a las emisiones de ruido, las fábricas de Affinity generan emisiones de ruido tanto en focos de emisión puntuales como en forma de emisiones dispersas. Todos los focos de emisión de ruido disponen de silenciadores o paneles anti ruido para la minimización de la emisión. Existe también un protocolo de verificación acordado con las autoridades locales (ubicación de los puntos de medición) e inspeccionado en la Inspección Ambiental Integrada por parte de la autoridad competente. La contaminación lumínica no es significativa y por ello no es material para la compañía.

Medidas para paliar los efectos del cambio climático

Durante 2022, las actividades desarrolladas en Affinity y sus instalaciones no se han visto afectadas por ninguna consecuencia meteorológica o de otro tipo relacionada con el cambio climático. Asimismo, no se prevén posibles riesgos asociados a estos sucesos en un futuro inminente.



Contribuimos al bienestar y la salud de las personas y al desarrollo del talento diverso

El ejercicio 2022 ha estado marcado por la consolidación del proyecto New Work Paradigm con el fin de mejorar las nuevas formas de trabajo que fueron emergiendo durante la pandemia de la COVID-19. Este proyecto se inició a nivel transversal en 2020, implicando a todas las empresas del grupo con el fin de reflexionar sobre las necesidades y oportunidades post pandemia.

Por otro lado, no hemos dejado de trabajar en nuestro plan estratégico de Recursos Humanos (aprobado en 2019) que está fundamentado en dos pilares.

Cultura

Reforzar la creación de una cultura internacional común para todas nuestras geografías que nos permita responder mejor a las necesidades de nuestros clientes en cada uno de los mercados en los que operamos.

Talento

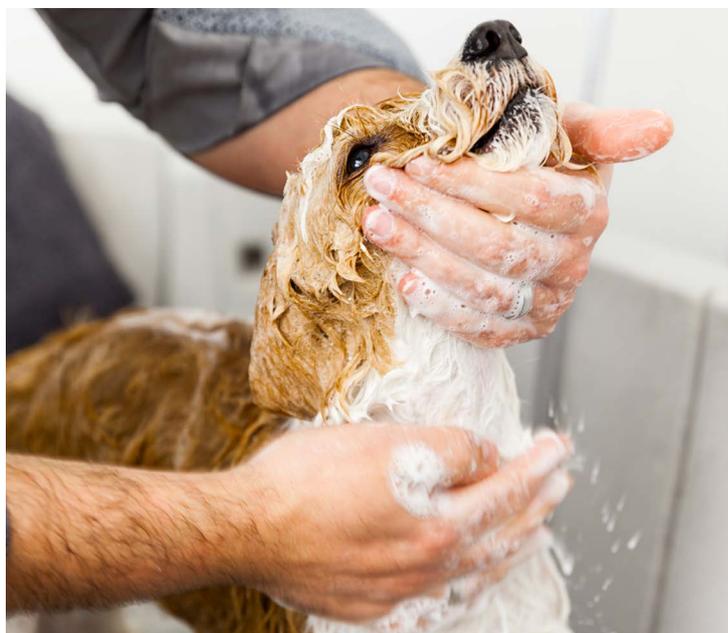
Atraer y retener a profesionales de primer nivel que permitan consolidar equipos fuertes y comprometidos con los objetivos de crecimiento planteados en el plan estratégico.

5.1. Salud y bienestar

5.1.1. Cultura y valores corporativos

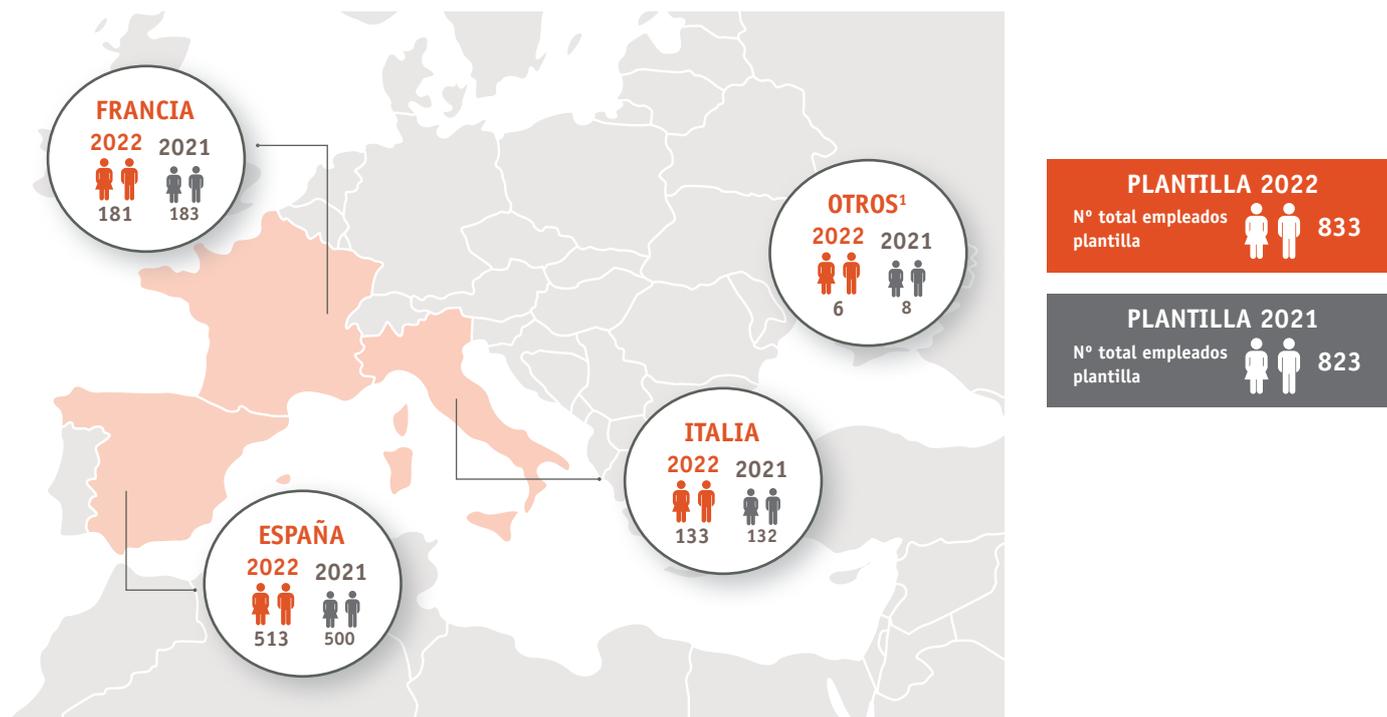
Como compañía, nuestra misión es acompañar y mejorar la relación entre las personas y sus animales de compañía, reforzando el vínculo que les une y ayudando a mejorar la salud física y emocional de perros y gatos.

Nuestros valores corporativos, "Solidaridad", "Coherencia", "Superación" y "Humildad", son los principios que nos diferencian y fueron definidos de manera colectiva por nuestros empleados, constituyendo un elemento clave de nuestra cultura, orientando los comportamientos y acciones de las personas que forman parte de Affinity en el día a día.



Datos básicos sobre la plantilla

La plantilla de Affinity a cierre de 2022 estaba formada por 833 personas de las cuales el 58% eran hombres (484) y el 42% mujeres (349). En 2021 los datos eran 472 hombres y 351 mujeres, mantenido estables la representación femenina en la compañía (en el 2021 representaba 57% hombres vs 43% mujeres). Nuestras oficinas principales están ubicadas en Barcelona, París y Milán. En los tres países contamos también con centros de producción.



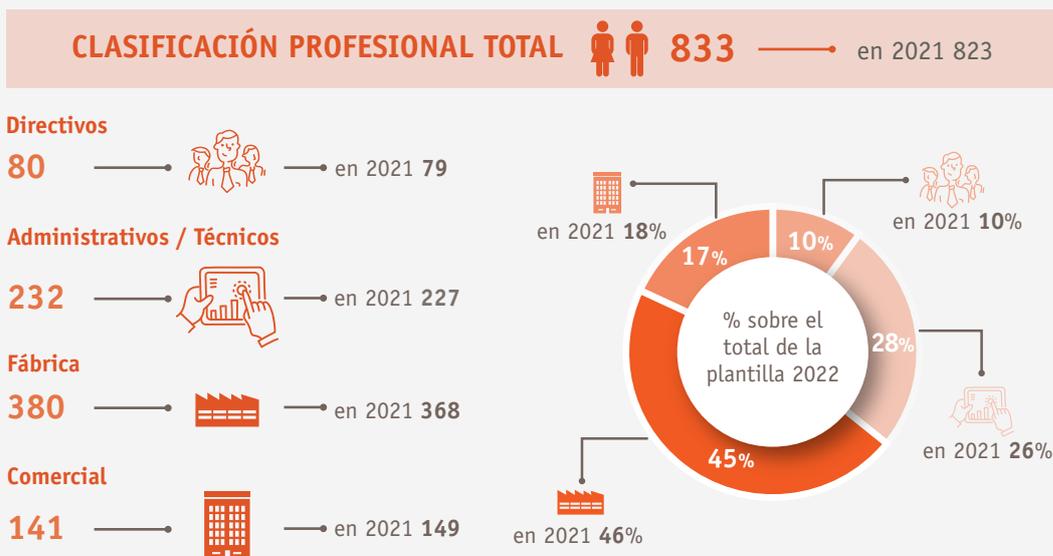
¹ Empleados en Alemania, Bélgica, Grecia, Polonia y Portugal.



Debido a la segregación ocupacional propia del trabajo industrial, en nuestras plantas productivas todavía hay una prevalencia del género masculino mientras que en nuestras oficinas el porcentaje de mujeres representa un 54% sobre el total, mejorando en dos puntos el registro de 2021.

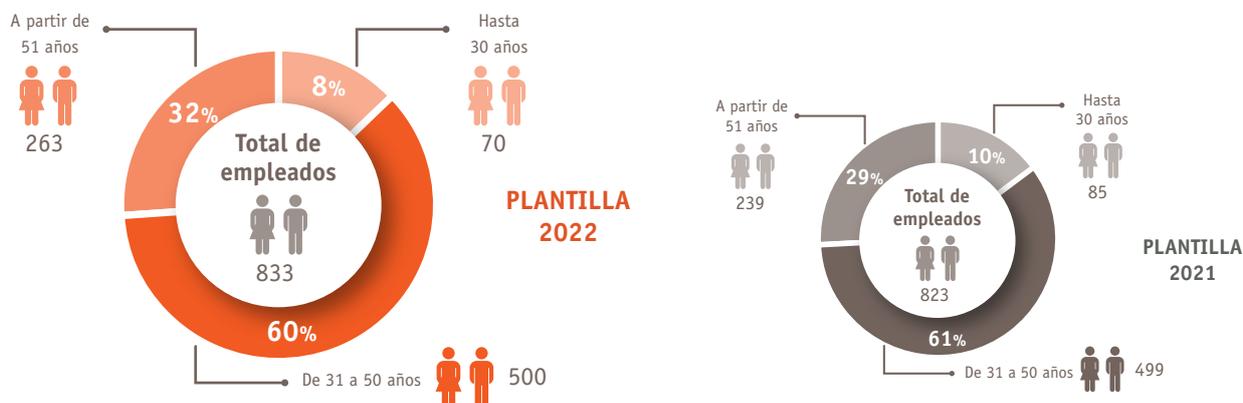
La distribución de la plantilla por categoría profesional se mantiene con datos similares al año 2021, como se muestra en la siguiente tabla:

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2022



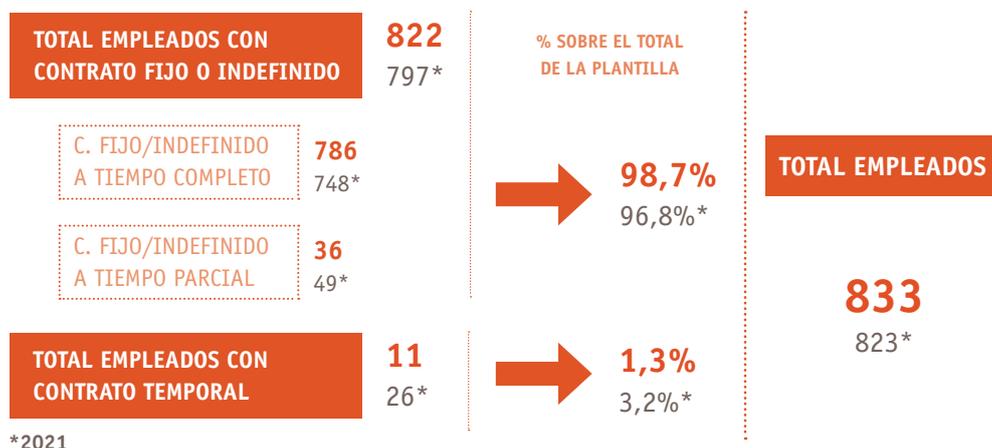
Sin embargo, sí se observa algún cambio en la distribución por edades de la plantilla. En este año 2022 el tramo de edad de hasta 30 años ha perdido peso en comparación con el clúster formado por los mayores de 50 años.

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TRAMOS DE EDAD 2022



Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo

Para Affinity es prioritario ofrecer condiciones de empleo estables y de calidad. Por este motivo, la mayoría de contratos vigentes en la compañía son de tipo indefinido con un peso total de 98,7% de contratos de este tipo a cierre de 31 de diciembre.



En la tabla que se muestra a continuación, se puede comprobar que el peso de los contratos indefinidos sigue siendo muy alto y mejora considerablemente en 1,8pp el valor registrado en 2021. También de la tabla anterior se desprende que, igual que en 2021, no existen empleados temporales con contrato a tiempo parcial a cierre del ejercicio.

DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR GÉNERO 2022



TOTAL EMPLEADOS CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO	479 461*
C. FIJO/INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	469 448*
C. FIJO/INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	10 13*
% TOTAL DE LA PLANTILLA	99,0% 97,7%*
TOTAL EMPLEADOS CON CONTRATO TEMPORAL	5 11*
% TOTAL DE LA PLANTILLA	1,0% 2,3%*

TOTAL EMPLEADOS 484 472*

*2021



TOTAL EMPLEADOS CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO	343 336*
C. FIJO/INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	317 300*
C. FIJO/INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	26 36*
% TOTAL DE LA PLANTILLA	98,3% 95,7%*
TOTAL EMPLEADOS CON CONTRATO TEMPORAL	6 15*
% TOTAL DE LA PLANTILLA	1,7% 4,3%*

TOTAL EMPLEADOS 349 351*

*2021



El promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional siguen el mismo patrón que el descrito en el punto anterior.

PROMEDIO ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS 2022



*2021

PROMEDIO ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR GÉNERO 2022



TOTAL EMPLEADOS 480 473*

*2021



TOTAL EMPLEADOS 349 334*

*2021

El detalle por franjas de edad, es el siguiente:

PROMEDIO ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR EDAD 2022

	Hasta 30 años	De 31 a 50 años	A partir de 51 años
PROMEDIO EMPLEADOS CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO	60 71*	492 742*	264 237*
C. FIJO/INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	60 70*	467 443*	251 230*
C. FIJO/INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0 7*	25 29*	13 7*
PROMEDIO EMPLEADOS CON CONTRATO TEMPORAL	8 18*	5 8*	0 1*
PLANTILLA MEDIA	68 89*	497 480*	264 382*

*2021

Finalmente, se muestra a continuación el promedio del tipo de contrato según categoría profesional para el ejercicio 2022:

PROMEDIO ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2022

	Directivos	Administrativos/ Técnicos	Fábrica	Comercial
CONTRATO FIJO O INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	79 80*	218 192*	347 331*	134 140*
CONTRATO FIJO O INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0 0*	13 15*	21 19*	5 3*
CONTRATO TEMPORAL	0 0*	0 10*	9 12*	4 5*
PLANTILLA MEDIA	79 80*	231 217*	376 362*	143 148*

*2021

5.1.2. Seguridad y salud de los trabajadores

En 2022, la compañía en su claro compromiso de mejora continua en todos los campos que componen la Seguridad y Salud, y acompañando el crecimiento de la actividad, ha creado una nueva función corporativa de Health & Safety Director, en dependencia del área de Recursos Humanos, a la que reportarán los Health & Safety Managers de cada uno de los países y centros de trabajo del grupo.

Con este cambio organizativo, que cuenta con liderazgo del Comité de Dirección del Grupo, aseguramos la independencia de la función, le

otorgamos mayor visibilidad y nos dotamos de una plataforma de mejora y transformación avanzada, plenamente conectada con la agenda estratégica de la compañía y con los programas de Engagement y Formación.

A nivel local, en España estamos trabajando activamente en la constitución de un servicio de prevención propio que gestionará 2 especialidades, seguridad y ergonomía, y se ha ampliado la presencia del servicio de prevención ajeno. También en 2022, se ha reforzado el departamento de Health & Safety en Italia y Francia

con nuevas incorporaciones, que también están planificadas en España, permitiendo ampliar el nivel de servicio en todos los centros de trabajo y niveles de la organización.

Por otra parte, a nivel de Relaciones Laborales, en 2022 la compañía ha contactado con las entidades sindicales más representativas de España y con la patronal de la industria de alimentos para animales con el fin de trabajar conjuntamente para afianzar lazos que permitan llegar a acuerdos productivos y beneficiosos para todas las partes.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La política de prevención de riesgos laborales de la compañía tiene como objetivo identificar y mitigar los riesgos derivados de la actividad profesional.

Debido al tipo de actividad que se lleva a cabo en las ellas, las fábricas son los centros de trabajo con un mayor riesgo potencial. En estos centros de trabajo, los riesgos están identificados por secciones y se han valorado las características del lugar de trabajo y los diferentes procedimientos de actuación.

Fábrica de Monjos

se realizan de dos a cuatro actualizaciones al año de diferentes secciones, especialmente coincidiendo con cambios significativos en las instalaciones. Se debe asegurar que todas las evaluaciones de riesgos se actualicen de conformidad a la regulación al menos una vez cada 5 años. Además, se dispone de un Servicio de Prevención externo que elabora las diferentes evaluaciones, detecta aquellas áreas de mejora existentes e imparte la formación a todos los trabajadores. Existe una comisión de Seguridad y Salud con representación de la empresa y de los trabajadores que se reúne de forma periódica. A cierre de año, se elabora una "Memoria Anual de Seguridad" para resumir los aspectos de Seguridad y Salud Laboral trabajados durante el año.

Fábrica de La Chapelle

se realizan revisiones periódicamente tal como marca la normativa. Cada una de las cinco secciones identificadas tiene sus propios indicadores y medidas. La Comisión de Salud y Seguridad, celebra una reunión trimestral específica para tratar temas de Seguridad y Salud Laboral. Todas las conclusiones quedan registradas en un documento compartido que se actualiza al menos una vez al año. Dicho documento abarca todos los riesgos existentes y potenciales que se identifican, así como un plan de acción para corregir y limitar los riesgos.

Fábrica de Castelgomberto

las evaluaciones de riesgos son realizadas por un RSPP (servicio de protección y prevención) externo. Siempre que se producen cambios significativos en las instalaciones o en las funciones de los puestos de trabajo, estas evaluaciones se actualizan. La compañía se encarga de la formación obligatoria prevista por la ley para los trabajadores según sus funciones. El servicio de prevención concertado puede ser uno de los proveedores cuando se necesite alguna formación específica. Conforme con la normativa, existe la figura del RLS que es elegido o designado entre los trabajadores, y representa los intereses de los empleados en materia de Seguridad y Salud. En 2022 se celebraron varios cursos de formación.

En cuanto a las oficinas, están identificadas las diferentes secciones incluyendo las redes comerciales.

 **EN LA OFICINA DE BARCELONA** se dispone del apoyo de un SPA (Servicio de Prevención Ajeno) que elabora y revisa las evaluaciones de riesgos. Asimismo, existe una “Planificación de la Actividad Preventiva” donde se registran los riesgos y las acciones de mejora a realizar.

 **EN LAS OFICINAS DE PARÍS**, el servicio de evaluación de riesgos se subcontrata y se revisa cada año. Este documento abarca todos los riesgos potenciales para la oficina y la fuerza de ventas. También se comparte cada año con el Comité de Seguridad y Salud de Issy-les-Moulineaux (miembros del comité de empresa). Asimismo, se organiza una reunión trimestral con ellos sobre temas de Seguridad y Salud. Este año se han impartido cursos de formación sobre Prevención de Riesgos Laborales para el personal de ventas.

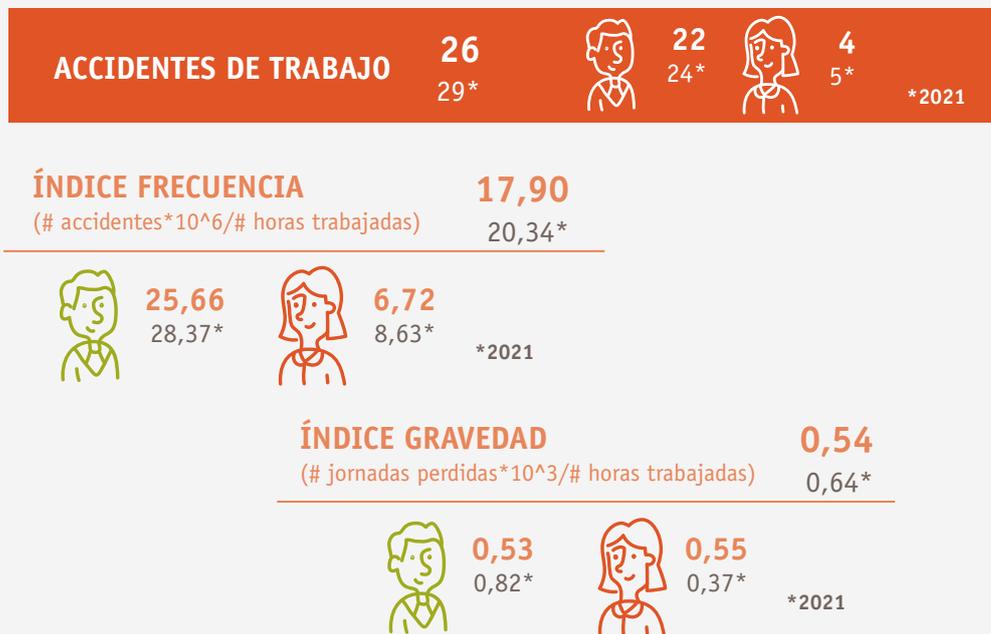
 **EN LAS OFICINAS DE MILÁN** el servicio de evaluación de riesgos también se subcontrata a un RSPP externo. Las evaluaciones de riesgos se actualizan periódicamente en cumplimiento de la legislación de salud y seguridad. Este año se han realizado los cursos obligatorios en materia de seguridad y salud.



Número de accidentes de trabajo por sexo: Índice de frecuencia por sexo, Índice de gravedad por sexo

Durante el año 2022 ha habido un total de 26 accidentes laborales, lo cual representa niveles inferiores registrados en 2021.

En la siguiente tabla podemos observar el total de accidentes y los índices de frecuencia y gravedad desglosados por género. Ni en 2022 ni en 2021 existieron enfermedades profesionales.



New Work Paradigm

El inicio de 2022 vino marcado por un leve repunte de casos de COVID-19, por lo que la compañía siguió implementando las medidas y protocolos necesarios para afrontar la situación de cada uno de los países.

de trabajo diseñado para mejorar las relaciones, sacar partido a la tecnología para optimizar los procesos del día a día, aprovechar al máximo los espacios compartidos y, en definitiva, crear un lugar mejor para trabajar y crecer juntos.

En paralelo, el grupo ya tenía desarrollado el proyecto New Work Paradigm con el fin de potenciar un nuevo modelo



Las principales medidas adoptadas en este contexto fueron:

Ante la situación de rebrote de la COVID-19 durante los primeros meses del año 2022, **la compañía siguió implementando planes de contingencia global y locales** para asegurar la continuidad del negocio manteniendo siempre la seguridad y salud de nuestros empleados. Asimismo, se continuó aplicando los **protocolos de actuación detallados en caso de contactos o contagios**, diseñados siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias y nuestro servicio de prevención.

Implementación y consolidación del modelo híbrido. A partir de febrero de 2022, se implementó definitivamente el modelo híbrido definido en el marco del proyecto del New Work Paradigm del grupo. De este modo, se estableció que el 40% de la asistencia sería virtual y el 60% presencial. El modelo híbrido incluye los siguientes puntos:

- 🐾 Diseño de protocolos específicos dando cumplimiento a las normativas de los distintos gobiernos (uso de la mascarilla, distancias de seguridad, aforos en las oficinas, procedimientos a seguir en reuniones presenciales, etc.)
- 🐾 Señalética en las oficinas para garantizar el uso seguro del espacio
- 🐾 Dar respuesta a las disposiciones de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia
- 🐾 Curso obligatorio para los empleados de Prevención de Riesgos Laborales.
- 🐾 Negociación con el comité de empresa de su implementación y posterior acuerdo

Lanzamiento de una campaña de comunicación para dar la bienvenida al New Work Paradigm y creación de guías para empleados en varios idiomas

- 🐾 Guía de home office
- 🐾 Guía de bienestar
- 🐾 Guía de reuniones híbridas
- 🐾 Guía de nuevos propósitos para acudir a la oficina

Optimización de la política de viajes. En la época post-pandemia, el número y frecuencia de los viajes se vio reducido de forma significativa. Una buena parte de las actividades que anteriormente se realizaban de manera presencial e implicaban un viaje de negocios, pasaron a realizarse a través de un soporte virtual, aprovechando

las ventajas de la tecnología. Como compañía, debemos consolidar los aprendizajes adquiridos, y mantener la proximidad con los equipos, racionalizando el número de viajes y planificando cuidadosamente la agenda de los desplazamientos.

El nuevo propósito de viajar debe ser principalmente el de llevar a cabo aquellas actividades que sólo puedan realizarse de forma presencial o que realmente sean más efectivas cuando se realizan en persona. Para ello, antes de iniciar una solicitud de viaje, evaluamos de forma individual si es necesario desplazarse o si es posible mantener el nivel de efectividad trabajando en remoto con los equipos, haciendo uso de las herramientas tecnológicas que tenemos a nuestra disposición.

Plan de comunicación interna. Para lograr nuestro objetivo de mantener a nuestros empleados conectados, informados de manera clara y transparente y disponer de vías de comunicación bidireccionales abiertas, en 2022 se ha potenciado la difusión de contenidos corporativos a través de la plataforma de comunicación interna (Workplace). Mediante este canal, se publican de forma periódica contenidos relevantes para la comunidad Affinity, tales como.

- 🐾 Townhalls virtuales de periodicidad trimestral con presencia del equipo directivo y empleados en cada país y en el idioma local, compartiendo experiencias y dando la oportunidad a la plantilla de enviar preguntas.
- 🐾 Videos de trimestrales del Director General donde se comparte una valoración de la situación de la compañía y del negocio.
- 🐾 Recordatorios de las políticas generales de la empresa, cambios organizativos y otras campañas de interés para la plantilla.

Plan de engagement co-creado con nuestros empleados y empleadas. A finales de 2022, se lanzó el programa Bonders. Una iniciativa a través de la cual voluntarios de todas las sedes de Affinity se juntaron para co-crear un plan de acción con el fin de abordar las áreas de mejora de la compañía en términos de engagement. Con una mirada One Affinity y a través de la colaboración, el programa bonders busca fomentar el compromiso y la motivación, así como la productividad, capacitación y bienestar de toda la organización.

Cerca de 75 empujadas y empleados de las oficinas y las fábricas de España, Francia e Italia se unieron voluntariamente al programa Bonders. El plan de acción resultante de los workshops con los Bonders fue presentado y aprobado por el Excom y se empezará a implementar en 2023.

Políticas de desconexión laboral

Desde la dirección de Affinity, se promueven hábitos saludables de trabajo y se transmiten mensajes frecuentes a los empleados fomentando la desconexión, el descanso y el cuidado personal, de forma aún más importante en este periodo de trabajo a distancia.

Como prueba de ello, durante este año y vinculada con la política de teletrabajo, se ha desarrollado una política

de desconexión habiendo sido validada por el comité de Empresa. En ella se reconocen, entre otras cosas, el derecho de los empleados a desconectarse de los dispositivos que la compañía facilita como herramienta de trabajo al finalizar la jornada laboral y a no programar reuniones fuera del horario laboral.

Relaciones sociales

En 2022, como en años anteriores, el 100% de los empleados y empleadas de Affinity estuvieron incluidos en el convenio colectivo nacional/sectorial correspondiente:

 **En España**, los empleados y empleadas de las oficinas de Barcelona y de la fábrica de Els Monjos están cubiertos por el “Convenio colectivo de ámbito nacional de la fabricación de alimentos compuestos para animales”

 **En Francia**, tanto las oficinas de París como la fábrica de La Chapelle aplican el mismo convenio llamado “Convention Collective de la Meunerie”

 **En Italia** se aplican dos convenios distintos. En las oficinas de Milán se aplica el “CCNL Commercio” y en la fábrica de Castelgomberto el “CCNL Alimentare”

En los cuatro convenios se hace mención específica a temas de salud y seguridad laboral.

El diálogo entre la compañía y los trabajadores se articula a través de los comités de empresa formados por trabajadores elegidos democráticamente. En España y en Francia existen dos comités, uno en la fábrica y otro en las oficinas, y en Italia existe un comité en la fábrica.

Asimismo, se pone a disposición un canal de comunicación interna, con la posibilidad de la denuncia de carácter anónimo, para que de forma estructurada y confidencial se puedan realizar consultas

respecto a la interpretación o aplicación del Código de Conducta y comunicar e informar acerca de los potenciales incumplimientos del mismo.

La cultura de Affinity fomenta la participación y la escucha activa a nuestros empleados y promueve el feedback continuo. En 2022 se llevaron a cabo dos encuestas de clima y cuatro sesiones de *focus groups* con empleados de oficina, ventas y fábrica de España, Italia y Francia para tomar el pulso a la salud de la organización y de detectar las áreas de mejora en las que poder trabajar como compañía.

5.2. Desarrollo y gestión del talento

Affinity apuesta por el talento, promoviendo oportunidades de desarrollo profesional para que nuestras personas puedan desarrollar las habilidades y competencias necesarias para su puesto de trabajo, así como ayudarles a crecer en el futuro. Nuestras iniciativas incluyen:

- 🧑‍🎓 **Definición de planes de desarrollo individuales**
- 🧑‍🎓 **Acceso a Affinity University, nuestra plataforma de formación con contenido relacionado con competencias y habilidades clave transversales y por área de negocio**
- 🧑‍🎓 **Programas de desarrollo funcionales**
- 🧑‍🎓 **Programa de desarrollo de habilidades de liderazgo**
- 🧑‍🎓 **Mentoring y coaching**

Fomentamos una cultura de desarrollo continuo ofreciendo los recursos necesarios para asegurar la capacitación y motivación de nuestros empleados en un entorno cambiante como el actual.

En el contexto del crecimiento de la compañía y de una economía de talento notablemente competitiva a nivel externo, en 2022 Affinity ha lanzado el programa Internal

Open Vacancies con el fin de fomentar el desarrollo y la movilidad de los empleados de la compañía. De este modo, todas las vacantes abiertas se publican en el portal interno de la compañía (Workplace) al mismo tiempo que se hacen públicas externamente. Asimismo, se ha diseñado un protocolo de seguimiento de candidatos internos para garantizar el acompañamiento durante el proceso y una experiencia de empleado consistente.

5.2.1. Desarrollo de capacidades para el futuro

Formación: Políticas implementadas en el campo de la formación, cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

Durante el año 2022, se han contabilizado un total de 10.785 horas de formación (una media de 9,5 horas de formación por FTE).

El detalle de las horas de formación por categorías profesionales es el siguiente:

En 2022 se han incrementado considerablemente (10%) las horas destinadas a formación. Durante este 2022 hemos estado trabajando en la estrategia para capacitar a nuestros managers, centrándonos en el diseño y desarrollo del este modelo. En consecuencia, las horas de formación invertidas en este colectivo se han visto disminuidas, esperando un incremento para el año que viene.

TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN 2022

10.785h en 2021 9.845h

Directivos

772h →  → en 2021 1.585h

Administrativos / Técnicos

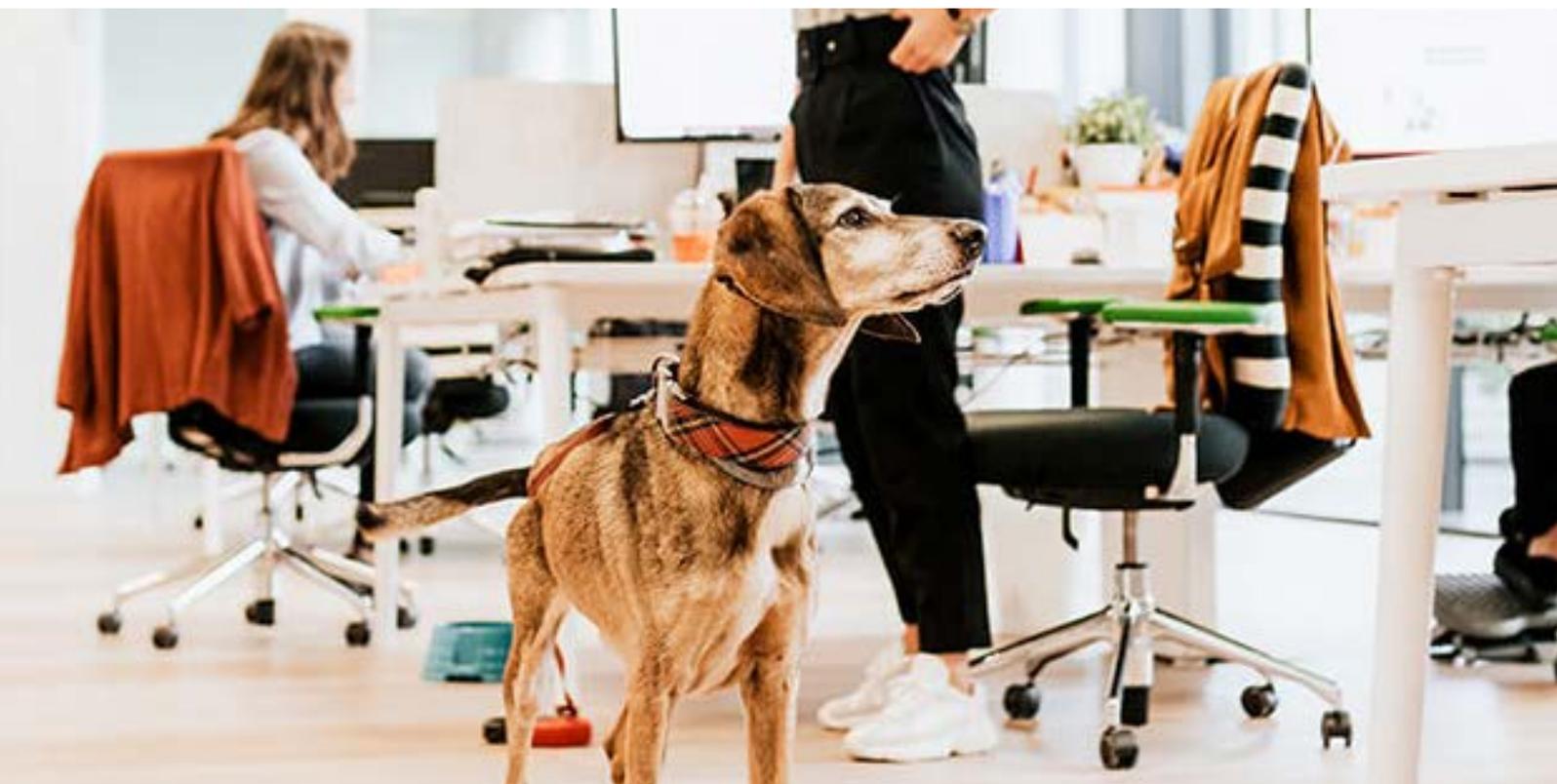
4.986h →  → en 2021 3.172h

Fábrica

3.720h →  → en 2021 2.920h

Comercial

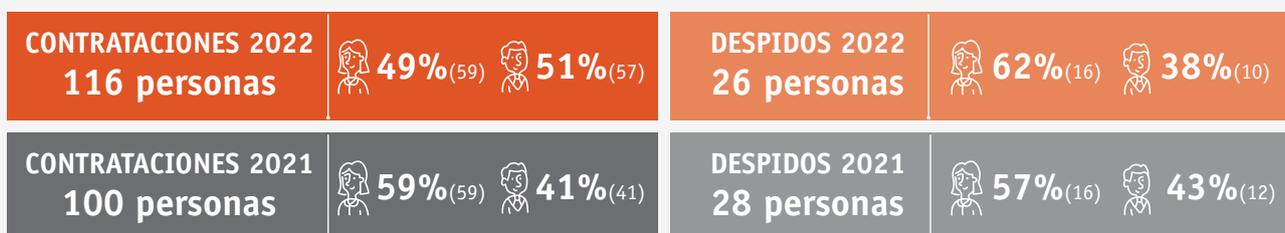
1.307h →  → en 2021 2.168h



Atracción y retención de talento. Contrataciones y despidos.

En el año 2022 nuestra plantilla ha incrementado en 10 empleados a fecha de cierre, siendo nuevamente un año en el que hemos generado empleo. Por ello se han formalizado 116 nuevos contratos, de los cuales un 49% corresponden a mujeres y un 51% a hombres. También se han producido 26 despidos, un 62% mujeres (16) y un 38% hombres (10). En 2021 se produjeron 28 despidos de los cuales un 57% fueron mujeres (16) y un 43% hombres (12).

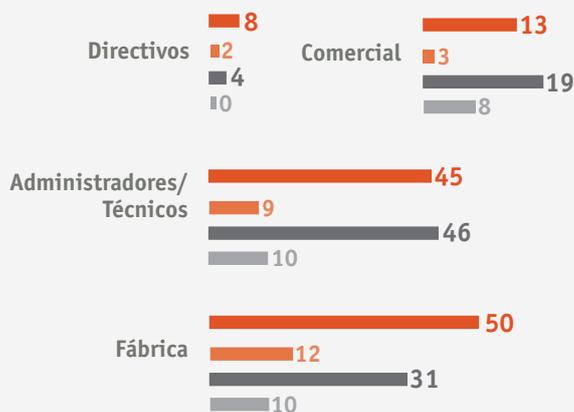
NÚMERO DE CONTRATACIONES Y DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



POR EDAD



POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Contrataciones 2022

Despidos 2022

Contrataciones 2021

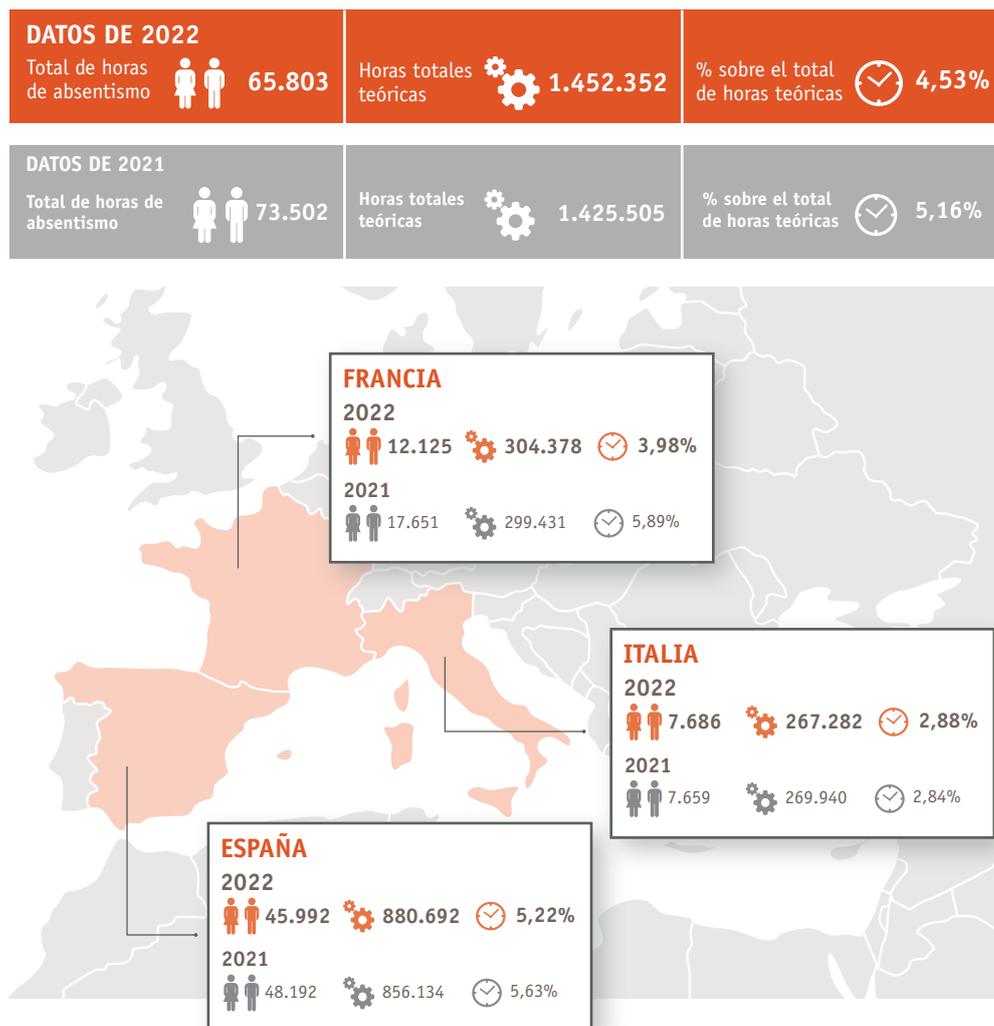
Despidos 2021

Organización del tiempo de trabajo. Número de horas de absentismo.

La organización del tiempo de trabajo difiere según el centro. En los centros industriales de Els Monjos (España) y Castalgomberto (Italia) la jornada se organiza en tres turnos (mañana, tarde y noche) que cubren las 24 horas del día, de lunes a viernes. En Francia, sin embargo, existen cuatro turnos que mantienen la producción de forma ininterrumpida de domingo a viernes.

En cuanto al personal de oficinas, el horario laboral se organiza mediante jornada partida ajustándose en cada caso el total de horas de trabajo al convenio colectivo correspondiente. En las oficinas de Barcelona tanto los viernes como los periodos de Navidad, Semana Santa y el mes de agosto se puede disfrutar de jornada intensiva.

Para el cálculo del absentismo se considera la suma de las horas no trabajadas vinculadas a una baja médica ponderada sobre el total de horas teóricas contratadas.



En el 2021 tuvimos un incremento del absentismo provocado por bajas médicas relacionados con operaciones y tratamientos médicos no urgentes que fueron pospuestos durante la pandemia por la saturación de los centros sanitarios. Además, algunas de las horas de absentismo también fueron causadas por las propias restricciones de la pandemia donde se siguieron haciendo cuarentenas para los empleados no vacunados y para aquellos que dieran positivo (causando un gran impacto en la 5ª y 6ª ola).

5.3. Diversidad, igualdad e inclusión

5.3.1. Diversidad, equidad e igualdad de oportunidades

Brecha salarial, remuneraciones

Tal como se especifica en nuestro Código de Conducta, en Affinity no se acepta ningún comportamiento discriminatorio. De acuerdo con este principio, los empleados y empedadas de Affinity son retribuidos por su trabajo según su categoría profesional y el puesto desempeñado.

La política retributiva de Affinity está basada en los pilares del desempeño, la competitividad externa y la equidad interna. En el proceso anual de revisión salarial los mayores incrementos se asignan a los empleados que demuestran un mejor desempeño y/o cuya retribución se encuentra más

alejada de la referencia de mercado.

Podemos observar en las tablas siguientes que la remuneración media de 2022 respecto 2021 se mantiene en línea (14%).

REMUNERACIÓN MEDIA¹ 2022

51.925€ 49.942€*



47.425€ 55.170€

45.683€* 53.109€*

BRECHA SALARIAL 2022

14,0% 14,0%*

*2021

REMUNERACIÓN MEDIA CORREGIDA² 2022

47.494€ 45.612€*



46.807€ 48.007€

45.063€* 46.036€*

BRECHA SALARIAL 2022

2,5% 2,1%*

*2021

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

Hasta 32.217
30 años 32.172

De 31 49.027
a 50 años 50.644

A partir 59.618
de 51 años 58.155

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Directivos^{3,4} 144.425
152.335

Administrativos 45.411
/ Técnicos 47.252

Fábrica 32.229
33.299

Comercial 50.498
52.841

2022 2021

¹ La Remuneración media incluye la remuneración fija y variable.

² La remuneración media corregida no incluye ni el primer nivel de dirección ni al colectivo con antigüedad superior a 30 años.

³ El cargo de los miembros del Consejos de Administración del Grupo Affinity no está retribuido.

⁴ El salario medio de los directivos en 2022 es de 169.920€ para los hombres y de 113.649€ para las mujeres, siendo este valor de 162.823€ para los hombres y 108.992€ para las mujeres en 2021.

Igualdad. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Affinity pone a disposición de los empleados diferentes medidas para facilitar la conciliación de la vida profesional y personal.

Las personas que trabajan en oficina, en función de las características del puesto que ocupan, pueden disfrutar de flexibilidad en el horario de entrada y salida para ajustarlo a sus necesidades.

En las oficinas de Barcelona y Milán existe un servicio de gimnasio para los empleados, bien sea a través de una instalación propia o de la subvención a un centro deportivo. En la misma línea, en las oficinas centrales, se ofrece un servicio de comedor y de desayunos íntegramente financiado. En otras ubicaciones, la alimentación se subvenciona total o parcialmente a través de comedor en el centro de

trabajo o de tickets restaurante. Con estas medidas se pretende promover hábitos saludables entre la plantilla y facilitar la conciliación.

Tal como recoge el Código de Conducta, en Affinity no se acepta ningún comportamiento discriminatorio. En particular, se promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a oportunidades, al acceso al empleo, a la formación, a la promoción interna y a las condiciones de trabajo.

En los planes de igualdad de género de España y Francia respectivamente se proponen medidas en materia de organización del trabajo, contratación, selección, promoción interna, formación, permisos de diversa índole y comunicación, entre otras dirigidas a garantizar la igualdad de trato entre

hombres y mujeres. En Italia, a pesar de que formalmente no se requiere la elaboración de un plan de igualdad, se aplican las mismas prácticas no discriminatorias que existen en España y Francia.

Affinity pone a disposición de sus empleados y empleadas un canal de denuncia donde poder reportar cualquier incidencia relacionada con el Código de Conducta y acoso laboral. En caso de recibir una denuncia, ésta llega de manera automática al Comité de Ética y Cumplimiento o Recursos Humanos en el caso de acoso laboral, responsables de adoptar las decisiones y medidas correspondientes tras la realización de una auditoría interna (ver apdo. 7).

Ni en 2022 ni en 2021 se han recogido denuncias de acoso laboral.

Como compañía seguimos trabajando para eliminar cualquier diferencia salarial y asegurar mediante la aplicación de medidas concretas, tal como revela el plan de igualdad aprobado en 2019, la igualdad de oportunidades de acceso a los puestos y la remuneración según criterios de equidad y no discriminación.





Empleados con discapacidad, Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En todas nuestras sociedades se cumple con la normativa nacional vigente en materia de integración y acceso al empleo. Las oficinas de Affinity disponen de las medidas de accesibilidad de acuerdo a lo establecido en cada una de las regulaciones de las geografías en las que estamos presentes.

En Affinity, en 2022 contamos con un total de diez empleados con discapacidad, misma cifra que el año anterior. En España adicionalmente trabajamos con empresas socialmente responsables que nos garantizan el empleo de personas con diversidad funcional. También en España y en la fábrica de Monjos colaboramos con la Fundació Privada Mas Albornà para la manipulación de etiquetas adhesivas y el llenado de envases rígidos; y con la Fundación Privada Santa Teresa del Vendrell para la manipulación de etiquetas adhesivas y el encajado de sacos pequeños.



6. CONTRIBUCIÓN SOCIAL

6.1. Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales

Nuestro programa de donación de producto a protectoras

Affinity apoya el trabajo de las protectoras en España, Italia y Francia a través del **programa de donaciones a protectoras**. Es nuestra contribución a la labor encomiable que realizan estas protectoras en la recogida y acogida de perros y gatos en situación de abandono o maltrato.

Como resultado de esta iniciativa, cada año facilitamos una cierta cantidad de producto a protectoras de perros y gatos, desde nuestras diferentes fábricas y centros de distribución:

MEDIDAS CONTRA EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS



**Producto enviado a protectoras
de mascotas (toneladas)**

2022
441

2021
455

DIF.
-3%

Adicionalmente este año 2022, desde la Fundación hemos ampliado junto a la marca Libra de Affinity, el **Plan de Ayudas “Alimentando vínculos en momentos difíciles”**, con donativos de alimento para perros y gatos a animales y familias vulnerables, con un total de 22,8 toneladas que equivalen a 71.000 raciones de comida, a través de entidades sociales como Cáritas, Cruz Roja, Banco de alimentos, y entidades protectoras de animales.



Programa Cani Eroi

Dentro de las iniciativas específicas que desarrollamos en nuestros principales mercados, en **Italia** nació en 2010 el **Programa Cani Eroi** “perros que salvan y mejoran vidas”, como fruto de compromiso social de la marca Trainer. Esta iniciativa trata de sensibilizar sobre la importancia que tiene el perro como ayuda fundamental para el hombre, en la protección de vidas humanas y rescate de personas en situaciones de peligro.

El perro es protagonista fundamental de muchas actuaciones de protección civil, salvamento acuático, búsqueda y rescate de personas desaparecidas, ayuda a personas discapacitadas e incluso de terapia asistida.

A través del proyecto Cani Eroi, Trainer pone en valor y amplifica el

trabajo, compromiso y la dedicación que protagonizan los perros y sus educadores a través de las distintas asociaciones de voluntarios y gubernamentales.

El año 2022 se incrementó la actividad de Cani Eroi, ya que pudimos recuperar programas que se paralizaron por motivo de la pandemia, como los **programas de terapias asistidas con animales**, en diferentes centros:

-  **Ospedale Bambin Gesù (pediatría)**
-  **Ospedale San Raffaele (pediatría)**
-  **Ospedale Gemelli (pediatría)**
-  **Istituto S.Alessio (invidentes)**
-  **Special Olympics**

Para llevar a cabo estos programas participaron 30 unidades caninas y se llevaron a cabo 900 horas de voluntariado.

Por otro lado, en las **actividades de rescate** participaron 110 unidades caninas y se realizaron 4.800 horas de voluntariado, habiendo realizado 12 salvamentos.

Durante el año 2022 también se pudo incrementar la asistencia a Ferias, y Cani Eroi participó en **5 ferias**, en Roma, Napoli, Milano, Bologna y Vicenza, llevando a cabo 7.000 actividades en las áreas interactivas diseñadas al efecto, con una asistencia total a las ferias de 100.000 personas. El año 2021 anterior fueron 2.020 participantes en 3 ferias.



Por último, la actividad educativa en colegios implicó a 12 instituciones y 6.000 niños.

Fundación Affinity

Por otra parte, en **España y Francia** una parte muy importante del compromiso de Affinity con la Sociedad y las comunidades locales, se articula a través de nuestra Fundación corporativa, la **Fundación Affinity**, constituida en 1987.



Actividades, proyectos y ayudas

El año 2022 ha sido un año de vuelta a la “normalidad”; aunque no dejamos la pandemia completamente atrás, sí hemos conseguido recuperar los niveles de actividad anteriores.

Ha sido un año en el que hemos reforzado muchas de las colaboraciones y alianzas que tenemos, profundizando en algunos programas, innovando en algunas áreas, siempre con el foco puesto en nuestra misión:

Difundir los beneficios del Vínculo entre personas, perros y gatos,

y nuestras áreas de trabajo:



INVESTIGACIÓN



ACCIÓN SOCIAL



CONCIENCIACIÓN

Hemos dado voz a testimonios de los programas de terapias, que han compartido su experiencia sobre cómo algunos perros de terapia han cambiado su vida.

Hemos prorrogado el **Plan de Ayudas “Alimentando vínculos en momentos difíciles”** un año más, para facilitar a animales y familias vulnerables el alimento para perros y gatos, a través de entidades como Cáritas, Cruz Roja, Banco de alimentos, FAADA o FEEL.

Hemos reforzado nuestra alianza con el Hospital Universitario Sagrat Cor, manteniendo el innovador programa de terapias **Juntos + Fuertes** que ayuda a pacientes frágiles, y abriendo un nuevo programa en la Unidad de Trastornos Alimenticios, **Miradas que Curan**, acompañando a jóvenes en su proceso de recuperación.

En el ámbito de la investigación, nuestro trabajo estudiando los beneficios del vínculo nos ha llevado a profundizar en la idea de los **Animales como Fuente de Apoyo Social**, especialmente en momentos de dificultad, y para ello hemos llevado a cabo un estudio en distintos países.

Hemos seguido analizando el abandono con nuestro **Estudio Anual Él nunca lo haría**, poniendo cifras, y aportando una visión integral de los motivos de abandono, de la evolución de la adopción, y de posibles soluciones al problema como la adopción, que promovemos junto a Miwuki.

Este año 2022 hemos podido llegar más lejos en nuestra misión gracias al acuerdo con el medio de comunicación Atresmedia para llevar a cabo la **causa Inseparables**, con el objetivo de promover relaciones más felices y sanas entre las personas y los animales.



Hemos acabado el año con un formato innovador, el **vodcast Oh miau dog!**, que cada mes muestra cómo es en realidad el vínculo con nuestros animales, con distintos testimonios de personajes conocidos, que han compartido, desde el humor, la cercanía y la transparencia, las anécdotas y experiencias sobre la vida con un perro o un gato.

Para la Fundación Affinity, el 2022 tiene un significado especial, ya que se han cumplido 35 años desde el nacimiento de la entidad.

Hemos tenido la oportunidad de mirar atrás y hacer un repaso de cómo ha evolucionado la sociedad en este tiempo, cómo la relación con los animales de familia que nos rodean ha

cambiado de una forma tan destacada.

Siendo conscientes de lo que queda por hacer, también creemos que es un buen momento para reconocer y celebrar los avances conseguidos gracias al trabajo de tantas personas, entidades, e instituciones que dedican su tiempo a mejorar la vida de los animales y de las personas.

Un año más hemos constatado el rol que los animales que nos rodean tienen en nuestras vidas, siendo una importante fuente de apoyo social, especialmente en momentos difíciles. También hemos movido a la reflexión sobre cómo podemos mejorar nuestro vínculo con ellos, y hemos podido escuchar testimonios de vida que nos inspiran y nos hacen ver que cada vínculo es único e irrepetible.

No habríamos podido llevar adelante todos estos proyectos solos. La colaboración, las alianzas, son necesarias para conseguir mejorar la vida de personas, perros y gatos, y para mostrar a la sociedad que nuestro mundo mejora para todos cuando hay perros y gatos en él.

A continuación, se detallan las principales **actividades realizadas por la Fundación** durante el ejercicio 2022:



Área de Investigación

Mantenemos el convenio con la Universidad Autónoma de Barcelona, para el mantenimiento de la Cátedra Fundación Affinity Animales y Salud UAB. Desde la Cátedra se han diseñado y/o elaborado cinco estudios de investigación, y se han materializado 1 publicación.

Estudio (piloto) para evaluar los efectos de las terapias en el ámbito del programa CREI

El programa de terapias en el CREI de Lleida trabaja con niños y adolescentes tutelados por la Generalitat y acogidos en un CREI (Centro Residencial de Educación Intensiva), realizando actividades para mejorar el comportamiento y la afectividad, gracias a la participación del perro de terapias como modelo. En concreto, se pretende mejorar la vinculación afectiva con el personal del centro y entre compañeros, canalizar la frustración, mejorar la comunicación y reducir la tendencia a transgredir límites.



Estudio para evaluar los beneficios en el marco del programa de terapias Juntos + Fuertes (U. de Fragilidad – Hospital Sagrat Cor)



El programa Juntos + Fuertes, dirigido a pacientes frágiles que tras una estancia en la UCI necesitan realizar rehabilitación, también ha sido evaluado a través de un estudio científico.

El estudio confirma que la presencia de los perros reduce la ansiedad de los pacientes y mejora la disposición y la participación de la persona en la sesión de rehabilitación.

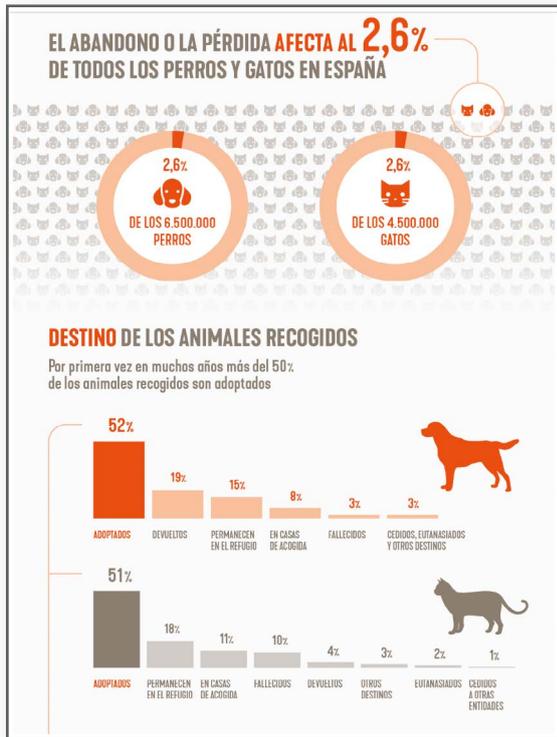
Estudio “Él nunca lo haría” de Abandono y Adopción 2022

Durante más de 25 años realizamos el Estudio “Él nunca lo haría”, de Abandono y Adopción, para ponerle cifras al grave problema del abandono. La importancia de este estudio reside en que es el único que aporta una visión global y evolutiva del problema en España.

En ese sentido, es un referente reconocido por entidades de protección animal, instituciones y medios de comunicación en la concienciación y lucha contra el abandono.

En esta edición han participado cerca de 461 entidades, que a lo largo del año recopilan toda la información sobre los animales que atienden.

Las cifras de abandono permanecen estables con cierta tendencia a la baja. Más de 285.000 perros y gatos llegaron a las 1.591 protectoras españolas durante el año 2022



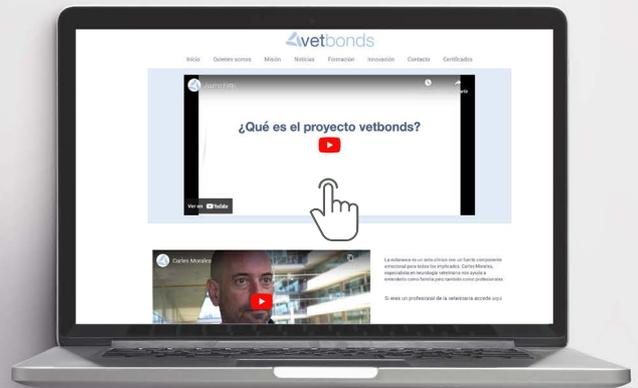
VER COMPLETO



🧠 Estudio “Salud Laboral de veterinarios – Proyecto VetBonds” (Cátedra Fundación Affinity/AVEPA/Advance/Elanco)

Hoy en día, en las profesiones sanitarias el burnout y la fatiga por compasión son un problema importante, y dentro de ellas, parece que la profesión veterinaria está especialmente afectada. Hay estudios en varios países que comienzan a visualizar el tema para crear conciencia, aunque faltan estudios que profundicen en la cuestión.

En este estudio se ha analizado, con una primera muestra de veterinarios, la satisfacción y salud laboral del colectivo veterinario. Uno de los resultados más destacados del estudio es que la inmensa mayoría de los 210 participantes muestran niveles moderados de burnout, que con el tiempo podrían resultar en problemas de adaptación y bienestar laboral y personal.

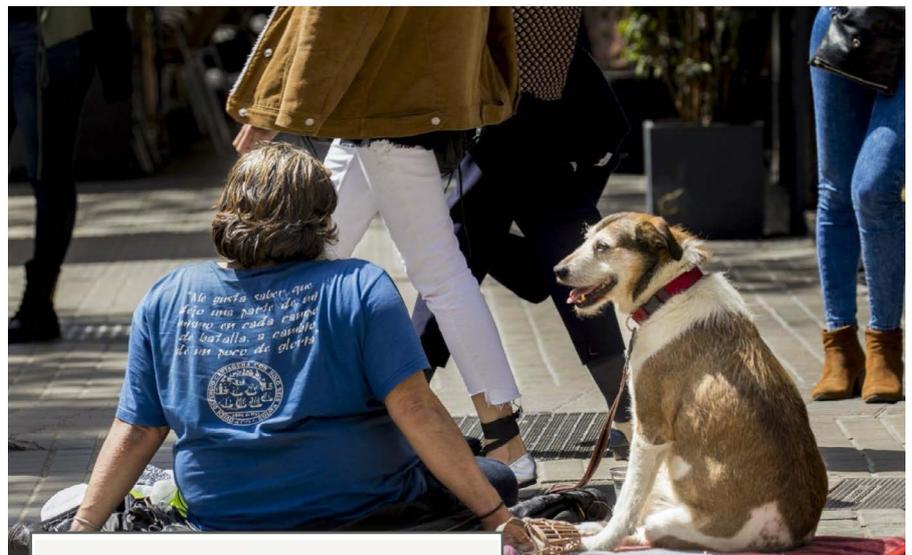


🧠 Estudio “Qué hay de único en el apoyo social que las personas reciben de sus perros”

El apoyo social es un concepto bien definido y de uso habitual en los campos de la medicina, la psicología, la educación y el trabajo social.

El apoyo social de que dispone una persona se considera hoy en día uno de los mejores predictores de buena salud mental y bienestar físico y psicológico.

Nos interesaba explorar el rol que los animales de familia tienen como fuente de apoyo social para las personas. Eso nos ha llevado, durante el año 2022, a realizar un primer estudio cualitativo con 240 personas en Estados Unidos, Reino Unido y otros países sobre el apoyo social que las personas reciben de sus perros. Este estudio se ha realizado en colaboración con la Universidad Politécnica de California.



VER COMPLETO





Área de Acción Social

TERAPIAS

El año 2022 hemos recuperado la normalidad en la actividad de los programas de terapias, llevando a cabo 11 programas de terapias.

Mantenemos un año más el **programa Respétame**, en el Colegio Lleó XIII, para prevenir el problema del bullying y promover el respeto en el centro escolar.

También hemos continuado con el programa **Padres e Hijos en el CRAE parental**, bajo el convenio con la DGAIA (Dirección General de Atención a la Infancia y Adolescencia de la Generalitat); el **programa Abriendo Puertas** (centros penitenciarios); así como otros programas en residencias geriátricas, centros de menores y centros de salud mental.



DESCUBRE MÁS



Mantenemos también el **programa Huscan/Barnahus**, que se engloba en la colaboración con la DGAIA, y que es un programa pionero orientado a ayudar a menores víctimas de violencia sexual.

Mediante este programa, el perro de terapias acompaña al niño en la entrevista o exploración, dándole soporte emocional para ayudarlo a relatar lo sucedido.

El objetivo es reducir su nivel de estrés y de angustia y mejorar la comunicación de los niños con los terapeutas.

Continuamos nuestra alianza con el Hospital Universitari Sagrat Cor de Barcelona, mediante la cual mantenemos el **programa Juntos + Fuertes**, que se lleva a cabo en la Unidad de Fragilidad del hospital y tiene como objetivo contribuir a la rehabilitación de pacientes que salen de la UCI. La presencia de los perros de terapia en el Hospital Sagrat Cor contribuye, además de intervenir en las sesiones terapéuticas de rehabilitación, a humanizar el entorno hospitalario, beneficiando también a otros pacientes, familiares y profesionales del centro.

Hospital
Universitari
Sagrat Cor



Juntos
+ Fuertes



Adicionalmente, el año 2022 en el marco de esta alianza iniciamos un nuevo programa, Miradas que Curan, dirigido a jóvenes que padecen Trastornos de la Conducta Alimentaria (TAC).



ADOPCIÓN

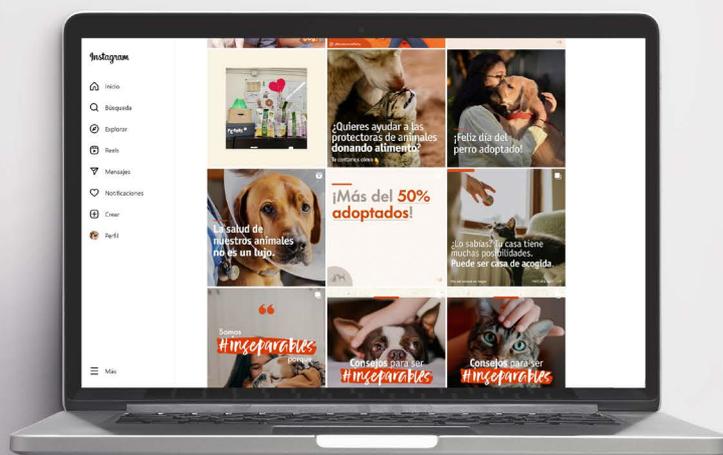
Continuamos colaborando con *Miwuki*, la plataforma web y aplicación gratuita que pone en contacto protectoras y potenciales adoptantes.



Durante el 2022 las adopciones registradas a través de la plataforma han sido 8.030, un 6% menos que el año 2021.

Hemos promovido la adopción mediante diversos contenidos a través de nuestras redes sociales y en la web.

SÍGUENOS



PLAN AYUDAS “ALIMENTANDO VÍNCULOS EN MOMENTOS DIFÍCILES”

Mediante el Plan de Ayudas que iniciamos el año 2021 y hemos prorrogado un año más, durante el 2022 hemos repartido más de 71.000 raciones de alimento para perros y gatos, que equivalen a casi 23 toneladas, pudiendo llegar a animales y familias en situación de vulnerabilidad.

El apoyo de la marca Libra de Affinity, y la colaboración de entidades como Cruz Roja, Cáritas y Banco de Alimentos, así como otras entidades como Proyecto Lola o FAADA, ha sido fundamental para llevar el alimento a los animales y familias que lo necesitan.



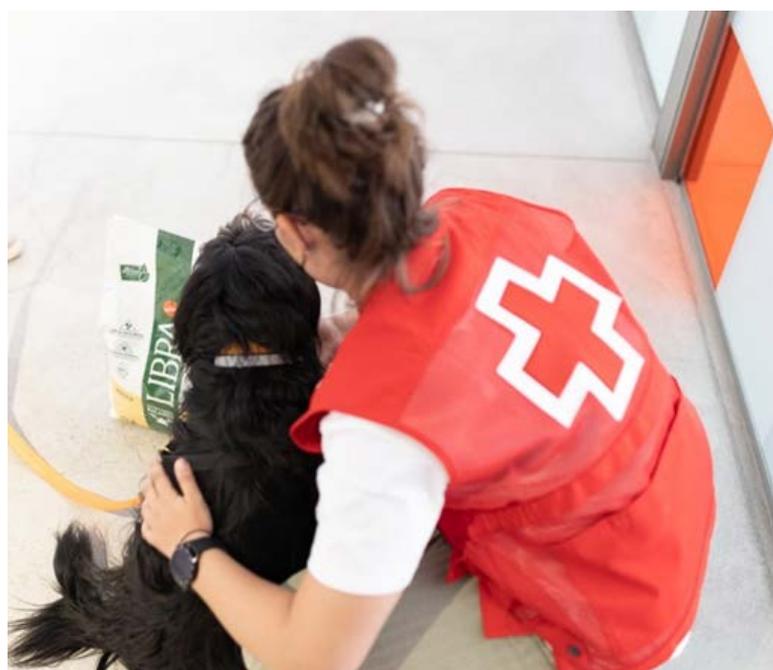
FUNDACIÓ
BANC DELS ALIMENTS



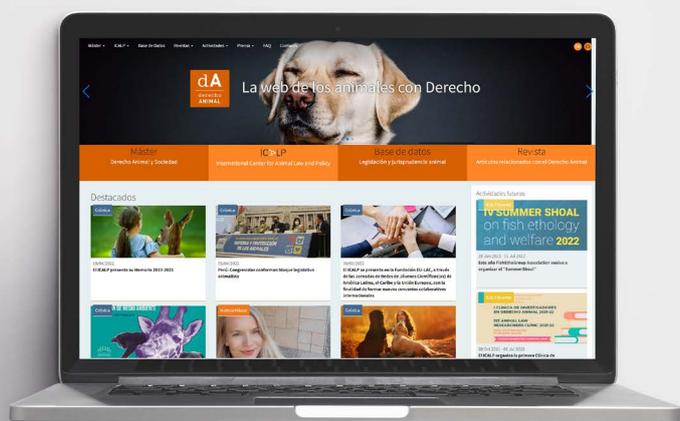
Cáritas



Cruz Roja



DERECHO ANIMAL: PORTAL, MÁSTER EN DERECHO ANIMAL, ICALP



Apoyamos la formación e información sobre asuntos de Derecho Animal, apoyando la página web derechoanimal.info, que mantiene la única base de datos jurídica sobre animales de compañía en España. Además, seguimos apoyando el Máster de Derecho Animal, formación referente en este campo, así como el trabajo investigador del ICALP.



Área de Concienciación

CONTENIDOS DE COMUNICACIÓN

Hemos seguido creando contenidos generales tanto en España como en Francia, entre ellos: artículos en la web, vídeos, infografías, posts... todo ello con el objetivo de concienciar sobre los beneficios del vínculo entre perros, gatos y personas, y el respeto que nuestros animales merecen.

Empezamos con la campaña **Animales cambian vidas**, con el testimonio de Antonio, que relata en primera persona cómo fue su paso por el programa de terapias Abriendo Puertas y cómo conocer a Princess y Rey le ha cambiado la vida.

Esta campaña contó con la participación de muchas personas e influencers que compartieron la causa en redes sociales y explicaron cómo a ellos también los animales les cambiaron la vida.



DESCUBRE MÁS



Continuamos presentando, como cada año, **los resultados del Estudio Fundación Affinity Él nunca lo haría**, con infografías, whitepaper y contenido para redes sociales, que evidencian cómo el problema de abandono sigue siendo el principal problema al que se enfrentan los animales de compañía.

285.000
PERROS Y GATOS RECOGIDOS
POR PROTECTORAS



POR PRIMERA VEZ,
MÁS DE LA MITAD DE ANIMALES
ABANDONADOS VUELVE A TENER
FAMILIA

3.5 VECES LA CAPACIDAD
DEL BERNABÉU

**MÁS DE
LA MITAD**
DE LOS GATOS EN PROTECTORAS
SON RECIÉN NACIDOS

[1] 52% de perros son adoptados
después de ser abandonados.

@fundacionaffinity

© Helena de Graná 2022



DESCUBRE MÁS



En otoño creamos el **vodcast (vídeo podcast) Oh Miau Dog**, un formato innovador para hablar de vínculo, mostrar relaciones reales y abordar, desde el humor y la cercanía, temas como la educación de nuestros animales, el apego, la humanización, el abandono, la adopción, la accesibilidad... y otros aspectos de la actualidad en relación a nuestros animales.

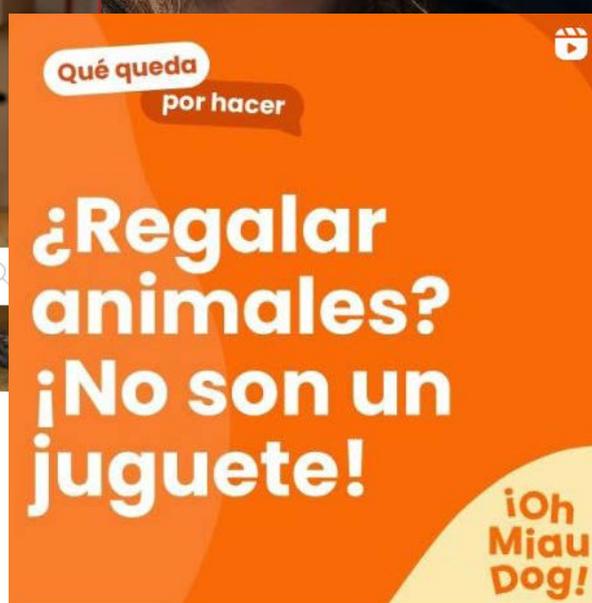
Contamos con Martita de Graná como presentadora y con 6 influencers y personajes conocidos que en cada uno de los 6 capítulos nos contaron su historia.



VER COMPLETO



Y en general, durante todo el año creamos contenido para las redes sociales y la web sobre distintos proyectos de Fundación Affinity: el estudio de Apoyo social de los animales para personas sin hogar, los programas de terapias de la Fundación, la Huelga de animales del 1 de Octubre, los problemas de accesibilidad a los que se enfrentan las familias con animales, o el mensaje de que los animales nunca son juguetes.



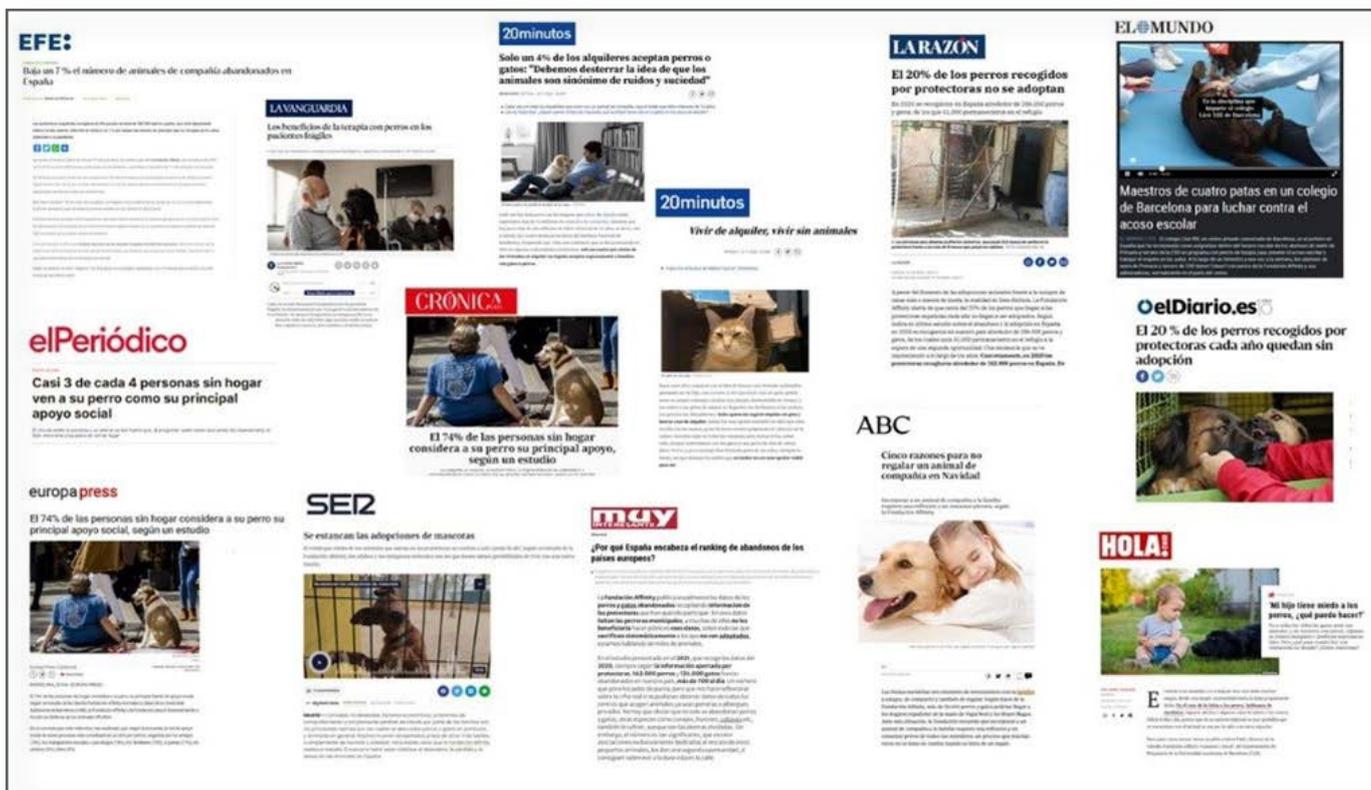
CAMPAÑAS DE MEDIOS

Para concienciar a la sociedad, difundimos los contenidos mediante campañas de medios digitales, y este año, gracias a la colaboración con el grupo Atresmedia y la campaña Inseparables, también en televisión y radio.

Durante el año 2022 hemos tenido **115 millones de impresiones** totales en España y Francia (un 43% menos que el año anterior), **alcanzando al 99% de nuestro público objetivo en España** (igual al '21), y al **99% en Francia** (+6 pp vs '21), con nuestros mensajes.

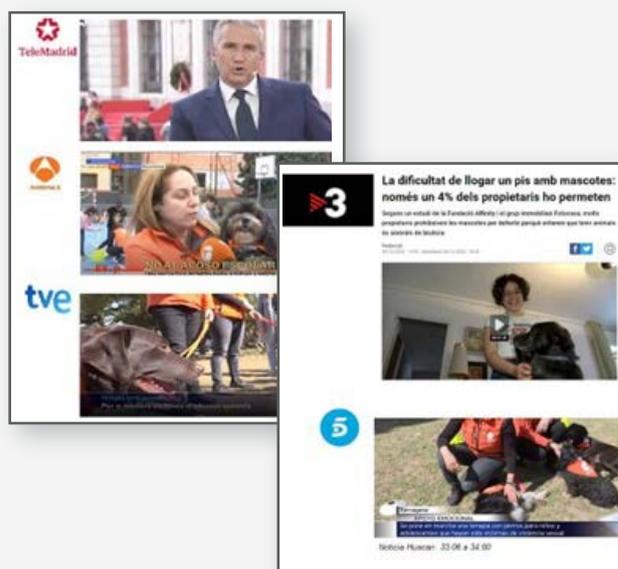
RELACIONES PÚBLICAS

Los medios de comunicación tienen un importante rol como altavoces de los mensajes de concienciación. En 2022 hemos enviado 12 notas de prensa a los distintos medios de comunicación.



Hemos compartido temas como la alianza con FAADA para realizar el estudio de Apoyo Social de los animales para las personas en situación de sin techo; el Día del Bullying en el marco de nuestro programa de terapias en el colegio Lleó XIII; el programa de terapias Barnahus, el Estudio Él nunca lo haría, la Huelga de animales o las barreras de accesibilidad a las familias con animales.

En 2022 hemos generado **1.957 noticias**, un 52% más respecto al año anterior. Nuestra **audiencia potencial agregada ha sido de más de 877 millones**, un 78% más respecto al 2021.



WEB

Nuestro sitio web es visitado desde más de 200 países, siendo el castellano, el francés y el inglés los idiomas más leídos.

Este año hemos recogido en la web las distintas campañas realizadas a lo largo del año, con especial énfasis en las campañas; Animales cambian Vidas, Inseparables y el vodcast Oh miau Dog!

En 2022 nuestra web ha registrado 1.000.900 de usuarios, un 52% menos que el año anterior.



6.2. Contribución fiscal

El beneficio neto por país, en el que se incluyen las sociedades con método de integración global y proporcional (no se incluyen las sociedades por puesta en equivalencia), es el siguiente:

BENEFICIO NETO POR PAÍS (miles de €)

	2022		2021	
	Beneficio neto	%	Beneficio neto	%
España	37.337	71%	41.520	72%
Italia	10.097	19%	10.012	19%
Francia	4.731	9%	4.619	8%
Bélgica	23	0%	22	0%
Holanda	-15	0%	-16	0%
Portugal	474	1%	447	1%
TOTAL	52.647	100%	56.604	100%

A su vez, el impuesto sobre beneficios pagado por Affinity, calculado de acuerdo al criterio de caja, es el siguiente:

Ejercicio 2022: 12.606 miles €

Ejercicio 2021: 16.803 miles €



7. ÉTICA E INTEGRIDAD

7.1. Gestión de riesgos y Políticas

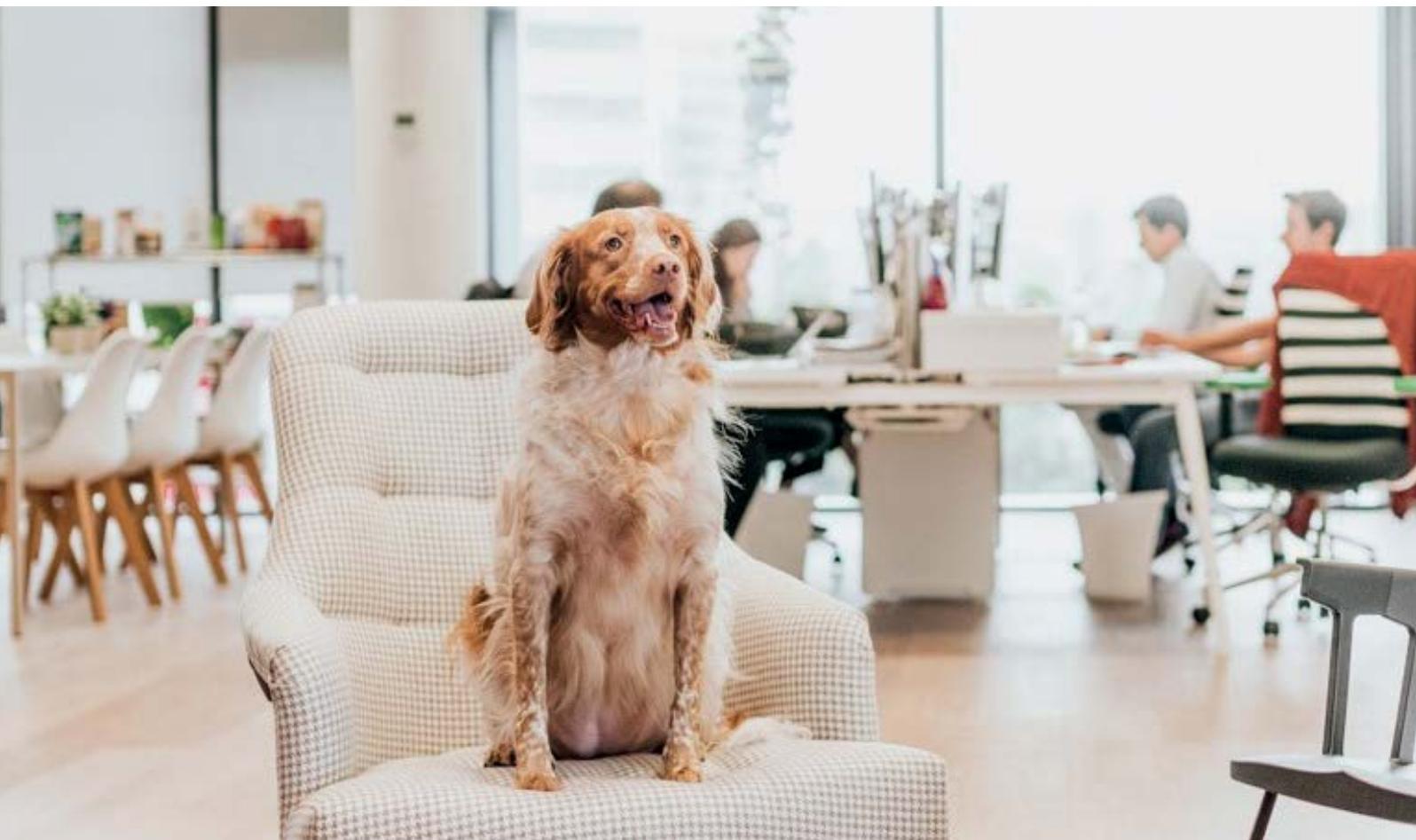
El Grupo aplica una metodología de gestión de riesgos acorde a las mejores prácticas de mercado, que tiene por objetivo asegurar que los eventos de riesgo que pudieran afectar a la consecución de sus objetivos estratégicos, son adecuadamente identificados, evaluados y gestionados. El mapa de riesgos resultante, es actualizado de forma recurrente y supervisado tanto por el Comité de Dirección, como por el Comité de Auditoría. Como proceso, la gestión de riesgos es continua, y toma en

consideración todos los riesgos de la actividad, incluidos aquellos de tipo no financiero. En la evaluación de los mismos, se considera el potencial impacto de la materialización del evento y su probabilidad de ocurrencia. Asimismo, se identifican los controles que se encuentran implantados, su eficacia y los planes de mitigación.

En relación a los riesgos objeto de este informe, cabe destacar que las operaciones del subgrupo Affinity se desarrollan fundamentalmente en

Europa, que cuenta ya de por sí con un marco regulatorio garantista en las materias objeto de este informe, lo que implica que el nivel de cumplimiento y supervisión es elevado tanto en nuestras operaciones, como en las de nuestros proveedores, clientes y otras partes interesadas.

Asimismo, contamos con políticas y procedimientos que cubren los riesgos identificados en este informe.



7.2. Ética y modelo de control interno

El comportamiento ético es uno de los pilares fundamentales del Grupo Affinity, quedando nuestros principios recogidos en el Código de Conducta. A nivel organizativo, el Comité de Ética y Cumplimiento, como órgano colegiado, de carácter interno y permanente, vinculado a la Comisión de Auditoría del Consejo de Administración, tiene entre otras funciones la de promover una cultura de comportamiento ético y de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones contrarias a la legislación vigente.

El Comité de Ética y Compliance se apoya para esta función en el Sistema de Control Interno de Affinity⁽¹⁾, sistema

diseñado de acuerdo al estándar internacional COSO que tiene por objeto proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos de control dentro de las siguientes categorías:

-  **Eficacia y eficiencia de las operaciones**
-  **Confiabilidad de la información**
-  **Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables**



Por lo tanto, el modelo de control de Affinity que está configurado por el conjunto de normas sustantivas, procedimientos formales y actuaciones materiales desarrolladas en el grupo, tiene como una de sus finalidades fomentar la actuación de la organización conforme a la ética y, en consecuencia, al cumplimiento de la normativa vigente, y está diseñado para prevenir, detectar y reaccionar ante actuaciones irregulares, fraudes o actos contrarios al Código de Conducta del grupo Affinity, en general, y a la regulación vigente en particular.

⁽¹⁾ LAS 5 CARACTERÍSTICAS QUE RIGEN EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE AFFINITY SON LAS SIGUIENTES:



El Comité de Ética y Compliance, ha identificado los entornos regulatorios que le son de aplicación a los negocios del grupo y, ha identificado mediante la aplicación de una metodología de riesgos, aquellos entornos regulatorios más relevantes de acuerdo a nuestra actividad. Asimismo, ha establecido las áreas o funciones con responsabilidad o competencias en estos ámbitos relacionados con el cumplimiento de legislación vigente, coordinando a las citadas funciones y velando así por

la eficacia del funcionamiento del sistema de cumplimiento normativo en su conjunto. Por lo tanto, nuestro sistema de cumplimiento normativo no se circunscribe únicamente a lo relacionado con la adaptación a la Reforma del Código Penal, y la lucha contra actividades como la corrupción y el soborno, sino a todos los niveles de cumplimiento a los cuales el Grupo está obligado.

Nuestro sistema de cumplimiento normativo no se circunscribe únicamente a lo relacionado con la adaptación a la Reforma del Código Penal, y la lucha contra actividades como la corrupción y el soborno

EL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DEL GRUPO AFFINITY ES POR TANTO INTEGRAL Y ACTÚA EN 3 FASES





Principales actuaciones en materia de ética y cumplimiento

Tal como hemos indicado anteriormente, en el marco del Sistema de Control Interno, el grupo desarrolla diversas actuaciones y sistemas de monitorización dirigidos a cumplir con las leyes y normas que le son de aplicación.

Entre ellos destacan (i) los programas de prevención de delitos, desarrollados al amparo de las previsiones del Código Penal español (sin perjuicio de las actuaciones adicionales requeridas por la legislación de cualquier otra

jurisdicción en la que el grupo desarrolle sus actividades), (ii) las medidas para el cumplimiento del Código de Conducta, que incluye, entre otros, planes de formación y comunicación específicos para todos los profesionales del grupo, así como los correspondientes canales de denuncia, (iii) la normativa interna específica en materia de cumplimiento normativo y (iv) los controles que mitigan el riesgo de incumplimiento de la legislación aplicable a los negocios del grupo.

El Comité de Ética y Compliance tiene competencias sobre el Código de Conducta, la Política contra la corrupción y el fraude, la Política de Compras y el Código Ético de proveedores, la Política para la prevención de delitos y los canales de denuncias y todas aquellas que le pueda asignar la Comisión de Auditoría, el Consejo de Administración de la sociedad dominante del Grupo o estén recogidas en el Sistema de gobierno corporativo de Affinity.

Lucha contra la corrupción y el soborno

El Código de Conducta expresa el compromiso de Affinity contra la realización de prácticas empresariales corruptas (en todas sus formas) y/o soborno.

Asimismo, la Política Anti-Corrupción de Affinity, de aplicación a todas las sociedades del Grupo, desarrolla los principios recogidos en nuestro Código de Conducta, de compromiso con el estricto cumplimiento de la normativa de prevención y lucha contra la corrupción.

Affinity rechaza cualquier forma de corrupción aplicando un sistema de tolerancia cero respecto a cualquier incumplimiento de nuestra política. Con el fin de prevenir la corrupción, Affinity llevará a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera, atendiendo a su espíritu y finalidad, comprometiéndose:

 No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a la Compañía para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable.

 No dar, prometer ni ofrecer, directa o indirectamente, ningún bien de valor a cualquier persona física o jurídica, con el fin de obtener ventajas indebidas para la Compañía.

 No permitir ningún pago de facilitación (entrega de pagos de pequeña cuantía con el fin de agilizar o facilitar la realización de trámites administrativos o similares).

 No financiar, directa o indirectamente, a ningún partido político, sus representantes o candidatos.

 No utilizar las donaciones para encubrir pagos indebidos.

 No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la Compañía.

 Reflejar fielmente y de forma adecuada todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la Compañía en los libros y registros de la misma.

 Promover una cultura de integridad dentro del grupo, así como con sus proveedores y colaboradores, a través de la difusión de conductas éticas.



Durante el ejercicio 2022, el Comité de Ética y Compliance ha recibido y tratado cuatro denuncias, ninguna relativa a la vulneración de los derechos humanos.

Ante la constancia, dudas o sospechas respecto a cualquier forma de corrupción, los empleados de Affinity deben comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico o directamente al Comité de Ética y Cumplimiento de Affinity si así lo estiman necesario. Tanto los empleados de la Compañía como cualquier tercero, podrán también transmitir sus dudas o inquietudes a través de los canales de denuncia dispuestos a tal efecto.

El canal de denuncia se encuentra adaptado a lo previsto en la Directiva 2019/1937 de la Unión Europea, permitiendo la interposición de denuncias anónimas y garantizando, en cualquier caso, el tratamiento confidencial de las denuncias y la protección total de los informantes.

Affinity no tolerará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique hechos que pudieran constituir un incumplimiento de nuestras políticas, infracciones normativas o cualquier forma de corrupción, habiéndose establecido a tal efecto los sistemas, organización y procesos que aseguran la confidencialidad, seguimiento, investigación y protección del informante.

Tanto el Código de Conducta como las políticas corporativas y el acceso al canal de denuncia están disponibles en la intranet de la compañía. Igualmente, a través de la web corporativa está habilitado un canal de comunicación a través del cual los proveedores de la compañía pueden comunicar cualquier conducta contraria a nuestro Código Ético de Proveedores.

Durante el ejercicio 2022, el Comité de Ética y Compliance ha recibido y tratado cuatro denuncias, ninguna relativa a la vulneración de los derechos humanos. En el ejercicio anterior no se recibió ninguna denuncia.

Por último, dado que Affinity no es sujeto obligado de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención de Blanqueo de Capitales, no se ha elaborado una política específica al respecto. Lo anterior, no obvia que el delito de blanqueo de capitales sí que se está incluido dentro del análisis de riesgos elaborado por parte del Comité de Ética y Compliance y cuyo riesgo de materialización se encontraría en el área financiera de la compañía.

Respeto a los Derechos Humanos

El respeto a los derechos humanos forma parte de los compromisos de Affinity con la sociedad y sus empleados. Dentro del Código de Conducta se recogen los principios esenciales que son la dignidad de la persona, la igualdad de oportunidades y de género y la no discriminación. El desarrollo de nuestras actividades y operaciones tiene como referentes en la actuación ética la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y las Líneas Directivas para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Asimismo, cabe destacar que el marco de las operaciones de las sociedades controladas por el Grupo Affinity se circunscribe fundamentalmente al ámbito europeo, entorno en el que la legislación tanto comunitaria como local ofrece un elevado nivel de protección en materia de derechos humanos, prevención del trabajo forzoso y del trabajo infantil.

El conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta se refuerza

desde la compañía mediante el plan de comunicación y formación, que incluye su entrega en el momento de la incorporación en la Affinity, un curso online de obligado seguimiento por todos los empleados; formaciones basadas en la explicación de los principios y los conflictos que puedan aparecer; y sesiones informativas acerca del Código y la implicación en el negocio.

Los incumplimientos, tanto del Código como de cualquier otro aspecto relacionado con el respeto a los derechos humanos, se analizarán de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes y podrán dar lugar a las medidas disciplinarias o laborales que la normativa interna y la legislación determinen.

Los empleados de Affinity tienen la obligación de poner en conocimiento de la compañía, de manera confidencial, cualquier incumplimiento de los compromisos recogidos en esta política que pudieran observar. También podrán reportar aquellas personas que, sin ser empleados de la compañía, observen potenciales malas prácticas

en este ámbito. Destacar que no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos.

Durante los procesos de potenciales nuevas adquisiciones, Affinity tomará en consideración su impacto en la protección y promoción de los derechos humanos y definirá indicadores al respecto.

Asimismo, el Código Ético de Proveedores al que se adhieren nuestros proveedores incluye entre sus principios rectores el compromiso a respetar la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia, y a proporcionar un entorno laboral seguro garantizando la igualdad de oportunidades y cumpliendo los requisitos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, el Proveedor se responsabiliza de asegurar el cumplimiento de estos Principios por parte de sus colaboradores y subcontratistas.

8. ANEXOS



8.1. Acerca de este informe

Perímetro y marco de referencia

El presente Estado de información no financiera Consolidado de Affinity Petcare, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía

para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). La correspondencia entre los requerimientos de la Ley 11/2018 y los indicadores de GRI, y el apartado del EINF en el que se da respuesta, se detallan en el Anexo "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera".

El EINF de Affinity Petcare informa sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal y en relación a los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades.

Destacar que con el objetivo de facilitar la comprensión del modelo de negocio y los mercados en los

que operamos, el primer apartado del EINF, relativo a la información corporativa, describe el negocio de alimentación de animales de compañía del Grupo Agrolimen en su conjunto. Dicho perímetro de consolidación lo conforman, además de Affinity Petcare, los subgrupos Natures Menu y Nature's Variety.

En los apartados que siguen al de Información Corporativa (apartado 1), se indica para cada cuestión propuesta por la ley, el grado de relevancia que estas cuestiones tienen para las sociedades controladas por el subgrupo Affinity Petcare, las políticas asociadas a cada una, los riesgos relacionados con cada una y el indicador de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación.



8.2. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2022 del Grupo Affinity Petcare
Información General		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 / 2-2	Nombre de la organización
	2-6	Actividades, marcas, productos y servicios
	2-1	Ubicación de la sede
	2-1	Ubicación de las operaciones
	2-6	Mercados servidos
	2-6	Tamaño de la organización
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	3-3	Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-2	Principales impactos, riesgos y oportunidades
1. Información sobre cuestiones medioambientales		
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	3-3	Enfoque de gestión para para cada uno de los ámbitos de la dimensión ambiental
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Emisiones)

1.1. Modelo de negocio (pág. 4-5)
1.2. Estrategia de negocio sostenible (pág. 6-7)
8.1. Perímetro y marco de referencia (pág.73)

1.2. Estrategia de negocio sostenible (pág. 6-7)
2. Materialidad (pág. 8-9)
3. Producto (pág. 10-16)
4. Planet (pág. 17-26)
5. People (pág. 27-45)
6. Contribución Social (pág. 46-63)
7. Ética e Integridad (pág. 64-71)

1.2. Estrategia de negocio sostenible (pág. 6-7)
2. Materialidad (pág. 8-9)
3. Producto (pág. 10-16)
4. Planet (pág. 17-26)
5. People (pág. 27-45)
6. Contribución Social (pág. 46-63)
7. Ética e Integridad (pág. 64-71)

4.1. Gestión medioambiental (pág. 18-20)

4.3. Gestión sostenible del impacto medioambiental (pág. 24-26)

Requerimiento de la Ley 11/2018

Estándares GRI relacionados

Respuesta en EINF 2022 del
Grupo Affinity Petcare

1. Información sobre cuestiones medioambientales

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Efluentes y residuos)	4.3. Gestión sostenible del impacto medioambiental (pág. 24-26) 6.1. Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales (pág. 47)
	301-2	Insumos reciclados	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	
	306-3	Residuos generados	

Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	4.2. Uso sostenible de los recursos (pág. 21-23)
	303-4	Vertidos de agua	
	303-5	Consumo de agua	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Materiales)	4.2. Uso sostenible de los recursos (pág. 21-23)
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Energía)	4.2. Uso sostenible de los recursos (pág. 21-23)
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	
	302-4	Reducción del consumo energético	

1. Información sobre cuestiones medioambientales

Cambio climático

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Emisiones)	4.3. Gestión sostenible del impacto medioambiental (pág. 24-26)
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	

Biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Biodiversidad)	Las actividades y los productos elaborados y realizados en Affinity no generan impactos significativos en la biodiversidad.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Ninguna instalación de Affinity está ubicada en zonas protegidas.

Requerimiento de la Ley 11/2018

Estándares GRI relacionados

Respuesta en EINF 2022 del Grupo Affinity Petcare

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	5.1. Salud y bienestar (pág. 28-38)
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	5.3. Diversidad, igualdad e inclusión (pág. 43-45)
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.3. Diversidad, igualdad e inclusión (pág. 43-45)
Implantación de políticas de desconexión laboral.	2-19	Políticas de remuneración	5.3. Diversidad, igualdad e inclusión (pág. 43-45)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)	5.1. Salud y bienestar (pág. 28-38)
	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5.2. Desarrollo y gestión de talento (pág. 39-42)

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)	5.2. Desarrollo y gestión de talento (pág. 39-42)
Número de horas de absentismo.	403-9	Lesiones por accidente laboral	5.2. Desarrollo y gestión de talento (pág. 39-42)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)	5.3. Diversidad, igualdad e inclusión (pág. 43-45)

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Seguridad y salud)	5.1. Salud y bienestar (pág. 28-38)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9	Lesiones por accidente laboral	5.1. Salud y bienestar (pág. 28-38)

Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Relaciones trabajador-empresa)	5.1. Salud y bienestar (pág. 28-38)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	5.1. Salud y bienestar (pág. 28-38)
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.1. Salud y bienestar (pág. 28-38)

Requerimiento de la Ley 11/2018

Estándares GRI relacionados

Respuesta en EINF 2022 del
Grupo Affinity Petcare

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Formación

Las políticas implementadas en el campo de la formación.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Formación y enseñanza)	5.2. Desarrollo y gestión de talento (pág. 39-42)
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	5.2. Desarrollo y gestión de talento (pág. 39-42)

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Accesibilidad

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Diversidad e Igualdad)	5.3. Diversidad, igualdad e inclusión (pág. 43-45)
--	-----	--	--

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Diversidad e Igualdad)	5.3. Diversidad, igualdad e inclusión (pág. 43-45)
--	-----	--	--

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Evaluación de derechos humanos)	7.2. Ética y modelo de control interno (pág. 66-71)
	2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta	
	2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	7.2. Ética y modelo de control interno (pág. 66-71)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Ni en 2022 ni en 2021 hemos recibido ni tenido conocimiento de ninguna denuncia al respecto.
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	7.2. Ética y modelo de control interno (pág. 66-71)
	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	

Requerimiento de la Ley 11/2018

Estándares GRI relacionados

Respuesta en EINF 2022 del
Grupo Affinity Petcare

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Anticorrupción)	7.2. Ética y modelo de control interno (pág. 66-71)
	2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta	
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	
	2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.1. Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales (pág. 47-62)

V. Información sobre la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	6.1. Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales (pág. 47-62)
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	2-29	Enfoques para la participación de los grupos de interés	6.1. Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales (pág. 47-62)

Subcontratación y proveedores

La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2-6	Cadena de suministro	3.2. Cadena de suministro sostenible (pág. 14-16) 7.2. Ética y modelo de control interno (pág. 66-71)
	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Evaluación ambiental de proveedores)	
	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Prácticas de adquisición)	

Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Explicación del tema material y su Cobertura (Seguridad y Salud en clientes, Marketing y etiquetado, Privacidad del cliente)	3.1. Bienestar nutricional (pág. 11-14)
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	

Requerimiento de la Ley 11/2018

Estándares GRI relacionados

Respuesta en EINF 2022 del
Grupo Affinity Petcare

V. Información sobre la sociedad

Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país
Impuestos sobre beneficios pagados

207-4

Explicación del tema material
y su Cobertura (Desempeño
económico)

6.2. Contribución fiscal (pág. 63)

Subvenciones públicas recibidas

201-4

Asistencia financiera recibida del
gobierno

En concepto de subvenciones a la explotación hemos recibido 129k€ en Francia en 2022 (202k€ en 2021). En relación a subvenciones de capital el detalle es el siguiente:

- España: en 2019 en el marco del Programa de Ayudas para actuaciones de eficiencia energética, cofinanciada con fondos UE, gestionado por IDAE, recibimos 533k€ y el importe traspasado a P&L en 2022 es de 71k€ (mismo importe que en 2022).
- Italia: en 2022 hemos recibido un crédito fiscal por importe de 810k€, en marco de ayudas Industry 4.0., por la inversión realizada en una línea de envasado de la fábrica. A nivel de P&L, el ingreso correspondiente se integrará a partir de 2023 al ritmo que se amortizan los activos afectos a la inversión.

8.3. Informe Auditoría

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

AFFINITY PETCARE, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES





Ernst & Young, S.L.
Edificio Sarrià Fórum
Avda. Sarrià, 102-106
08017 Barcelona

Tel: 933 663 700
Fax: 934 053 784
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al Accionista Único de Affinity Petcare, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Affinity Petcare, S.A. (Sociedad Unipersonal) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 8.2 “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Affinity Petcare, S.A. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 8.2 “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” del citado Estado.

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

Los administradores de Affinity Petcare, S.A. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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



Building a better
working world

2

Nuestra responsabilidad

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

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en 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.

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el Apartado 2 “Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 8.2 “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” del citado Estado.



Building a better
working world

3

Uso y distribución

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

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo
nº 20/23/01901
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

Antonio Capella Elizalde

24 de marzo de 2023