



# *La salud en el centro*

*Ambiental, social y de gobernanza*

**Phibro**  
ANIMAL HEALTH CORPORATION TM

HEALTHY ANIMALS.  
HEALTHY FOOD.  
HEALTHY WORLD.<sup>®</sup>

PUBLICADO EN ABRIL DE 2023



# **NUESTRO VIAJE ESG CONTINÚA**

Este Informe ambiental, social y de gobernanza (ESG o Environmental, Social and Governance) describe los esfuerzos ESG de Phibro Animal Health Corporation ("Phibro" | Nasdaq: PAHC) y el rendimiento relacionado del año finalizado el 31 de diciembre de 2022, y refleja las operaciones consolidadas de la empresa, a menos que se indique lo contrario. En este informe, se incluyen datos e información relevantes y específicos del sector de acuerdo con el marco del Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad (SASB o Sustainability Accounting Standards Board), junto con información selecta de acuerdo con el marco de la Iniciativa de Información Global (GRI o Global Reporting Initiative).

El contenido de este informe no debe considerarse un sustituto de los documentos presentados por Phibro ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC o Securities & Exchange Commission) de los EE. UU., incluidos, entre otros, el Informe anual de la empresa en el formulario 10-K y los Informes trimestrales en el formulario 10-Q.

Este Informe ESG recoge las formas en que Phibro capacita al personal, protege el medio ambiente, actúa con integridad y se compromete con las comunidades en las que opera en todo el mundo.



# ÍNDICE

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.0 | Carta de nuestro presidente, CEO y presidente de la junta directiva ..... | 5  |
| 2.0 | La salud en el centro .....   | 7  |
|     | Relaciones saludables con los clientes .....                              | 10 |
|     | Comunidad agrícola saludable .....  | 15 |
|     | Público saludable .....   | 17 |
|     | Nuestros compromisos y acciones sobre el uso de antibióticos .....        | 19 |
| 3.0 | Gestión ambiental .....   | 22 |
|     | Gestión de riesgo: cambio climático.....                                  | 25 |
|     | Prioridades claves y progreso .....                                       | 26 |
| 4.0 | Responsabilidad social y bienestar.....                                   | 31 |
|     | Prioridades claves y progreso .....                                       | 38 |
| 5.0 | Gobernanza justa y transparente .....                                     | 50 |
|     | Prioridades claves y progreso .....                                       | 53 |
| 6.0 | Próximos pasos en nuestro viaje ESG .....                                 | 57 |
| 7.0 | Índice.....   | 59 |
|     | Índice GRI .....  | 59 |
|     | Índice SASB.....  | 60 |



# CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE, CEO Y PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA

Al reflexionar sobre mi presencia de más de 50 años en Phibro, una empresa cuyo origen se remonta al negocio que mi abuelo Siegfried Bendheim fundó en Nueva York en 1914, celebro la continuación de su legado y la capacidad de Phibro de innovar y evolucionar en un mundo en constante cambio.

Me complace compartir nuestro segundo Informe ESG anual y los progresos que Phibro ha realizado para generar un cambio positivo para las personas, los animales y el planeta.

2022 fue otro año en el que se afrontaron en todo el mundo retos que definen generaciones. La pandemia de COVID-19 entró en su tercer año y nunca ha sido más urgente, ni más vital, para nosotros como empresa y sociedad vivir los principios de **Una Salud**, que reconocen la interconectividad entre la salud de las personas, los animales y el planeta. Constituye la base de nuestro lema: **Animales saludables. Alimentos saludables. Mundo saludable.®**

Para Phibro, la salud está en el centro de las relaciones duraderas con los clientes, la comunidad agrícola y el público.

Esta ética se extiende al planeta a través de los métodos y los materiales que utilizamos. En los últimos años, Phibro se ha centrado en realizar progresos en prácticas empresariales responsables y sostenibles, y de igual importancia han sido los avances en los productos como resultado de nuestras contribuciones científicas. Esto se demuestra en la mejora de las puntuaciones de intensidad de uso de recursos naturales en la mayoría de las categorías.

En 2022, ampliamos nuestra oferta de vacunas del ganado para el cuidado preventivo y de energía renovable, así como nuestra cartera de productos para la categoría de cuidado de mascotas, como se detalla en este informe. Estamos especialmente orgullosos de que el énfasis puesto en la diversidad, la equidad y la inclusión se está traduciendo en una mayor concientización. La diversidad es parte integral de nuestra cultura; impulsa la creatividad, la cohesión, la flexibilidad y la eficacia del equipo.

Mediante esfuerzos de desarrollo empresarial, seguimos explorando tecnologías que darán lugar a nuevas soluciones para nuestros clientes. Nuestra cartera es sólida, pero creemos que hay oportunidades para fortalecerla aún más

y aportar al mercado soluciones innovadoras que satisfagan mejor las necesidades de los clientes. Nuestras prioridades de crecimiento a corto plazo se basan en las inversiones estratégicas previstas, que incluyen el cuidado de mascotas, productos de especialidad nutricional y proyectos de desarrollo de vacunas, así como una empresa conjunta en China para desarrollar una vacuna contra la peste porcina africana. Además, seguimos destinando importantes fondos a proyectos de mejora de capital, como la construcción de una nueva planta de vacunas en Irlanda, la modernización de nuestras instalaciones de especialidades nutricionales en Quincy (Illinois) y la ampliación de la capacidad de fabricación de vacunas en varios lugares del mundo.

De cara al futuro, seguiremos defendiendo nuevos enfoques para equilibrar aún más la relación entre las personas, los animales y el planeta.



**JACK BENDHEIM**

Presidente, CEO y presidente de la junta directiva.





## 2.0 LA SALUD EN EL CENTRO

La idea de descubrir "por qué" existe una empresa se ha popularizado gracias, en parte, al autor y disertante [Simon Sinek](#). Sinek sostiene que la gente no compra lo que haces, sino por qué lo haces.

Entonces, ¿cuál es nuestro porqué?

En Phibro llevamos mucho tiempo valorando el papel vital que desempeñan los animales en nuestra vida. Nuestros productos, junto con nuestra gente, apoyan la sostenibilidad de la cría de animales, defienden el bienestar animal, refuerzan el vínculo humano-animal y permiten a la sociedad poner en práctica los principios de [Una Salud](#), que reconocen la interconectividad entre la salud de las personas, los animales y el planeta.

### NUESTRO ÁRBOL GENEALÓGICO

Como empresa, nuestro origen se remonta a 1914, cuando Siegfried Bendheim fundó Philipp Brothers, Inc. al emigrar a la ciudad de Nueva York. Siegfried y su hijo Charles formaron Philipp Brothers Chemicals, Inc. en 1946. Cambiamos nuestro nombre por Phibro Animal Health Corporation (Phibro) en 2003

para reflejar nuestro enfoque de mantener sanos a los animales. Phibro se convirtió en una empresa pública en 2014 con nuestra oferta pública inicial y cotización en la bolsa de valores Nasdaq. El nieto de Siegfried, Jack Bendheim, que ocupa el cargo de presidente, CEO y presidente de la junta directiva, celebró sus 54 años en la empresa en 2022.

### CÓMO HACEMOS NEGOCIOS

Nos esforzamos por gestionar una empresa próspera de la que podamos sentirnos orgullosos y que apoye una economía sostenible e integradora.

El cumplimiento de estos objetivos se basa en mantenernos fieles a nuestra propuesta de valor única: ofrecer un servicio excepcional al cliente, altos estándares de calidad de producto, equidad y responsabilidad, compromiso con la integridad y la creación de grandes equipos y una cultura ganadora. Hacer todo esto bien es la base del éxito a largo plazo de Phibro y de nuestra capacidad para seguir beneficiando a todas las partes interesadas: clientes, sector agrícola, empleados, vecinos y accionistas.



### EN CIFRAS

>1.800 empleados en >50 sitios

Aproximadamente 780 líneas de productos

Fabricamos ~70% de nuestros productos

Ventas en más de 80 países a  
más de 3.700 clientes

# NUESTRA POLÍTICA ESG DE EMPRESA

Fieles a nuestro legado como empresa dinámica y centrada en la familia que cuida de los empleados, sus familias y las comunidades donde operamos, Phibro está comprometida con la salud de los animales y apoya a las personas que los cuidan. Los animales más sanos ayudarán a crear un futuro más saludable para las personas y el planeta.

El concepto de ESG está integrado en nuestras operaciones a través de procesos estratégicos de toma de decisiones y de negocio, a la vez que trabajamos con los clientes y las comunidades para alcanzar objetivos comunes. Phibro tiene un historial demostrado de evolución con los tiempos cambiantes, y es nuestra sincera intención acelerar nuestro viaje ESG.

El liderazgo en Phibro comienza con la junta directiva, el CEO y la alta dirección, y se extiende a toda la empresa. Nos comprometemos a invertir en el programa ESG, que incluye la recopilación de información a partir de las partes interesadas. Durante la elaboración de nuestro primer Informe ESG, encuestamos a las principales partes interesadas para conocer su punto de vista acerca de las áreas prioritarias. Nos alegró comprobar la gran coincidencia entre sus intereses y los nuestros, lo que constituye la base del contenido de nuestros Informes ESG.

La comunidad zoonosaria desempeña un papel clave en la alimentación del mundo. A pesar de los continuos esfuerzos en la alimentación y la agricultura, aún resta mucho por hacer. Según las Naciones Unidas, [2.400 millones de personas – más del 30 % de la población mundial – padecieron inseguridad alimentaria de moderada a grave en 2020](#). Por eso, para nosotros el concepto de ESG es más que un cuadro de mando, es nuestro compromiso. Un compromiso que es parte integral de la empresa:

**Animales saludables. Alimentación saludable. Mundo saludable.®**



## NUESTRO PUNTO DE PARTIDA ESG

En 2021, llevamos a cabo una evaluación de materialidad para identificar los temas ESG que eran importantes para los clientes, los empleados y las partes interesadas, y que eran más relevantes para nuestro negocio. Con la ayuda de un tercero, implementamos el siguiente proceso riguroso:

- Observamos a nuestros colegas del sector de la salud animal y las ciencias biológicas para comprender los marcos ESG más relevantes para Phibro;
- Obtuvimos los temas de materialidad específicos del sector a partir de marcos aplicables, comenzando por el Consejo de Normas Contables de Sostenibilidad

Global (GRI), MSCI y S&P Global para desarrollar una lista más holística;

- Encuestamos a las principales partes interesadas: empleados, ejecutivos, inversores, instituciones financieras, analistas sell-side, acreedores y asociaciones comerciales; y
- Calibramos el contenido de nuestro Informe 2021 inaugural para garantizar que respondía a las necesidades y las expectativas de los grupos de interés.



En 2021, formamos nuestro Consejo ESG global, presidido por el director financiero, Damián Finio, y patrocinado por Carol Wrenn, directora independiente de nuestro Consejo. Este equipo multifuncional de Phibro trabaja con diligencia para impulsar e institucionalizar las iniciativas ESG. Nos tomamos muy en serio este proceso porque los principios ESG están en consonancia con nuestra forma de hacer negocios desde el principio.

Nos preocupamos por los empleados, los clientes, nuestro impacto en las comunidades y los recursos naturales bajo nuestro cuidado. Entendemos que suministrar una nutrición de calidad a los animales y tratarlos con respeto y compasión lleva a animales sanos. Los animales sanos generan un abastecimiento más abundante de proteína de calidad para los consumidores de todo el mundo.

## MISIÓN Y CREENCIAS

### PROPÓSITO

Optimizar la salud y la nutrición de los animales para mejorar la vida y para un mundo más sostenible.

### MISIÓN

Proporcionar soluciones seguras y eficaces para los retos específicos de los clientes.

### CREENCIAS

En Phibro Animal Health Corporation, creemos en

- **Mantener sanos a los animales**

Mantener sanos a los animales ayuda a mantener sanas a las familias y contribuye a alimentar un mundo en crecimiento

- **Hacer lo correcto**

Hacer lo correcto para los clientes promueve relaciones significativas

- **Centrarnos en los clientes**

Centrarnos en las necesidades de los clientes inspira el desarrollo de las soluciones más inventivas

- **Inversión continua en nuestra gente**

La inversión continua en nuestra gente, la empresa y la industria es esencial para el crecimiento futuro

- **Éxito construido con pasión por la excelencia**

El éxito se construye con pasión por la excelencia y la voluntad de cada miembro del equipo de arremangarse: estamos juntos en esto

- **Personas que dejan huella**

Mantener la flexibilidad, la urgencia y un entorno donde las personas dejen su huella es esencial, independientemente de cuánto crezcamos

## 2.0 RELACIONES SALUDABLES CON LOS CLIENTES

Phibro ofrece una completa cartera de soluciones para la sanidad animal y vegetal y la industria del etanol. Nuestros equipos de investigación trabajan continuamente en nuevas tecnologías; desarrollan y fabrican productos y sistemas de suministro seguros, innovadores y eficaces para garantizar el éxito de nuestros clientes en todo el mundo.

### PARA LA GANADERÍA Y LA ACUICULTURA

Phibro ofrece una amplia gama de productos de eficacia comprobada para aves de corral, cerdos, ganado vacuno de carne y leche y acuicultura. Ofrecemos productos de alta calidad, respaldados por expertos dedicados a servir a agricultores, ganaderos, nutricionistas y veterinarios.

**PRODUCTOS MEDICINALES:** nuestros productos previenen y tratan enfermedades para mantener la salud y el bienestar de los animales. Sin estos productos, los animales pueden sufrir enfermedades entéricas, parásitos intestinales o enfermedades respiratorias. Phibro y otros miembros de la industria de la salud animal, incluidos los ganaderos y

los veterinarios, junto con las autoridades reguladoras de muchos mercados mundiales, llevan mucho tiempo dando prioridad al uso responsable de los antibióticos en los animales. En las páginas 19 y 20 se actualizan los progresos.

**VACUNAS:** nuestras vacunas brindan una prevención eficaz contra las enfermedades, evitan que los animales se enfermen y les permiten a los ganaderos cumplir con las normas más estrictas de cuidado animal y producción de calidad. Con una cartera de vacunas para aves de corral, cerdos, ganado vacuno de carne y leche y acuicultura, combinamos los productos adecuados con el apoyo técnico y la innovación continua.

Comercializamos una amplia cartera de vacunas registradas para aves de corral para los mercados y clientes claves de todo el mundo. Ofrecemos más de 25 vacunas avícolas para proteger contra enfermedades mortales, como bronquitis infecciosa, [bursitis infecciosa aviar](#), enfermedad de Newcastle e infecciones por patógenos zoonóticos como *Salmonella*, *E. coli* y *Campylobacter*.

## DESDE LA PERSPECTIVA DEL INVERSOR: NUESTRAS PRINCIPALES FORTALEZAS

**RESISTENCIA.** Fundada en 1946 como empresa química, se ha transformado en líder del sector de la salud animal impulsada por adquisiciones y crecimiento orgánico.

**ANTICIPACIÓN.** Tuvo la previsión de invertir en especialidades nutricionales, nutrición mineral y vacunas, lo que le permitió a la empresa ampliar el negocio de la salud animal más allá de los aditivos alimentarios medicinales.

**OPORTUNISTA.** Aprovechamiento de oportunidades para adquirir empresas en expansión: Prince Agri Products en 1980, el negocio de MFA de Pfizer en 2000, el negocio de vacunas de Abic Laboratories en 2009, el negocio de microorganismos de Osprey Biotechnics en 2019, y la entrada en el área de alto crecimiento de los animales de compañía en 2019 con el lanzamiento de Rejensa®.

**AMPLITUD.** Aproximadamente 780 líneas de productos vendidas en más de 80 países que abarcan tres segmentos de negocio: salud animal, nutrición mineral y productos de desempeño.

**SABIDURÍA.** Dirigida por un experimentado CEO con más de 50 años en la empresa, flanqueado por altos directivos corporativos y regionales, cada uno con más de 30 años de experiencia relevante en grandes empresas multinacionales como Schering-Plough, Elanco, Cargill, Novartis, Pfizer, AstraZeneca y Merck.

**ALINEACIÓN.** Una empresa pública de capital cerrado con un CEO que es también presidente de la junta directiva y accionista controlador, claramente impulsada por incentivos alineados de manera directa con el resto de los accionistas.

## AYUDAR AL ÉXITO COMERCIAL DE LAS GRANJAS

Dirigido por consultores calificados de Phibro, Our Dairy Values™ es un ejercicio interactivo que ayuda a los dueños de las empresas lácteas a definir su propósito y los valores únicos e implementar un plan para desarrollarlos.

El programa complementario, Vital Insight™, ayuda a los ganaderos para que sus establecimientos sean un lugar más atractivo para trabajar. Phibro trabaja en colaboración con el Centro para los Alimentos y el Negocio Agrícola de la Universidad de Purdue con encuestas a los empleados del sector lácteo sobre atributos como compromiso, responsabilidad y claridad de objetivos. Los resultados ayudan a los responsables de las explotaciones lácteas a identificar lo que funciona y lo que puede mejorarse. Involucrar a los empleados y escuchar su opinión hace que se sientan valorados y parte integral del éxito de la granja.

(SASB FB-FR-430a.3)

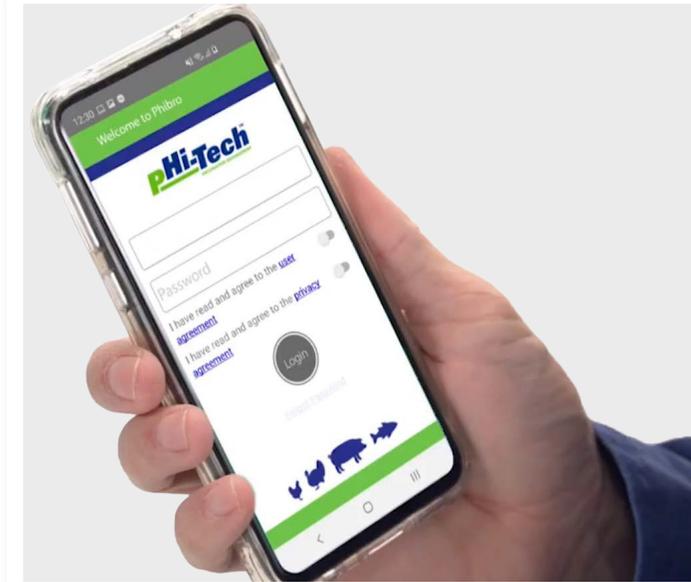


Phibro desarrolló y lanzó pHi-Tech® para aves de corral, un sistema de vacunación revolucionario que ayuda a garantizar una administración precisa de las vacunas. Nuestro sistema ha sido implementado en las principales granjas avícolas de decenas de países de todo el mundo y se ha utilizado para realizar cientos de millones de inyecciones destinadas a mejorar la inmunidad de los lotes.

Actualmente estamos desarrollando pHi-Tech para acuicultura, un sistema de vacunación portátil, seguro y preciso para peces; pHi-Tech DOV, una solución rentable y compacta para la vacunación de los pollitos de un día de edad; y soluciones informáticas integrales para facilitar el seguimiento y la toma de decisiones basadas en datos en las granjas.

**ESPECIALIDADES NUTRICIONALES:** nos distinguimos como proveedor líder de productos de especialidad nutricional basados en extensas investigaciones y resultados comprobados. Nuestras soluciones innovadoras y basadas en la ciencia contribuyen a una salud animal óptima porque favorecen la función inmunitaria y la salud intestinal.

Ofrecemos productos de especialidad nutricional patentados, desarrollados en colaboración con empresas privadas de investigación y universidades destacadas. Nos esforzamos al máximo y realizamos ensayos de campo para confirmar que nuestros productos contribuyen eficazmente a alcanzar los objetivos de salud animal y sostenibilidad de nuestros clientes ganaderos.



**NUTRICIÓN MINERAL:** desarrollamos y fabricamos premezclas personalizadas de oligominerales que ayudan a fortificar y mantener un equilibrio mineral óptimo en la dieta. Nuestra variada cartera de minerales incluye una amplia gama de productos de oligoelementos y macrominerales, que incluyen elementos compuestos por diversas formas de manganeso, cobre, zinc, cobalto, yodo, hierro, selenio, magnesio, azufre, potasio, fósforo, calcio, sodio y cloro.

También ofrecemos la línea GemStone® de oligominerales orgánicos, levadura de selenio y tripicolinato de cromo.

Muchos de los productos Phibro se adaptan a las necesidades de cada cliente para conseguir un equilibrio nutricional mineral óptimo en las dietas de los animales. Una buena nutrición es tan importante para los animales como para las personas.

## TECNOLOGÍA Y CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA BRASILEÑA DEL HUEVO

### PARA LOS ANIMALES DE COMPAÑÍA

Seguimos desarrollando el negocio y los productos de los animales de compañía para mejorar la salud y el bienestar de las mascotas y, a su vez, de los tutores. Nuestro suplemento articular Rejensa® para perros sigue ganando adeptos. Nuestra cartera de productos para animales de compañía incluye un compuesto para la dermatitis atópica en fase inicial, un novedoso sistema de administración de la vacuna contra la enfermedad de Lyme y dos compuestos para el cuidado bucal en fase inicial. También firmamos un acuerdo con Rejuvenate Bio, Inc. para colaborar en el desarrollo y la comercialización de una terapia génica para la enfermedad de la válvula mitral en perros.

### PARA LAS PLANTAS

El crecimiento de la población mundial, combinado con los recursos limitados de tierra y agua, hace que sea más importante que nunca maximizar el rendimiento de los cultivos. Plant Solutions de Phibro ofrece productos que se utilizan principalmente en la producción de cereales, forrajes, frutas y verduras, e incluyen productos microbianos y macro y oligoelementos.

Los microbianos se utilizan en el tratamiento de semillas o se aplican en el suelo para ayudar a proteger las plantas contra organismos nocivos y plagas. Los productos de macro y oligoelementos proporcionan una fuente suplementaria de nutrientes necesarios para la sanidad y la producción óptimas de las plantas.

### PARA EL COMBUSTIBLE, LOS GRANOS DE DESTILERÍA Y EL ACEITE DE DESTILERÍA DE MAÍZ

[Phibro Ethanol](#) brinda herramientas que trabajan tras bastidores para contribuir a crear un combustible más limpio, un aire más limpio y un proceso más limpio.

Los productos y los servicios de Phibro ayudan a nuestros clientes a lograr la eficiencia en las instalaciones de fermentación. Esto produce más energía renovable y baja en carbono a partir de menos biomasa, a la vez que se obtienen productos para la alimentación humana y animal. Nuestras soluciones ayudan a los productores de biocombustibles de todo el mundo a obtener una solución energética baja en carbono: una solución que puede desempeñar un rol significativo en la lucha contra el cambio climático.

### PARA LA INDUSTRIA

A través de nuestro negocio químico heredado, Performance Products, fabricamos y comercializamos varios ingredientes de especialidad para la industria. Performance Products incluye a PhibroChem (una división de Phibro Animal Health Corporation) y Ferro Metal & Chemical Corporation, que suministran especialidades químicas a los mercados de los EE. UU. y Europa para su uso en revestimientos, cuidado personal, acabados metálicos y diversas aplicaciones industriales.

Phibro-Tech, Inc. es una empresa de reciclaje que fabrica productos a base de cobre y hierro y recicla residuos permitidos procedentes fundamentalmente de la industria electrónica.

En los principales centros de producción de huevos de Brasil, Phibro ofrece capacitación gratuita sobre inmunización de gallinas y mejores prácticas de sanidad y cría de gallinas. Las empresas disponen de auditorías y certificaciones que les permiten utilizar los métodos actualizados para diferenciarse en el mercado.

En 2022, participaron 80 personas en cinco cursos de formación de hasta tres días de duración cada uno. Seguiremos aumentando el ámbito y el alcance de este programa en consonancia con las necesidades de los productores.



(SASB FB-FR-430a.3)

## PRIMER TRABAJO: INNOVACIÓN EN VACUNACIÓN

Phibro sigue ampliando su oferta de vacunas del ganado para el cuidado preventivo de la salud. Entre los aspectos más destacados, se incluye:

### UNIR FUERZAS

La peste porcina africana (PPA) es una enfermedad viral altamente letal para los cerdos. La diezma de la población porcina en China a fines de la década de 2010 causada por la PPA no solo supuso una crisis para los cerdos, sino también una crisis de seguridad alimentaria para las personas en muchos países. Phibro, a través de una empresa conjunta, está trabajando diligentemente para comercializar una vacuna segura, eficaz y económica contra la PPA, mediante un novedoso enfoque basado en epítomos, en lugar de seguir el camino más convencional de una vacuna viva atenuada. La fórmula vacunal basada en epítomos presenta un riesgo nulo de diseminación de la enfermedad.

### APROBACIÓN ACELERADA

El virus de la bronquitis infecciosa (VBI) es un importante patógeno respiratorio que afecta a las aves de corral, causa mortalidad y morbilidad animal y cuesta millones de dólares en pérdidas de producción de alimentos en todo el mundo cada año. Aunque en la industria avícola se vacuna ampliamente contra el VBI, la aparición de nuevos serotipos y variantes es una amenaza constante. Brasil -el mayor exportador de aves de corral del mundo- experimentó un brote importante en 2022, y el equipo de Phibro identificó que una vacuna de nuestra cartera,

Tabic® IBVAR206, podía servir como solución. Phibro Brasil trabajó junto con la asociación local del sector, la Asociación Brasileña de Proteína Animal, y con el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento de Brasil en un proceso intensivo y acelerado de revisión regulatoria. Tras la utilización de la vacuna a principios de 2023, los resultados esperados incluyen una reducción significativa en el sufrimiento y la mortalidad de las aves, una menor tasa de decomiso de aves en la planta de procesamiento y beneficios económicos para la industria y el sistema alimentario. Los beneficios medioambientales incluirán: ahorro de los recursos que se habrían necesitado para alimentar a las aves afectadas, evitar el desperdicio de alimentos asociado a los decomisos en la planta de procesamiento y evitar la eliminación de las canales afectadas.

### CAPACIDAD, AL DÍA

En términos más generales, seguimos invirtiendo en nuestra planta de producción de vacunas de Sligo (Irlanda) para equiparla con el fin de fabricar vacunas avícolas. Nuestra primera venta comercial de producto se realizó en febrero de 2022, y seguiremos invirtiendo en ampliar nuestra capacidad de producción. También construimos una planta de producción de vacunas en Guarulhos, Brasil, para fabricar y comercializar vacunas autógenas contra enfermedades animales para cerdos, aves de corral y acuicultura.



## PRIMER TRABAJO: INNOVACIÓN EN VACUNACIÓN (CONT.)

### CENTRADOS EN LA ADMINISTRACIÓN

Nuestra cultura de la innovación nos ha llevado a desarrollar una plataforma de administración de vacunas nueva y de vanguardia. La tecnología patentada TABic® para vacunas en comprimidos se desarrolló para la formulación y la administración de antígenos vacunales en comprimidos efervescentes, en reemplazo de los tradicionales viales de vidrio. Los comprimidos facilitan la manipulación, el transporte y el almacenamiento, lo que permite el suministro seguro de vacunas muy necesarias en lugares remotos con menor capacidad de cadena de frío en todo el mundo. Al mismo tiempo, producen menos residuos relacionados con la eliminación de viales de vidrio, ya que la lámina utilizada en nuestros blísteres es 100 % reciclable.

### UNA GRANJA A LA VEZ

Ampliamos nuestra capacidad de vacunas en los EE. UU. cuando adquirimos MVP Laboratories en 2016. Allí desarrollamos, fabricamos y distribuimos vacunas autógenas\* que protegen contra enfermedades bacterianas y virales. Estas vacunas hechas a medida contienen antígenos específicos para una granja individual, lo que proporciona soluciones integrales de gestión sanitaria para ayudar a proteger la salud animal granja por granja. Nuestras bacterinas incorporan la tecnología EASE™ (Enhanced Antigen Surface Expression) para obtener un producto vacunal autógeno más puro y definido que da lugar a una respuesta inmunitaria más específica

del animal hospedador. Además, todas nuestras vacunas autógenas incorporan [MVP adjuvants®](#) (adyuvantes de MVP), líder mundial en formulaciones para optimizar la seguridad y la respuesta inmunitaria en el animal tratado.

\* La potencia y la eficacia de los productos biológicos autógenos no han sido establecidas.



## 2.0 COMUNIDAD AGRÍCOLA SALUDABLE

La sociedad mundial se enfrenta a una multitud de desafíos complejos y superpuestos que amenazan no solo el medio ambiente, sino también la seguridad y la prosperidad individuales. Las soluciones significativas requieren colaboración. Los líderes y profesionales de Phibro participan en acciones colectivas en todos los niveles de las organizaciones afines, entre ellas:

### **HealthforAnimals (HFA):**

Con sede en Bruselas (Bélgica), esta organización representa a empresas de sanidad animal y asociaciones industriales de todo el mundo. Entre sus simpatizantes y participantes figuran fabricantes de productos farmacéuticos veterinarios, vacunas y otros productos zoonosarios. La función de HFA es fomentar una mayor comprensión de la naturaleza interconectada de la salud humana, la salud animal y el medio ambiente, y participar en asuntos normativos. Phibro desempeña diversas funciones de liderazgo, contribuye directamente a los recursos dirigidos al sector de la sanidad animal en general y amplifica los importantes mensajes de la organización.

Consulte las páginas 19-20 para obtener más información sobre la posición de liderazgo de Phibro en las plataformas de HFA sobre el uso responsable de antibióticos.

### **INSTITUTE OF FEED EDUCATION & RESEARCH (IFEEDER):**

IFEEDER (Instituto de educación e investigación sobre piensos) fomenta la comprensión y la confianza en una cadena de suministro sostenible de piensos y alimentos para mascotas a través de la investigación y la educación oportunas. Fundada en 2009 por la [American Feed Industry Association](#) (AFIA o Asociación estadounidense de la industria de piensos), esta organización sin fines de lucro pretende ganarse la confianza del público a través de la transparencia y la colaboración.

Las iniciativas actuales y futuras incluyen el apoyo al [Clarity and Leadership for Environmental Awareness and Research \(CLEAR\)](#) Center (Centro de claridad y liderazgo para la concientización y la investigación medioambientales) de la Universidad de California Davis. Dirigido por el Dr. Frank Mitloehner, CLEAR utiliza la investigación y la comunicación para ayudar a la ganadería a funcionar de forma más eficiente con el fin de satisfacer las demandas de una población creciente y reducir su impacto en el medio ambiente y el clima. La investigación incluye la importante labor de cuantificar y mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de la ganadería.



A lo largo de 2022, IFEEDER elaboró la [Animal Food Industry Sustainability Road Map and Toolkit](#) (Hoja de Ruta y Conjunto de Herramientas para la Sostenibilidad de la Industria de la Alimentación Animal) con el objetivo de ofrecer a sus miembros un punto de partida sólido para reducir el impacto ambiental y ayudar a los consumidores a sentirse bien con la procedencia de los alimentos. La hoja de ruta está diseñada para proporcionar datos de ciclo de vida a lo largo de toda la cadena de producción y explorar el alcance de la orientación y los recursos en materia de sostenibilidad que necesita la industria de la alimentación animal para una mejora continua.

IFEEDER apoya al North American Meat Institute y la participación de AFIA en varias organizaciones con valores compartidos, como U.S. Roundtable for Sustainable Beef y U.S. Farmers and Ranchers in Action. Phibro es miembro de AFIA y colaborador de IFEEDER, aportando liderazgo, compromiso y apoyo continuos.

Representantes de Phibro han formado parte de las juntas directivas de ambas organizaciones en el pasado y siguen formando parte de la junta directiva de IFEEDER en la actualidad.

## WOMEN IN FOOD AND AGRICULTURE (WFA):

Al reconocer que se puede hacer más para ayudar a las mujeres a contribuir a un sistema alimentario y agrícola justo, responsable y sostenible que alimente a una población mundial exponencialmente mayor, Phibro se unió a WFA (Mujeres en los alimentos y la agricultura) en 2022. WFA es una plataforma única que permite a las personas reunirse, debatir y compartir experiencias y ambiciones. Los líderes progresistas y disruptivos de la industria apoyan su misión a través de diversos proyectos.

Phibro reunió a su base de empleados en torno al Festival Digital de WFA, una oportunidad para mejorar las competencias personales, las capacidades de liderazgo, los conocimientos técnicos y las prácticas de sostenibilidad. Esto también conectó a nuestro equipo con una comunidad comprometida en toda la cadena de suministro agroindustrial y se celebraron los logros de quienes constituyen la columna vertebral de los sistemas alimentarios del mundo. Este fue el primer año de participación de Phibro, y tuvimos el placer de contar con más de 130 profesionales, incluidos todos los niveles y disciplinas, desde recursos humanos hasta marketing. El formato virtual permitió la participación de individuos de los EE.UU., Canadá, Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Israel, China, Taiwán, Irlanda, Polonia, Egipto, Turquía y Australia.

## WOMEN OF LOT FEEDING (WOLF):

En Australia, Phibro colabora con WOLF (Mujeres del engorde de animales a corral) para fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo y la sociedad. WOLF aspira a ayudar a las mujeres a superar los retos de la carrera profesional en el sector del engorde a corral, en especial cuando están formando una familia. WOLF también facilita programas de tutoría y concientiza acerca la salud mental en el lugar de trabajo.

### PHIBRO TAMBIÉN COLABORA ACTIVAMENTE CON:

- **Animal Agriculture Alliance (AAA):** la [AAA](#) reúne a agricultores, ganaderos, veterinarios, empresas de alimentación animal, empresas de sanidad animal, procesadores, asociaciones afines y otros implicados en la cadena de valor agroalimentaria.
- **Dairy Sustainability Alliance®:** este [grupo de múltiples](#) partes interesadas incluye empresas y organizaciones de toda la comunidad del sector lácteo dedicadas a contribuir al viaje de la responsabilidad social en la industria láctea. En 2022, Phibro, el Innovation Center for U.S. Dairy y Dairy Management Inc. organizaron un simposio presencial, “[Salud y sostenibilidad: Foco en la nutrición, la alimentación y el manejo del ganado vacuno de leche.](#)” centrado en la salud de las vacas y las prácticas de alimentación que contribuyen a la sostenibilidad de las explotaciones lácteas en los EE. UU.

- **Distillers Grains Technology Council (DGTC):** [DGTC](#) es una organización sin fines de lucro que ofrece servicios técnicos y de capacitación para mejorar la calidad, el valor y el uso de los granos de destilerías en las industrias del etanol combustible, las bebidas alcohólicas y la ganadería.

- **International Poultry Council (IPC):** el [IPC](#) es la voz de la industria mundial de carne avícola, compuesta por asociaciones nacionales del sector, empresas avícolas y otras organizaciones claves nacionales, empresas avícolas y otros agentes claves del sector, como Phibro.

- **U.S. Grains Council (USGC):** El [USGC](#) desarrolla mercados de exportación para la cebada, el maíz, el sorgo y los productos relacionados de los EE. UU., incluidos los granos de destilerías y el etanol.

El Consejo cree que las exportaciones son vitales para el desarrollo económico mundial y para la rentabilidad de la agricultura de los EE. UU.



## 2.0 PÚBLICO SALUDABLE

Phibro es líder en el sector de la salud animal, un sector que desempeña un papel importante en el avance de los [Objetivos de desarrollo sostenible \(ODS\)](#) de las Naciones Unidas. Lanzados en 2015, los 17 ODS son una llamada a la acción para lograr avances cuantificables y poner fin a la pobreza, garantizar la prosperidad de todas las personas y proteger el planeta para 2030.

### UNA MEJOR SALUD ANIMAL NOS PUEDE AYUDAR A:

- Satisfacer la creciente demanda mundial de proteína animal segura, nutritiva y asequible
- Reducir las emisiones
- Mitigar la amenaza de las zoonosis y futuras pandemias
- Satisfacer las necesidades de una población de mascotas cada vez mayor
- Mejorar los medios de subsistencia de 1.300 millones de personas que dependen de la cría de ganado para alimentarse y obtener ingresos, y como reserva de riqueza, garantía o red de seguridad en tiempos de necesidad

Como miembro de HFA (ver página 15), Phibro está unido a los actores del sector de la salud animal de todo el mundo que colaboran y apoyan acciones para proteger la salud y el bienestar de los animales y también apoyan los ODS. Esto incluye:

- *Apoyar la sostenibilidad de la cría de animales.* Al ofrecer innovación, experiencia y servicios que contribuyen a la salud de los animales, la cría de animales requiere menos recursos planetarios y tiene un menor impacto ambiental.
- *Defender el bienestar animal.* Minimizar la carga de la enfermedad y la mala salud mejora la calidad de vida de las mascotas y el ganado, permitiéndoles desarrollarse y alcanzar su pleno potencial.
- *Aumentar el acceso a la atención veterinaria.* Apoyar la capacitación y el desarrollo profesional de los veterinarios de todo el mundo ofrece múltiples beneficios para la salud pública, la ganadería, el medio ambiente y la tenencia de animales de compañía.
- *Reforzar el vínculo humano-animal.* Mantener la salud y el bienestar de las mascotas respalda los beneficios de su compañía, al tiempo que reduce el riesgo de enfermedad para el animal y su tutor.
- *Reforzar "Una salud".* Proteger a los animales contra las enfermedades significa una defensa más sólida contra las amenazas para la salud compartidas por las personas, los animales y el medio ambiente.



### ENTRE LOS INFORMES RECIENTES QUE PONEN EN PERSPECTIVA LA CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR DE LA SALUD ANIMAL A LA SOCIEDAD, SE INCLUYE:

- [Tendencias mundiales en el uso de antibióticos en animales](#), que analiza los datos mundiales para comprender cómo progresan los esfuerzos para comprender mejor y abordar la resistencia a los antimicrobianos.
- [Tendencias mundiales en el sector de la sanidad animal](#), que describe cómo el sector de la salud animal está posicionado para ser una fuerza líder de [cambio positivo](#) en los próximos años.



La cartera de Phibro se ha ampliado y ha evolucionado en consonancia con el sector y en función de las necesidades de los clientes. Como se informó a nuestros inversores, la concentración de ventas en MFA y Otros (una categoría de productos que incluye: medicamentos anticoccidiales y otros parasiticidas, antibióticos - la mayoría de los cuales no se consideran de importancia médica para los seres humanos, además de productos antibacterianos y otros auxiliares de procesamiento utilizados en la industria de fermentación del etanol) ha disminuido del 46 % de las ventas al 39 % desde el año calendario 2014 a 2022.

De 2014 a 2022, las ventas netas de vacunas aumentaron de 48 a 91 millones de dólares, y las ventas netas de productos de especialidad nutricional aumentaron de 73 a 167 millones de dólares, un aumento del 89 % y el 129 %, respectivamente.

A la par de los avances continuos en toda nuestra cartera de productos, estamos trabajando dentro de las comunidades agrícolas en las economías en desarrollo para mejorar el acceso a los servicios veterinarios, las redes de laboratorios de diagnóstico y la capacitación veterinaria. Los productos de sanidad animal y los conocimientos veterinarios son igualmente

importantes para garantizar que los animales más saludables produzcan la carne, la leche y los huevos necesarios para nutrir a la población de estas regiones.

También estamos avanzando en países como los EE. UU., donde los cuidados del ganado son sofisticados. Las tecnologías de salud animal de precisión ayudan a los ganaderos a acceder a los datos que son necesarios para un manejo más eficiente de los animales – lo que contribuye a prevenir la enfermedad y tratar a los animales enfermos – y mejoran la calidad, la asequibilidad y la sostenibilidad de la carne, la leche y los huevos.

## 2.0 NUESTROS COMPROMISOS Y ACCIONES SOBRE EL USO DE ANTIBIÓTICOS

HFA actúa como secretaría de un marco de compromiso respaldado por organizaciones que representan a más de 200 empresas y 700.000 veterinarios.

Su fundamento es: “Nuestra visión es un mundo en donde los antibióticos veterinarios se usen de forma responsable para proteger y tratar a los animales y mantengan su valor como herramienta terapéutica. Un desafío igualmente importante es mantener y aumentar la seguridad alimentaria”.

Para abordar estos desafíos interconectados, Phibro se ha comprometido con **los cinco principios** que han sido adoptados por todo el sector, así como con acciones específicas y prácticas para apoyarlos:

### 1: PROTEGER LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS ANIMALES CON UN ENFOQUE UNIFICADO DE UNA SALUD

- Proporcionar una amplia gama de herramientas de sanidad animal, como vacunas, productos de especialidad nutricional, probióticos, productos medicinales y nutrición mineral
- Participar activamente en asociaciones veterinarias y de animales de todo el mundo
- Mejorar el acceso a productos veterinarios vitales colaborando con la Cooperación Internacional Veterinaria de Armonización (VICH), un organismo intergubernamental mundial, para establecer criterios y procesos normalizados para los medicamentos veterinarios
- Establecer la plataforma Integritas™ para capturar y analizar datos de campo con el fin de medir el estado sanitario de los lotes de aves de corral y comprender mejor la interacción de estas capas de información para ayudar a mejorar el desempeño, el bienestar animal y la seguridad alimentaria
- Desarrollar vacunas para las aves de corral con el fin de reducir la Salmonella y contribuir a prevenir las enfermedades transmitidas por los alimentos a partir de la carne y los huevos (SASB FB-FR-260a.2)
- Mantener la garantía de calidad de los productos para evitar la introducción de patógenos

### 2: USAR LOS ANTIBIÓTICOS DE MANERA CORRECTA Y RESPONSABLE

- Proporcionar educación y herramientas para concientizar y apoyar el uso correcto y responsable de los antibióticos por parte de los clientes
- Brindar conocimientos técnicos a estudiantes universitarios y clientes sobre las mejores prácticas
- Participar en alianzas de uso responsable y capacitaciones en línea para los ganaderos y los veterinarios



### 3: PROMOVER LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES Y UN MAYOR ACCESO A PRODUCTOS Y CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS

- Capacitar a agricultores, ganaderos, nutricionistas y veterinarios sobre el uso de productos y las mejores prácticas para prevenir enfermedades
- Brindar a la comunidad lechera conocimientos de investigación, mejores prácticas y estrategias a considerar para la alimentación y el manejo de las vacas lecheras a través del podcast “You Herd Right”
- Producir una vacuna única y eficaz para proteger a los pollos de engorde de los efectos devastadores de la variante 2 de la bronquitis infecciosa
- Adaptar las vacunas a enfermedades específicas de la granja (vacunas autógenas), ofreciendo a los veterinarios y los ganaderos una valiosa herramienta para ayudar a mantener sanos a los animales
- Utilizar una biblioteca de bacterias beneficiosas para aplicaciones personalizadas en piensos para ganado y aves de corral que favorezcan el microbioma intestinal y la salud general de los animales
- Mejorar la salud nutricional del ganado, las aves de corral y los animales de compañía mediante productos minerales

### 4: INVERTIR EN EL DESARROLLO DE PRODUCTOS PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO

- Capacitar a agricultores, ganaderos, nutricionistas y veterinarios sobre el uso de productos y las mejores prácticas para prevenir enfermedades
- Brindar a la comunidad lechera conocimientos de investigación, mejores prácticas y estrategias a considerar para la alimentación y el manejo de las vacas lecheras a través del podcast “You Herd Right”
- Producir una vacuna única y eficaz para proteger a los pollos de engorde de los efectos devastadores de la variante 2 de la bronquitis infecciosa

### 5: INCREMENTAR EL CONOCIMIENTO, LA TRANSPARENCIA Y LA COMUNICACIÓN

- Brindar oportunidades a los principales expertos y colegas para el intercambio de ideas a través de Phibro Academy, una plataforma digital gratuita de aprendizaje y contenidos
- Involucrar a los consumidores acerca de temas relevantes sobre animales y Una Salud a través de ExploreAnimalHealth.org
- Compartir información y consejos para los clientes sobre prevención y manejo de enfermedades en las redes sociales y los sitios web
- Estar presentes en congresos científicos y universidades, y publicar en revistas de la industria y científicas

(SASB FB-FR-430a.3)



## 3.0 GESTIÓN AMBIENTAL

Desarrollar soluciones para los desafíos medioambientales es importante para las personas, los animales y el planeta. El sector de la sanidad animal tiene un papel único que desempeñar, sobre todo en la movilización del capital necesario para desarrollar nuevas tecnologías y en la mejora de la propia infraestructura que sustenta los sistemas alimentarios sostenibles.

Las instalaciones de I+D y fabricación de Phibro se esfuerzan por mantener los más altos estándares y nuestras materias primas se obtienen de manera responsable. Los comités de sostenibilidad dirigidos por los empleados de nuestras fábricas encabezan los esfuerzos por reciclar, reducir los residuos y reducir el consumo de energía.

A medida que aumenta la demanda mundial de proteínas y los recursos naturales de la Tierra siguen siendo limitados, la necesidad de una producción eficiente de alimentos y de energía renovable nunca ha sido más urgente.



### LA FABRICACIÓN DE SUBPRODUCTOS BENEFICIA A LAS PLANTAS Y EL MEDIO AMBIENTE

La fábrica de Phibro en Israel ha realizado importantes inversiones en equipos y diseño de procesos para reducir los residuos y reutilizar los insumos.

La planta de Neot Hovav recupera actualmente cerca del 95 % de los solventes que utiliza y ha eliminado el 65 % de los residuos de sulfato de amonio mediante la absorción de las emisiones de gas amoníaco de un proceso para su uso en otro. Además, la planta convierte el 100 % de sus residuos de cloruro de amonio en fertilizante para la agricultura.

**En todo el mundo, la principal aplicación del cloruro de amonio es como una fuente de nitrógeno en los fertilizantes. También tiene valor nutritivo para las levaduras en el proceso de fabricación del pan y en los alimentos para animales.**

La adopción de estos sistemas ha reducido el vertido de residuos de sales de amoníaco en 250 toneladas al año, lo que supone una reducción aproximada del 30 %.

En 2022, el equipo directivo de las instalaciones de Neot Hovav puso en marcha un programa innovador, en colaboración con los Ministerios de Economía y Agricultura de Israel, para reutilizar 200 toneladas de cloruro de amonio como fertilizante para cientos de hectáreas de col rizada y otros cultivos, sin costo alguno para los agricultores. La donación fue culturalmente significativa porque coincidió con la festividad de Tu BiShvat en la religión judía, que honra la agricultura.

Este proyecto fue posible gracias a la combinación de la capacitación de nuestros empleados para encontrar soluciones sostenibles y los esfuerzos del gobierno para fomentar colaboraciones que apoyen una economía circular. El pensamiento crítico sobre cómo utilizar este programa gubernamental ayudó a desviar residuos de los vertederos, ahorrar costos y energía y ayudar a crear nuevos puestos de trabajo y oportunidades.

(GRI 306-2)

## LA ENERGÍA RENOVABLE ES NUESTRO NEGOCIO

Los biocombustibles, como el etanol de origen vegetal, son un combustible limpio y bajo en carbono que puede desempeñar un papel vital en la reducción de la dependencia de la sociedad de los combustibles fósiles. Se espera que el aumento de la proporción de biocombustibles renovables en el suministro mundial de combustible (especialmente en las regiones donde la adopción generalizada de automóviles electrónicos no es factible en la actualidad) desempeñe un papel importante en la consecución de los objetivos mundiales de emisiones de gases de efecto invernadero y otros objetivos medioambientales.

Las principales competencias técnicas de Phibro en fermentación les permiten a los productores de etanol de todo el mundo producir más energía por bushel de maíz, azúcar o materias primas alternativas. Los productos y los servicios de Phibro les permiten a nuestros clientes lograr una mayor eficiencia en sus instalaciones de fermentación. Con nuestra ayuda, los productores actuales de etanol proporcionan energía renovable de bajo carbono, al tiempo que preservan los recursos agrícolas naturales del planeta. Para 2050, la comunidad de biocombustibles de los EE. UU. tiene previsto alcanzar un promedio de emisiones netas nulas de gases de efecto invernadero durante su ciclo de vida.



## LA CIENCIA ALLANA EL CAMINO PARA LAS OPCIONES ECOLÓGICAS

[Phibro Biotechnics](#), una división de Phibro, es una empresa de microbiología que ayuda a otras empresas a cumplir sus objetivos de sostenibilidad de forma natural mediante el cultivo de diversas especies de bacterias beneficiosas. Cada especie y cepa ofrece soluciones únicas que aportan beneficios para el medio ambiente, la producción y/o la salud animal. Los microbiólogos y los investigadores trabajan con un equipo de expertos en producción para ofrecer nuevas fórmulas de medios y cepas de bacterias a las empresas de los EE. UU. y de todo el mundo.

Por ejemplo, Abundance®, una solución microbiana complementaria de fertilizantes para la salud de las plantas, proporciona microorganismos beneficiosos que trabajan con el suelo para ayudar a mejorar la absorción de nutrientes y minerales. Cada producto está formulado con ingredientes que actúan sinérgicamente para satisfacer las necesidades de cada planta y producir un crecimiento constante, mejorar la nutrición de los cultivos y maximizar el rendimiento.

## DESAFÍO DE GANADERÍA RESPONSABLE: CROWDSOURCING DE NUEVOS CONCEPTOS

Phibro Brasil involucró a una amplia franja de la comunidad ganadera en una campaña premiada para promover las mejores prácticas de manejo del ganado vacuno de carne, de acuerdo con las recomendaciones de bienestar animal de la Organización Mundial de Sanidad Animal.

Phibro Brasil, la Asociación Brasileña de Exportadores de Carne Vacuna, Athenagro (la mayor consultora de ganadería de Brasil) y Noticias do Front, junto con cerca de 95 empresas locales que apoyan esta iniciativa, reunieron más de 70 propuestas de proyectos de miembros de la comunidad ganadera.

Los finalistas fueron seleccionados por una junta de expertos y, en última instancia, el voto público determinó el ganador. La publicidad de esta iniciativa llegó a 6 millones de personas y ganó el premio Rural 2021 a la “Mejor acción de mercado en bienestar animal”.

## EMPLEADOS INGENIOSOS ENCUENTRAN NUEVOS AHORROS DE RECURSOS

Phibro aplica desde hace tiempo los principios de reducción / reutilización / reciclaje en todos los mercados e instalaciones. En 2022, nuestra planta de fabricación de Sligo, Irlanda, introdujo múltiples iniciativas nuevas:

### REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA PURIFICADA

El sistema de almacenamiento de agua purificada en Sligo, Irlanda, utiliza un tanque de 5.000 litros. El tanque se vacía cada semana para facilitar la higienización térmica del sistema de almacenamiento y distribución. Tras evaluar el consumo, los empleados determinaron que el tanque podría funcionar con un nivel de agua más bajo durante la producción, con lo que se ahorrarían 78.000 litros de agua al año.

### AHORRO DE ELECTRICIDAD

La producción de vacunas Phivax en formato de comprimidos efervescentes requiere una sala blanca donde la humedad del aire se mantenga baja mediante equipos de deshumidificación. En consonancia con nuestra filosofía de fabricación sostenible, determinamos que el equipo podía ajustarse a un nivel de potencia más bajo durante los periodos de no producción sin que ello repercutiera en la calidad del producto. Esto reduce las emisiones de CO2 en 22 toneladas al año y el consumo de electricidad.

### GESTIÓN DE RESIDUOS

La planta logró “cero residuos al vertedero” mediante la introducción de:

- Cubos y etiquetas codificados por color para facilitar la segregación de residuos
- Compactadores que mezclan los residuos reciclables a granel antes de su transporte
- Mayor capacidad de almacenamiento de residuos para reducir el tráfico a la planta
- Listas de embalaje para materiales peligrosos compatibles para garantizar que se aproveche al máximo la capacidad de los bidones
- Estricto control de inventario que mantiene al mínimo el material caducado



### PURIFICAR EL AGUA SIN DESPERDICAR

A medida que California y otros estados actualizan la normativa sobre agua potable segura, Phibro está bien posicionada para ayudar de forma segura, conforme a la normativa y rentable. El intercambio iónico es la mejor tecnología disponible, aprobada por la EPA, para purificar el agua potable, pero deja cromo hexavalente, un residuo peligroso.

Phibro-Tech, Inc. recoge estos residuos en un camión cisterna especial, los convierte en cromo trivalente no peligroso y recicla el agua. El agua reciclada se devuelve luego al distrito de saneamiento local, donde se trata y se utiliza para reponer las aguas subterráneas o para aplicaciones de agua no potable, como el riego.

(SASB FB-MP-140a.2)

## 3.0 GESTIÓN DE RIESGOS: CAMBIO CLIMÁTICO

Los empleados de Phibro y la junta directiva están comprometidos con principios de gobernanza corporativa sólidos y transparentes que refuerzan la responsabilidad, la supervisión y la alineación con las principales partes interesadas.

Nuestros principios, que se centran en la gestión eficaz del riesgo y en la preservación del valor sostenible a largo plazo en beneficio de nuestros accionistas, nuestros empleados y el ecosistema más amplio en el que operamos se describen en la sección 5.0 de este Informe dedicada a la Gobernanza justa y transparente.

En 2022, Phibro llevó a cabo su segunda evaluación anual de riesgos estratégicos globales. Se actualizó la lista de los riesgos identificados el año anterior, se asignó un responsable a cada riesgo, se definió y acordó una estrategia para controlar y mitigar el riesgo y se compartieron los resultados con la junta directiva, adoptándose nuevas medidas en consecuencia. También revisamos anualmente los avances y la evolución del panorama externo. Este año nos hemos centrado en la macroeconomía mundial y su impacto en nuestros resultados financieros.

Además de la información expuesta en este Informe ESG, reconocemos que los riesgos detallados en la sección "Factores de riesgo" de nuestro Informe anual más reciente en el Formulario 10-K, y en los informes posteriores presentados ante la SEC, podrían afectar materialmente a nuestro negocio, incluidos los riesgos relacionados con el cambio climático.

Para más detalles, consulte nuestro Informe anual de 2022 en el [Formulario 10-K](#).



### Phibro reconoce que

**el cambio climático podría tener un impacto material adverso en nuestras operaciones y en las empresas de los clientes. Nuestra iniciativa ESG para toda la empresa aborda en parte este riesgo, a la vez que nos involucramos con las plataformas de sostenibilidad del sector.**

## 3.0 PRIORIDADES CLAVES Y PROGRESO

Sobre la base de la Evaluación de materialidad de Phibro, hacemos un seguimiento de nuestros avances en los siguientes temas de Gestión medioambiental e informamos: Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), Gestión de la energía, Abastecimiento de energía, Gestión del agua y Gestión de residuos y sustancias peligrosas. A continuación, se presentan las métricas pertinentes de SASB y GRI, junto con los datos del año en curso y de años anteriores.

Las cifras de ambas tablas incluyen las instalaciones globales de fabricación e I+D de la empresa y excluyen las oficinas administrativas.

|  | 2022           | 2021           | 2020           |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Ingresos en millones</b>                                  | <b>USD 972</b> | <b>USD 879</b> | <b>USD 798</b> |
| GEI Alcance 1 (t CO <sub>2</sub> )                           | 27.297         | 25.387         | 23.341         |
| GEI Alcance 2 (t CO <sub>2</sub> )                           | 15.838         | 14.999         | 14.420         |
| Total GEI (t CO <sub>2</sub> )                               | 43.135         | 40.386         | 37.761         |
| <b>Puntuación de intensidad por USD 1 millón de ingresos</b> | <b>44</b>      | <b>46</b>      | <b>47</b>      |

Notas: los ingresos reflejan los ingresos del año calendario, en millones de dólares estadounidenses.

Según la EPA, las emisiones de Alcance 1 son emisiones directas de GEI que se producen a partir de fuentes controladas o que son propiedad de una organización (por ejemplo, emisiones asociadas a la combustión de combustibles en calderas, hornos, vehículos). Las emisiones de Alcance 2 son emisiones indirectas de GEI asociadas a la compra de electricidad, vapor, calor o frío.

### EMISIONES DE GEI

| CÓDIGO            | TEMA   | DATOS  |        |                                       |
|-------------------|--|--------|--------|---------------------------------------|
|                   |  | 2022   | 2021   | 2020                                  |
| SASB FB-MP-110a.1 | GEI:<br>Emisiones globales brutas de Alcance 1 | 27.297 | 25.387 | 23.341                                |
|                   |  |        |        | Toneladas métricas de CO <sub>2</sub> |

### ¿QUÉ ES UNA PUNTUACIÓN DE INTENSIDAD\*?

Proporcionamos las emisiones de GEI de Alcance 1, Alcance 2 y Totales de toda la empresa como factor de los ingresos totales de Phibro, para una comparación interanual que tenga en cuenta la trayectoria de crecimiento de la empresa (la "Puntuación de intensidad"). Como empresa que fabrica la mayoría de los productos que vende, la dirección de Phibro cree que la Puntuación de intensidad es la mejor medida de nuestras métricas relativas y es la métrica preferida entre algunos de nuestros colegas, en el contexto de emisiones de GEI, gestión de la energía, gestión del agua y gestión de residuos. Aunque las mediciones absolutas en estas categorías pueden subir o bajar de un año a otro, creemos que, al dividir las por los ingresos anuales, estas puntuaciones ayudarán a que las comparaciones anuales sean más significativas y reflejen mejor los resultados de nuestros esfuerzos en estas áreas.

\* Phibro utiliza una "puntuación de intensidad" basada en el concepto de "proporción de intensidad" definido por las Directrices GRI. Las puntuaciones de intensidad mostradas aquí pretenden normalizar los datos de impacto medioambiental definiendo la métrica en el contexto de los ingresos anuales de Phibro. La puntuación de intensidad se calcula dividiendo la métrica medioambiental absoluta (el numerador) por los ingresos anuales (el denominador). En combinación con los datos absolutos de impacto ambiental de Phibro, las puntuaciones de intensidad ayudan a contextualizar la eficiencia de la organización y a realizar un seguimiento de los progresos mejorando la comparabilidad interanual.



Nota: muchas de las plantas de fabricación de Phibro están situadas en zonas con gran acceso a la electricidad procedente de fuentes renovables. Como resultado, más del 50 % de las necesidades de Phibro de electricidad provista por terceros para la fabricación proceden de fuentes verdes o renovables.

## SUMINISTRO DE ENERGÍA

| CÓDIGO            | TEMA   | DATOS       |             |             |
|-------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| SASB FB-MP-130a.1 | <b>Gestión de energía:</b>   | <b>2022</b> | <b>2021</b> | <b>2020</b> |
|                   | 1) Total de energía consumida  | 904,301     | 885,179     | 857,611     |
|                   | 2) Porcentaje de electricidad de la red (puede incluir ingresos renovables en la red según la tabla de Suministro de energía de abajo) | <b>2022</b> | <b>2021</b> | <b>2020</b> |
|                   |  | 50.0%       | 49.4%       | 50.1%       |
|                   | 3) Porcentaje de renovables in situ  | <b>2022</b> | <b>2021</b> | <b>2020</b> |
|                   |  | 1.8%        | 0.50%       | N/A         |

## SUMINISTRO DE ENERGÍA

| Fuentes de electricidad comprada para las plantas de fabricación* | 2022  | 2021  | 2020  |
|---|-------|-------|-------|
| Renovable - Solar   | 0.9%  | 0.9%  | 1.1%  |
| Renovable - Eólica  | 6.9%  | 7.0%  | 7.1%  |
| Renovable - Hidroeléctrica  | 55.3% | 42.0% | 43.0% |
| Nuclear   | 3.2%  | 3.0%  | 4.1%  |
| Geotermal   | 0.1%  | 0.1%  | 0.1%  |
| Biomasa   | 5.3%  | 5.4%  | 6.0%  |
| No renovable  | 28.3% | 41.6% | 38.6% |

\* Los porcentajes se han estimado sobre la base de los lugares donde se dispone fácilmente de datos de origen.

| <b>ENERGÍA CONSUMIDA</b>                                     |                |                |                |
|--|----------------|----------------|----------------|
|  | 2022           | 2021           | 2020           |
| <b>Ingreso en millones</b>                                   | <b>USD 972</b> | <b>USD 879</b> | <b>USD 798</b> |
| Energía en gigajulios (GJ)                                   | 904,301        | 885,179        | 875,611        |
| <b>Puntuación de intensidad por USD 1 millón de ingresos</b> | <b>930</b>     | <b>1,007</b>   | <b>1,097</b>   |

Para contextualizar, proporcionamos la Energía total consumida en toda la empresa como factor de los ingresos totales de Phibro, la Puntuación de intensidad. Las cifras de arriba incluyen las instalaciones globales de fabricación e I+D de la empresa y excluyen las oficinas administrativas.

| <b>GESTIÓN DEL AGUA</b>                                      |                |                |                |
|--|----------------|----------------|----------------|
|  | 2022           | 2021           | 2020           |
| <b>Ingresos en millones</b>                                  | <b>USD 972</b> | <b>USD 879</b> | <b>USD 798</b> |
| Total de agua extraída (m3)                                  | 1,265,797      | 1,074,459      | 862,995        |
| <b>Puntuación de intensidad por USD 1 millón de ingresos</b> | <b>1,302</b>   | <b>1,222</b>   | <b>1,081</b>   |
| Total de agua vertida (m3)                                   | 456,835        | 435,283        | 531,019        |
| <b>Puntuación de intensidad por USD 1 millón de ingresos</b> | <b>470</b>     | <b>495</b>     | <b>665</b>     |

Para contextualizar, proporcionamos el Total de agua extraída en toda la empresa en metros cúbicos (m3) y el Total de agua vertida en metros cúbicos como factor de los ingresos totales de Phibro, la Puntuación de intensidad. Las cifras de arriba incluyen las instalaciones globales de fabricación e I+D de la empresa y excluyen las oficinas administrativas.

(SASB FB-MP-140a.1)



## GESTIÓN DE RESIDUOS Y SUSTANCIAS PELIGROSAS

| CÓDIGO    | TEMA  | DATOS  |
|-----------|---|--|
| GRI 306-2 | <p><b>Residuos:</b></p> <p>a) Medidas, tales como medidas de circularidad, que se toman para evitar la generación de residuos en las actividades propias de la organización y en las etapas iniciales y posteriores de la cadena de valor, así como para gestionar los efectos significativos producto de la generación de residuos.</p> <p>b) Si los residuos generados por la organización en sus propias actividades son gestionados por un tercero, una descripción del proceso utilizado para determinar si el tercero gestiona los residuos en consonancia con las obligaciones contractuales o legislativas.</p> <p>c) Los procesos empleados para recopilar y supervisar datos relacionados con los residuos.</p> | <p>De conformidad con la Política de gestión de residuos de Phibro, minimizar los residuos es una práctica constante en todas nuestras instalaciones, impulsada por el costo y la sostenibilidad. En la mayoría de nuestras sedes, se aplican prácticas recomendadas de reciclado para palés, plásticos, cartón, entre otros. Ciertas sedes reutilizan el producto de los colectores de polvo en lotes nuevos. En ciertas sedes, se implementan prácticas de residuos peligrosos para sustituir las sustancias químicas peligrosas, así como la minimización de los residuos. Ciertas sedes trabajan en proyectos de mayor escala. Por ejemplo, en la sede de Braganca Paulista, Brasil, de Phibro, se eliminó el 90 % de los residuos de sulfato de amonio y metanol. Hay otros pequeños proyectos en curso. El año pasado, por ejemplo, Phibro Argentina terminó la construcción de una nueva zona de almacenamiento de residuos peligrosos de última generación, y en State College PA el laboratorio ha sustituido todas las bombillas fluorescentes peligrosas que contienen mercurio por LED y, por tanto, ya no necesita eliminación universal de residuos.</p> |

Para contextualizar, proporcionamos las cantidades totales de Residuos peligrosos, Residuos no peligrosos y Cantidades reciclables en toneladas métricas (t) de toda la empresa como factor de los ingresos totales de Phibro, la Puntuación de intensidad. Las cifras de abajo incluyen las instalaciones globales de fabricación e I+D de la empresa y excluyen las oficinas administrativas.

|  | 2022           | 2021           | 2020           |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Ingresos en millones</b>                                  | <b>USD 972</b> | <b>USD 879</b> | <b>USD 798</b> |
| Residuos peligrosos (t)                                      | 9,793          | 9,852          | 12,333         |
| <b>Puntuación de intensidad por USD 1 millón de ingresos</b> | <b>10.1</b>    | <b>11.2</b>    | <b>15.5</b>    |
| Residuos peligrosos (t)                                      | 14,382         | 13,459         | 15,575         |
| <b>Puntuación de intensidad por USD 1 millón de ingresos</b> | <b>14.8</b>    | <b>15.3</b>    | <b>19.5</b>    |
| Residuos peligrosos (t)                                      | 23,805         | 22,924         | 20,562         |
| <b>Puntuación de intensidad por USD 1 millón de ingresos</b> | <b>24.5</b>    | <b>26.1</b>    | <b>25.8</b>    |

(GRI 306-2)





## 4.0 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y BIENESTAR

Phibro aspira a demostrar excelencia en todas las facetas de su actividad. En el ámbito social, esto significa ser solidarios, transparentes y responsables con nuestros empleados, socios y clientes y, lo que es más importante, con las comunidades más amplias con las que nos relacionamos. Suministramos productos seguros, eficaces y asequibles en más de 80 países del mundo e invertimos en las comunidades con las que trabajamos a diario. Nuestro compromiso con la excelencia se manifiesta en nuestros logros respecto de la seguridad de los productos, la salud y el bienestar de los empleados, la asequibilidad y el acceso, el bienestar animal y las relaciones con la comunidad.

### ESTATUS DE EMPLEADOR PREFERIDO SEGÚN LA ENCUESTA DE COMPROMISO

A nivel interno, Phibro se esfuerza por fomentar una cultura sólida que empodere a los miembros del equipo y ofrezca oportunidades de crecimiento y desarrollo. La encuesta de Denison Organization Culture involucró a todos los empleados a nivel mundial en 2017 y 2021, con una tasa de respuesta de al menos el 75 % en cada ocasión. Las puntuaciones de participación y compromiso

de los empleados de Phibro se mantuvieron constantes en 2017 y 2021, con un 82 % de respuestas favorables para la participación y un 76 % para el compromiso. En 2022 se realizó una encuesta de pulso relacionada con índices específicos. Nos centramos intensamente en mantener o mejorar estos resultados en toda la organización.

La consecución de los objetivos empresariales y el cumplimiento de las aspiraciones profesionales individuales se ven reforzados por:

- Programas de compensación competitiva y beneficios
- Programas integrales de capacitación y desarrollo
- Programas de salud y seguridad que promueven y protegen el bienestar de los empleados
- Entornos de trabajo propicios para la aplicación satisfactoria de habilidades y conocimientos

Además del desarrollo profesional tradicional, ofrecemos un sólido plan de estudios de capacitación en línea basado en la nube de Percipio™, uno de los principales proveedores de material de desarrollo para organizaciones centradas en el aprendizaje.

## LA DIVERSIDAD IMPULSA UNA CULTURA VIBRANTE Y LA INNOVACIÓN EN PHIBRO

En los últimos años, la Región Sudamericana (SAR) de Phibro ha enfrentado importantes retos en el departamento de recursos humanos. Los líderes de RR. HH. no sólo eran responsables de implementar un Sistema de Información de Recursos Humanos global basado en la nube que recopila y almacena todos los datos de los empleados, sino que también estaban integrando una empresa adquirida, internalizando la nómina e implementando varios controles nuevos. Y, gran parte de todo esto ocurría en el contexto de una pandemia mundial.

De las 51 nuevas contrataciones de la SAR en los tres años anteriores, doce nacionalidades estaban representadas y casi la mitad eran mujeres. Cada uno de los proyectos requería competencias y habilidades diferentes para desarrollar soluciones que funcionaran en beneficio de la empresa y las partes interesadas. Según la dirección local, los diversos orígenes, puntos fuertes y preferencias de la base de empleados fueron claves para superar estos retos profesionales aparentemente insuperables.

## PHIBRO DIFUNDE LA CONCIENTIZACIÓN Y AGUDIZA EL CONOCIMIENTO

Phibro invierte en múltiples programas de divulgación dirigidos a distintos públicos para ayudar a tender un puente entre los científicos, los productores y el público consumidor:

[Phibro Academy](#), una plataforma digital de aprendizaje y contenidos, les permite a los clientes y los socios seguir aprendiendo e intercambiando ideas con los principales expertos y colegas a través de webinaros en directo y módulos de aprendizaje electrónico grabados. Los contenidos abarcan una amplia gama de temas prácticos sobre salud, nutrición y manejo de los animales de todas las especies.

El podcast [“You Herd Right”](#) pone al día a la comunidad del sector lechero sobre las investigaciones y las mejores prácticas y estrategias a tener en cuenta para la alimentación y el manejo de las vacas lecheras. El formato de audio tiene un valor incalculable para los ganaderos, que pueden sintonizarlo desde el tractor o el establo.

La Dra. Leah Dorman es una respetada veterinaria, granjera y madre de tres hijos. Se toma muy en serio su juramento de proteger la salud animal y promover la salud humana, tarea que desempeña cada día como Directora de Comunicación y Participación del Consumidor de Phibro. La Dra. Dorman publica respuestas a las preguntas del público y comentarios originales en [ExploreAnimalHealth.org](#). Entre los temas más recientes, figuran los residuos alimentarios, la gripe aviar altamente patógena y el uso responsable de los antibióticos.

(SASB FB-FR-430a.3)



Animamos a los empleados a aprovechar las numerosas oportunidades de desarrollo que ofrece Phibro. En 2022, nuestros empleados acumularon 20.790 horas de capacitación a través de esta plataforma, lo que equivale a un promedio de aproximadamente 11 horas por empleado.

En la región de Asia-Pacífico, pusimos en marcha una serie de sesiones Meet, Share and Learn (encontrarse, compartir, aprender) para que los gerentes de personal desarrollaran capacidades básicas para el desarrollo personal y organizativo.

Al ofrecer prestaciones sanitarias que van más allá de las expectativas del mercado, cultivamos una cultura de bienestar y prevención de enfermedades entre nuestros empleados. Por ejemplo, en Brasil llevamos a cabo campañas anuales (Octubre rosa y Noviembre azul) para concientizar a los empleados sobre la importancia de la prevención y la detección precoz del cáncer de mama y próstata. Las campañas incluyen actividades atractivas como conferencias, caminatas, material informativo y regalos temáticos.

## FORTALEZA A TRAVÉS DE LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN (DEI)

Creamos un entorno de trabajo positivo y solidario para nuestros empleados. Nuestro enfoque ofrece oportunidades de inclusión y fomenta la diversidad de perspectivas y formas de pensar para maximizar la consecución de resultados innovadores y satisfactorios. Nuestro objetivo es proteger a los empleados de la discriminación por motivos de género, orientación sexual, edad, estado civil, raza, religión, creencias políticas, origen étnico, país de origen, idioma o discapacidades no relacionadas con el trabajo, y seguimos estos mismos principios a la hora de contratar nuevos talentos para nuestra organización.

En 2022 implementamos un nuevo programa obligatorio de formación en DEI para fomentar la concientización y la aceptación en nuestras sedes de administración, I+D y fabricación. En muchas de nuestras sedes, hemos invertido aún más invitando a expertos de gran prestigio para que impartan sesiones educativas interactivas sobre temas de DEI y entablen un diálogo con los empleados.

Los empleados de Phibro son nuestra mayor fortaleza y nuestro activo más valioso. Cuando equipamos a los miembros del equipo para que apliquen sus habilidades, talento y pasiones para contribuir y tener un impacto positivo, todos tenemos éxito. Cuando prosperamos como individuos y equipos, la empresa prospera. Intentamos promover al personal de la empresa siempre que sea posible, protegemos la confidencialidad de los expedientes de los empleados y los mantenemos informados de las cuestiones que los afectan.

### INVERTIR EN SEGURIDAD LABORAL TIENE SENTIDO

Nos comprometemos a fabricar productos seguros y a ofrecer un lugar de trabajo seguro. Nuestro director global de Salud y Seguridad Medioambiental (EHS), junto con los profesionales regionales y locales de EHS, gestionan políticas, programas y procesos integrales de EHS en cada centro de fabricación. Se realizan auditorías externas de EHS cuando es necesario.

La seguridad de los empleados de Phibro que conducen un vehículo de la empresa -principalmente los representantes de ventas- es una prioridad desde hace mucho tiempo. La empresa imparte cursos sobre conducción segura, en horario de trabajo y a cargo de la empresa, como mínimo cada tres años. En el ejercicio fiscal cerrado el 30 de junio de 2022, 127 conductores de los EE. UU. participaron en nuestro Programa de Seguridad de Flotas

y seguimos ampliando el programa en todo el mundo. El resultado: Phibro alcanzó el objetivo anual de reducir las demandas y los costos por incidentes de seguridad de la flota.

Cada región implementa campañas de seguridad de flotas personalizadas y culturalmente relevantes. Por ejemplo, la campaña de la Semana de la Seguridad 2022 en Brasil involucró a aproximadamente 500 empleados y miembros de sus familias en una serie de capacitaciones y actividades prácticas. Los niños tuvieron la oportunidad de participar en un concurso de dibujo y en una competencia en la que construyeron esculturas de "talismanes" de la temática de seguridad con materiales reciclables.

En 2017, lanzamos la iniciativa Road to Zero en todas las plantas de fabricación. El programa utiliza conceptos de trabajo en equipo para aumentar la participación de los empleados en actividades de mejora basadas en proyectos. Desde la adopción del programa, hemos superado a las empresas del sector en cuanto a tasas anuales de incidentes registrables. (SASB FB-MP-320a.1)

También en 2022, Phibro Bragança Paulista, en Brasil, logró cinco años sin accidentes laborales. Esto demuestra el profundo aprecio de los empleados por la importancia de las acciones preventivas y el compromiso con su propia seguridad y la de los compañeros. (SASB FB-MP-320a.1)

El desarrollo de talento es una prioridad estratégica en Phibro. Para asegurarnos de tener los colegas adecuados con las habilidades adecuadas en los lugares adecuados y que se impulsen los resultados de la organización y las prioridades ESG, fomentamos el talento a través de múltiples programas.

### DESARROLLO DE LIDERAZGO

Como novedad en 2022, Phibro seleccionó a 33 empleados de Norteamérica para una capacitación intensiva basada en talleres que los prepara para mayores niveles de responsabilidad, apoya el desarrollo de nuestra cultura y comportamientos de liderazgo y les ayuda a trazar la trayectoria profesional.

### TUTORÍA

Este programa global, que brinda a los profesionales la oportunidad de ser emparejados con un tutor experimentado de alto nivel, reúne a personas de distintas disciplinas y zonas geográficas, fomenta la colaboración y promueve un entorno de trabajo inclusivo en el que se reconoce, valora y recompensa la contribución de todos. El programa se puso a prueba en 2021 y se amplió a 36 participantes en 2022, lo que representa 18 pares emparejados.





## Las creencias conectan a las organizaciones con sus empleados



**Lisa Escudero**

Vicepresidenta Senior de Recursos Humanos de Phibro Animal Health Corporation



July 12, 2022

Cuando entiendo a los candidatos para un puesto, siempre les pregunto: "¿Por qué le interesa este puesto?". La mayoría de las veces, los candidatos responden que han investigado la empresa y han descubierto que sus valores coinciden con los suyos. Estas personas reconocen un principio importante: los valores y las creencias fundamentales impulsan todo lo relacionado con una organización.

Hace cinco años, estaba pensando en cambiar de trabajo y me entrevisté con Phibro Animal Health Corporation. En cuanto entré por la puerta y me senté con el equipo directivo supe que era allí donde quería estar. Antes había trabajado en empresas de farmacéutica humana, donde empecé como investigadora científica y luego

pasé a recursos humanos cuando obtuve mi título de posgrado. Tras unos años en otras industrias, estaba preparada para volver al espacio de la ciencia y la salud. Y lo que es más importante, quería trabajar donde pudiera aprovechar mejor mis conocimientos y experiencia.

### POR QUÉ IMPORTAN LAS CREENCIAS

La fuerza de Phibro reside en sus convicciones. La empresa tiene seis valores que son fundamentales para la identidad y el funcionamiento. Cuando una empresa entiende sus convicciones, ayuda a atraer, retener y motivar a las personas, y garantiza que las personas adecuadas ocupen el puesto adecuado.

El impacto comienza durante el proceso de contratación. Hoy en día, los candidatos buscan organizaciones impulsadas por una misión. Esto se está convirtiendo en un factor más importante que el salario o la promoción a la hora de tomar decisiones profesionales. Quieren formar parte de algo más que ellos mismos y quieren saber que la organización en la que están tiene una visión clara. [El propósito de Phibro](#) de "optimizar la salud y la nutrición animal para mejorar la vida y hacer más sostenible el mundo", ya sea en el ámbito nacional o en los mercados emergentes, es una misión poderosa. A medida que la comunicamos, resuena en la gente.

La contratación es solo el principio. Una de nuestras creencias es la inversión continua en nuestra gente. Desde la perspectiva de los recursos humanos, queremos asegurarnos de que estamos dando a todos nuestros empleados los recursos que necesitan para tener éxito. Aunque suene a trillado, creo firmemente que los empleados son el activo más importante.

Esta creencia se refleja en nuestro modelo de liderazgo, según el cual un líder 1) ve lo que hay que hacer, 2) lo hace, y 3) lo hace bien. Hemos puesto en práctica este modelo para asegurarnos de que todo el mundo comprende que, tanto si es un colaborador individual como un ejecutivo, tiene un papel que desempeñar en lo que respecta a los comportamientos de liderazgo.

### CREENCIAS Y RR. HH.

Más de 30 años de experiencia

en recursos humanos me han demostrado que RR. HH. es el eslabón esencial para la implementación de los valores. El rendimiento de RR. HH. es mejor cuando está integrado en la empresa, en lugar de permanecer segregado en un departamento propio. En el modelo operativo de RR. HH. de Phibro, los profesionales de RR. HH. actúan como socios empresariales en todo el mundo. Los profesionales de RR. HH. están alineados con los líderes funcionales para colaborar con ellos en cada paso del camino, comprender cuáles son sus retos y cómo resolverlos juntos. Debido a que RR. HH. ha sido capaz de proporcionar un nivel de apoyo en toda la organización, los líderes funcionales a menudo acuden a nosotros y nos piden orientación sobre las decisiones de negocio, y somos capaces de proporcionar información que afirma las creencias fundamentales de Phibro.

Desde el momento en que me incorporé a Phibro quedó claro que las personas y los RR. HH. son una prioridad. Una de nuestras seis creencias es que las personas marcan la diferencia. Desde que estoy aquí, he tenido la oportunidad de implementar sistemas de información de RRHH, así como procesos de gestión de rendimiento y desarrollo de talento. Estos procesos nos permiten ayudar a nuestra gente a tener éxito y, en última instancia, a cumplir nuestra misión de mantener sanos a los animales.

Los valores son el corazón de una organización. Los recursos humanos son un componente esencial para que los miembros del equipo comprendan y lleven a la práctica las creencias y los valores. Cuando éstos están alineados, la organización sobresale.

## **PHIBRO SE PREOCUPA**

Reconocemos que poner de nuestra parte para contribuir a los ODS de la ONU y a los objetivos sociales locales empieza en las comunidades de todo el mundo en las que operamos. A continuación, solo algunas de las formas en que los empleados de Phibro participan en sus comunidades locales, día tras día.

(GRI 203-2)

## **UN PUENTE HACIA LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES**

Fundación EMPUJAR es una organización sin fines de lucro que capacita a jóvenes de 18 a 24 años en Argentina para su ingreso en el mercado laboral. Phibro proporciona becas y voluntarios para el programa, y dos aprendices se incorporaron a la empresa en 2022 como empleados a tiempo completo.

## **UN BUEN VECINO**

El programa Hacer la Diferencia, dirigido por los empleados, proporciona ayuda a residencias de ancianos, hogares infantiles, casas de recuperación, organizaciones sin fines de lucro y escuelas locales en Brasil. El calendario anual de actividades incluye la Campaña de Abrigo, que en 2022 se tradujo en donaciones de mantas y ropa que beneficiaron a cerca de 250 personas, donaciones de alimentos y juguetes a familias necesitadas, así como talleres de emprendimiento centrados en la artesanía y la cocina para promover fuentes de ingresos para estas familias. El programa avanza en la inclusión digital a través de la donación de computadoras de Phibro e incluye el patrocinio de un Picnic literario, un huerto comunitario y charlas de sostenibilidad a cargo de empleados de Phibro.

## **DAR UNA MANO**

Entre las actividades benéficas llevadas a cabo en las sedes israelíes de Phibro en 2022, cabe destacar la donación de decenas de mochilas escolares poco usadas antes del comienzo del año escolar y una reunión de empleados para recoger basura en un bosque cercano a la oficina.

### **NUEVA VIDA PARA LOS MATERIALES DE LABORATORIO**

Para integrar las preocupaciones sociales y medioambientales en nuestras sedes en toda Irlanda, Phibro mantiene una serie de iniciativas benéficas. Una de las más destacadas en 2022 fue la donación de material de laboratorio caducado a la Universidad Tecnológica del Atlántico para que los estudiantes lo utilizaran como parte de su formación en el laboratorio. Esta donación sirvió para múltiples propósitos: reducir los residuos, limitar los costos universitarios y promover los vínculos de la empresa con la universidad.

### **UNA DONACIÓN DIGITAL**

En abril de 2022, las laptops de la empresa, que de otro modo habrían ido a parar al vertedero, se donaron a una organización local sin fines de lucro que ayuda a los jóvenes malayos a acceder a las computadoras y a participar en el aprendizaje en línea. Aunque se trata de un pequeño gesto para Phibro, es algo importante para cada niño que se benefició del programa.

### **POR UN INVIERNO SIN FRÍO 1+1**

Para repartir alegría durante la temporada navideña, Phibro México se asoció con "Mamá AC" (una organización sin fines de lucro dedicada a apoyar a niños abandonados) en Guadalajara, Jalisco, para distribuir ropa y juguetes nuevos a niños necesitados. El programa consiste en que cada donante convence a una persona más para que apoye la causa, así "1+1". En 2022, Phibro cumplió su objetivo de apadrinar al menos a 50 niños.

### **COMPROMISO DE UNITED WAY**

Los empleados de la planta de fabricación de Phibro en Quincy, Illinois, se unieron a más de 100 voluntarios de la comunidad, coordinados por United Way, para llevar a cabo proyectos prácticos de servicio en las escuelas secundarias públicas de Quincy. Además, recaudamos dinero para la Campaña United Way 2022, que incluyó aportes de la empresa, contribuciones de los empleados y recaudaciones de fondos organizadas por los empleados.

## CELEBRANDO LAS FIESTAS CON NUESTROS EQUIPOS EN TODO EL MUNDO

Con más de 1.800 empleados en 54 sedes repartidas en 33 países, Phibro es diversa por naturaleza y toma medidas adicionales para garantizar el reconocimiento de las tradiciones únicas de las culturas que componen su vibrante plantilla mundial. Por ejemplo, es tradición en Phibro China que todo el equipo y sus familiares se reúnan antes del Año Nuevo chino para celebrar los logros del año anterior y dar la bienvenida al nuevo en una cena grupal.

En junio, las sedes de Phibro en Brasil conmemoran la Festa Junina, una tradición católica anual que reconoce la cosecha y a los santos: San Juan, San Pedro y San Antonio. Los establecimientos israelíes se reúnen para celebrar la Pascua judía y Rosh Hashaná, el Año Nuevo judío.

Estas son solo algunas de las formas en que Phibro fomenta un entorno que celebra la individualidad de cada lugar y se asegura de que las fiestas importantes para sus empleados también lo sean para la empresa.



## 4.0 PRIORIDADES CLAVES Y PROGRESO

Sobre la base de la Evaluación de materialidad de Phibro, hacemos el seguimiento y comunicamos nuestro progreso con respecto a los temas de responsabilidad social y bienestar: contratación, desarrollo y retención de empleados; diversidad, equidad e inclusión; salud y seguridad de los empleados; prácticas laborales; ciberseguridad y privacidad; y participación y bienestar del cliente. Los parámetros SASB y GRI pertinentes, junto con nuestros datos actuales y de años anteriores, se basan en lo siguiente:

| CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DE EMPLEADOS |   |   |
|---|---|---|
| CÓDIGO  | TEMA  | DATOS   |
| Parámetro de Phibro                               | <b>Capacitación para el empleado:</b><br>Cantidad de horas de capacitación completadas por el empleado  | Promedio de horas en 2022: 40<br>Promedio de horas en 2021: 40  |
| Parámetro de Phibro                               | <b>Capacitación para el empleado:</b><br>Utilización de Percipio  | Horas en 2022: 20.790, en promedio 11 horas/empleado<br>Horas en 2021: 14.000, en promedio 8 horas/empleado   |
| Parámetro de Phibro                               | <b>Diversidad, Equidad e Inclusión:</b><br>Curso de capacitación 1 (Diversidad, Inclusión, Sensibilidad)<br>Curso de capacitación 2 (Sesgo inconsciente)  | 2022<br>Curso 1 – 1.780 empleados completaron el curso, lo que representa una tasa de participación del 94 %<br>Curso 2 – actualmente en curso  |
| Parámetro de Phibro                               | <b>Desarrollo del empleado:</b><br>Programa de asistencia educativa   | 2022: 23 empleados que participan<br>2021: 21 empleados que participan  |
| Parámetro de Phibro                               | <b>Desarrollo del empleado:</b><br>Programa de tutoría  | 2022: 18 pares emparejados<br>2021: 11 pares emparejados  |
| Parámetro de Phibro                               | <b>Desarrollo del empleado:</b><br>Programa de liderazgo  | 2022 y 2021: 33 participantes en Norteamérica   |
| SASB HC-BP-330a.1                                 | <b>Contratación, desarrollo y retención de empleados:</b><br>Análisis de los esfuerzos de contratación y retención de talento, dirigido a científicos y el personal de investigación y desarrollo | Para contratar personal que ocupe cargos especializados en I+D, Phibro recurre a empresas de reclutamiento centradas en áreas científicas pertinentes. Además, contamos con redes universitarias y profesionales del personal científico existente para identificar candidatos. Cuando se identifican candidatos calificados, brindamos asistencia de reubicación; asistencia de inmigración, de ser necesario; y otro tipo de ayuda. |

## CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DE EMPLEADOS

| CÓDIGO                      | TEMA   | DATOS  |               |             |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
|-----------------------------|--|--|---------------|-------------|--|--|--|--|------------|------|--------------|------|-----------|---|------|---|------|-------------|---|------|---|------|------------------------|----|------|---|------|------------------|----|-------|----|------|-----------------------------|-----|-------|----|------|--------------|------------|--------------|------------|-------------|--------------------|--|--|--|-------|---------------|--|--|--|--|--|------------|------|--------------|------|-----------|---|------|---|------|-------------|---|------|---|------|------------------------|----|-------|---|------|------------------|----|------|----|------|-----------------------------|-----|-------|----|------|--------------|------------|--------------|-----------|-------------|--------------------|--|--|--|-------|---------------|--|--|--|--|--|------------|------|--------------|------|-----------|---|------|---|------|-------------|---|------|---|------|------------------------|----|------|----|------|------------------|----|------|----|------|-----------------------------|----|-------|----|------|--------------|------------|-------------|-----------|-------------|--------------------|--|--|--|-------|
| SASB HC-BP-330a.2           | <p><b>Contratación, desarrollo y retención de empleados:</b></p> <p>1) Tasa de rotación voluntaria e</p> <p>2) involuntaria para los siguientes cargos:</p> <p>3) ejecutivos/personal directivo superior,</p> <p>b) gerentes de nivel medio,</p> <p>c) profesionales, y</p> <p>d) el resto</p> | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #003366; color: white;">ROTACIÓN 2022</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Voluntaria</th> <th>Tasa</th> <th>Involuntaria</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ejecutivo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1.9%</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1.9%</td> </tr> <tr> <td>Sr. Dir/Dir</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">7.5%</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2.5%</td> </tr> <tr> <td>Gerente de nivel medio</td> <td style="text-align: center;">14</td> <td style="text-align: center;">6.3%</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">3.1%</td> </tr> <tr> <td>Supervisor/Prof.</td> <td style="text-align: center;">56</td> <td style="text-align: center;">10.3%</td> <td style="text-align: center;">26</td> <td style="text-align: center;">4.8%</td> </tr> <tr> <td>Puestos básicos/intermedios</td> <td style="text-align: center;">136</td> <td style="text-align: center;">14.3%</td> <td style="text-align: center;">64</td> <td style="text-align: center;">6.7%</td> </tr> <tr style="background-color: #92d050;"> <td><b>Total</b></td> <td style="text-align: center;"><b>216</b></td> <td style="text-align: center;"><b>11.4%</b></td> <td style="text-align: center;"><b>101</b></td> <td style="text-align: center;"><b>5.3%</b></td> </tr> <tr> <td>Total de empleados</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1,889</td> </tr> </tbody> </table><br><table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #003366; color: white;">ROTACIÓN 2021</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Voluntaria</th> <th>Tasa</th> <th>Involuntaria</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ejecutivo</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">7.7%</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3.8%</td> </tr> <tr> <td>Sr. Dir/Dir</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">7.0%</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2.6%</td> </tr> <tr> <td>Gerente de nivel medio</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td style="text-align: center;">10.3%</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">3.4%</td> </tr> <tr> <td>Supervisor/Prof.</td> <td style="text-align: center;">49</td> <td style="text-align: center;">9.3%</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td style="text-align: center;">4.0%</td> </tr> <tr> <td>Puestos básicos/intermedios</td> <td style="text-align: center;">120</td> <td style="text-align: center;">13.7%</td> <td style="text-align: center;">61</td> <td style="text-align: center;">7.0%</td> </tr> <tr style="background-color: #92d050;"> <td><b>Total</b></td> <td style="text-align: center;"><b>202</b></td> <td style="text-align: center;"><b>11.4%</b></td> <td style="text-align: center;"><b>94</b></td> <td style="text-align: center;"><b>5.3%</b></td> </tr> <tr> <td>Total de empleados</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1,772</td> </tr> </tbody> </table><br><table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #003366; color: white;">ROTACIÓN 2020</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Voluntaria</th> <th>Tasa</th> <th>Involuntaria</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ejecutivo</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3.8%</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3.8%</td> </tr> <tr> <td>Sr. Dir/Dir</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3.5%</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">7.0%</td> </tr> <tr> <td>Gerente de nivel medio</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">7.5%</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">5.1%</td> </tr> <tr> <td>Supervisor/Prof.</td> <td style="text-align: center;">49</td> <td style="text-align: center;">9.7%</td> <td style="text-align: center;">15</td> <td style="text-align: center;">3.0%</td> </tr> <tr> <td>Puestos básicos/intermedios</td> <td style="text-align: center;">88</td> <td style="text-align: center;">10.0%</td> <td style="text-align: center;">50</td> <td style="text-align: center;">5.7%</td> </tr> <tr style="background-color: #92d050;"> <td><b>Total</b></td> <td style="text-align: center;"><b>159</b></td> <td style="text-align: center;"><b>9.0%</b></td> <td style="text-align: center;"><b>86</b></td> <td style="text-align: center;"><b>4.9%</b></td> </tr> <tr> <td>Total de empleados</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1,767</td> </tr> </tbody> </table> | ROTACIÓN 2022 |             |  |  |  |  | Voluntaria | Tasa | Involuntaria | Tasa | Ejecutivo | 1 | 1.9% | 1 | 1.9% | Sr. Dir/Dir | 9 | 7.5% | 3 | 2.5% | Gerente de nivel medio | 14 | 6.3% | 7 | 3.1% | Supervisor/Prof. | 56 | 10.3% | 26 | 4.8% | Puestos básicos/intermedios | 136 | 14.3% | 64 | 6.7% | <b>Total</b> | <b>216</b> | <b>11.4%</b> | <b>101</b> | <b>5.3%</b> | Total de empleados |  |  |  | 1,889 | ROTACIÓN 2021 |  |  |  |  |  | Voluntaria | Tasa | Involuntaria | Tasa | Ejecutivo | 4 | 7.7% | 2 | 3.8% | Sr. Dir/Dir | 8 | 7.0% | 3 | 2.6% | Gerente de nivel medio | 21 | 10.3% | 7 | 3.4% | Supervisor/Prof. | 49 | 9.3% | 21 | 4.0% | Puestos básicos/intermedios | 120 | 13.7% | 61 | 7.0% | <b>Total</b> | <b>202</b> | <b>11.4%</b> | <b>94</b> | <b>5.3%</b> | Total de empleados |  |  |  | 1,772 | ROTACIÓN 2020 |  |  |  |  |  | Voluntaria | Tasa | Involuntaria | Tasa | Ejecutivo | 2 | 3.8% | 2 | 3.8% | Sr. Dir/Dir | 4 | 3.5% | 8 | 7.0% | Gerente de nivel medio | 16 | 7.5% | 11 | 5.1% | Supervisor/Prof. | 49 | 9.7% | 15 | 3.0% | Puestos básicos/intermedios | 88 | 10.0% | 50 | 5.7% | <b>Total</b> | <b>159</b> | <b>9.0%</b> | <b>86</b> | <b>4.9%</b> | Total de empleados |  |  |  | 1,767 |
| ROTACIÓN 2022               |  |  |               |             |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
|                             | Voluntaria   | Tasa   | Involuntaria  | Tasa        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Ejecutivo                   | 1  | 1.9%   | 1             | 1.9%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Sr. Dir/Dir                 | 9  | 7.5%   | 3             | 2.5%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Gerente de nivel medio      | 14   | 6.3%   | 7             | 3.1%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Supervisor/Prof.            | 56   | 10.3%  | 26            | 4.8%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Puestos básicos/intermedios | 136  | 14.3%  | 64            | 6.7%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| <b>Total</b>                | <b>216</b>   | <b>11.4%</b>   | <b>101</b>    | <b>5.3%</b> |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Total de empleados          |  |  |               | 1,889       |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| ROTACIÓN 2021               |  |  |               |             |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
|                             | Voluntaria   | Tasa   | Involuntaria  | Tasa        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Ejecutivo                   | 4  | 7.7%   | 2             | 3.8%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Sr. Dir/Dir                 | 8  | 7.0%   | 3             | 2.6%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Gerente de nivel medio      | 21   | 10.3%  | 7             | 3.4%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Supervisor/Prof.            | 49   | 9.3%   | 21            | 4.0%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Puestos básicos/intermedios | 120  | 13.7%  | 61            | 7.0%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| <b>Total</b>                | <b>202</b>   | <b>11.4%</b>   | <b>94</b>     | <b>5.3%</b> |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Total de empleados          |  |  |               | 1,772       |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| ROTACIÓN 2020               |  |  |               |             |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
|                             | Voluntaria   | Tasa   | Involuntaria  | Tasa        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Ejecutivo                   | 2  | 3.8%   | 2             | 3.8%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Sr. Dir/Dir                 | 4  | 3.5%   | 8             | 7.0%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Gerente de nivel medio      | 16   | 7.5%   | 11            | 5.1%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Supervisor/Prof.            | 49   | 9.7%   | 15            | 3.0%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Puestos básicos/intermedios | 88   | 10.0%  | 50            | 5.7%        |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| <b>Total</b>                | <b>159</b>   | <b>9.0%</b>  | <b>86</b>     | <b>4.9%</b> |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |
| Total de empleados          |  |  |               | 1,767       |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |   |      |                  |    |       |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |            |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |       |   |      |                  |    |      |    |      |                             |     |       |    |      |              |            |              |           |             |                    |  |  |  |       |               |  |  |  |  |  |            |      |              |      |           |   |      |   |      |             |   |      |   |      |                        |    |      |    |      |                  |    |      |    |      |                             |    |       |    |      |              |            |             |           |             |                    |  |  |  |       |

## CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DE EMPLEADOS

| CÓDIGO    | TEMA  | DATOS   |
|-----------|---|---|
| GRI 201-3 | <p><b>Resultados económicos:</b></p> <p>a) Si las obligaciones del plan se cubren con los recursos generales de la organización, el valor calculado de esas obligaciones.</p> <p>b) Si existen fondos independientes para pagar las obligaciones del plan en materia de pensiones: i) la medida en que se calcula que los recursos destinados para tal fin pueden cubrir las obligaciones del plan; ii) la base sobre la cual se llegó a ese cálculo; iii) cuándo se realizó ese cálculo.</p> <p>c) Si los fondos destinados a pagar las obligaciones del plan en materia de pensiones no quedan cubiertos por completo, proceder a explicar la estrategia, de existir, adoptada por el empleador en pos de una cobertura completa, y el plazo correspondiente, de existir, en que el empleador espera completar la cobertura.</p> <p>d) El porcentaje de salario aportado por el empleado o el empleador.</p> <p>e) El grado de participación en los planes de jubilación, como la participación en planes obligatorios o voluntarios, planes regionales o por país, o aquellos que repercutan en la economía.</p> | <p>a) A 30 de junio de 2022 y 2021, el plan de pensiones de los empleados estadounidenses (que ya no está abierto a nuevos participantes) estaba financiado en un 97% y un 103%, respectivamente.</p> <p>b) Disponemos de activos gestionados por un asesor externo que invierte en múltiples fondos, aunque generalmente se trata de una cartera global. Los activos se valoran al valor razonable. El pasivo es evaluado por nuestro actuario y la diferencia se registra en el balance. Hay varios factores que intervienen en la estimación del pasivo (tasa de mortalidad, rendimiento de los activos, tasa de descuento). Para pagar a los participantes en el plan, nuestro asesor vende inversiones para generar el efectivo en función de las necesidades.</p> <p>c) N/A</p> <p>d) El porcentaje de contribución del empleador se realiza en el marco del plan 401(k) de la Empresa, no del plan de pensiones, y equivale al 100 % de hasta el primer 6 % de las contribuciones de cada empleado. Cada año, a discreción de la Empresa, pueden optar por hacer una contribución mejorada a las cuentas 401(k) de los empleados utilizando una puntuación calculada con una combinación de edad más años de servicio.</p> <p>e) Para el Plan de Pensiones, la Empresa realiza las contribuciones requeridas basándose en un análisis actuarial.<br/>El plan de pensiones está actualmente congelado. Ningún empleado nuevo ha podido acogerse al plan de pensiones desde el 1 de enero de 2014, y los participantes existentes ya no reciben crédito para futuros aumentos de servicio y compensación (como se indica en nuestro Informe anual). A 1 de julio de 2022, hay 606 participantes. En el plan 401(k) ofrecido a los empleados estadounidenses, tenemos una tasa de participación activa del 98 % a 31 de diciembre de 2022. Fuera de los EE. UU., Phibro ofrece beneficios de jubilación a nivel local, en función de los requisitos legales y las prácticas del mercado.<br/>El 90 % de los participantes en el plan 401(k) están alcanzando una tasa de ahorro del 10 %, que incluye tanto las aportaciones del empleado como las del empleador, frente a una media del 48 % de participación en empresas del mismo tamaño.<br/>Los participantes en el plan 401(k) realizan una aportación media anual del empleado de 9.095 dólares estadounidenses, frente a los 7.012 dólares estadounidenses de media de las empresas del mismo tamaño.</p> |

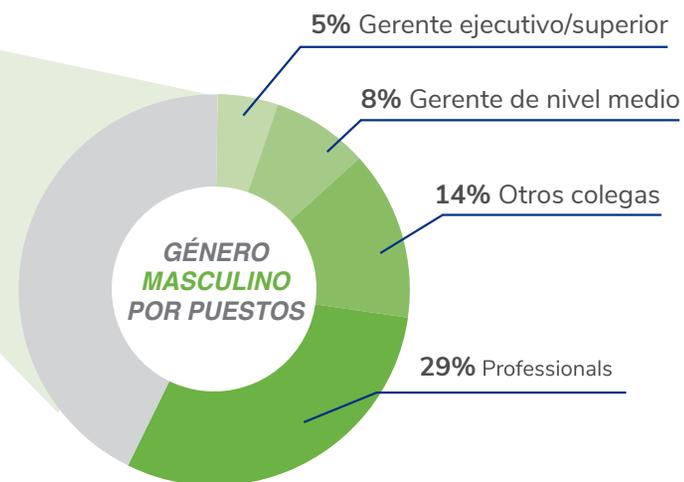
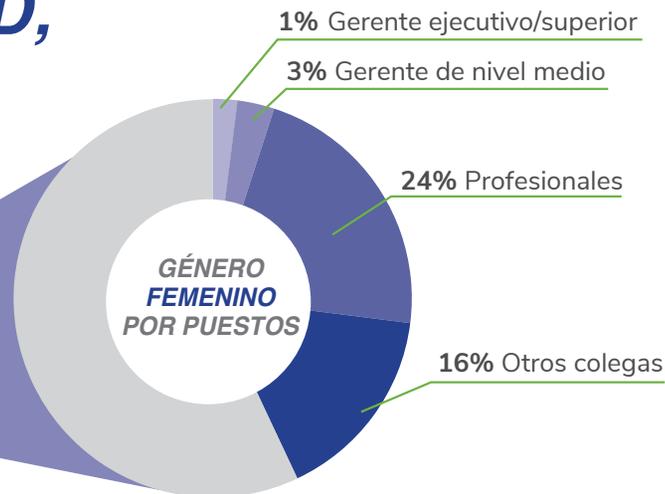
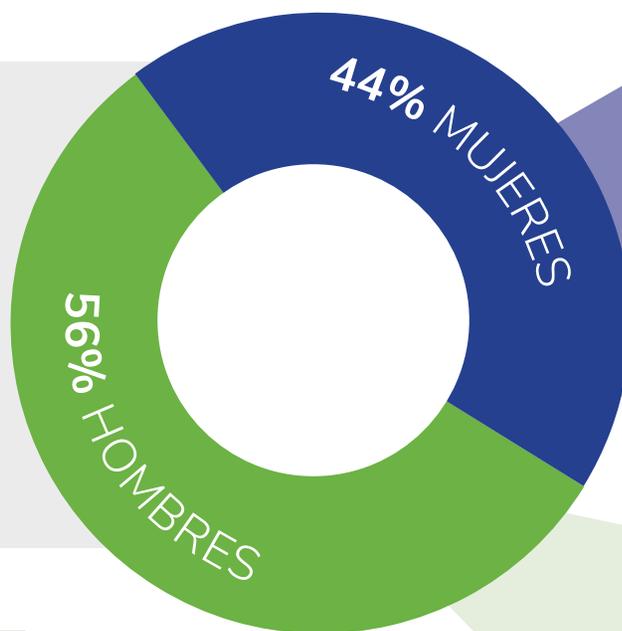
## CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DE EMPLEADOS

| CÓDIGO    | TEMA  | DATOS  |
|-----------|---|--|
| GRI 202-2 | <p><b><u>Presencia en el mercado:</u></b></p> <p>Proporción de personal directivo superior contratado de la comunidad local.</p> <p>a) Porcentaje de personal directivo superior en lugares significativos donde opera la organización, contratado de la comunidad local.</p> <p>b) La definición utilizada para “personal directivo superior”:</p> <p>c) La definición geográfica de la organización para “local”.</p> <p>d) La definición empleada para “lugares significativos donde opera la organización”.</p>   | <p>Todos (100 %) de la comunidad local. La contratación de personal para todos los puestos se vale de una combinación de plataformas para publicar puestos vacantes en páginas web corporativas de oportunidades laborales, plataformas de contratación como Indeed y LinkedIn, así como portales de empleo profesionales. Para los puestos a nivel ejecutivo, recurrimos a empresas de reclutamiento para que nos ayuden a identificar a los candidatos. En cuanto a la ubicación geográfica a la hora de contratar personal, apuntamos a las comunidades locales cercanas a nuestras sedes. No solemos reubicar empleados a nivel mundial.</p> |
| GRI 401-2 | <p><b><u>Empleo:</u></b></p> <p>a) Beneficios habituales para los empleados a tiempo completo de la organización, pero que no reciben los empleados temporales o a tiempo parcial, por lugares significativos donde opera la organización. Entre ellos, se cuentan, como mínimo: i) seguro de vida, ii) asistencia sanitaria, iii) cobertura por incapacidad o discapacidad, iv) licencia por maternidad o paternidad, v) jubilación, vi) participación accionaria, vii) otros.</p> <p>b) La definición empleada para “lugares significativos donde opera la organización”.</p> | <p>Zona significativa donde opera la organización: EE. UU.</p> <p>Los beneficios se otorgan a los empleados que trabajan, al menos, 30 horas semanales. Entre estos beneficios, se incluyen seguro de vida, asistencia sanitaria (que incluye atención odontológica y oftalmológica), seguro por discapacidad a corto y largo plazo, seguro por muerte accidental y desmembramiento, asistencia al viajero, ahorros de jubilación y planes de pensión (fuera de los EE. UU, donde se ofrecen) y vacaciones remuneradas.</p>  |

# VALORES DE PHIBRO DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



**2022**  
**GRUPO DE GÉNERO NO ASOCIADO A LA PRODUCCIÓN POR NIVEL**  
 n = 1,130

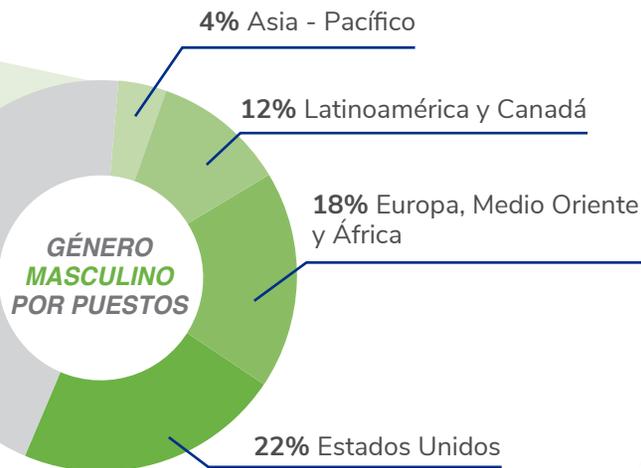
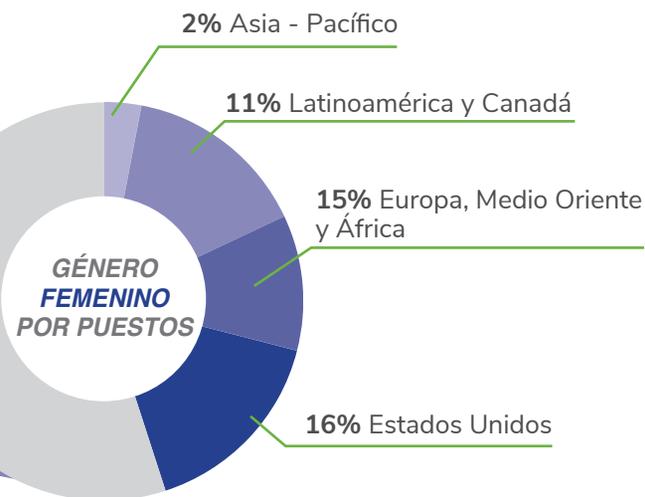


|               | Mujeres | Hombres |
|---------------|---------|---------|
| Producción    | 9%      | 91%     |
| No producción | 44%     | 56%     |
| Total general | 30%     | 70%     |

\*Nota: En nuestro caso, por "Producción" se entiende "fabricación, almacenamiento y mantenimiento"

# VALORES DE PHIBRO DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

2022  
GRUPO DE GÉNERO  
NO ASOCIADO A LA  
PRODUCCIÓN  
POR REGIÓN  
n = 1,130



|               | Mujeres | Hombres |
|---------------|---------|---------|
| Producción    | 9%      | 91%     |
| No producción | 44%     | 56%     |
| Total general | 30%     | 70%     |

\*Note: En nuestro caso, por "Producción" se entiende "fabricación, almacenamiento y mantenimiento".

# VALORES DE PHIBRO DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

## 2022 REPRESENTACIÓN DE GRUPOS ÉTNICOS EN LOS EE. UU.



| Todos los niveles por origen étnico en los EE. UU. |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | Recuento   | % del Total |
| Blanco   | 524        | 75%         |
| Hispano o latino                                   | 95         | 13%         |
| Negro o afroestadounidense                         | 33         | 5%          |
| Asiático   | 28         | 4%          |
| Dos o más razas                                    | 14         | 2%          |
| Amerindio o nativo de Alaska                       | 4          | 1%          |
| Nativo de Hawai u otra región del Pacífico         | 2          | 0%          |
| <b>Total</b>                                       | <b>700</b> | <b>100%</b> |

| Nivel directivo por origen étnico en los EE. UU. |            |             |
|--|------------|-------------|
|  | Count      | % of Total  |
| Blanco   | 150        | 80%         |
| Hispano o latino                                 | 16         | 9%          |
| Negro o afroestadounidense                       | 3          | 2%          |
| Asiático   | 14         | 7%          |
| Dos o más razas                                  | 3          | 2%          |
| Amerindio o nativo de Alaska                     | 0          | 0%          |
| Nativo de Hawai u otra región del Pacífico       | 1          | 0%          |
| <b>Total</b>                                     | <b>187</b> | <b>100%</b> |

## SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

| CÓDIGO            | TEMA  | DATOS  |      |      |
|-------------------|---|--|------|------|
| SASB FB-MP-320a.1 | <p><b>Salud y seguridad de los trabajadores:</b></p> <p>1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR, por sus siglas en inglés) y</p> <p>2) tasa de letalidad</p>   | 2022   | 2021 | 2020 |
|                   |   | 1.51   | 1.14 | 0.57 |
|                   |   | 0  | 0    | 0    |
| SASB FB-MP-320a.2 | <p><b>Salud y seguridad de los trabajadores:</b></p> <p>Descripción de los esfuerzos para evaluar, controlar y mitigar las afecciones respiratorias agudas y crónicas.</p>  | <p>Phibro se toma muy en serio el estado de salud respiratoria de sus empleados y la calidad del aire de todas sus instalaciones. Para garantizar la seguridad respiratoria de nuestros empleados, hemos desarrollado e implementado dos políticas principales (Higiene industrial y Protección respiratoria). Estas políticas ayudan a impulsar un programa que apoya las evaluaciones periódicas, la capacitación, los controles de ingeniería, los EPP y el apoyo administrativo, todo ello en un esfuerzo por mitigar las afecciones respiratorias agudas y crónicas.</p>  |      |      |
| GRI 403-1         | <p><b>Salud y seguridad en el trabajo:</b></p> <p>a) Una declaración de si se ha implementado un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, incluyendo si: i. el sistema se ha implementado debido a requisitos legales y, en caso afirmativo, una lista de los requisitos; ii. el sistema se ha implementado basándose en normas/directrices reconocidas de gestión de riesgos y/o sistemas de gestión y, en caso afirmativo, una lista de las normas/directrices. b) Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algunos trabajadores, actividades o lugares de trabajo no están cubiertos y, en caso afirmativo, por qué.</p> | <p>No existen requisitos legales específicos del sistema EHS (salud, seguridad y medio ambiente) para Phibro ni requisitos por parte de ninguna industria específica aparte de los requisitos de OSHA (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional), EPA (Agencia de Protección Ambiental de los EE. UU.), DOT (Departamento de Transporte) y otras leyes federales y locales. Sin embargo, Phibro cuenta con un sistema de gestión que incluye más de 30 políticas de EHS que integran todas nuestras instalaciones independientemente de su ubicación a nivel internacional. Las políticas corporativas de Phibro sirven de marco general para todas nuestras sedes, pero cada sede tiene ajustes específicos basados en sus leyes locales. Se mantiene y actualiza periódicamente una lista de Programas y Políticas de EHS (también disponibles en nuestra intranet). Estos documentos impulsan nuestro sistema de gestión de EHS y cubren a todos nuestros empleados: fábrica, oficinas, ventas, flota, laboratorios, así como a los empleados que trabajan a distancia.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p><b>Programas corporativos de Phibro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de EHS</li> <li>• Gestión de fichas de datos de seguridad y formularios</li> <li>• Auditorías internas y externas</li> <li>• Participación de los empleados</li> <li>• Comunicación de sustancias peligrosas</li> <li>• Gestión de residuos</li> <li>• Análisis de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad de los vehículos</li> <li>• Sostenibilidad</li> <li>• Higiene industrial</li> <li>• Materiales peligrosos</li> </ul> <p><b>Transporte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergonomía</li> <li>• Programa de bioseguridad</li> <li>• Política sobre intrusos armados</li> </ul> </div> <div style="width: 30%;"> <p><b>Políticas corporativas de Phibro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de incidentes</li> <li>• Montacargas</li> <li>• Seguridad de escaleras</li> <li>• Trabajo en caliente</li> <li>• Bloqueo y etiquetado</li> <li>• Patógenos de transmisión hemática</li> <li>• Respuesta ante emergencias</li> <li>• Seguridad del laboratorio</li> <li>• Seguridad del contratista</li> <li>• Extintor de incendios</li> <li>• Protección contra caídas</li> <li>• Protección de máquinas</li> <li>• Espacio confinado</li> <li>• Cilindros de gas comprimido</li> <li>• Desfibriladores externos automáticos</li> <li>• Prácticas generales de trabajo seguro</li> <li>• Protección respiratoria</li> </ul> </div> <div style="width: 30%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de protección personal (EPP)</li> <li>• Notificación de incidentes</li> <li>• Protección auditiva</li> <li>• Procedimientos de seguridad eléctrica</li> <li>• Resbalones, tropezones y caídas</li> <li>• Primeros auxilios</li> <li>• Duchas de seguridad y lavaojos</li> <li>• Indemnización por accidente laboral</li> <li>• Programa de prevención de estrés por frío</li> <li>• Programa de prevención de estrés por calor</li> <li>• Plan de respuesta a un resultado analítico positivo en la prueba de patógenos</li> </ul> <p><b>Formas corporativas de Phibro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de verificación de la política de comunicación de incidentes de Phibro</li> </ul> </div> </div> |      |      |

## SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

| CÓDIGO    | TEMA   | DATOS  |
|-----------|--|--|
| GRI 403-3 | <p><b>Salud y seguridad en el trabajo:</b><br/>Una descripción de las funciones de los servicios de salud laboral que contribuyen a la identificación y la eliminación de los peligros y a la minimización de los riesgos, y una explicación de cómo la organización garantiza la calidad de estos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.</p>  | <p>Tenemos una serie de políticas para garantizar que los empleados dispongan de la función de servicio sanitario necesaria para apoyarlos en su trabajo diario. Tenemos políticas que proporcionan capacitación en materia de EHS. Programas que ofrecen participación e incentivos. Tenemos acuerdos con médicos del trabajo y centros de terapia locales para evitar que las pequeñas lesiones se conviertan en problemas mayores.</p> <p>Los gerentes de EHS de nuestras sedes junto con el director global de EHS se reúnen mensualmente para debatir y evaluar el programa de EHS global. Examinamos los datos pertinentes, como el índice de incidentes de la OSHA, las demandas de indemnización de los trabajadores, las demandas de seguridad de la flota y los tipos de lesiones. Dependiendo de nuestra evaluación, ajustamos nuestro programa u orientamos las iniciativas para mejorarlo. Tenemos un claro objetivo de EHS que mantener cada año y trabajamos para lograrlo.</p> |
| GRI 403-4 | <p><b>Salud y seguridad de los trabajadores:</b><br/>a) Una descripción de los procesos de participación y consulta de los trabajadores en el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, y para facilitar el acceso y la comunicación a los trabajadores de la información pertinente en materia de salud y seguridad en el trabajo. b) En caso de que existan comités formales de salud y seguridad conjuntos para la dirección y los trabajadores, una descripción de sus responsabilidades, la frecuencia de sus reuniones, la autoridad para la toma de decisiones y si los trabajadores no están representados en dichos comités y, en ese caso, por qué.</p> | <p>El compromiso, la implicación y la participación de los empleados en la seguridad y la salud en el trabajo es una prioridad para Phibro. Entendemos que sin la participación de los empleados en una buena cultura de seguridad sería imposible llevar a cabo un programa de EHS con éxito. Por lo tanto, tenemos una política específica que se aplicó hace más de una década, en la que se pide a todas las sedes que incluyan a los empleados en sus programas de EHS mediante la participación en comités de EHS, equipos de primeros auxilios, programas de seguridad regulares y otros programas de divulgación de la seguridad de tipo comunitario, como la capacitación en los departamentos de bomberos locales. También hay programas de incentivos y buzones de sugerencias para mejorar los programas de seguridad.</p>   |

## PRÁCTICAS LABORALES

| CÓDIGO            | TEMAS  | DATOS  |
|-------------------|--|--|
| SASB FB-FR-310a.1 | <p><b>Prácticas laborales:</b><br/>                     1) Salario promedio por hora y<br/>                     2) porcentaje de empleados de las tiendas y los centros de distribución que reciben un salario mínimo, por región</p>  | <p><b>Salario por hora de los empleados de producción:</b><br/> <b>U.S.:</b> 2022 - \$21.78; 2021 - \$21.47<br/> <b>Israel:</b> 2022 – 71.85 ILS; 2021 – 62.43 ILS<br/> <b>Brasil:</b> no significativo; solo a los aprendices se les paga por hora<br/>                     Nota: la parte 2 no es aplicable a los empleados de Phibro.</p> |
| SASB FB-FR-310a.2 | <p><b>Prácticas laborales:</b><br/>                     Porcentaje de personal activo contemplado en convenios colectivos</p>  | <p><b>Argentina:</b> 2022 – 28%; 2021 – 28%<br/> <b>Brasil:</b> 2022 – 100%; 2021 – 100%<br/> <b>UE:</b> 2022 – 11%; 2021 – 11%<br/> <b>Israel:</b> 2022 – 63%; 2021 – 63%<br/> <b>EE.UU.:</b> 2022 – 0%; 2021 – 0%</p>  |
| SASB FB-FR-310a.3 | <p><b>Prácticas laborales:</b><br/>                     1) Cantidad de interrupciones del trabajo y<br/>                     2) total de días de inactividad</p>   | <p>1) 2022 and 2021 – 0<br/>                     2) 2022 and 2021 – 0</p>  |
| SASB FB-FR-310a.4 | <p><b>Prácticas laborales:</b><br/>                     Cantidad total de pérdidas económicas como resultado de procedimientos judiciales asociados a:<br/>                     1) violaciones de las leyes laborales<br/>                     2) discriminación laboral</p> | <p>1) 2022 and 2021 – Nada para informar<br/>                     2) 2022 and 2021 – Nada para informar</p>  |

## CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD

| CÓDIGO            | TEMA   | DATOS   |
|-------------------|--|---|
| SASB FB-FR-230a.2 | <p><b>Seguridad de los datos:</b><br/>Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de los datos</p> | <p>Phibro ha documentado políticas en materia de TI y ciberseguridad, elaboradas en colaboración con el Departamento legal y de RR. HH. La privacidad y la seguridad de los datos constituyen prioridades significativas, y se dispone de herramientas que garantizan la seguridad y la integridad de la información de los clientes, los empleados y la empresa. El cifrado y la tecnología de protección de redes “de confianza cero” permiten inspeccionar cada transacción electrónica en busca de datos dañados o ciberataques.</p> <p>Los empleados de Phibro reciben capacitación continua y realizan pruebas de concientización sobre la ciberseguridad. La autenticación multifactorial y el software de protección contra amenazas refuerzan la protección de los dispositivos de la empresa y los correos electrónicos contra los ciberataques, como malware, phishing y ransomware. El software de cumplimiento de calidad permite que Phibro firme electrónicamente, proteja y almacene documentos claves, gestione políticas corporativas y documentos normativos, normalice los procesos del control de cambios, haga un seguimiento de las desviaciones y las acciones correctivas y preventivas (CAPA, por sus siglas en inglés), y garantice una aprobación adecuada antes de que se activen los cambios.</p> <p>Phibro utiliza activamente procesos establecidos de copia de seguridad y recuperación de todos los datos y sistemas en el entorno local y en la nube. En 2022, se puso a prueba y se concluyó un programa mundial de recuperación ante desastres centrado en nuestras plantas. Phibro se esfuerza por demostrar un enfoque eficaz de riesgos para garantizar la ciberseguridad y proteger la información confidencial.</p> |

## PARTICIPACIÓN Y BIENESTAR DEL CLIENTE

| CÓDIGO            | TEMAS   | DATOS  |        |        |                           |
|-------------------|---|--|--------|--------|---------------------------|
| SASB FB-FR-260a.1 | <p><b>Productos saludables y nutritivos:</b><br/>Ingresos derivados de productos etiquetados o comercializados para promover los atributos de salud y nutrición</p>   | 2022   | 2021   | 2020   |                           |
|                   |   | USD894   | USD809 | USD738 | Ingresos en millones      |
|                   |   | 92%  | 92%    | 92%    | % de los ingresos totales |
| SASB FB-FR-260a.2 | <p><b>Productos saludables y nutritivos:</b><br/>Análisis del proceso para identificar y gestionar productos e ingredientes relacionados con preocupaciones de salud y nutrición entre los consumidores</p> | <p><b>Productos saludables y nutritivos:</b><br/>Nuestros productos alimenticios de animales deben ser inocuos no solo para los animales mismos, si no también para las personas que consumen carne, leche, alimentos marinos y huevos procedentes de esos animales.</p> |        |        |                           |



## 5.0 GOBERNANZA JUSTA Y TRANSPARENTE

El marco de gobernanza corporativa de Phibro pretende disminuir el riesgo empresarial, maximizar el valor y utilizar los recursos de la empresa de forma eficiente y sostenible, en beneficio de los accionistas, los empleados y la sociedad en general.

Phibro es una "empresa controlada" según las normas de gobernanza corporativa del mercado de valores Nasdaq ("Nasdaq"). Para más detalles sobre esta designación y otros aspectos de nuestra gobernanza, véase nuestra [Declaración de Representación de 2022](#), presentada ante la SEC.

Entre sus principales responsabilidades, la junta directiva (Junta) supervisa nuestros procesos de planificación estratégica y empresarial, supervisa el rendimiento corporativo y evalúa la integridad y la eficacia de nuestros controles internos, procedimientos legales y programas de ética y cumplimiento. Más allá de estas responsabilidades básicas, la Junta es responsable de establecer y mantener una estructura de liderazgo eficaz para la empresa, así como de supervisar al equipo de dirección ejecutiva.

### **LO MEJOR DE AMBOS MUNDOS: VALORES BASADOS EN LA FAMILIA Y PERSPECTIVAS DIVERSAS**

Creemos que las perspectivas frescas y las nuevas ideas son fundamentales para una Junta directiva estratégica y con visión de futuro. Al mismo tiempo, dada la compleja naturaleza de nuestro negocio, es igualmente importante contar con la valiosa experiencia y el conocimiento institucional que los directores con más antigüedad aportan a la sala de juntas. A la luz del liderazgo multigeneracional de la familia Bendheim, Phibro se enorgullece de la continuidad de nuestra gestión y de la trayectoria en el mantenimiento de compromisos a largo plazo.

Nuestros directores aportan a la Junta competencias y experiencias diversas, como conocimientos en gestión ejecutiva, liderazgo, finanzas, información financiera, fabricación, tecnología, comercialización de productos, salud animal y gestión de riesgos.

## LAS TRES R EN EL CORAZÓN

En Phibro, ofrecemos innovaciones que creemos que mejoran la salud de los animales, el sustento de las personas que cuidan de los animales y el planeta que habitamos juntos. Nuestra política de bienestar animal describe las responsabilidades, los principios rectores y la filosofía asociada a la investigación llevada a cabo por Phibro. La filosofía que nos guía es nuestro compromiso con las tres R: refinar, reducir y reemplazar los animales en la investigación siempre que sea posible. Nuestro objetivo es mantener los más altos estándares morales y éticos en el cuidado y el tratamiento de los animales para minimizar el malestar y el dolor.

Un ejemplo: en uno de nuestros centros de investigación de los EE. UU. realizamos estudios nutricionales con pollos. Al término de estos estudios, los pollos se ofrecen a particulares locales que deseen criarlos como pollos de traspatio.

(SASB FB-FR-430a.3)

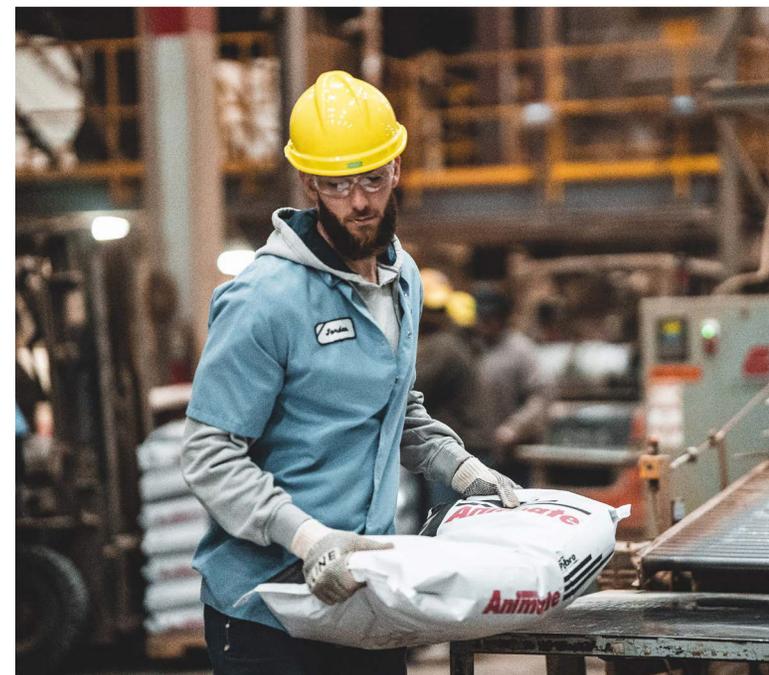
Reconocemos los beneficios de la diversidad racial, de género, étnica y de experiencia, y valoramos el sano debate que se deriva de los diferentes puntos de vista. Nuestro objetivo es reflejar la diversidad de nuestra base de clientes y empleados; en consecuencia, nuestra Junta incluye diferentes orígenes geográficos, empresariales y culturales. Aunque la Junta directiva no tiene una política formal de diversidad en relación con la evaluación de los candidatos a la Junta, la diversidad es un factor que se tiene en cuenta a la hora de identificar posibles candidatos. En febrero de 2023, se nombró a un nuevo director independiente, Alejandro Bernal, con lo que el total de directores independientes asciende a seis de un total de nueve y se pone aún más de relieve el compromiso de Phibro de ampliar nuestro alcance a los animales de compañía.

### **JURAMENTO SOLEMNE: POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA ÉTICA**

Como parte de una cadena de valor global, Phibro está directa e indirectamente expuesta a riesgos éticos a través de las operaciones comerciales. Esto incluye la buena gobernanza corporativa, las normas de ética empresarial locales y específicas del sector, las actividades éticas de I+D, así como la lucha contra la corrupción y la adhesión a las creencias de Phibro y el respeto de los derechos humanos.

En los contratos con socios comerciales y proveedores, Phibro suele incluir declaraciones por las que las partes se comprometen a cumplir todas las leyes, normas y reglamentos aplicables. Durante el periodo informado, no se ha producido ningún caso de rescisión o no renovación de contratos debido a sospechas de infracciones de la ética empresarial o corrupción, ni Phibro se ha visto implicado en ningún procedimiento judicial relacionado con la ética empresarial o la corrupción. Los empleados pueden denunciar presuntas infracciones de la ética empresarial o casos de corrupción a través de un canal anónimo de denuncia de irregularidades. Todos los empleados han sido informados de este canal, tanto en reuniones como por escrito.

Como se indica en nuestra Política contra el soborno y la corrupción, Phibro tiene un enfoque de tolerancia cero hacia todas las formas de soborno y corrupción (en línea con el Principio 10 del Pacto Mundial de la ONU). Phibro y sus empleados no ofrecerán ni recibirán ningún soborno o pago de facilitación ni participarán en prácticas corruptas de ningún tipo. La política cubre sobornos, regalos y hospitalidad, pagos de facilitación, contribuciones políticas y contribuciones benéficas. Nuestro [Código de conducta para proveedores y vendedores](#) establece expectativas claras para nuestros proveedores y vendedores con respecto a la ética, la conducta empresarial,



La lucha contra el soborno y la corrupción y otras áreas importantes de cumplimiento. Los sistemas y procesos de gestión para evaluar y mitigar los riesgos de soborno y corrupción internamente y en nuestra cadena de suministro se apoyan en acciones específicas que incluyen:

- Evaluación periódica de las actividades y riesgos empresariales.
- Diligencia debida sobre proveedores y distribuidores externos.
- Informes al Comité de auditoría sobre cuestiones importantes con detalles de las medidas de seguimiento pertinentes.

## **SUPERVISIÓN DEL LIDERAZGO DEL VIAJE DE PHIBRO EN MATERIA DE ESG**

Nuestro Director financiero, Damián Finio, es responsable del avance de nuestro programa ESG, incluida la evaluación de los principales riesgos y oportunidades ESG.

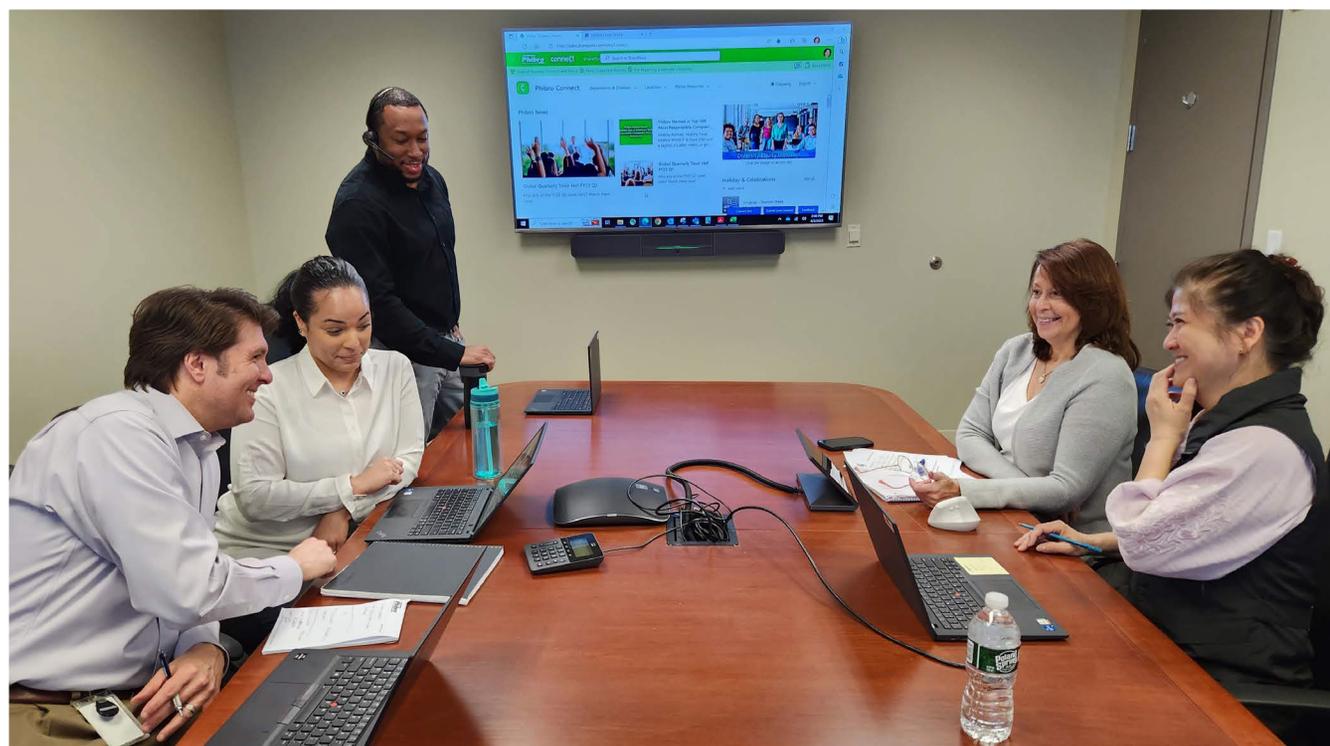
Los temas, riesgos, problemas y consideraciones relevantes en materia de ESG (informados en gran medida por los comentarios de las partes interesadas y el uso de los marcos de SASB y GRI) son supervisados por nuestro enlace con la junta, Carol Wrenn, que es directora desde julio de 2010 y que también es miembro del Comité de auditoría y del Comité de compensación.

## **ABORDAR LOS FACTORES DE RIESGO QUE AFECTAN A NUESTRO NEGOCIO**

Nuestros esfuerzos en materia de gobernanza corporativa están muy centrados en gestionar eficazmente el riesgo y preservar el valor sostenible a largo plazo en beneficio de los accionistas, los empleados y el ecosistema más amplio en el que operamos.

El Informe Anual de Phibro para el año que finaliza el 30 de junio de 2022 presenta ciertos riesgos a los que nos enfrentamos en el funcionamiento de nuestro negocio. Para un resumen de dichos detalles, véase [nuestro Informe anual 2022 en el Formulario 10-K](#). La Junta, ya sea directamente o a través de sus comités, revisa rutinariamente la estrategia empresarial de Phibro

y la evaluación de la gestión de los riesgos relacionados y discute con la dirección el nivel apropiado de riesgo dependiendo del entorno de mercado y otros factores relevantes.



## 5.0 PRIORIDADES CLAVES Y PROGRESO

Sobre la base de la Evaluación de la Materialidad de Phibro, monitoreamos e informamos sobre nuestro progreso respecto de los siguientes temas relativos a la Gobernanza justa y transparente: Ética empresarial, Prácticas de ventas, Etiquetado de productos, Diseño de productos y Gestión del ciclo de vida, Métricas relevantes de SASB y GRI, junto con los siguientes datos actuales y de años anteriores:

| ÉTICA EMPRESARIAL |  |  |
|-------------------|--|--|
| CÓDIGO            | TEMAS  | DATOS  |
| SASB HC-BP-510a.1 | <b>Ética empresarial:</b><br>Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procesos legales asociados con corrupción y soborno. | 2022: Nada para informar<br>2021: Nada para informar   |
| SASB HC-BP-270a.2 | <b>Ética empresarial:</b><br>Descripción del código de ética que rige la promoción del uso no aprobado de productos.                   | Aunque Phibro no tiene un código interno de ética que rija sobre el uso no aprobado de productos, la empresa no promueve ni propicia ninguna práctica de este tipo. Algunos mercados permiten el uso no aprobado de algunos productos mediante prescripciones veterinarias. Phibro mantiene un proceso formal de revisión de materiales de comercialización que involucra tanto al departamento regulatorio como, en los EE. UU., al departamento de asuntos legales para garantizar, entre otros requisitos legales y regulatorios, que los usos promocionados del producto sean consistentes con los usos aprobados de nuestros productos.   |
| Phibro metric     | <b>Ética empresarial:</b><br>Descripción de las Políticas de ética empresarial.  | Código de ética: Nuestro Código de conducta y ética empresarial ("Código de Conducta") rige para todo el personal, incluyendo nuestros directores ejecutivos. También contamos con un Código de ética para el CEO y los Directores financieros ("Código de Ética"), que rige solo para nuestros directores ejecutivos y determinados miembros de la dirección de la empresa. Nuestro Código de conducta y el Código de ética están diseñados para garantizar que los más elevados estándares éticos sean comunicados en la forma apropiada y reciban adhesión por parte de todo el ámbito empresarial. Todos los años dictamos capacitación sobre el Código de conducta para toda la empresa, con ejemplos y guías prácticas para orientar al personal en la toma de decisiones ante incidentes que podrían surgir. Nuestro Código de conducta alienta a todo el personal a comunicar respecto de toda conducta que entre en conflicto con nuestros elevados estándares éticos y provee recursos para presentar denuncias al personal superior. Existen numerosas formas en que los empleados pueden comunicar su sospecha de violaciones, inconductas o condiciones no seguras, incluida la línea de denuncia EthicsPoint operada por un proveedor externo independiente, disponible 24/7, a través de la cual se pueden presentar denuncias en forma anónima y confidencial. Además de la línea EthicsPoint, se alienta a los empleados a dirigir las consultas e inquietudes a su supervisor, o a buscar en ellos ayuda y orientación, o denunciar el incidente directamente ante el Departamento de recursos humanos, el Departamento de asuntos legales y/o el Comité de auditoría de la empresa. |

## ÉTICA EMPRESARIAL

| CÓDIGO            | TEMAS  | DATOS   |
|-------------------|--|---|
| Métrica de Phibro | <p><b>Ética empresarial:</b></p> <p>Descripción de la junta directiva</p> <p>1)Comité e</p> <p>2)Independencia</p> | <p>Comités de la junta directiva: nuestra Junta directiva tiene dos comités permanentes, un Comité de auditoría, y un Comité de compensaciones. Cada uno de los comités reporta a la Junta directiva. En el futuro, nuestra Junta directiva podrá establecer otros comités, según lo estime conveniente, para asistirlo en sus tareas y responsabilidades. Las responsabilidades de nuestro Comité de auditoría incluyen la supervisión de las relaciones con nuestro estudio contable independiente (nuestro “auditor externo”) (p. ej., la independencia de la dirección de la empresa; el alcance y los resultados de la auditoría; revisión y el seguimiento de los principios contables, políticas contables, controles financieros y contables y cumplimiento con requisitos legales y reglamentarios); el establecimiento de procedimientos para la presentación confidencial y anónima de problemas respecto de contabilidad cuestionable, controles internos o cuestiones de auditoría; revisión y aprobación de transacciones de partes relacionadas; y supervisión de nuestro proceso de gestión de riesgos.</p> <p>Las responsabilidades de nuestro Comité de compensaciones comprenden la revisión de objetivos, políticas, programas y planes relativos a la compensación de los empleados claves; la supervisión de la compensación de nuestros directores, del CEO y de otros directores ejecutivos; la revisión y aprobación de los contratos de trabajo y otros acuerdos similares entre nosotros y nuestros directores ejecutivos; y la administración de nuestros planes de opción de acciones y otros planes de compensación por incentivos, si los hubiere. Nuestro Comité de compensaciones normalmente revisa el programa de compensaciones para ejecutivos de modo de garantizar que la compensación esté estrechamente ligada a aspectos del desempeño que nuestros directores ejecutivos pueden realizar y que probablemente impacten en el valor del accionista. En forma anual, nuestro Comité de compensaciones evalúa el desempeño del CEO y aprueba la compensación correspondiente. El CEO revisa anualmente el desempeño de los directores ejecutivos, incluidos los directores ejecutivos designados (que no sea él o ella misma), con nuestro Comité de compensaciones y efectúa recomendaciones al Comité de compensaciones con respecto a la compensación de cada director ejecutivo (que no sea él o ella misma). Nuestro Comité de compensaciones tiene en cuenta dichas recomendaciones al momento de aprobar la compensación de cada director ejecutivo (que no sea el mismo CEO). Nuestro Comité de compensaciones evalúa anualmente la compensación de los directores a la luz de sus responsabilidades y hace recomendaciones con respecto de su compensación a nuestra Junta directiva para su aprobación.</p> <p>Independencia: Jack C. Bendheim, Presidente de la junta directiva, Presidente y CEO, tiene exclusiva autoridad para votar las acciones de capital de propiedad de BFI Co., LLC, vehículo de inversión de la familia Bendheim. Dado que BFI controla la mayoría del poder de voto combinado de nuestras acciones ordinarias en circulación, somos una empresa controlada bajo los estándares de gobernanza corporativa Nasdaq. Como empresa controlada, estamos exceptuados del requisito de que una mayoría de nuestra Junta directiva consista de “directores independientes” según lo define dicha normativa. No obstante, nuestra Junta directiva ha revisado la independencia de sus miembros actuales conforme los requerimientos de independencia de la reglamentación Nasdaq vigente y ha determinado que la mayoría de nuestros directores son “directores independientes” en virtud de la reglamentación Nasdaq correspondiente.</p> |

## PRÁCTICAS DE VENTAS Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS

| CÓDIGO            | TEMA   | DATOS   |
|-------------------|--|---|
| SASB FB-FR-270a.1 | <p><b>Etiquetado de productos y comercialización:</b><br/>Número de casos de falta de cumplimiento respecto del etiquetado regulatorio e industrial y/o códigos de comercialización</p>              | <p>2022: Nada para informar<br/>2021: Nada para informar</p> <p>Los materiales promocionales y las comunicaciones deben ser precisos, no confusos y deben cumplir con todas las normas regulatorias y legales aplicables, incluida toda la normativa vigente sobre promoción no aprobada de productos, fundamentación, rigor científico y justo equilibrio. Los colegas de ventas, comercialización, servicios técnicos y funciones regulatorias deben cumplir con las políticas locales o regionales respecto del etiquetado, programas promocionales, muestras de productos y otros temas relacionados. La revisión regulatoria y técnica opera a nivel regional con el objetivo de verificar y aprobar materiales de promoción y comercialización previo a su utilización.</p> |
| SASB FB-FR-270a.2 | <p><b>Etiquetado de productos y comercialización:</b><br/>Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con prácticas de etiquetado y/o comercialización</p> | <p>2022: Nada para informar<br/>2021: Nada para informar</p>  |

## DISEÑO DE PRODUCTOS Y GESTIÓN DEL CICLO DE VIDA

| CÓDIGO            | TEMA   | DATOS  |
|-------------------|--|--|
| SASB HC-MS-410a.1 | <p><b>Diseño de productos y Gestión del ciclo de vida:</b><br/>Análisis del proceso para evaluar y gestionar las consideraciones ambientales y de salud humana asociadas con los componentes químicos en los productos, y satisfacer la demanda de productos sostenibles</p> | <p>Nuestros productos cumplen con las normas de la FDA en los EE. UU. y con otras normas regulatorias en cada país respecto del impacto ambiental y los residuos en tejidos.</p> |



## 6.0 PRÓXIMOS PASOS EN NUESTRO VIAJE ESG

El ingenio y la aplicación de la ciencia son las herramientas más poderosas de la humanidad para lograr un futuro mejor. El personal de Phibro encuentra cada día nuevas soluciones para mantener a los animales saludables y contribuir más ampliamente a los objetivos de la sociedad.

Estamos orgullosos de los pasos que hemos dado para elevar nuestro enfoque ESG en los dos últimos años y seguiremos evolucionando y reforzando nuestras iniciativas en el próximo año. De este modo, ofreceremos un mayor valor a nuestros grupos de interés, alcanzaremos nuestros objetivos estratégicos a largo plazo y abordaremos los retos sociales en los pilares de la salud animal, la salud humana y la salud planetaria.





## 7.0 APÉNDICE

| ÍNDICE GRI*  |   |            |
|--|---|------------|
| <b>GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016</b>             |   |            |
| Código   | Revelación/es   | Respuesta  |
| 201-3  | Obligaciones bajo planes de beneficios definidos y otros planes jubilatorios  | P. 40      |
| <b>GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO 2016</b>         |   |            |
| Código   | Revelación/es   | Respuesta  |
| 202-2  | Proporción de miembros de la dirección superior contratados en la comunidad local   | P. 41      |
| <b>GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016</b>  |   |            |
| Código   | Revelación/es   | Respuesta  |
| 203-2  | Impactos económicos indirectos significativos   | PP. 35-36  |
| <b>GRI 306: RESIDUOS 2020</b>                        |   |            |
| Código   | Revelación/es   | Respuesta  |
| 306-2  | Gestión de impactos significativos en relación con la disposición de residuos   | PP. 22, 29 |
| <b>GRI 401: EMPLEO 2016</b>                          |   |            |
| Código   | Revelación/es   | Respuesta  |
| 401-2  | Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no son proporcionados a empleados temporarios o a tiempo parcial | P. 41      |
| <b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018</b> |   |            |
| 403-1  | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo   | P. 45      |
| 403-3  | Servicios de salud en el trabajo  | P. 46      |
| 403-4  | Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo                      | P. 46      |

\*El material hace referencia al título y al año de publicación de la norma en los sub-encabezados

## ÍNDICE SASB

| TEMA  | MÉTRICA PARA LA CONTABILIZACIÓN  | CÓDIGO       | RESPUESTA |
|---|--|--------------|-----------|
| Ética empresarial                                 | Monto total de pérdidas monetarias como resultado de acciones legales relativas a corrupción y sobornos  | HC-BP-510a.1 | P. 53     |
|   | Descripción del código de ética que rige la interacción con los profesionales del cuidado de la salud  | HC-BP-510a.2 | No aplica |
| Seguridad de los datos                            | Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos  | FB-FR-230a.2 | P. 48     |
| Seguridad de los medicamentos                     | Listado de productos enumerados en las Alertas de Seguridad MedWatch de la FDA para la base de datos de Productos para la Medicina Humana  | HC-BP-250a.1 | No aplica |
|   | Cantidad de víctimas mortales asociadas a los productos informados en el Sistema de Notificación de Eventos Adversos de la FDA   | HC-BP-250a.2 |           |
|   | Cantidad de órdenes de retiro de mercado emitidas, total de unidades retiradas   | HC-BP-250a.3 |           |
|   | Cantidad total de productos aceptados para devolución, segundo uso o disposición definitiva  | HC-BP-250a.4 |           |
|   | Cantidad de acciones para exigir el cumplimiento de normativa emanada de la FDA instauradas en respuesta a instancias de incumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura actuales (cGMP, por sus siglas en inglés), por tipo | HC-BP-250a.5 |           |
| Contratación, desarrollo y retención de empleados | Debate sobre los esfuerzos de captación y retención de talento para científicos y personal de investigación y desarrollo   | HC-BP-330a.1 | P. 38     |
|   | (1) Tasa de rotación voluntaria y (2) involuntaria de: (a) ejecutivos/directivos superiores, (b) directivos de nivel medio, (c) profesionales, y (d) todos los demás   | HC-BP-330a.2 | P. 39     |
| Gestión de la energía                             | (1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de energía renovable  | FB-MP-130a.1 | P. 27     |
| Comercialización ética                            | Monto total de pérdidas monetarias como resultado de acciones legales relativas a aseveraciones de comercialización falsas   | HC-BP-270a.1 | No aplica |
|   | Descripción del código de ética que rige la promoción del uso no aprobado de productos   | HC-BP-270a.2 | P. 53     |

## ÍNDICE SASB

| TEMA   | MÉTRICA PARA LA CONTABILIZACIÓN   | CÓDIGO       | RESPUESTA              |
|--|---|--------------|------------------------|
| Seguridad alimentaria  | Auditoría de la Iniciativa de Seguridad Alimentaria Global (GFSI, por sus siglas en inglés) (1) índice de no conformidades e (2) índice de acciones correctivas asociadas para no conformidades de (a) gran envergadura y (b) menor importancia | FB-MP-250a.1 | No aplica              |
|  | Porcentaje de establecimientos de proveedores certificados de conformidad con un programa de certificación de seguridad alimentaria bajo la Iniciativa de Seguridad Alimentaria Global (GFSI)   | FB-MP-250a.2 |                        |
|  | (1) Cantidad de órdenes de retiro del mercado y (2) peso total de los productos que se han retirado   | FB-MP-250a.3 |                        |
|  | Análisis de los mercados que prohíben las importaciones de los productos de la entidad  | FB-MP-250a.4 |                        |
| Emisiones de gases de efecto invernadero                                   | Emisiones globales brutas de Alcance 1.   | FB-MP-110a.1 | P. 26                  |
| Prácticas laborales  | (1) Salario promedio por hora y (2) porcentaje de empleados de las tiendas y los centros de distribución que reciben un salario mínimo, por región  | FB-FR-310a.1 | P. 47                  |
|  | Porcentaje de personal activo contemplado en convenios colectivos   | FB-FR-310a.2 | P. 47                  |
|  | (1) Cantidad de interrupciones del trabajo y (2) total de días de inactividad   | FB-FR-310a.3 | P. 47                  |
|  | Cantidad total de pérdidas económicas como resultado de procedimientos judiciales asociados a: (1) violaciones de las leyes laborales y (2) discriminación laboral  | FB-FR-310a.4 | P. 47                  |
| Gestión de impactos medioambientales y sociales en la cadena de suministro | Ingreso proveniente de productos certificados por terceros de conformidad con normas de abastecimiento de sostenibilidad ambiental y social   | FB-FR-430a.1 | No aplica              |
|  | Porcentaje de ingresos provenientes de (1) huevos que se originaron en un entorno libre de jaulas y (2) carne porcina producida sin el uso de jaulas de gestación   | FB-FR-430a.2 | No aplica              |
|  | Análisis de la estrategia para gestionar los riesgos ambientales y sociales en la cadena de suministro, incluido el bienestar animal  | FB-FR-430a.3 | PP. 11, 12, 20, 32, 50 |
| Productos saludables y nutritivos  | Ingresos derivados de productos etiquetados o comercializados para promover los atributos de salud y nutrición  | FB-FR-260a.1 | P. 48                  |
|  | Análisis del proceso para identificar y gestionar productos e ingredientes relacionados con preocupaciones de salud y nutrición entre los consumidores  | FB-FR-260a.2 | PP. 19, 48             |

## ÍNDICE SASB

| TEMA   | MÉTRICA PARA LA CONTABILIZACIÓN   | CÓDIGO       | RESPUESTA  |
|--|---|--------------|------------|
| Etiquetado de productos y Comercialización     | Número de casos de falta de cumplimiento respecto del etiquetado regulatorio e industrial y/o códigos de comercialización.  | FB-FR-270a.1 | P. 55      |
|  | Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con prácticas de etiquetado y/o comercialización  | FB-FR-270a.2 | P. 55      |
| Diseño de producto y Gestión del ciclo de vida | Análisis del proceso para evaluar y gestionar las consideraciones ambientales y de salud humana asociadas con los componentes químicos en los productos y satisfacer la demanda de productos sostenibles            | HC-MS-410a.1 | P. 55      |
| Seguridad de los productos                     | Cantidad de órdenes de retiro de mercado emitidas, total de unidades retiradas  | HC-MS-250a.1 | No aplica  |
|  | Listado de productos enumerados en las Alertas de Seguridad MedWatch de la FDA para la base de datos de Productos para la Medicina Humana   | HC-MS-250a.2 |            |
|  | Listado de productos enumerados en las Alertas de Seguridad MedWatch de la FDA para la base de datos de Productos para la Medicina Humana   | HC-MS-250a.3 |            |
|  | Cantidad de víctimas mortales asociadas a los productos informados en la base de datos de Experiencia del Dispositivo del Fabricante, Usuarios e Instalaciones (MAUDE, por sus siglas en inglés) de la FDA          | HC-MS-250a.4 |            |
| Gestión de la cadena de suministro             | Cantidad de acciones para exigir el cumplimiento de normativa emanada de la FDA instauradas en respuesta a instancias de incumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura actuales (cGMP), por tipo            | HC-MS-430a.1 | No aplica  |
|  | Porcentaje de (1) instalaciones de la entidad y (2) instalaciones de proveedores de estadio I que participan en programas de auditoría de terceros que se focalizan en la fabricación y la calidad de los productos | HC-MS-430a.2 |            |
|  | Descripción de esfuerzos para mantener la trazabilidad dentro de la cadena de distribución  | HC-MS-430a.3 |            |
| Gestión del agua                               | Descripción de esfuerzos para mantener la trazabilidad dentro de la cadena de distribución  | FB-MP-140a.1 | P. 28      |
|  | (1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con Estrés Hídrico Basal Alto o Extremadamente Alto   | FB-MP-140a.2 | P. 24      |
| Salud y Seguridad del Personal                 | Descripción de los riesgos en la gestión del agua y debate sobre las estrategias y prácticas para mitigarlos  | FB-MP-320a.1 | PP. 33, 45 |
|  | (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR, por sus siglas en inglés) y (2) Tasa de letalidad  | FB-MP-320a.2 | P. 45      |
|  | Descripción de esfuerzos para evaluar, monitorear y mitigar problemas de salud respiratoria agudos y crónicos   |              |            |

## DECLARACIONES PROSPECTIVAS

El presente Informe contiene declaraciones prospectivas que están sujetas a riesgos e incertidumbres. Todas las declaraciones que no sean de hechos históricos o actuales y que estén incluidas en este Informe son consideradas declaraciones prospectivas. Las declaraciones prospectivas analizan nuestras expectativas y proyecciones actuales en relación con nuestra situación financiera, los resultados de las operaciones, nuestros planes, objetivos y el rendimiento y los negocios futuros. Las declaraciones prospectivas se pueden identificar por el hecho de que no se relacionan estrictamente con hechos históricos o actuales. Estas declaraciones pueden incluir términos tales como "objetivo", "anticipar", "creer", "estimar", "esperar", "prever", "perspectiva", "potencial", "proyectar", "proyección", "planificar", "pretender", "buscar", "puede", "podría", "sería", "será", "debería", "puede", "puede tener", "probable", sus negativos y otras palabras y términos de significado similar en relación con el debate del momento o la naturaleza de futuros resultados financieros u otros acontecimientos.

Por ejemplo, todas las declaraciones que hacemos sobre nuestros beneficios estimados y previstos, ingresos, costos, gastos, flujos de efectivo, tasas de crecimiento y los resultados financieros, nuestros planes y objetivos de operaciones futuras, crecimiento o iniciativas, estrategias, o el resultado o impacto esperado de litigios pendientes o amenazados son declaraciones prospectivas. Todas las declaraciones prospectivas están sujetas a riesgos e incertidumbres que pueden hacer que los resultados reales difieran sustancialmente de los esperados. Algunos ejemplos de tales riesgos e incertidumbres son:

- Los efectos negativos de una pandemia, epidemia o brote de una enfermedad infecciosa en humanos, como COVID-19, en nuestro negocio, resultados financieros, instalaciones de fabricación y cadena de suministro, así como en nuestros clientes, procesadores de proteínas y mercados;
- La percepción de efectos adversos para la salud humana relacionados con el consumo de alimentos derivados de animales que utilizan nuestros productos podría provocar un descenso de las ventas de dichos productos;
- Las restricciones al uso de antibacterianos en animales destinados a la producción de alimentos pueden hacerse más frecuentes;
- La posible retirada por parte de la FDA de la aprobación de nuestro producto Mecadox (carbadox);
- Una parte importante de nuestras ventas y beneficios brutos procede de los antibacterianos y otros productos relacionados;
- La competencia en cada uno de nuestros mercados de varias empresas grandes y pequeñas, algunas de las cuales tienen mayores recursos financieros, de investigación y desarrollo ("I+D"), de producción y de otro tipo que nosotros;

- Los brotes de enfermedades animales podrían reducir significativamente la demanda de nuestros productos;
- Nuestro negocio puede verse afectado negativamente por las condiciones meteorológicas y la disponibilidad de recursos naturales;
- El cambio climático podría tener un impacto material adverso en nuestras operaciones y en los negocios de nuestros clientes;
- Las acciones de los organismos reguladores, incluida la obtención de autorizaciones relacionadas con las pruebas, la fabricación y la comercialización de algunos de nuestros productos;
- La tendencia continuada hacia la consolidación de determinados grupos de clientes, así como la aparición de grandes grupos de compra;
- Nuestra capacidad para controlar costos y gastos;
- Cualquier pérdida material o siniestro imprevisto;
- El uso incorrecto o no aprobado de nuestros productos;
- Riesgos relacionados con el aumento de los costos y la reducción de los ingresos de los clientes;
- Aumento de la competencia, incluida la de los genéricos y la derivada de los avances en las prácticas médicas veterinarias y las tecnologías de salud animal;
- Problemas imprevistos de seguridad o eficacia;
- Nuestra dependencia de proveedores que cuenten con autorizaciones reglamentarias en vigor;
- Nuestras materias primas están sujetas a fluctuaciones de precios y su disponibilidad puede ser limitada;
- Catástrofes naturales o provocadas por el hombre, como incendios, tormentas de nieve y hielo, inundaciones, granizo, huracanes y terremotos, entre otras;
- Interrupción de la actividad por inestabilidad política y social, incluidos delitos, disturbios civiles, actividades terroristas, brotes de enfermedades y pandemias y conflictos armados, como el actual conflicto armado entre Rusia y Ucrania;
- Atentados terroristas, en particular, atentados en los mercados en los que operamos o dentro de ellos;
- Riesgos relacionados con los cambios en las tasas impositivas y la exposición a los mismos;
- Nuestra capacidad para aplicar con éxito nuestras iniciativas estratégicas;
- Nuestra dependencia del funcionamiento continuado de nuestras instalaciones de fabricación y de la aplicación de nuestra propiedad intelectual;
- Condiciones adversas del mercado económico estadounidense e internacional, incluidas las fluctuaciones monetarias;
- El fracaso de nuestros esfuerzos de aprobación de productos, I+D, adquisición y concesión de licencias para generar nuevos productos;
- Los riesgos de demandas de responsabilidad por productos defectuosos, procedimientos judiciales y gastos generales de litigios;

- El impacto de las leyes actuales y futuras y los cambios normativos, incluidos los riesgos relacionados con la protección de la privacidad de nuestros clientes y los riesgos relacionados con las leyes y normativas medioambientales, sanitarias y de seguridad;
- La modificación de la política de comercio exterior puede perjudicar a nuestros clientes de productos alimentarios de origen animal;
- La dependencia de nuestras operaciones en Israel y Brasil;
- Impacto del aumento o disminución de los niveles de inventario en nuestros clientes directos o distribuidores de canal;
- Nuestro importante nivel de endeudamiento y las obligaciones de servicio de la deuda relacionadas;
- Restricciones impuestas por las cláusulas de nuestros contratos de deuda;
- El riesgo de paros laborales; y
- Otros factores descritos en el apartado "Factores de riesgo" del punto 1A de nuestro último Informe anual en el Formulario 10-K.

Aunque creemos que nuestras hipótesis son razonables, advertimos que es muy difícil predecir el impacto de factores conocidos, y nos resulta imposible prever todos los factores que podrían afectar a nuestros resultados reales. En los apartados "Factores de riesgo" y "Análisis y debate de la dirección sobre la situación financiera y los resultados de las operaciones" de nuestro Informe anual más reciente en el formulario 10-K y en los informes posteriores presentados ante la SEC, se presentan importantes factores que podrían hacer que los resultados reales difirieran sustancialmente de nuestras expectativas, o advertencias. Todas las declaraciones de carácter prospectivo están expresamente matizadas en su totalidad por estas advertencias. Debe evaluar todas las declaraciones prospectivas realizadas en este Informe en el contexto de estos riesgos e incertidumbres.

Le advertimos de que los factores importantes mencionados anteriormente pueden no contener todos los factores que son importantes para usted. Además, no podemos asegurarle que vayamos a obtener los resultados o desarrollos que esperamos o prevemos o, aunque se produzcan sustancialmente, que vayan a tener las consecuencias que prevemos o afectarnos a nosotros o a nuestras operaciones de la forma que esperamos. Las declaraciones de carácter prospectivo incluidas en el presente Informe se realizan únicamente a partir de la fecha del mismo. No asumimos ninguna obligación de actualizar o revisar públicamente ninguna declaración prospectiva como resultado de nueva información, acontecimientos futuros u otros motivos, salvo que la ley exija lo contrario. Si actualizamos una o más declaraciones prospectivas, no debe inferirse que vayamos a realizar actualizaciones adicionales con respecto a esas u otras declaraciones prospectivas.

*Para conocer cómo avanzamos en el cuidado de los animales en beneficio de las personas y el planeta, visite [www.pahc.com/responsibility](http://www.pahc.com/responsibility).*



HEALTHY ANIMALS.  
HEALTHY FOOD.  
HEALTHY WORLD.®



***POR CORREO  
POSTAL***

**PHIBRO ANIMAL  
HEALTH CORPORATION**

Glenpointe Centre East, 3r Piso  
300 Frank W. Burr Boulevard, Suite 21  
Teaneck, NJ 07666-6712 EE. UU.



***CONSULTAS  
GENERALES***

**DAMIAN FINIO**

Phibro Animal Health Corporation  
ESG Council Chairman  
Chief Financial Officer  
[investor.relations@pahc.com](mailto:investor.relations@pahc.com)



***CONSULTAS DE  
RECURSOS HUMANOS***

**LISA ESCUDERO**

Phibro Animal Health Corporation  
ESG Council Social Lead  
Senior Vice President, Human Resources  
[humanresources@pahc.com](mailto:humanresources@pahc.com)