



MEMORIA
ANUAL 2023



1. CARTA DE LA DIRECCIÓN	5
2. ACERCA DE LA COMPAÑÍA	9
2.1. El grupo PHF: Semillas Fitó y sus filiales	12
2.2. Propósito, visión y valores	16
2.3. Objetivos estratégicos	18
2.4. Áreas de negocio	21
2.5. Modelo de negocio	28
2.6. Variedades: Nuestra aportación al mundo	32
2.7. Órganos de gobierno	34
2.8. Nuestra gente en datos	40
3. PRINCIPALES HITOS 2023	45
4. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD	49
5. PROYECTOS PEOPLE	61
5.1. Impulsar la escucha a los empleados	66
5.2. Garantizar la comunicación interna y externa	68
5.3. Implementar plan de formación y desarrollo	74
5.4. Velar por la equidad y competitividad de la retribución	82
5.5. Fomentar la diversidad y la inclusión	85
5.6. Promover entornos laborales saludables	86
5.7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	88
6. PROYECTOS PLANET	91
6.1. Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción	96
6.2. Desarrollar variedades que reduzcan la huella ecológica	98
6.3. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos	100
6.4. Reducir el desperdicio alimentario	102
6.5. Mejorar la gestión de residuos	103
6.6. Huella de carbono y medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	104
6.7. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas	107
7. PROYECTOS PROFIT	109
7.1. Invertir en medios técnicos y humanos en investigación e innovación	114
7.2. Impulsar el autoconsumo energético	116
7.3. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias	117
7.4. Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector	118
7.5. Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones	124
7.6. Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	126
8. ACERCA DE ESTA MEMORIA	129
8.1. Objetivo	131
8.2. Alcance y cobertura	131
8.3. Metodología y principios de elaboración	131
8.4. Matriz de materialidad	132
9. ANEXOS	135
9.1. Índice de contenidos GRI y requisitos ley 11/2018	136
9.2. Comisión de sostenibilidad, estudio de materialidad y próximos pasos	150
9.3. Trazabilidad	152
9.4. Políticas	158
9.5. Principios pacto mundial	159
9.6. Evaluación de impactos y debida diligencia	160
9.7. Verificación	166



1. CARTA DE LA DIRECCIÓN



Querido lector,

La memoria anual que está a punto de leer tiene la vocación de expresar los pasos realizados durante el año 2023 a fin de lograr **nuestro propósito** común de **"generar riqueza sostenible a lo largo de la cadena agroalimentaria a través de la semilla gracias a equipos realizados y comprometidos"**.

Por ello, se hace especial mención a todos los aspectos relacionados con la **sostenibilidad económica, social y medioambiental** que la empresa ha llevado a cabo durante el año gracias a nuestra **actividad empresarial** y, sobre todo, todos los hitos logrados para fortalecer la **realización y compromiso** de todos nuestros **empleados y grupos de interés relevantes**.



La sostenibilidad es uno de **nuestros objetivos estratégicos**, junto con las personas, los procesos, la tecnología y el crecimiento, y es evidente el compromiso de la propiedad y la dirección de la compañía en este sentido.

A raíz de todo lo trabajado desde 2017 con la publicación de las memorias anuales, la confección de planes anuales y la redefinición de nuestro propósito, este año 2023 se ha puesto de manifiesto en la organización una **clara cultura de sostenibilidad a nivel global**. Muchos equipos de trabajo han presentado sus propuestas de inversión para el año siguiente poniendo un especial foco en la sostenibilidad, indicando como cada una de las medidas propuestas impacta directamente en lograr la sostenibilidad en algún ámbito.

Cabe destacar que como empresa nos vemos en un sector privilegiado, en donde **la sostenibilidad es un elemento indisociable de la propia actividad de la compañía**. En esencia, el vínculo de la Semillas Fitó con la sostenibilidad se construye a través de la **resistencia de sus variedades, el uso eficiente de recursos, la adaptación de su portafolio a las condiciones regionales, la calidad genética de las semillas y el compromiso con la mejora continua**. Estos factores contribuyen directamente a una agricultura más sostenible y respetuosa con el medio ambiente, y marcan en gran medida la estrategia de nuestros programas de R&D.

A nivel de contexto global, este año 2023 ha venido marcado por varios conflictos geopolíticos de orden mundial que afectan nuestra actividad (situación de hiperinflación de Turquía, guerra Ucrania, conflicto Gaza-Israel), así como fenómenos naturales que también impactan fuertemente en nuestro negocio como la sequía. La sostenibilidad es cada vez más relevante en nuestro sector y se presenta con fuerza en nuestros Planes Estratégicos.

Los aspectos más destacables de este año 2023 y que realmente presentan una evolución clara respecto años anteriores y desarrollaremos en profundidad en las siguientes páginas son:

- La presentación del **Plan de Sostenibilidad 2023-2026** a toda la organización. Dedicaremos gran parte de esta memoria a exponer en qué punto está cada uno de los **20 proyectos definidos** en el Plan.
- La clara prioridad del **buen gobierno corporativo** y la consecuente evolución de los principales órganos de gobierno de la empresa a fin de poder gobernar y dirigir la empresa mejor.

Espero que disfrute de la lectura de esta memoria tanto como nosotros hemos disfrutado escribiéndola y haciendo posible todos los hechos que contiene.

Muchas gracias,

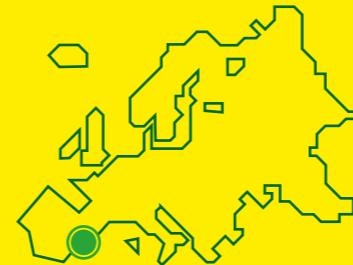
Elisabet Fitó
Dirección Corporativa



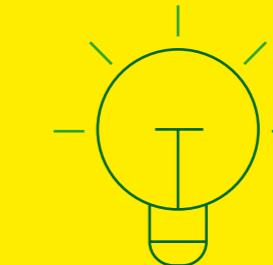
2. ACERCA DE LA COMPAÑÍA

ACERCA DE LA COMPAÑÍA

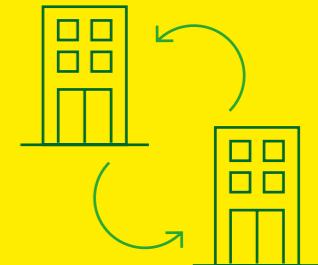
INSTALACIONES



Sede en
Barcelona



9 centros de I+D
de gestión propia



10 filiales propias,
6 de ellas fuera de
la Unión Europea

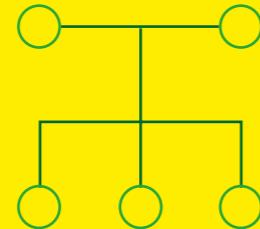
SOBRE LA COMPAÑÍA



Empresa fundada
en **1.880**



Propiedad
100% familiar



Liderada por la
5^a generación



1a compañía de
semillas de España

EQUIPO EXPERTO



Equipo comercial presente
en **19 países del mundo**

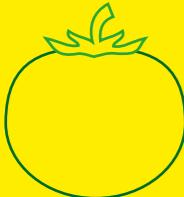


38 % de la plantilla está
dedicada al 100% a la
investigación



Equipo formado
por casi
800 personas

ÁREAS DE NEGOCIO



Hortícolas



Gran Cultivo



Áreas Verdes

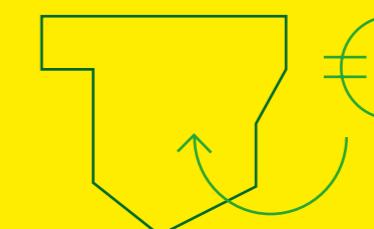


Hobby

CIFRAS 2023



20% de la facturación
anual del grupo
destinada directamente a
programas de I+D

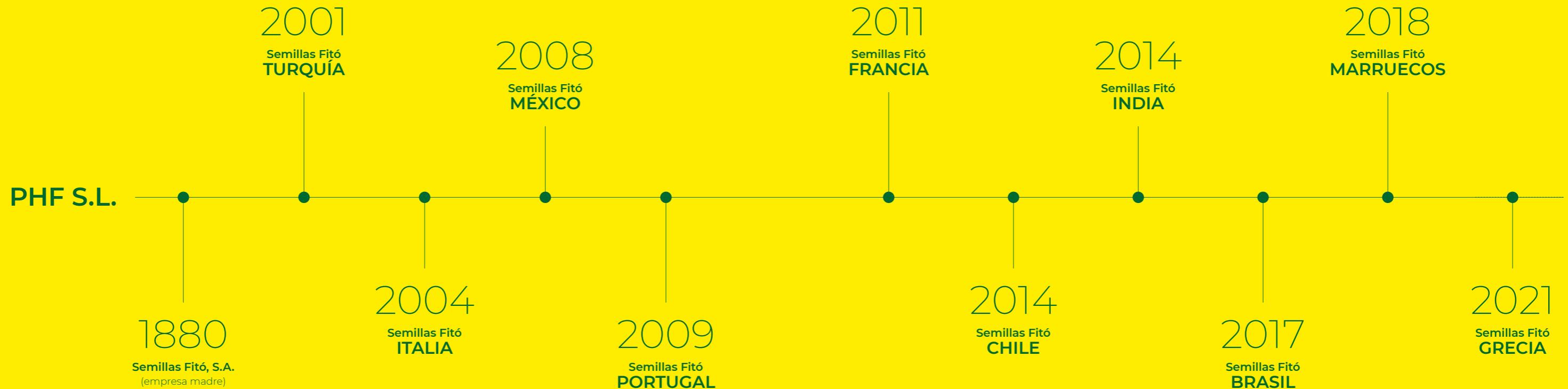


66 % de la facturación
proviene de
mercados exteriores



90 países
con presencia
comercial continua

EL GRUPO PHF



La propia estructura de la empresa es la mejor prueba de su vocación internacional. La primera filial fuera de España se abrió en 2001 en Antalya (Turquía) y, desde entonces, el Grupo ha continuado su expansión internacional en cuatro continentes.

La internacionalización de Semillas Fitó la convierte en una **empresa global y más próxima** a sus clientes.



Con sede en Barcelona, cuenta con **10 filiales y presencia directa en otros 9 países de cuatro continentes**. Los centros de operaciones se encuentran en Barcelona y Lleida (España), Antalya (Turquía) y Bangalore (India).



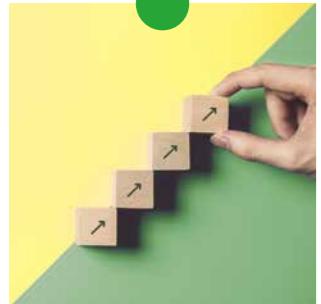
PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

PROPÓSITO

El propósito del grupo PHF se redefinió en 2021 para responder a las necesidades actuales y futuras de la organización, y se ha convertido en una nueva guía para ayudar a la empresa a crecer en un entorno de trabajo en equipo y convivencia, con una idea clara y compartida sobre el futuro de la compañía, en qué se quiere convertir y cómo quiere ser reconocida.

El grupo es consciente de que se debe a sus *stakeholders* o grupos de interés, y desde su propósito busca crear valor para cada uno de ellos:

Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante **la semilla**, gracias a **equipos realizados y comprometidos**.



Generar riqueza sostenible: tener una visión a largo plazo y enfocada en generar un valor que llegue de forma global y equitativa y con un impacto positivo.



Toda la cadena agroalimentaria: ambición de impactar más allá de los clientes, considerando siempre como Semillas Fitó ayuda a todos los eslabones de la cadena agroalimentaria.



La semilla: es la esencia y en lo que Semillas Fitó es especialista. Es lo que caracteriza a la compañía, en lo que es fuerte y donde impacta.



Equipos realizados y comprometidos: las personas son clave, por lo que se prioriza su bienestar, entorno y desarrollo.

VISIÓN

La visión es una proyección de donde se quiere estar y qué se quiere lograr a medio y largo plazo. Teniendo en cuenta las especificidades y oportunidades de cada una de las unidades de negocio del grupo PHF, se han definido las siguientes visiones:



Visión Hortícolas:

Ser el partner experto en semillas a nivel global en fruit vegetables & large seeds.



Visión Cultivos Extensivos:

Ser uno de los principales actores en la zona euro-mediterránea ofreciendo soluciones competitivas y un servicio eficaz.

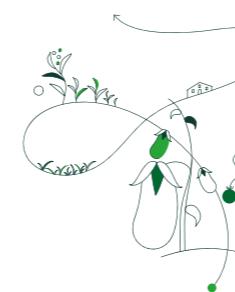


Visión Hobby:

Ser el proveedor de confianza y de referencia para el mercado amateur.

VALORES

Mientras que el propósito define el camino a seguir como compañía y junto a sus grupos de interés, los valores forman parte del ADN del grupo PHF, y definen su forma de ser y hacer. Se trata de los principios éticos, las creencias, los comportamientos y las cualidades que se reflejan en el comportamiento y en las decisiones de la compañía y todos/as sus integrantes.



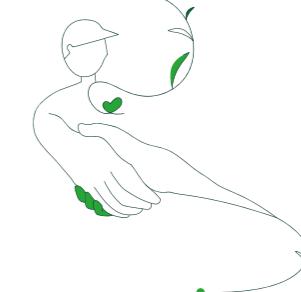
VISIÓN A LARGO PLAZO

Dedicamos tiempo y esfuerzos a pensar y planificar como construir nuestro futuro.



CERCANÍA

Somos una organización accesible. Generamos confianza con nuestros clientes, proveedores y compañeros de trabajo.



TRABAJO EN EQUIPO

Logramos nuestros objetivos de forma colaborativa y respetuosa. Buscamos siempre un clima de respeto, compromiso y ayuda mutua.



PROFESSIONALIDAD

Nos apasiona lo que hacemos. Nos fijamos retos y somos ágiles en proponer soluciones basándonos en nuestra experiencia y conocimiento.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En 2022 el grupo PHF redefinió sus cuatro objetivos estratégicos que han marcado el rumbo y desarrollo de la compañía a nivel global en los últimos años. Estos objetivos son transversales para todos los departamentos y unidades de negocio de la empresa, y, junto con los planes estratégicos de negocio, están presentes en todos los planes de acción de todos los equipos.

Año a año, bajo el prisma de estos cuatro objetivos estratégicos, el propósito y los valores el grupo ha ido desarrollando proyectos y sumando hitos importantes. El lector puede consultar los principales hitos de 2023 en el apartado con el mismo nombre en la página 46)

Los cuatro objetivos son los siguientes:

CRECIMIENTO DE NEGOCIO



Aumentar talla para seguir aportando soluciones a la cadena agroalimentaria.

Este objetivo estratégico enmarca el crecimiento del negocio de todas las unidades de negocio, definiendo anualmente unas previsiones que se reportan a final de año a toda la compañía. Este crecimiento se suscribe bajo los valores y el propósito corporativos.

PROCESOS Y TECNOLOGÍA



Estandarizar procesos y protocolos para un crecimiento ordenado.

El crecimiento internacional de la compañía de los últimos años, tanto a nivel de negocio como de equipo humano, ha sido de gran envergadura. Para garantizar que este crecimiento se haga de forma ordenada, coherente, con una visión a largo plazo y dando el apoyo que requieren todos los departamentos, la compañía ha priorizado e invertido gran parte de sus esfuerzos a desarrollar e implementar procesos y tecnologías en todos los niveles que permitan mejorar su eficiencia.

PERSONAS



Equipos comprometidos y realizados.

Priorizar a las personas que conforman la compañía es intrínseco a los valores y el propósito del grupo PHF. Por ello, año a año, y bajo el liderazgo del equipo de Recursos Humanos, se implementan planes de acción bajo el objetivo de impulsar una cultura de equipo ilusionante, comprometida, colaborativa y ágil.

SOSTENIBILIDAD



Ser generador de sostenibilidad en toda la cadena agroalimentaria.

El grupo PHF trabaja desde 2022 para ser un referente en el sector en materia de sostenibilidad, a través de acciones internas y externas, a nivel ambiental, humano y de negocio.



2. Acerca de la compañía

ÁREAS DE NEGOCIO

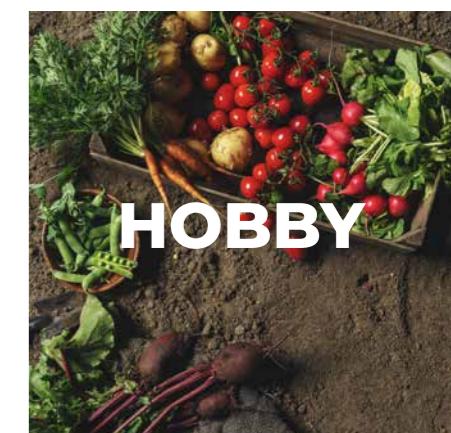
El grupo trabaja en cuatro áreas de negocio que se clasifican en función del tipo de cultivo.



GRAN
CULTIVO



ÁREAS
VERDES



HOBBY



Es la principal unidad de negocio del grupo, y está especializada en el desarrollo, la producción y la comercialización de cucurbitáceas, solanáceas y large seeds.

La división de Hortícolas del grupo PHF se diferencia por su especialización en 7 especies hortícolas (tomate, pimiento, berenjena, melón, sandía, pepino y calabacín) y 3 de large seeds (habas, judías y maíz dulce). El grupo trabaja para desarrollar variedades de estas especies adaptadas a climas templados, secos y tropicales, tanto en campo abierto como en invernadero.



SOLANÁCEAS

Berenjena, pimiento y tomate.



CUCURBITÁCEAS

Calabacín, melón, pepino y sandía



LARGE SEEDS

Habas, judías y maíz dulce.

Esta especialización, tanto en especies como en condiciones climáticas, es un elemento clave en la consecución de un **amplio conocimiento y experiencia** en el sector que caracteriza la compañía. En este sentido, el otro elemento indispensable es el **equipo de expertos** que trabaja en la unidad de negocio, formado por especialistas sobre el terreno ubicados en aquellos países en los que opera el grupo (Este y Oeste de Europa, Oriente Medio, Asia Central, África, Sur y Centro América y Sud Este Asiático).

La vocación del grupo PHF es aportar valor ofreciendo **soluciones adaptadas** a las necesidades de todos los eslabones de la **cadena agroalimentaria** desde la **cercanía al cliente**. Para conseguirlo es imprescindible la integración entre el equipo de I+D y comercial en el **proceso de escucha e identificación de las necesidades** del sector.

El resultado de todo este esfuerzo es un **amplio catálogo** de **productos con más de 500 variedades** que se adaptan a los diversos **canales de venta** en los que opera el grupo (fresco, industria y retail), basado en la innovación, una genética competitiva desarrollada por el equipo de I+D y en una excelente promoción.

Fruto de la relevante inversión en innovación, en 2023 fue **del 20%** de la facturación de la empresa, y del trabajo hecho por los programas de I+D en los 9 centros de investigación y desarrollo, solo en 2023 se lanzaron **42 nuevas variedades** al mercado. Además, en los últimos años se han desarrollado propuestas diferenciales bajo sellos distintivos como:

flavourite

SmartQ

Organic

Flavourite®:

Distintivo de **sabor** que destaca productos entre todos los de su categoría, avalado por análisis sensoriales y catas profesionales independientes.

SmartQ®:

La tecnología que brinda tranquilidad a los clientes a través de frutos de alta calidad, sostenibles, plantas verdes y saludables con **mejor resistencia** a los virus y un alto rendimiento.

Organic:

Gama de variedades cultivadas siguiendo todos los procesos de **producción ecológica**, para garantizar que tus cultivos lo son desde el mismo momento de la siembra.

HAR BEST

SEEDNERGIC
Tecnología que potencia la genética

Harbest®:

Las semillas Harbest® aportan beneficios facilitando el **proceso de cosecha** y permitiendo mejorar los resultados en coste y/o tiempo.

Seednergic®:

La tecnología Seednergic® que **potencia la expresión genética** de cada variedad gracias a formulaciones específicas para cada cultivo.

Además de la innovación, la garantía de calidad es una prioridad para la compañía, que ofrece **altos estándares de calidad** en toda la semilla que comercializa.

Consciente del reto que supone el propósito corporativo de la compañía, generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, el grupo PHF apuesta por la **creación de alianzas que permitan sumar esfuerzos** con el objetivo de mejorar conjuntamente el sector. Un ejemplo de ello es la extensa participación en asociaciones del sector (locales e internacionales) que se detalla ampliamente en el apartado "7.4. Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector" de esta misma memoria.

Hortícolas ofrece soluciones de valor para toda la cadena agroalimentaria.



Semillas Fitó forma parte de un **sector en constante evolución** que necesita **interpretar las necesidades cambiantes** de los **consumidores** y transformarlas en **soluciones de valor**. Es por lo que en los últimos años se ha creado **Fitó Foodture**.

Fitó Foodture es un motor de generación y estructuración de conceptos de valor diferencial para todos los actores de la cadena a través del desarrollo de marcas de consumidor.

Semillas Fitó, a través de Foodture, pretende alzarse como un **elemento cualitativo y de diferenciación en la relación entre actores de la cadena** que aporta productos diferenciados y defiende los márgenes. Para ello, establece un diálogo con los agricultores que va más allá de los aspectos técnicos y de producción y les aporta soluciones en temas de marketing, posicionamiento, acceso al canal, innovación, diferenciación, packaging, gestión de categorías y calidad, entre otros.

Foodture, a través de todo un equipo multidisciplinar, centra sus esfuerzos en conseguir variedades diferenciales en base a distintos ejes de valor: la mejora técnica, la implementación de nuevas variedades adaptadas a las necesidades de los agricultores y retailers, la detección de nuevas necesidades de los consumidores en base a los nuevos hábitos de consumo, la definición de nuevas categorías, etc. Todo ello a través de una constante inversión en I+D y el apoyo a las categorías con atributos de marca que defiendan la apuesta de los retailers y empaticen con los consumidores finales, adaptándose a las nuevas tendencias de consumo. **Foodture representa el equilibrio entre la investigación, el desarrollo, la innovación y la mercadotecnia, por un lado, y las necesidades de los agricultores, los retailers y los consumidores finales, por el otro.**



Unidad de negocio especializada en el desarrollo, la producción y la comercialización de variedades de maíz, girasol, forrajeras y sorgo. Cuenta con 4 programas de maíz y 3 de girasol que constituyen una amplia gama de productos muy específicos para condiciones secas y de calor.



CENTRO I+D

Estación de mejora para la obtención de nuevas variedades adaptadas a las condiciones del sureste europeo.

FITÓ CARE

Gracias a la seed technology, hoy las semillas vienen con tratamientos que protegen el cultivo en etapas iniciales y mejoran su potencial productivo.

TEST TVF

Para ofrecer la máxima calidad, llevamos a cabo el test TVF de garantía de rendimiento, incluso en zonas difíciles.

TRATAMIENTOS EXCLUSIVOS

Los tratamientos Lumisena reduce la incidencia del mildiu en girasol.

ÁREAS VERDES



Unidad de negocio especializada en ofrecer soluciones varietales para la creación y regeneración de espacios verdes y campos deportivos, en condiciones climáticas distintas, teniendo un expertise en ambientes cálidos y secos.



CAMPOS DE FÚTBOL

Proveedor de los principales clubs de la Liga Española, Francesa e Italiana, entre otras.



CAMPOS DE GOLF

Partner en los campos de golf más prestigiosos del mundo.



JARDINERÍA PROFESIONAL

Servimos a los más exigentes equipos de jardinería municipales.



TEPES

Productos a medida para los fabricantes de césped listo para cubrir.

HOBBY

Unidad de negocio especializada en la comercialización de una amplia gama de semillas destinada al público aficionado. Cuenta con dos marcas de semillas adaptadas a las necesidades de diferentes públicos y canales de venta:



FITÓ HOBBY

Gama de semillas para el agricultor amateur y semi-profesional, de venta en cooperativas y almacenes agrícolas.



EUROGARDEN

Gama de semillas para público aficionado a la jardinería, de venta en grandes cadenas de bricolaje, jardinería y alimentación.

Con la voluntad de seguir ofreciendo valor a los clientes y en línea con las tendencias del mercado Hobby ha relanzado las colecciones Premium y Ecológicas y una nueva colección de Brotes & Germinados para Eurogarden.



Colección PREMIUM



Colección ECOLÓGICAS



Colección BROTES & GERMINADOS

MODELO DE NEGOCIO

PHF lleva desde su fundación en 1880 especializada exclusivamente en semillas. Así lo ha querido la propiedad a lo largo de su historia, descartando diversificar el negocio como han hecho otras empresas del sector.

El propósito de la compañía es el de **generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla**, y esto se consigue ofreciendo propuestas de valor para todos los eslabones de la cadena agroalimentaria, y en ello se basa el modelo de negocio de la organización.

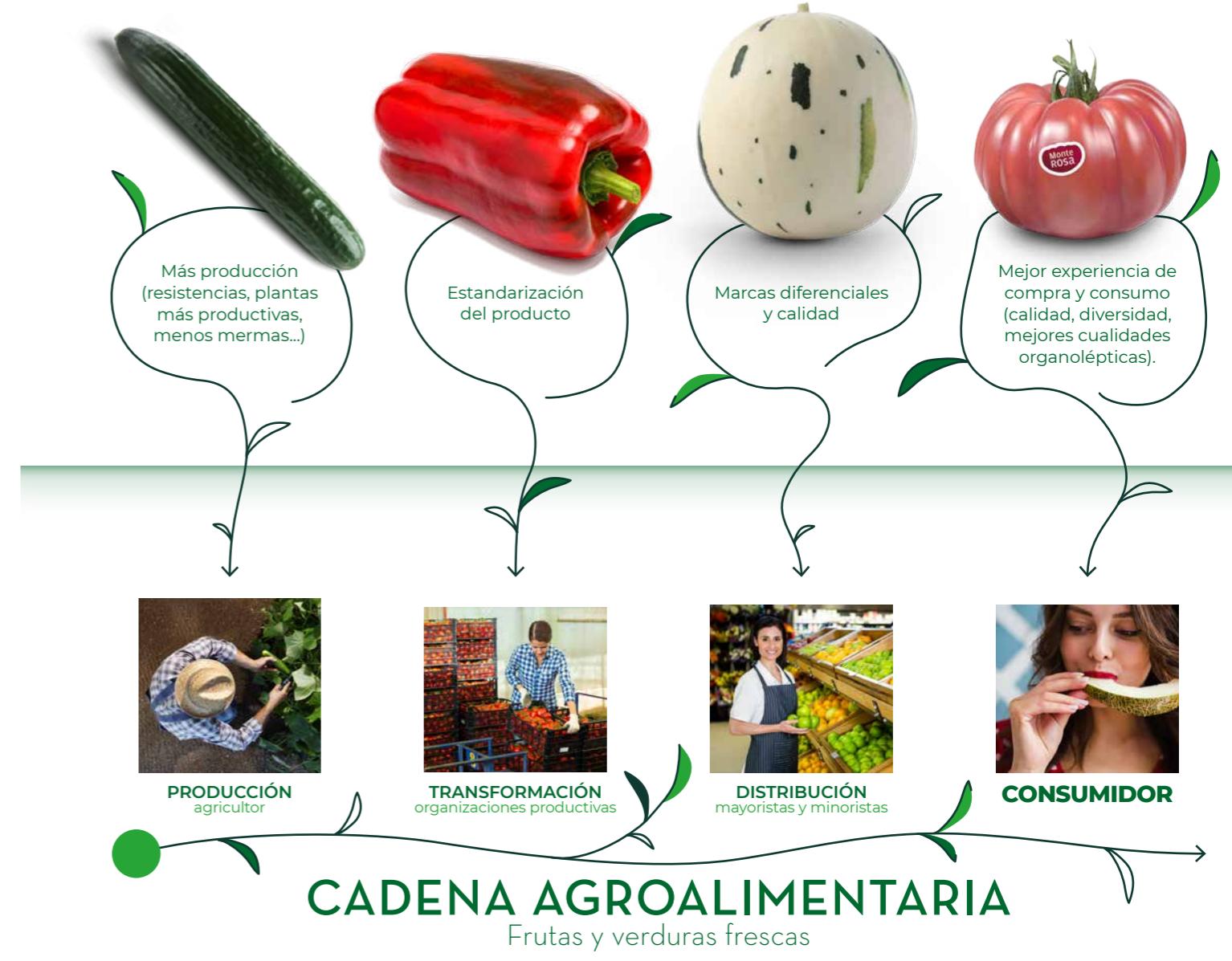


El modelo de negocio de PHF se caracteriza por una **integración** del equipo de I+D en el proceso de identificación de las necesidades del mercado a lo largo de la cadena, junto con el departamento comercial. De esta forma conseguimos que la semilla satisfaga las necesidades de toda la cadena de valor.

Con una **comercialización basada en la venta consultiva y asistida**, hiperconectada con el equipo de I+D, la voluntad de generar valor en toda la cadena ha llevado a Semillas Fitó, además, a crear un **equipo comercial muy especializado por cada canal**, con un perfil muy técnico que permite hacer una venta consultiva. Escuchar y entender las necesidades de toda la cadena permite crear propuestas de valor.



PROPUESTAS A TRAVÉS DE LA SEMILLA



El engranaje entre I+D, Comercialización y Producción, clave del éxito

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

El 20% de nuestra facturación se invierte en los programas de I+D que se desarrollan en los 9 centros de I+D que tiene la compañía para esta unidad de negocio. Una inversión que también se produce a nivel recursos humanos, ya que el 38% de la plantilla se dedica a la investigación.

Además de un equipo humano experto y especializado en I+D, el grupo PHF cuenta con unas instalaciones pioneras en biotecnología que permiten seleccionar parentales e híbridos con mayor precisión, variabilidad y rapidez: laboratorios de fitopatología, laboratorios de Cellbiology y Fitotrones y laboratorios de postcosecha.

En 2023 Semillas Fitó ha apostado por la innovación con la ampliación de sus instalaciones de I+D en Cabrera de Mar (Barcelona). El centro cuenta ahora para el área de Biología Celular con **tres nuevas cámaras climáticas para el crecimiento de plantas donantes**, así como con una nueva cámara de germinación y aclimatación que suman en conjunto de 300 m². Además, se han ampliado las instalaciones dedicadas a Fitopatología con **un nuevo laboratorio de patología**, que cuenta con cuatro nuevas cámaras climáticas para la realización de diversos bioensayos con patógenos vegetales que suman en conjunto unos 150 m² adicionales a las instalaciones de las que ya se disponía en el centro de Cabrera de Mar.

Estos nuevos espacios se suman a las **inversiones de más de un millón de euros** que ha hecho la compañía en los últimos tres años en su principal centro de I+D para ampliar las instalaciones e incorporar la última tecnología en las áreas de Genómica, Biología Celular y Fitopatología.



PRODUCCIÓN

Las semillas se producen en fincas propias o de terceros y posteriormente se envasa para su comercialización. El grupo garantiza la calidad en todos los mercados a través de exhaustivos controles durante la producción y en el laboratorio de calidad.



Altos estándares en la calidad de la semilla que comercializamos.



Tests en las condiciones que se encontrará en el campo en función de cada mercado, seleccionando aquellos lotes que mejor se adaptarán en cada zona.



Semilla almacenada siempre en instalaciones propias en condiciones controladas de humedad y temperatura.



Se analizan todas las producciones lote por lote.



Seed Borne Disease (SBD) Controles muy exhaustivos, por encima de las exigencias de la administración. Entre el 80 y 90% del tomate que producimos es GSPP.



COMERCIALIZACIÓN

PHF cuenta con una amplia red de técnicos comerciales expertos para los clientes que se encuentran alrededor del mundo, concretamente en 19 países. Junto al equipo comercial trabajan otros departamentos como Customer Service para garantizar la atención y el asesoramiento directo a los clientes.

VARIEDADES: NUESTRA APORTACIÓN AL MUNDO

La obtención vegetal es una actividad imprescindible para la sustentabilidad de la alimentación humana. En este sentido, existe el desafío de proveer de alimentos a una población mundial creciente, minimizando los impactos en la esfera medioambiental. En este sentido, el Grupo PHF apuesta firmemente por el desarrollo de nuevas variedades hortícolas, cerealísticas, leguminosas y cespitosas para satisfacer este reto. La estrategia de desarrollo de la organización se centra en conseguir nuevas variedades con mayor potencial productivo, pero reduciendo los insumos requeridos en su producción. Así, se establecen como criterios de selección varietal la tolerancia a enfermedades vegetales emergentes; a factores de estrés como la salinidad, la sequía o el frío... Al mismo tiempo, se prima la selección de variedades que cumplan los requisitos organolépticos y nutricionales valorados por el consumidor.

Para conseguir resultados tangibles en forma de nuevas variedades vegetales que cumplan las expectativas, el Grupo PHF tiene estructurada una estrategia de Investigación y Desarrollo vertebrada en diferentes programas de breeding para los cultivos que oferta la organización. El lanzamiento comercial de una nueva variedad, es la meta de un camino de más de 5 años en el que participa un equipo humano multi y transdisciplinar: mejoradores, ingenieros agrícolas, biólogos moleculares, genetistas, fitopatólogos, biólogos celulares, fisiólogos, personal de campo, analistas de laboratorio, expertos en regulación normativa internacional... todos comprometidos con el objetivo común de facilitar una agricultura sostenible.

De esta forma, el Grupo PHF ha culminado en 2023 el lanzamiento de 42 variedades vegetales. Un ejemplo de este esfuerzo fue el pepino Helsinki, siendo la primera variedad de pepino que aglutina 5 de las resistencias más importantes a patógenos para este cultivo: CGMV, ToLCNDV, Px, CYSDV y CVVV.



VARIEDADES HORTÍCOLAS

Maíz dulce	SF2169	España
Maíz dulce	SF2186	España
Melón	CALLEJON	España
Melón	LEVANZO	Italia
Melón	CANCUN	Francia
Melón	BORA BORA	Francia
Melón	BRISTOL	España
Melón	BRINCHES	Portugal
Sandía	TATA	Marruecos
Sandía	RAQUEL	España
Pepino	CRIVILLE	España
Pepino	HELSINKI	España
Pepino	NAIROBI	España
Pepino	ROCKET	México
Pepino	SONIC	Turquía
Pepino	SPANISH	Kazajistán

Tomate	FALADI	Varios
Tomate	CADICE	Italia
Tomate	CHAMPION	Egipto, Arabia Saudita e Irán
Tomate	GARRA	Egipto
Tomate	MAGNETO	México
Tomate	MONTE CHOCO	República Dominicana
Tomate	MONTE ORANGE	Rep. Dominicana, Colombia, Francia y Polonia
Berenjena	DARK KNIGHT	Jordania, Arabia Saudita e Iraq
Berenjena	CARMELA	España
Berenjena	DOMIZIA	Italia
Berenjena	SAGHAR	Irán
Pimiento	BONICELLO	Italia
Pimiento	LOBON	España, Turquía y Perú

VARIEDADES EXTENSIVOS

Alfalfa	PAOLA	España
Fórmula forrajera	WHITERUSTIC	UE
Fórmula forrajera	WHITE GREENING	UE
Poa bulbosa	PB-307	UE
Maíz	BANKO	Turquía
Maíz	MABUKO	UE y Turquía
Maíz	TALABOR	España y Portugal
Lolium Perenne	PROCESS	España, Alemania, Italia, Ucrania, Rumanía, Uruguay y Turquía
Cynodon dactylon	MEDPRO SLT	España e Italia
Agrostis stolonifera	VALDERRAMA	España, Suecia, Alemania, Italia, USA y Francia
Festuca arundinacea	GENIUS	España, Italia, Francia, Suecia, Grecia, Alemania y Portugal



ÓRGANOS DE GOBIERNO

Durante el año 2023, uno de los elementos fundamentales que ha cambiado en la organización ha sido la **evolución de los principales órganos de gobierno**. Priorizar el buen gobierno corporativo ha sido un hecho muy relevante que ha marcado la agenda del Consejo de Administración y del Comité de Dirección.

El año arrancó con cinco órganos de gobierno organizados en cuatro niveles (ver memoria 2022 para más detalle).

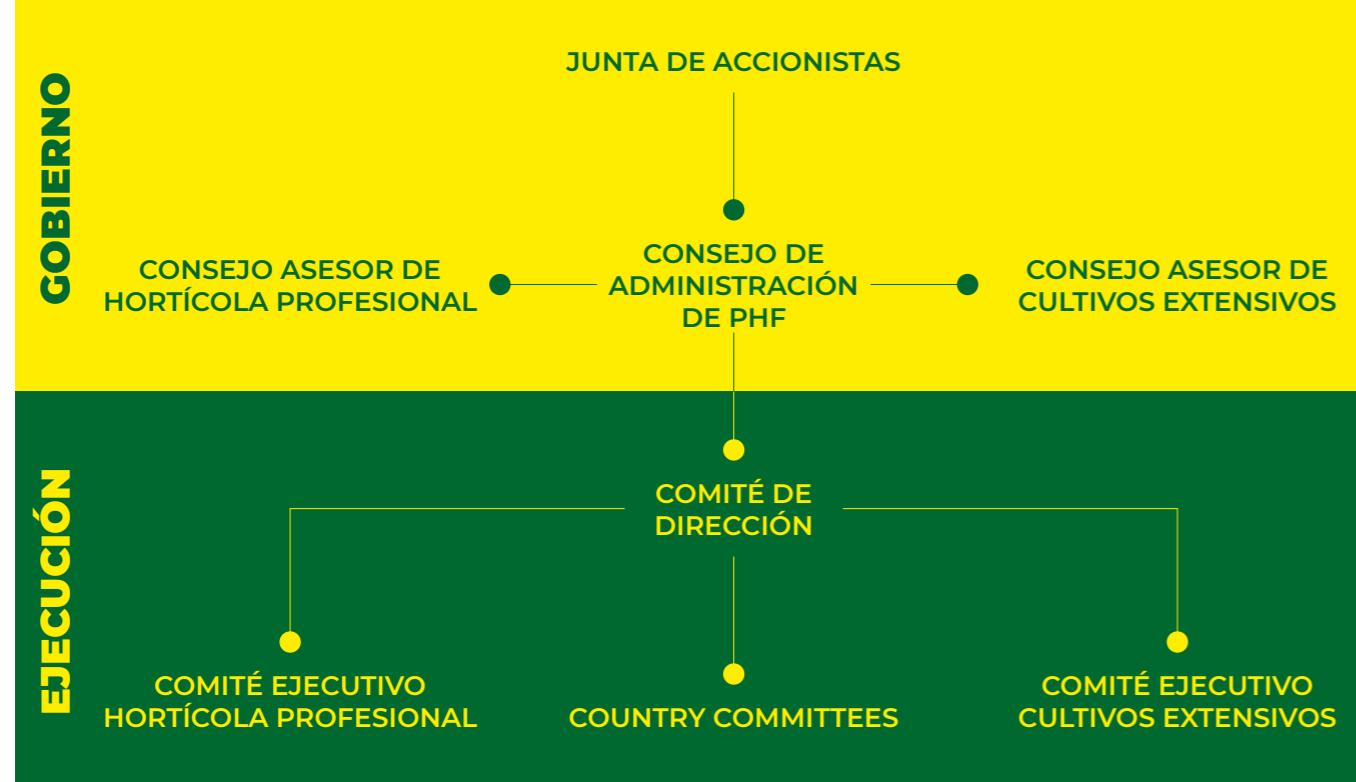
Durante el año se trabajó para evolucionar dichos órganos a una estructura más adecuada a las necesidades actuales del negocio y se decidió optar por la estructura que se detalla en la gráfica siguiente.

El cambio fundamental ha sido la disolución del Consejo de Administración de Semillas Fitó S.A. como tal y, en su lugar, el nacimiento durante el segundo semestre del 2023 de los Consejos Asesores de Hortícola Profesional y Cultivos Extensivos.

Ambos Consejos Asesores están formados por una combinación de asesores independientes avalados por una sólida trayectoria profesional en sus ámbitos de actuación y directivos ejecutivos de cada Unidad de Negocio y Corporate.

Durante 2023 se han creado dos Consejos Asesores para garantizar el seguimiento periódico de los negocios de Hortícola Profesional y Cultivos Extensivos a nivel estratégico.

Estos cambios han sido posibles porque existe un firme convencimiento de la Propiedad y la Dirección de reforzar y evaluar periódicamente los diferentes órganos de gobierno. Se trabaja con el objetivo de garantizar que la matriz de competencias de sus miembros sea lo suficiente buena y complementaria para poder gobernar y dirigir la empresa de la mejor manera posible, a la vez que orientar mejor la estrategia de cada área de negocio.



JUNTA DE ACCIONISTAS & CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PHF

Frecuencia	TRIMESTRAL	4 reuniones en 2023	7 consejeros	5 hombres 2 mujeres	Presidente EDUARD FITÓ
------------	-------------------	---------------------	--------------	------------------------	----------------------------------

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Formulación y aprobación de las cuentas anuales de todas las empresas del grupo.
- Valoración de nuevas oportunidades de negocio.
- Valoración de las principales inversiones y desinversiones.
- Nombramiento o destitución de consejeros.
- Nombramientos miembros de la familia con cargos ejecutivos en el Grupo Empresarial.
- Nombramiento de auditores.
- Establecer propósito, visión y valores del Grupo Empresarial.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Frecuencia	SEMANAL	37 reuniones en 2023	7 miembros	4 hombres 3 mujeres	Presidente LAIA FITÓ
------------	----------------	----------------------	------------	------------------------	--------------------------------

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Designación y aprobación de todas las políticas corporativas a nivel global.
- Fijación de los objetivos estratégicos anuales de la compañía.
- Consolidación y seguimiento de los presupuestos económicos a nivel global, y validación antes de presentar a Consejo de Administración para aprobación final. Toma de decisión de medidas correctivas, si fuera necesario, durante el año en curso.
- Promover políticas de desarrollo y evaluación del personal.
- Velar por el correcto cumplimiento de la política de **Compliance** a nivel general.
- Supervisar la correcta implementación del **Plan de Sostenibilidad** a nivel global.
- Foro donde reportan periódicamente (1 vez al año) los **chairmans** de los **Country Committees** de las filiales.





HORTÍCOLA PROFESIONAL

CONSEJO ASESOR DE HORTÍCOLA PROFESIONAL

Frecuencia MENSUAL	2 reuniones en 2023 (inicio octubre 2023)	5 consejeros	3 hombres 2 mujeres	Presidente EDUARD FITÓ
------------------------------	--	-----------------	------------------------	----------------------------------

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Fijación y transmisión de **propósito, visión y valores** de la Unidad de Negocio. Velar por su cumplimiento.
- Orientación y validación de la estrategia de la Unidad de Negocio. **Aprobación de los Planes Estratégicos**.
- Velar por el cumplimiento de la Ley (*Compliance*) y código ético en la Unidad de Negocio.
- Seguimiento y control de los **principales indicadores financieros** de la Unidad de Negocio.
- Seleccionar y supervisar al equipo Directivo de la Unidad de Negocio y los **miembros del Comité Ejecutivo**.
- Fijación y evaluación de los **objetivos a cuatro años** del Comité Ejecutivo.

COMITÉ EJECUTIVO DE HORTÍCOLA PROFESIONAL

Frecuencia MENSUAL	10 reuniones en 2023	9 miembros	7 hombres 2 mujeres	Presidente XAVIER FITÓ
------------------------------	-------------------------	---------------	------------------------	----------------------------------

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Propuesta e implementación de la estrategia de la Unidad de Negocio.
- Seguimiento operativo de la Unidad de Negocio.
- Facilitar y promover la resolución de posibles conflictos.
- Máximo responsable de los indicadores financieros de la Unidad de Negocio.
- Validación de los equipos de trabajo: propuesta y aprobación de posibles promociones y desvinculaciones. Propuesta de nuevas posiciones en organigrama.

CULTIVOS EXTENSIVOS

CONSEJO ASESOR DE CULTIVOS EXTENSIVOS

Frecuencia MENSUAL	1 reuniones en 2023 (inicio noviembre 2023)	6 consejeros	4 hombres 2 mujeres	Presidente EDUARD FITÓ
------------------------------	--	-----------------	------------------------	----------------------------------

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Fijación y transmisión de **propósito, visión y valores** de la Unidad de Negocio. Velar por su cumplimiento.
- Orientación y validación de la estrategia de las Unidades de Negocio. **Aprobación de los Planes Estratégicos**.
- Velar por el cumplimiento de la Ley (*Compliance*) y código ético en las Unidades de Negocio.
- Seguimiento y control de los **principales indicadores financieros** de las Unidades de Negocio.
- Seleccionar y supervisar al equipo Directivo de las Unidades de Negocio y los **miembros del Comité Ejecutivo**.
- Fijación y evaluación de los **objetivos a cuatro años** del Comité Ejecutivo.

COMITÉ EJECUTIVO DE CULTIVOS EXTENSIVOS

Frecuencia MENSUAL	9 reuniones en 2023	7 miembros	6 hombres 1 mujer	Presidente EUGENIO GONZÁLEZ
------------------------------	------------------------	---------------	----------------------	---------------------------------------

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Propuesta e implementación de la estrategia de la Unidad de Negocio.
- Seguimiento operativo de la Unidad de Negocio.
- Facilitar y promover la resolución de posibles conflictos.
- Máximo responsable de los indicadores financieros de la Unidad de Negocio.
- Validación de los equipos de trabajo: propuesta y aprobación de posibles promociones y desvinculaciones. Propuesta de nuevas posiciones en organigrama.



CALENDARIO 2023

La tabla siguiente muestra el detalle mes a mes de los encuentros de los órganos de gobierno hechos durante el año 2023.

Tal y como se observa en la tabla, el Consejo de Administración de Semillas Fitó dejó de actuar a partir de agosto 2023, dando espacio para el nacimiento de los Consejos Asesores en el cuarto trimestre del mismo año.

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Consejo de Administración PHF				1		1			1		1	
Consejo de Administración Semillas Fitó	1			1	1		1		Eliminación de este órgano de gobierno			
Comité de Dirección	3	2	3	2	4	4	4		4	4	4	3
Consejo Asesor Hortícolas	Nacimiento de este órgano de gobierno en octubre de 2023								1		1	
Comité Ejecutivo Hortícolas	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
Consejo Asesor Cultivos Extensivos	Nacimiento de este órgano de gobierno en noviembre de 2023									1		
Comité Ejecutivo Cultivos Extensivos	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1



GOBERNANZA A NIVEL REGIONAL

En cuanto la gobernanza a nivel regional, durante este año 2023 se ha consolidado la figura de los Country Committees que nació en 2022.

Los Country Committees es el órgano principal en las filiales de mayor tamaño en cuanto a número de empleados y complejidad. Actualmente existen cinco Country Committees que se reúnen cada mes.

Country Committee de Turquía
Country Committee de Italia
Country Committee de India
Country Committee de México
Country Committee de Chile

Cada Country Committee tiene un chairman o chairwoman que es quien marca las agendas y fija las reuniones. Se trata de un cargo rotativo que asume de manera temporal un miembro del mismo comité.

Las principales responsabilidades de estos foros es la supervisión directa de los principales indicadores financieros de la filial, la coordinación de todos los procesos, políticas y procedimientos de esta y, sobre todo, la resolución de posibles conflictos que puedan surgir.



OTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Otros grupos clave en la organización empresarial que se reúnen periódicamente son el Comité de R&D y la Comisión de Sostenibilidad.

El Comité de R&D se reúne mensualmente y es el órgano encargado de velar por la correcta implementación de la estrategia de R&D. Está formado por los principales directivos de las áreas de breeding, biotech y farming.

Finalmente, la Comisión de Sostenibilidad está formada por un equipo multidisciplinar experto en diferentes áreas (Compliance, RRHH, Medioambiente, Comunicación corporativa y Marketing, entre otros) y se reúne mensual o quincenalmente según las necesidades. Su principal cometido es el diseño del Plan de Sostenibilidad y, sobre todo, velar por su correcta implantación en la empresa.

NUESTRA GENTE EN DATOS



DATOS GENERALES POR PAÍSES

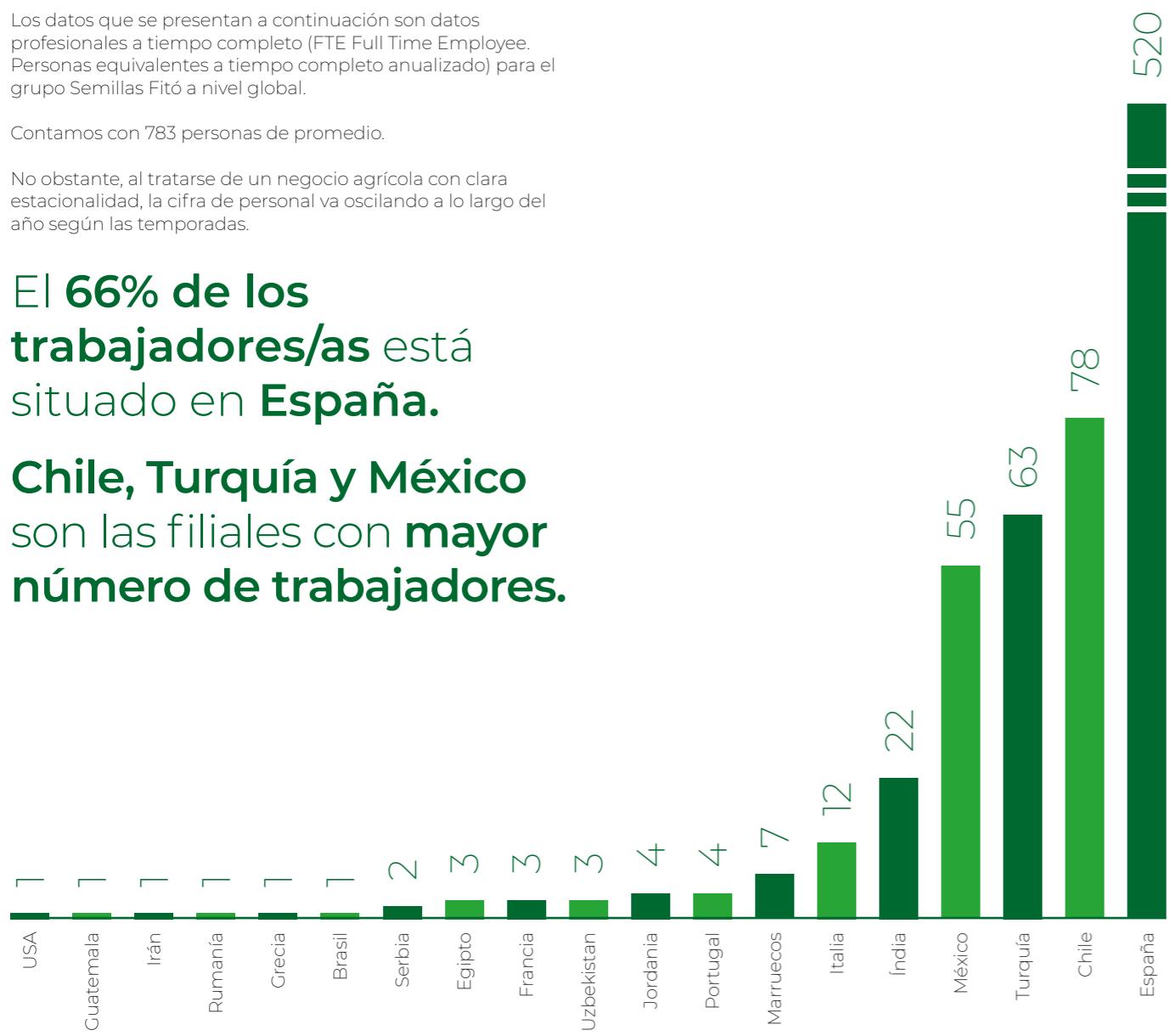
Los datos que se presentan a continuación son datos profesionales a tiempo completo (FTE Full Time Employee. Personas equivalentes a tiempo completo anualizado) para el grupo Semillas Fitó a nivel global.

Contamos con 783 personas de promedio.

No obstante, al tratarse de un negocio agrícola con clara estacionalidad, la cifra de personal va oscilando a lo largo del año según las temporadas.

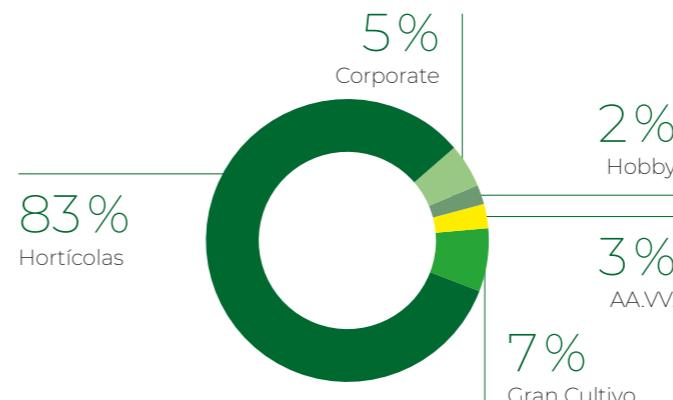
El 66% de los trabajadores/as está situado en España.

Chile, Turquía y México son las filiales con **mayor número de trabajadores**.



DATOS POR UNIDADES DE NEGOCIO

El área de Hortícolas es la unidad de negocio con mayor número de trabajadores/as del grupo Semillas Fitó a nivel global.



DATOS POR TIPO DE CONTRATO

Con respecto al año 2022, se ha incrementado el número de contratos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial en un 11%. El incremento, entre otros, de los contratos fijos discontinuos, ha repercutido en un incremento significativo de la contratación indefinida con respecto al año anterior.



DATOS POR GÉNERO

Casi 4 de cada 10 trabajadores son mujeres (mejora de 1% versus año anterior). El dato global es muy satisfactorio teniendo en cuenta las recomendaciones en paridad de la Ley de Igualdad española, que vela por mínimo un 40% de presencia de todos los géneros y sabiendo que, históricamente y académicamente, el sector agrícola es un sector masculinizado. La empresa tiene un Plan de Igualdad con el fin de trabajar varios compromisos:

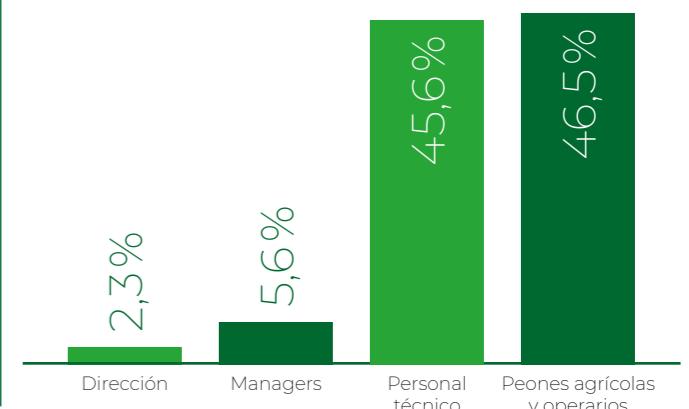
- Presencia de hombres y mujeres en áreas y departamentos en los que están subrepresentados.
- Presencia de más mujeres en puestos de responsabilidad.
- Plan de acción para la mejora de la brecha salarial.



DATOS POR NIVEL ORGANIZATIVO

La estructura de la empresa contempla las posiciones de Dirección, Managers, Personal técnico y Peones agrícolas y operarios.

En el grupo PHF alrededor de 100 personas tienen responsabilidad directa, jerárquica o funcional sobre equipos de trabajo por lo que coordinan, facilitan y desarrollan equipos humanos dentro de la compañía a nivel global.

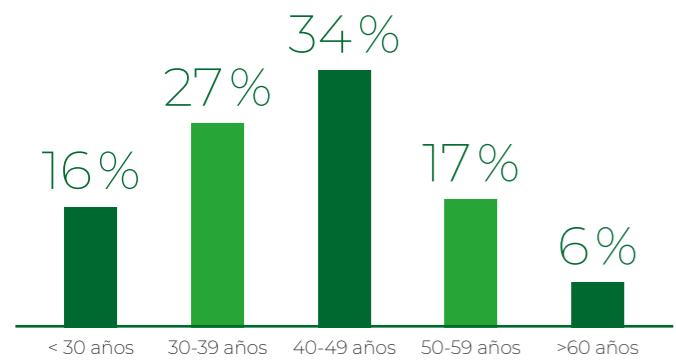


DATOS POR EDAD

El 61% de las personas se encuentran entre los 30 y los 50 años.

El 16% son menores de 30 años.

La complejidad de nuestro negocio y el esfuerzo y dedicación de nuestros equipos, nos lleva a preparar las jubilaciones de nuestros /as colaboradores/as con antelación y previsión. De esta manera, se facilita el traspaso de la información y ponemos en valor el conocimiento de nuestros equipos con mayor experiencia.



DATOS POR NIVEL DE ESTUDIOS

Casi el 60% de nuestros equipos cuentan con formación profesional reglada, universitaria, máster, postgrado o superior.

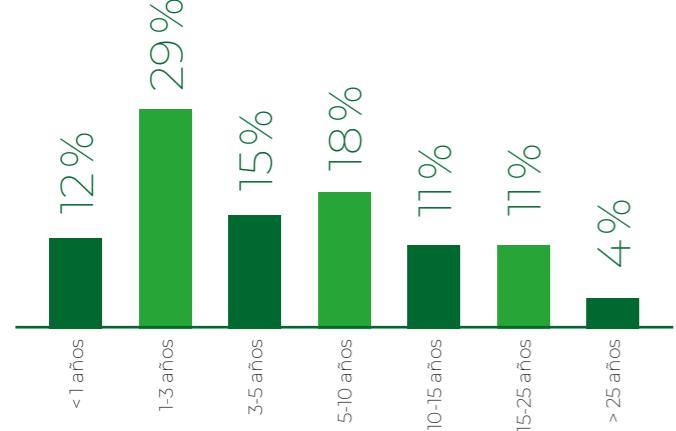
Debido a las diferentes tareas que se realizan dentro de nuestra compañía y para dar respuesta a las necesidades del negocio, los equipos cuentan con una formación variada que se adapta a las necesidades de la compañía.

Doctorado	2%
Master	4%
Licenciatura	23%
Diplomatura	6%
CFGS (Ciclo Formativo Grado Superior)	6%
CFGM (Ciclo Formativo Grado Medio)	6%
Bachillerato	11%
Educación obligatoria	38%
Sin estudios	4%

DATOS POR ANTIGÜEDAD

Casi el 60% de las personas tienen una antigüedad por debajo de 6 años debido a la incorporación de talento en los últimos años.

La rotación no estacional en la organización (bajas voluntarias o despidos) están situados por debajo del 4%.



PERMISOS MATERNALES Y PATERNALES





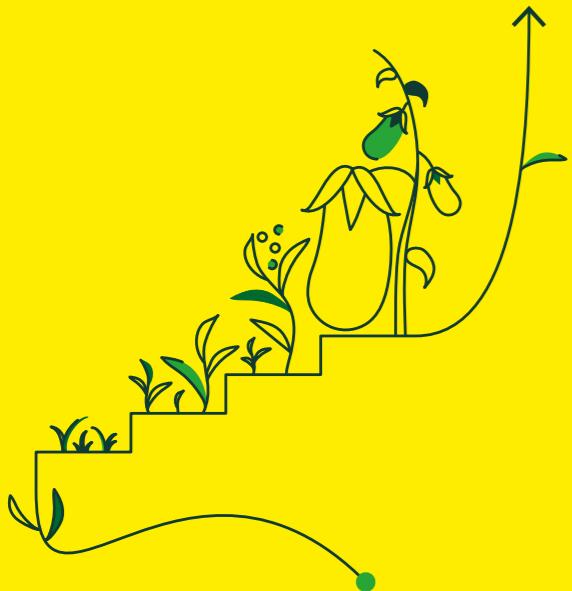
3. PRINCIPALES HITOS 2023

PRINCIPALES HITOS 2023

A continuación se comparten los principales hitos de la compañía conseguidos durante 2023. Estos logros se presentan siguiendo los cuatro objetivos estratégicos de la compañía: Crecimiento de negocio, Personas, Procesos y tecnologías y Sostenibilidad.

Para saber más sobre estos objetivos puede consultar el apartado "Objetivos Estratégicos" de este mismo documento (página 18).

CRECIMIENTO DE NEGOCIO



Crecimiento de más de un 18% de las ventas a nivel global gracias al crecimiento de todas las unidades de negocio



Presentación de los **planes estratégicos 2024-2027** de las Unidades de Negocio principales



Integración de los procesos de la filial India (I+D, Control de Calidad y Corporativo)



Organización de **24 macro eventos** para distribuidores internacionales y **271 jornadas de campo**



PROCESOS Y TECNOLOGÍAS



Ampliación de los laboratorios de biotecnología



Formación de **2 nuevos órganos de gobierno** para mejorar la gestión de la compañía



Preparación para la **migración al nuevo sistema informático** global de las actividades de España, Portugal y Chile



Lanzamiento de la implementación de **protocolos estándares** en todos los centros para mitigar la propagación de enfermedades de transmisión por semilla



PERSONAS



Ampliación del departamento de RRHH para dar más apoyo a las filiales y unidades de negocio



Celebración de **9 convenciones internas** para compartir planes estratégicos y conocimiento de manera interdepartamental



22% de las vacantes cubiertas por **promoción interna**



Diseño e inicio de la implementación de una nueva metodología propia de Semillas Fitó para las **entrevistas anuales de desarrollo**



SOSTENIBILIDAD



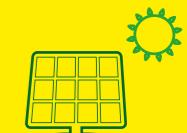
Presentación del **Plan de Sostenibilidad 2023-2026**



Incorporación de métricas de sostenibilidad en 6 programas de R&D



Instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en las instalaciones de Gran Cultivo en Barbens (Lleida)



Cálculo de la huella de Carbono de la actividad de la empresa por primera vez y diseño del plan de mitigación





4. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Para Semillas Fitó la Sostenibilidad es un **compromiso a largo plazo** para la integración de los **retos sociales y medioambientales** de la empresa, de forma voluntaria, teniendo en cuenta un **diálogo abierto con los grupos de interés** y buscando una relación **win-win** que genere un impacto positivo en las 3 P's (*People, Profit, Planet*).

Este compromiso a largo plazo se plasmó en 2021 en el propósito del grupo con su redefinición, un hecho que ha consolidado la apuesta de la compañía por la integración de la sostenibilidad en todos sus ámbitos:

Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a equipos realizados y comprometidos.

Desde 2021 un Comité de Sostenibilidad formado por miembros de distintos departamentos de Semillas Fitó vela para la integración de estos retos liderando la Sostenibilidad como un proyecto prioritario y transversal. La tarea principal impulsada por el Comité de Sostenibilidad y en colaboración con múltiples departamentos de la compañía a nivel global, ha sido en 2023 el desarrollo del **Plan de Sostenibilidad de Semillas Fitó 2023-2026**. Previamente, en 2022, se hizo una rigurosa tarea de definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios para la compañía, en función de los resultados de la matriz de Materialidad explicada más extensamente en el apartado *Matriz de Materialidad* de este mismo documento.

Se ha desarrollado el Plan de Sostenibilidad 2023-2026.

Los ODS, acordados por las Naciones Unidas en 2015, son un llamamiento a la acción a nivel mundial con el objetivo de poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. Estos 17 objetivos se concretan en 169 metas específicas que deben alcanzarse en 2030.

A continuación, se detallan los ODS prioritarios para el grupo y en los que se centra la estrategia de sostenibilidad que se está llevando a cabo, aunque el impacto de las acciones de Semillas Fitó también repercuten en la mayoría de los 17 ODS.

PEOPLE	PLANET	PROFIT
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
Generales	Específicos	Específicos
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Plan de Sostenibilidad 2023-2026: 20 proyectos con impacto

EL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD
El comité de Sostenibilidad es un grupo de trabajo estable multidisciplinar que en 2023 estuvo formado por:

Juan Jesús Narváez (Seed Technology)	Laura Vergara (Calidad)	Sílvia Vílchez (RRHH)	Paola Flores (RRHH)
Elena Astor (Marketing Hortícolas)	Elisabet Fitó (Dirección Corporativa)	Dàmaris Moreno (Comunicación)	

En 2023 se ha definido el primer Plan de Sostenibilidad del grupo que aglutina 20 proyectos de sostenibilidad estratégicos para el grupo PHF y que impactan en toda la compañía y su entorno en los ámbitos de:

PEOPLE

El grupo PHF está comprometido con la creación de entornos laborales seguros, justos e inclusivos para los empleados. Esto incluye el respeto de los derechos laborales, la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como el fomento del desarrollo profesional y personal de los trabajadores.

PLANET

El grupo PHF quiere dar respuesta a los retos más relevantes y urgentes en materia de medio ambiente. La propia naturaleza del negocio es un factor clave. Por ello, prioriza utilizar las materias primas y ejecutar sus actividades de trabajo desde un prisma responsable, minimizando los posibles efectos negativos de las actividades de la organización. Todo ello con la finalidad de reducir el consumo de recursos y la generación de emisiones, así como potenciar el reciclaje y la economía circular.

PROFIT

La naturaleza del negocio y el compromiso del grupo PHF han llevado a la compañía a hacer de la innovación y la mejora continua su marca de identidad, además de trabajar por un desarrollo económico equitativo y sostenible a largo plazo. Esto implica considerar factores ambientales y sociales en la toma de decisiones económicas, fomentar la eficiencia en el uso de los recursos y promover modelos de negocio responsables.



IMPULSAR LA ESCUCHA A LOS EMPLEADOS

Encuesta de Compromiso a toda la compañía cada dos años y con un compromiso de mejora continua en todas las puntuaciones (en 2022 se llevó a cabo la I Edición y en 2024 se llevará a cabo la II Edición a nivel global).



GARANTIZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

- Fomento y mejora de la comunicación entre managers y colaboradores de los asuntos relevantes.
- Visibilizar éxitos, proyectos y evolución de las diferentes áreas funcionales y países periódicamente.
- Memoria Anual – Informe no financiero.



IMPLEMENTAR EL PLAN DE DESARROLLO Y TALENTO

- Feedbacks periódicos durante el primer año para todo nuevo/a incorporado/a en todas las filiales.
- Entrevista de desarrollo anual para todo trabajador/a.
- Itinerarios profesionales o planes de carrera para las áreas de I+D, Comercial, Operaciones y Logística y Servicios Corporativos.
- Inversión continuada en formación: idiomas, plataforma GoodHabiz y formación ad-hoc.
- Escuela/Formación en Liderazgo para todas las personas con equipos a cargo en todos los países.
- Priorizar la promoción interna.



VELAR POR LA EQUIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LA RETRIBUCIÓN

Políticas de compensación total con monitorización de equidad interna, equidad externa y contribución.



FOMENTAR LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

Implementación del Plan de Igualdad (que vela por la correcta presencia de todas las orientaciones en todas las áreas organizativas y vela por corregir brecha salarial) y el plan LGD Ley General de Discapacidad que promueve que las empresas hagan inserción laboral de personas con discapacidad (mínimo 2%) y en su defecto tengan que realizar compras responsables (compras a Centros especiales de empleo con empleados con discapacidad) y como última opción, donaciones a entidades que fomenten la normalización de personas con discapacidad.



PROMOVER ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

- Compromiso de 0 accidentabilidad en todos los centros de trabajo.
- Velar por el cuidado de los Riesgos Psicosociales (cuidar emocionalmente a las personas) incorporando medidas de beneficio social que promuevan el bienestar del trabajador.
- Proteger los puntos fuertes de Semillas Fitó hoy (según encuesta de Compromiso 2022) a nivel de cultura: entorno de seguridad psicológica, confianza y sentimiento de propósito y bienestar.



DESARROLLAR VARIEDADES QUE REDUZCAN LA HUELLA ECOLÓGICA

- Variedades de cucurbitáceas y solanáceas resistentes a enfermedades emergentes.
- Variedades de maíz con menor susceptibilidad a la generación de micotoxinas.
- Variedades hortícolas adaptadas al cambio climático: mayor tolerancia a estrés hídrico, térmico, etc.
- Variedades hortícolas con mayor calidad de fruto: mejores propiedades organolépticas (olor/sabor) y nutricionales.
- Variedades hortícolas con mayor viabilidad del fruto para evitar la generación de mermas de alimentos.



INCORPORAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PRODUCTOS (envases, gadgets...) Y PROCESOS (viajes, digitalización...)

- Introducir envases compostables frente al aluminio.
- Retirar plástico de sacos en Gran Cultivo.
- Revisión del material de comunicación.
- Sustitución de polímeros de tratamiento de semillas por nuevos sin microplásticos.



MANTENER UN DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA FIEL A SUS VALORES

- Código ético.
- Compliance.
- Legislación vigente en todos los países donde operamos.



REDUCIR EL CONSUMO DE RECURSOS EN NUESTRO SISTEMA DE PRODUCCIÓN

Ahorro de recursos hídricos en sistemas de extracción de semillas.



REDUCIR EL DESPERDICIO ALIMENTARIO

Donaciones de producciones hortícolas.



MEJORAR LA GESTIÓN DE RESIDUOS

- Oficializar el reciclaje en todos los centros Fitó a imagen de Barcelona.
- Elaboración del Plan Empresarial de Prevención de Residuos y Envases (España).



PROYECTO 13 CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO Y MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN

Huella de carbono y medidas para mitigarla.



PROYECTO 14 GESTIÓN FITOSANITARIA EFICIENTE EN LAS FINCAS

Proyecto SBD (Seed Borne Disease).



PROYECTO 17 IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS MÁS EFICIENTES Y LIMPIAS

Adquisición de tecnologías que reducen las mermas (drum priming, seedX, rayos X, envasados al vacío...).



PROYECTO 18 PROMOVER ALIANZAS EN PRO DE LA SOSTENIBILIDAD DENTRO DEL SECTOR

Implicación desinteresada en asociaciones del sector (ISF, ANOVE...). Posicionar miembros de la empresa en las comisiones de sostenibilidad de las asociaciones.



PROYECTO 15 INVERTIR EN MEDIOS TÉCNICOS Y HUMANOS EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

- 30% de la facturación anual invertida en I+D.
- 1 de cada 3 empleados dedicado en exclusiva a I+D.
- Estar en la vanguardia en la adquisición de los medios técnicos de I+D.



PROYECTO 16 IMPULSAR EL AUTOCONSUMO ENERGÉTICO

Instalación paneles solares en centros de Semillas Fitó.



PROYECTO 19 ELABORAR UNA POLÍTICA INTERNA DE PATROCINIOS, DONACIONES Y COLABORACIONES

Definir criterios que sean coherentes con nuestros valores y propósito.



PROYECTO 20 FOMENTAR EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE

- Alcanzar una dimensión global con una facturación de 140 millones manteniendo nuestros valores.
- Continuar con el roll-out del nuevo propósito, visión y valores a todos los centros de trabajo Fitó.
- Talleres continuados en todos los órganos de gobierno.
- Presencia continua del nuevo propósito, visión y valores en los encuentros internos más relevantes.
- Elaborar una Política de Sostenibilidad propia que asegure este objetivo (Política de RRHH, Política de Compliance y Medio Ambiente).

La sostenibilidad es un proyecto de todos

A lo largo de 2023 se han creado equipos de trabajo internos para desarrollar las múltiples acciones vinculadas a cada uno de los 20 proyectos mencionados. Los equipos de trabajo los constituyen alrededor de 40 trabajadores y trabajadoras de distintas unidades de negocio, áreas y departamentos a nivel internacional.

Con el objetivo de facilitar el seguimiento de las diferentes acciones de sostenibilidad efectuadas por PHF, la presente memoria sigue una estructura basada en una triple cuenta de resultados o *triple bottom line*. Así, las diferentes acciones se organizan en función de su impacto en el ámbito de las personas (*people*), el planeta (*planet*) o la rentabilidad (*profit*). A lo largo de la presente memoria, se irá entrando en detalle en la aportación del grupo en cada uno de los proyectos mencionados.





5. PROYECTOS PEOPLE



PEOPLE

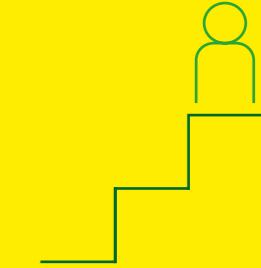
TALENTO



Somos un equipo de
783 personas
(full time employees)

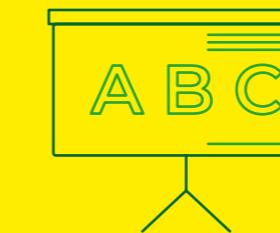


89% de los contratos
son **indefinidos**



22% de las vacantes
cubiertas por
promoción interna

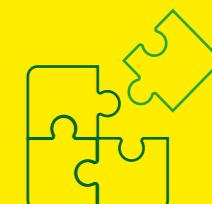
DESARROLLO



En 2023 se ha **doblado**
la cifra de inversión en
formación y desarrollo



Diseño e inicio de la implementación de una nueva metodología propia de Semillas Fitó para las entrevistas anuales de desarrollo



7,586 horas
de formación anuales

DIVERSIDAD



Presentes en
19 países con
personal propio



34% de la
plantilla reside
frente de
España



39% de la
plantilla son
mujeres



17% mujeres
en puestos de
liderazgo



Más de **40**
nacionalidades



En las siguientes páginas, el lector podrá conocer en detalle la evolución que ha hecho el grupo PHF en cuanto a los 7 proyectos relacionados con la esfera **PEOPLE**.

La sección **PEOPLE** es una de las que más ha evolucionado durante el año 2023 y pretende seguir avanzando durante los próximos cuatro años. En 2022 se creó la figura de Dirección de RRHH y gracias a este nuevo liderazgo se han logrado los siguientes hitos:

- Entre 2022 y 2023 se ha doblado el número de trabajadores del departamento. Se han incorporado perfiles nuevos para dar un mejor servicio a todos los clientes internos de la sede y las filiales.
- Durante 2023 se ha diseñado y se ha empezado a implementar un conjunto de proyectos de gran impacto en esta materia.

A continuación, se exponen los hechos más relevantes en cuanto al impulso de la escucha a los empleados, a cómo se garantiza la comunicación interna y externa, a la implementación del plan de formación y desarrollo, a como se vela por la equidad y competitividad de la retribución, a como se fomenta la diversidad y la inclusión, a como se promueven entornos laborales saludables y, finalmente, a cómo se desarrolla la actividad de la empresa fiel a sus valores.

PROYECTO
01

IMPULSAR LA ESCUCHA A LOS EMPLEADOS



Para mejorar y promover la escucha activa de las necesidades de los equipos, PHF desarrolla diferentes planes para promover entornos abiertos de comunicación.

Los planes más destacados en este 2023 han sido el seguimiento de la encuesta de compromiso realizada en 2022, los foros y la creación del equipo de Human Resources Business Partners.

ENCUESTA DE COMPROMISO

La empresa llevó a cabo en enero de 2022 la I Edición de la Encuesta de Compromiso del grupo PHF a toda la compañía en todos los países y para todos los niveles organizativos (de la mano de un proveedor externo). La intención es llevar a cabo de manera bienal esta consulta. En enero 2024 está prevista la puesta en marcha de la II edición.

RESULTADOS DE LA I EDICIÓN EN 2022

377 respuestas obtenidas

62% índice de participación

76% índice de compromiso

La Encuesta de Compromiso a todos/as los trabajadores/as es una de las principales herramientas de escucha.

La valoración de los resultados de la encuesta en 2022 por parte de la compañía es muy positiva. Con un índice de compromiso de un 76% y un 62% de participación, la compañía realizará una nueva edición de la encuesta en 2024 para mantener la escucha activa con los equipos.

Estos datos marcaron las líneas de trabajo en el área de Personas para cuidar los puntos fuertes y para potenciar las áreas de mejora, marcando prioridades.

Teniendo en cuenta, además, la globalidad de la encuesta, se trabajó en paralelo en **planes de trabajo específicos en áreas, departamentos, centros de trabajo o países** donde sus prioridades y fortalezas eran otras o complementarias. Estos planes de trabajo, su evolución y prioridades, han formado parte de la agenda y prioridad organizativa con el objetivo de mejorar resultados en 2024.

FOROS

La empresa promueve de manera periódica consultas a través de diferentes espacios y formatos.

Estos espacios de conversación y consulta, se generan principalmente a través de espacios y eventos corporativos como Town Halls, convenciones, formaciones, cuestionarios de mejora y satisfacción y entrevistas de seguimiento y desarrollo, entre otros, donde se generan los espacios de comunicación bidireccional con los equipos que permiten a la compañía conocer e identificar áreas de trabajo y mejora.



HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER

A nivel de acercamiento del área de Personas a los equipos, se han retomado la figura del HR Business Partner para las diferentes unidad de negocio de la compañía.

Se ha retomado la figura del HR Business Partner para las diferentes unidades de negocio de la compañía para potenciar la cercanía y escucha con el cliente interno.

Con la recuperación de esta figura la compañía busca potenciar la cercanía y escucha con el cliente interno. Los principales roles del HRBP son:

- Rol de interlocutor:** Cada HRBP es interlocutor único para los temas que surjan en su unidad de negocio facilitando así al mánager y al colaborador /a una interlocución única.
- Enfoque personalizado:** Cada HRBP comprende y se especializa en los retos del área de la que es responsable en la organización.
- Visión 360º:** Cada HRBP combina diferentes habilidades y conocimientos, que trascienden el área de recursos humanos y le permiten tener una visión global del negocio.

PROYECTO
02

GARANTIZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA



Comunicar de manera efectiva, interna y externamente, es una prioridad. Internamente, con el objetivo de cuidar y alinear, y externamente, con la meta en impactar, mejorar y transformar. Fomentar un clima de libertad, respeto y trabajo en equipo a partir de **procesos de comunicación interna que facilite la participación y encaje en la visión y valores para todos los grupos de interés**. Por ello, en el grupo PHF se fomenta de manera continua una **comunicación honesta, cercana y eficaz** que haga que trabajadores/as y grupos de interés se sientan partícipes del valor compartido creado por todos.

Se fomenta de forma continua una comunicación honesta, cercana y eficaz con todos los grupos de interés del grupo PHF.

Desde un punto de vista de comunicación interna, y bajo el liderazgo de los departamentos de Comunicación Corporativa y Recursos Humanos, se han trabajado a lo largo de 2023 bajo los siguientes objetivos:

- Asegurar la comunicación de información relevante sobre la compañía a través de una comunicación clara, planificada y adaptada a todos los empleados sobre los proyectos clave y sus beneficios y resultados, ligado a los equipos como parte esencial del éxito de la compañía.
- Mejorar la experiencia del trabajador a través de la creación y actualización de las herramientas de comunicación corporativa necesarias.
- Incrementar el sentimiento de pertenencia a la compañía, a través de la integración del propósito y los valores corporativos en el día a día de los colaboradores.

Para ello, se ha trabajado en las siguientes iniciativas de comunicación:

ASEGURAR LA COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA COMPAÑÍA



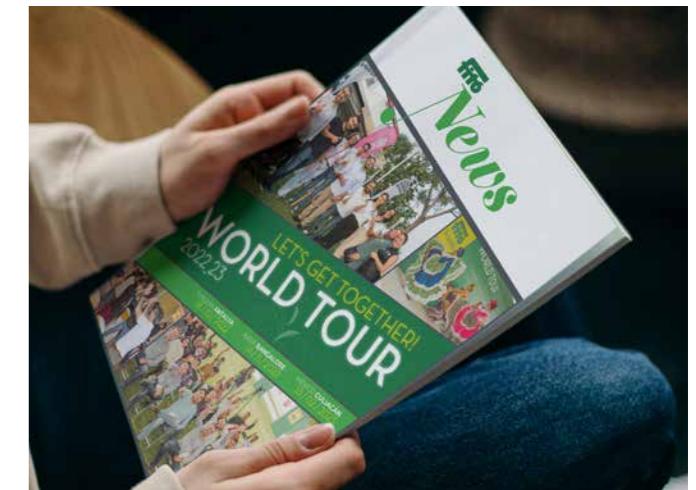
PRESENTACIONES OBJETIVOS ESTRÁTÉGICOS

En los últimos años se ha consolidado internamente la realización de **dos encuentros virtuales anuales** (con el formato de Town Hall) en los que miembros del Comité de Dirección dan a conocer el desarrollo de los objetivos estratégicos del grupo. En 2023 se realizaron un encuentro en enero y otro en septiembre, dirigidos a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras a nivel mundial. En un mismo día se organizan sesiones en castellano e inglés y en distintos horarios, para facilitar la comprensión de todos y todas y adaptarlas a la diferencia horaria entre las distintas filiales internacionales. Además, para facilitar la asistencia al evento de aquellas personas que no tienen ordenador, en los centros de trabajo se facilita el paro de la actividad y salas habilitadas para visualizar en directo el encuentro.

Como novedad en la presentación virtual de septiembre de 2023, y con el ánimo de fomentar la escucha y participación de los trabajadores, se introdujo **un espacio de preguntas y respuestas** de los asistentes durante el transcurso del encuentro. Se invita a todas las personas que trabajan en el grupo PHF a hacer llegar sus preguntas antes, durante y después del encuentro. Unas preguntas que responde directamente Comité de Dirección.

Estos eventos tienen una duración de 20-30 minutos y su objetivo es el de **sintetizar a grandes rasgos el presente y futuro de la compañía con un lenguaje adaptado y entendible**, poniendo en valor los logros compartidos y compartiendo una misma visión de futuro.

La presentación y el video del evento se ponen a disposición de la organización, y de igual modo en la revista trimestral (Fitó News) se incorpora un resumen del evento.



REVISTA INTERNA FITÓ NEWS

Fitó News es la revista trimestral de comunicación interna. Un documento que se distribuye en papel y de forma digital en español, inglés y turco. En ella se comunican extensamente los principales hitos de la compañía a lo largo del año. Fitó News se ha reestructurado para presentar los contenidos vinculados a los valores corporativos: visión a largo plazo, profesionalidad, proximidad, cercanía y trabajo en equipo. En 2023 se han realizado tres ediciones de esta revista interna.

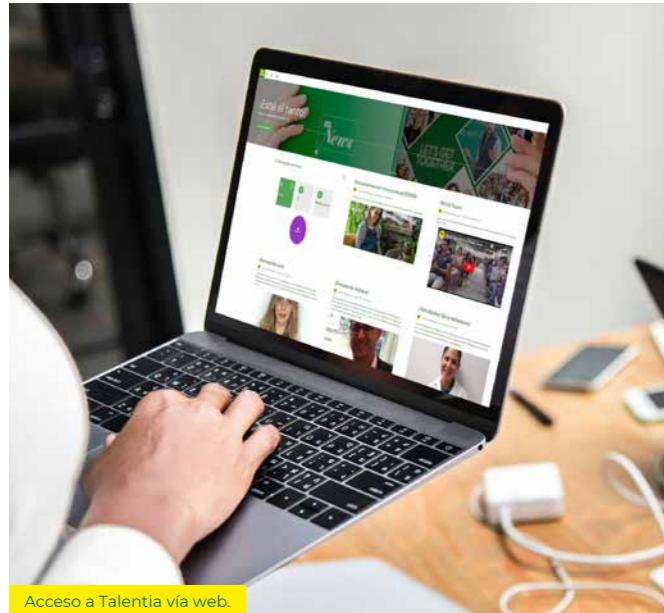


MEMORIA ANUAL

La Memoria Anual no financiera es un documento que se comparte interna y externamente, en formato digital y en papel. La Memoria Anual 2022 se distribuyó en 2023 impresa a todos los centros de España, y digitalmente con el resto trabajadores a nivel mundial. Todos los años este documento se edita en los tres idiomas mayoritarios para el grupo PHF: castellano, inglés y turco.

A nivel externo, la memoria se publica en la página web corporativa y se hace difusión de ella a través de las redes sociales de la compañía. Además, en 2023 se distribuyó la memoria en papel con los principales grupos de interés del grupo y es comúnmente utilizada en los procesos de atracción y selección del talento como en procesos de landing.

MEJORA DE LA EXPERIENCIA DE LOS/AS COLABORADORES/AS



TALENTIA (SOFTWARE DE RRHH)

Talentia se ha convertido en una **herramienta vital para el cumplimiento del objetivo estratégico de la compañía de estandarizar procesos y protocolos para un crecimiento ordenado**. A su vez tiene un impacto comunicativo muy global. La plataforma ofrece una serie de funciones y características que no solo agilizan, sino que también estandarizan los procesos clave de recursos humanos.

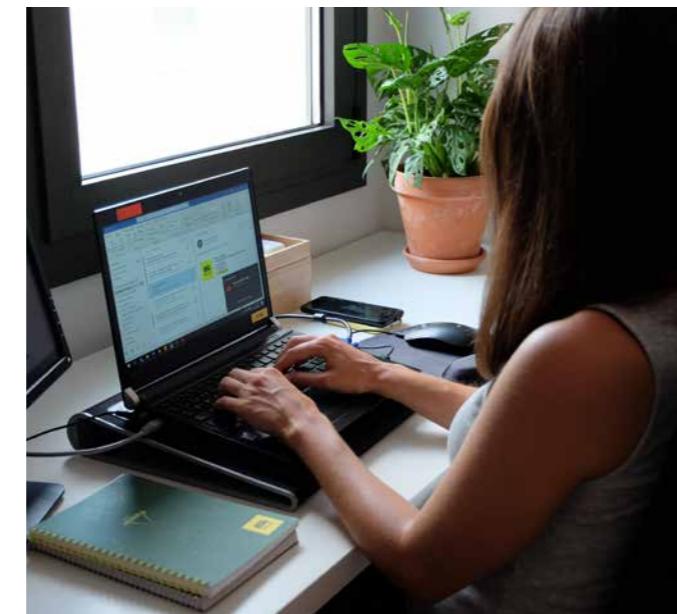
Asimismo, Talentia impulsa la comunicación efectiva y la gestión eficiente de los recursos humanos en Semillas Fitó. Su portal del empleado/a ofrece una **solución centralizada donde el personal puede acceder a una amplia gama de recursos y herramientas clave** que les permite estar conectados/as con información relevante de la empresa y de la gestión de personas. En él, se puede encontrar información actualizada sobre las nuevas incorporaciones, lo que facilita su integración y adaptación al ambiente de trabajo, así como de las promociones internas, reconociendo y poniendo en valor el plan de carrera individual. Además, está disponible la información de contacto de cualquier persona de Semillas Fitó, lo cual facilita la conexión y promueve la colaboración, así como, calendarios laborales, reglamento interno de la compañía, etc.

Además, Talentia **facilita y agiliza procesos** como la gestión, histórico y acceso a las hojas de nóminas, donde el/la colaborador/a puede descargarlas con solo un clic. La plataforma permite también llevar a cabo la evaluación y seguimiento de objetivos de manera sistemática, lo que fomenta el crecimiento profesional y el cumplimiento de metas individuales y corporativas.

Organigramas, who is who, información relevante, nombramientos, promociones, manuales y otros materiales de interés están siempre disponibles y accesibles a la plataforma.

En el 2023, se ha trabajado en la **implementación de Talentia en el resto de los países y filiales**, lo cual nos permite tener una visión a nivel global del equipo Fitó. En un esfuerzo por seguir mejorando y adaptándose a las necesidades, nos encontramos implementando nuestros procesos de la mano de Talentia.

En el horizonte del 2024, se implementará la automatización de los procesos de Entrevistas Anuales de Desarrollo para toda persona que tiene más de un año en Semillas Fitó y las Reuniones de Feedback para personal recién incorporado. Esto simplificará y agilizará significativamente la gestión de las entrevistas de desarrollo, promoviendo un enfoque más proactivo, ágil y ordenado.



CANALES DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Regularmente, tras un evento, antes y/o después de la implementación de una nueva política, la empresa trata de hacer consultas o encuestas (forms Microsoft) o Focus Groups que permitan tomar el pulso de las necesidades o valoraciones (ej. tras los Town Hall, las convenciones, las formaciones o antes de un proyecto, o encuesta de satisfacción de servicio interno de RRHH u otros departamentos, o la consulta sobre opinión de un nuevo proyecto, como se hizo con el diseño de la Leadership Academy...).

ACOMPAÑAMIENTO EN LAS NUEVAS INCORPORACIONES

La empresa lleva a cabo más de 70 nuevas posiciones e incorporaciones anualmente. Para ello a toda persona nueva incorporada se le asigna una calendarización/landing plan para facilitar su introducción en la empresa (socialización y aprendizaje). Para ello toda nueva incorporación cuenta con la **figura del Fitó Buddy** (un agente socializador que facilita los primeros días y semanas el acompañamiento). Posteriormente tiene una **conversación de seguimiento a los 4 meses, a los 8 meses y antes de finalizar el año** se le pregunta sobre su plan de acogida.

INCREMENTAR EL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA A SEMILLAS FITÓ

FOMENTO DE ESPACIOS DE COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL

Crear espacios de comunicación bidireccional en el que se cree un clima de confianza, trabajo en equipo y cooperación, en el que el/la empleado/a se sienta informado y a la vez escuchado. Esto es lo que se pretende conseguir con las convenciones internas. El grupo PHF tiene como prioridad organizar regularmente una serie de **eventos internos anuales** en los que se reúnen los equipos para poner en común éxitos y retos de sus departamentos, a la vez que se aprovechan estos espacios para el trabajo en equipo y la comunicación de mensajes clave y transversales de la compañía con la colaboración de miembros directivos de otros departamentos. En 2023 se han organizado las siguientes convenciones internas:



Convención de Dirección de Hortícola Profesional

11-12 de enero de 2023
Sant Fruíts de Bages (Barcelona)



Convención de Ventas de Hortícolas EAST EMEA

27-30 de noviembre
Estambul (Turquía)



Convención de Ventas de Hortícolas WEST EMEA

14-17 de noviembre
Cáceres (España)



Convención de Ventas de Hortícolas AMÉRICA

18-22 de diciembre de 2023
Los Cabos (México)



Convención de Ventas de Gran Cultivo

20-22 de noviembre de 2023
Oporto (Portugal)



Convención de Ventas de Áreas Verdes

12-14 de diciembre
Marrakech (Marruecos)



Convención de Hobby

7-8 de febrero
Barcelona



Convención de Farming

16-19 de octubre de 2023
Badalona (Barcelona)



Convención de Marketing & Comunicación

28-30 de noviembre de 2023
Barcelona

Dentro del proceso comunicativo es importante, además de las herramientas globales de comunicación, la información y comunicación que los managers puedan compartir con sus equipos. Es por ello por lo que a nivel de comunicación de arriba abajo existen los diferentes foros que permiten a los responsables ir conociendo la realidad de la compañía y transmitirla a sus equipos. En 2023 los foros de comunicación, coordinación y decisión han sido los siguientes:

Consejo de Administración
(periodicidad: trimestral)

Consejo Asesor
(periodicidad: mensual)

Comité de Dirección Grupo Fitó
(periodicidad: semanal)

Comité Ejecutivo Hortícolas
(periodicidad: mensual)

Comité Ejecutivo Gran Cultivo
(periodicidad: mensual)

Comité R&D
(periodicidad: mensual)

Country Committees
(periodicidad: trimestral)

Convenciones varias
(periodicidad: anuales)

Comité de Igualdad
(periodicidad: bianual)

Comité de Seguridad y Salud
(periodicidad: trimestral)

Comité de Desarrollo de Personas
(periodicidad: anual)

Comité de Retribución
(periodicidad: anual)

Comité de Sostenibilidad
(periodicidad: mensual)

Reuniones regulares (semanales/mensuales) departamentales para que todos los managers/ responsables puedan trasladar prioridades, detectar inquietudes, resolver incidencias.

A partir de estos foros los responsables de equipos deben compartir con sus colaboradores los aspectos más importantes de la organización.

Además, a nivel departamental los managers se responsabilizan de gestionar reuniones periódicas con sus equipos para, por un lado, canalizar sus prioridades y temas claves a dirección, y por otro, permitir a los equipos compartir oportunidades, necesidades, mejoras y retos que pueden surgir en el día a día para una mejora continuada.



A nivel de comunicación externa, realizar el conocimiento de la marca Semillas Fitó a nivel global y estandarizar la imagen de marca han sido los dos ejes principales de acción en 2023.

CREACIÓN DE GUÍAS Y PROTOCOLOS

Garantizar que los colaboradores cuentan con las herramientas comunicativas necesarias es un trabajo continuo del departamento de Comunicación Corporativa. En 2023, destacan la actualización a nivel de contenido y diseño de la presentación de empresa y las plantillas corporativas. Además, se ha iniciado un trabajo para la estandarización de la imagen a nivel externo que incluye la actualización del manual de marca corporativo, la creación de unas guías globales para las redes sociales y la creación e implementación de un protocolo para la gestión de visitas con clientes a nuestras instalaciones.

MEJORA DEL CONOCIMIENTO DE MARCA

A nivel corporativo en 2023 se han llevado a cabo dos acciones destacadas que tenían como objetivo incrementar el conocimiento de marca a nivel global de Semillas Fitó:



VISITA DE PERIODISTAS DEL SECTOR A NUESTRAS INSTALACIONES

Una comitiva de periodistas de los principales medios especializados del sector de Andalucía, Murcia y Portugal, visitaron las instalaciones de la compañía en Cabrera de Mar y Sant Andreu de Llavaneres. El motivo de la visita era que vieran de primera mano las últimas inversiones en I+D, además de explicarles en persona el nuevo posicionamiento de la división de hortícolas ("Mejorar la alimentación está en nuestros genes") y la renovación del propósito, visión y valores del grupo PHF.

Esta acción con periodistas fue una gran oportunidad para estrechar la relación con ellos y que conocieran más en profundidad la compañía.



FORMACIÓN PARA CLIENTES DE HORTÍCOLAS EAST EMEA

Bajo el paraguas de Fitó Academy, una iniciativa del grupo PHF para fomentar el conocimiento en el sector entre sus clientes, en 2023 se ha llevado a cabo la tercera edición de una formación para ejecutivos con la Universidad ESADE en Barcelona. Esta edición se realizó con los principales clientes de hortícolas de la zona East EMEA.

El propósito de la capacitación fue brindar una nueva perspectiva y visión sobre las novedades y tendencias en el negocio. Una formación de un alto nivel, diversa y planificada de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes seleccionados. A lo largo de esta experiencia reveladora, los equipos de EAST EMEA y sus clientes encontraron la oportunidad de reunirse e intercambiar información y sus propias experiencias. Además, el grupo también visitó en las oficinas y el laboratorio de Calidad de Barcelona, además de nuestro centro de I+D en Cabrera de Mar.

PROYECTO
03

IMPLEMENTAR PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO



Semillas Fitó, dentro de su compromiso con el desarrollo de las personas, se compromete a potenciar la promoción interna (mínimo un 25% de las vacantes), a invertir mínimo un 1% de la masa salarial en formación y desarrollo y a llevar a cabo políticas y procedimientos vinculados a:

- Conversaciones anuales de desarrollo y feedback 4 y 8 meses
- Planes de carrera
- Plan de formación
- Promociones internas

En 2023 se ha diseñado e implementado una **nueva metodología propia para las entrevistas anuales de desarrollo.**

CONVERSACIONES ANUALES DE DESARROLLO Y FEEDBACK 4 Y 8 MESES

En Semillas Fitó, se ha establecido un enfoque estratégico centrado en el desarrollo y compromiso de los equipos, comprendiendo que **el éxito organizacional se fundamenta en la calidad y compromiso de su talento humano**. Como parte de este compromiso, se ha priorizado la implementación de procesos de desarrollo de personas que promuevan el crecimiento individual y colectivo, alineados con la misión y visión de la compañía.

Uno de los pilares de estos procesos es la implementación de la Entrevista Anual de Desarrollo (EAD) y la Reunión de Feedback para las personas recién incorporadas a los 4 y 8 meses. La EAD, diseñada inicialmente para personas con más de un año en la empresa, ofrece un espacio formal de diálogo y crecimiento entre el colaborador y su manager, con el propósito de hacer un balance sobre el desempeño del año anterior, identificar áreas de mejora y establecer metas futuras alineadas con el crecimiento profesional y los valores de la organización. En el 2023, este proceso fue obligatorio para perfiles técnicos y managers (aproximadamente con un alcance del 50% de la organización), logrando una participación del 95%, incluyendo todas las filiales de Semillas Fitó. En 2024 está previsto hacerlo extensible a toda la organización (100% de la plantilla convocada: nivel técnico, responsables, managers y dirección).

Por otro lado, la Reunión de Feedback está dirigida a nuevas incorporaciones a los 4 y 8 meses desde su fecha de inicio en Semillas Fitó, proporcionando una herramienta para facilitar su proceso de integración y desarrollo desde el inicio de su trayectoria en la empresa. Este proceso se enmarca en el compromiso de la empresa con el acompañamiento y crecimiento de sus colaboradores/as desde el primer día.

Para garantizar la efectividad y coherencia con los valores de estos procesos, se brindaron sesiones informativas y formaciones para los evaluadores, con el objetivo de asegurar la adecuada aplicación de los procesos y promover una cultura de feedback constructivo y de conversaciones de desarrollo.

El lanzamiento oficial de estos procesos tuvo lugar el 30 de enero de 2023.

En 2024, está previsto que el **100% de la compañía deberá realizar estos procesos**, reafirmando el compromiso de Semillas Fitó con el desarrollo, cuidado y el bienestar de su talento humano. En resumen, la implementación de los procesos de desarrollo de personas en Semillas Fitó representa un paso significativo hacia la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía, reafirmando su compromiso con el crecimiento y bienestar de su talento humano y el logro de una cultura organizacional sólida y orientada al éxito a largo plazo.

El 95% de los encuestados opina que la calidad de las conversaciones o feedback recibidos ha sido de calidad buena o excelente. El 50% de los encuestados considera que el proceso de la Encuesta Anual de Desarrollo ha contribuido a su crecimiento y desarrollo profesional.

Porcentaje EAD por áreas



PLANES DE CARRERA

Durante el 2023, la compañía se enfocó en la **construcción de las bases para el desarrollo de planes de carrera sólidos y transparentes**. Nos comprometimos a establecer una estructura organizativa clara y transparente, mediante la elaboración de organigramas que están disponibles a través de Talentia y la validación / construcción de todas las Role Descriptions de la empresa, las cuales se están actualizando y validando en el ejercicio 2023-2024, estando disponibles en Talentia para todos los colaboradores/as. Además, todas las vacantes a nivel global son publicadas de manera transparente a través de nuestra página web y perfil LinkedIn, facilitando así el acceso a oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. **Fomentamos las candidaturas internas y fomentamos las candidaturas con prescripción interna** (que trabajadores y trabajadoras prescriban a otros y otras profesionales).

Para impulsar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores/as, desde las Entrevistas Anuales de Desarrollo (EAD) y Reuniones de Feedback, se abordan inquietudes, necesidades y ambiciones individuales. Estos procesos fomentan la identificación de compromisos mutuos entre el colaborador/a y la empresa, así como la elaboración de planes de formación y/u oportunidades, proyectos, orientados a invertir en áreas clave de desarrollo.



En 2023 se ha trabajado un **mapa general de carrera interna** que te permite **crecer a nivel jerárquico, a nivel internacional, a nivel horizontal** (otros departamentos) y te permite, a su vez, si el trabajador lo desea, especializarse a nivel técnico (como experto).

En 2023 se han concretado itinerarios a nivel del área I+D y diseñado el resto de áreas (en construcción y finalizando en 2024). Se trabajará en brindar claridad sobre cómo acceder a estas oportunidades, a acompañar, y en la creación de programas específicos para apoyar el crecimiento profesional de nuestros colaboradores/as en diversas áreas y niveles dentro de la organización.

PLANES DE FORMACIÓN

El grupo PHF reconoce que **la formación continua es fundamental para el crecimiento y desarrollo de nuestro talento humano**, en línea con sus objetivos estratégicos de fomentar equipos comprometidos y realizados. Por ello, se compromete a una **inversión mínima del 1% de la masa salarial en formación**, estableciéndose una amplia variedad de programas formativos que abarcan cinco tipos de formaciones principales:

- **Formación en idiomas:** para promover la comunicación efectiva en un entorno globalizado y facilitar la colaboración con equipos internacionales.
- **Formación transversal:** dirigida a fortalecer habilidades y competencias clave que son aplicables en diversas áreas y roles dentro de la organización.
- **Formación técnica:** orientada a desarrollar conocimientos especializados en áreas técnicas específicas relacionadas con nuestra actividad en la industria agroalimentaria.
- **Formación en competencias blandas:** centrada en el desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo, trabajo en equipo y gestión del cambio, que son esenciales para el éxito en el entorno laboral actual.
- **Formación obligatoria:** dirigida a garantizar el cumplimiento de normativas internas y externas, así como la adquisición de conocimientos y competencias necesarios para desempeñar ciertas funciones de manera eficiente.
- **Academies:**
 - Puesta en marcha de una **Sales Academy** a nivel interno para todas las redes de ventas (comerciales y Area Managers). Más de 100 personas serán los beneficiarios totales cuando se despliegue en su totalidad. En 2023 han sido más de 20 las personas beneficiadas.
 - Diseño (y puesta en marcha en 2024) de una **Leadership Academy** a nivel interno para todas las personas con personas y equipos a cargo (unas 100 personas las destinatarias del mismo).

Durante el 2023, se llevaron a cabo un total de 41 acciones formativas, sumando un total de 7,586 horas de formación.

Hay que destacar que desde finales de 2022 la compañía cuenta con una **plataforma en línea global internacional de formación continuada** que posibilita formación a la carta técnica y competencial de los trabajadores: **Goodhabitz**.

Durante 2023 se llevaron a cabo más de 40 acciones formativas sumando más de 7.500 horas de formación.





GOODHABITZ

A continuación, se recogen los principales datos vinculados a Goodhabit y su uso en la compañía:

- 442 horas de estudio.
- 140 cursos empezados.
- 25 certificados de cursos.
- 15 certificados de test finales.

En enero 2024 se ampliará el servicio con la **funcionalidad Assessment que permite autoevaluación** (idiomas, digital, técnica, competencial) de tal forma que la plataforma ayuda y sugiere planes de formación que subsanan tus necesidades o que potencian tus puntos fuertes.

Desde RRHH en 2023 ha llevado a cabo **jornadas de formación internas** para acompañar a los equipos a nivel nacional e internacional en:

- Realizar las entrevistas anuales de Desarrollo (un total de 4 sesiones con 70 asistentes).
- Usar y optimizar la plataforma Goodhabit (un total de 2 sesiones con más de 200 asistentes).
- Formación en idiomas.



SALES ACADEMY

La Sales Academy de Fitó es un **programa de formación que impulsa el desarrollo profesional del equipo comercial de la unidad de negocio de Hortícolas**. A través de una combinación de programas de formación técnicos y prácticos, buscamos empoderar a nuestro equipo comercial para que alcancen su máximo potencial. Desde el dominio de las habilidades de venta hasta la comprensión profunda del negocio, el objetivo de este programa es preparar al equipo con las herramientas y conocimientos necesarios para tener éxito.

Para establecer el itinerario y las formaciones, la Sales Academy se basa en tres pilares:

- **Lidera el negocio:** aquí, el equipo comercial se actualiza sobre el mercado y la competencia. Aprende a identificar oportunidades, enfrentar desafíos y adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio.
- **Lidera tus resultados:** este pilar se centra en las competencias técnicas y herramientas necesarias para alcanzar y superar los objetivos comerciales.
- **Lidera tus habilidades:** nos enfocamos en el desarrollo de habilidades blandas en relación con la gestión de personas y equipos para lograr resultados.

En 2023, se dio el primer paso con la realización de la formación inaugural sobre los Desafíos y Oportunidades del Mentoring Comercial, dirigida específicamente a los Area Managers. Y ahora, mirando hacia el futuro, se ha planificado un emocionante **itinerario de formaciones para todo el equipo comercial durante los años 2024-2026**. El compromiso se encuentra en seguir respaldando el crecimiento y el éxito del equipo en su camino hacia el futuro.

LEADERSHIP ACADEMY

Fitó Leadership Academy, es una **iniciativa diseñada para fortalecer y desarrollar habilidades de liderazgo en todos los niveles de nuestra organización**. La Fitó Leadership Academy está concebida a nivel global, dirigida a todas las personas que tienen a su cargo equipos en Semillas Fitó. Su objetivo principal es crear un **Fitó Leadership Way**, una forma de liderazgo compartida que esté alineada con los valores, propósito y prioridades estratégicas de la organización, y que guíe las acciones al gestionar personas, promover el desarrollo de equipos y tomar decisiones.

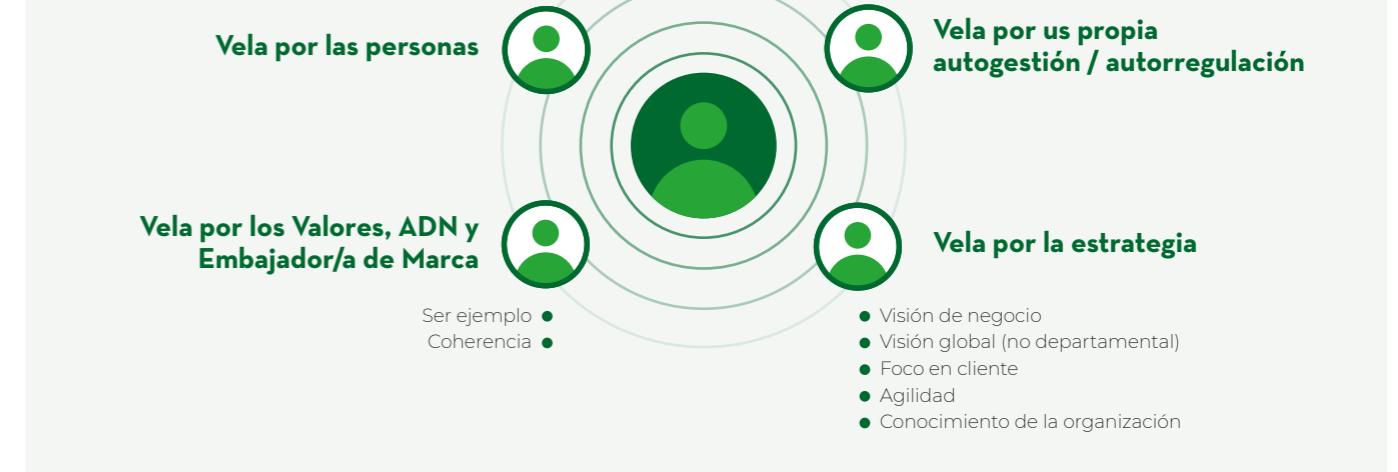
En 2023 se implementa un nuevo Modelo de Liderazgo.

En el 2023, se implementó el **Modelo de Liderazgo** en el cual se define qué tipo de management se quiere ejercer en Semillas Fitó. Tras las primeras ediciones de EAD (Entrevistas Anuales de Desarrollo), tras la Convención anual donde los asistentes (más de 30 managers) valoraron al respecto, se ha ultimado el diseño de una Leadership Academy a nivel interno para comenzar su implementación en el 2024.



MODELO DE LIDERAZGO DE SEMILLAS FITÓ

- Cuida y desarrolla (sin ser paternalista)
- Actúa con humildad y escucha
- Da espacios a los equipos
- Ayuda a establecer y alinear prioridades
- Inspira y facilita los cambios y transformación
- Más delegación (menos control / supervisión)
- Gestiona sus pensamientos y emociones de una manera efectiva
- Capacidad de automotivarse y manejar el estrés
- Utiliza la empatía y la inteligencia emocional





PROMOCIONES INTERNAS

La promoción interna es un aspecto clave en la estrategia de Semillas Fitó para impulsar el crecimiento y el compromiso de nuestro talento. Durante el año 2023, **22% de las vacantes han sido cubiertas por promociones internas**, lo que subraya el compromiso con el desarrollo profesional y la progresión de la propia gente.

El 22% de las vacantes se han cubierto en 2023 a través de **promociones internas**.

Mirando hacia adelante, como objetivo estratégico (2024-2026), Semillas Fitó se ha comprometido a que al menos el 25% de sus vacantes sean ocupadas por talento interno. Este enfoque refleja la confianza en el potencial del equipo y refuerza la cultura de crecimiento y oportunidades.

Todas las vacantes siempre se pueden encontrar publicadas en la página web, en LinkedIn y en la intranet Talentia disponible para todos/as los/as trabajadores/as.

Durante el año 2023 se han producido las siguientes promociones internas:

- HORTÍCOLAS: **9**
- GRAN CULTIVO: **2**
- CORPORATIVO: **1**



PROYECTO
04

VELAR POR LA EQUIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LA RETRIBUCIÓN



Desde un punto de vista retributivo, la organización trabaja con diferentes recursos.

Anualmente se realiza un **ejercicio presupuestario** (septiembre/noviembre) que recoge necesidades de actualización salarial en base a criterios de equidad interna, competitividad externa, contribución y promoción. Todos los datos se explotan y analizan con perspectiva de género.

Se trabaja en base a seis **niveles organizativos salariales** (bandas salariales para salarios fijos y para salarios variables) que a su vez cuentan con subniveles o subbandas salariales (de 10-15) que permiten la equidad, progresión y control de gestión retributiva.

Regularmente a través de informes retributivos generales, informes retributivos sectoriales, procesos de selección y otra información disponible, se trata de **actualizar la competitividad**.

Anualmente a través de los incrementos correspondientes del coste de la vida (IPC o equivalente) se actualizan salarios para toda la organización.

En cada país y en función de las prácticas del país, la competitividad y la fiscalidad, se trabajan elementos de retribución complementarios.

Garantizar la equidad y competitividad retributiva es una de las prioridades de la compañía.

En general y para posiciones directivas y posiciones comerciales y de mejoradores (I+D) se contemplan:

- Salarios fijos
- Salarios variables
- Coche de empresa
- Otros beneficios sociales (dietas ...)

Para posiciones técnicas se contemplan salarios fijos + variables.

Para posiciones básicas en la organización, se contempla salario fijo.



Para toda la organización, con particularidades por país y puesto, se contemplan a nivel de salario emocional, compensación total o propuesta de valor:

- Flexibilidad horaria
- Oportunidad de desarrollo formativo (Idiomas, Goodhabit, otras)
- Oportunidad de desarrollo profesional (EAD, Feedback, Promoción Interna)
- Oportunidad de participación (proyectos transversales, foros y reuniones, revista interna, recursos humanos, otros)

En España contamos con una plataforma de **retribución flexible** que permite flexibilizar hasta el 25% del salario bruto con el consiguiente ahorro fiscal. Hasta la fecha, un 15% aproximadamente de los/as trabajadores/as del grupo PHF están adheridos a algunos de los productos disponibles.

A partir del cumplimiento del Plan de Igualdad se realizan auditorías retributivas con el fin de monitorizar, gestionar y garantizar temas vinculados a igualdad retributiva dentro de la organización con perspectiva de género.

En materia de decisión retributiva:

- Comité de Dirección valida las tablas salariales.
- Comité de Retribución decide incrementos lineales anuales.
- Responsables directos y Comités de Dirección solicitan (en el momento del ejercicio presupuestario) ajustes necesarios por equidad interna. En el ejercicio presupuestario el manager tiene información en materia de equidad interna, externa y perspectiva de género.
- Las decisiones retributivas se llevan a cabo por el responsable directo (si están dentro de la política de empresa).
- Cualquier decisión fuera de la política de empresa Comité de Dirección, valida.
- Cualquier decisión sobre la retribución de Comité de Dirección pasa por Consejo Asesor.



PROYECTO
05

FOMENTAR LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN



Dentro de su ADN el grupo PHF está comprometido con la **igualdad de oportunidades** a todos los niveles.

En cada país se aplica el marco normativo en la materia (igualdad de género, incorporación personas con discapacidad, otras).

Hoy en día la heterogeneidad organizativa supone que de un total de más de 800 personas trabajando en 19 países, en cuanto a diversidad se refiere, los datos son:

% hombres	61%
% Mujeres	39%
Número nacionalidades diferentes	40
< 30 años	16%
30 - 39 años	27%
% por grupos de Edad	
40 - 49 años	33%
50 - 59 años	17%
> 60 años	6%

En el equipo hay personas e integrantes de todas las religiones mayoritarias y con orientaciones sexuales no binarias.

En cuanto a género, compartir que las áreas donde la mujer está más presente son las de Corporativo e I+D.

Las áreas con menos presencia femenina son ventas y producción en fincas, en general, si bien en los últimos años la presencia del género femenino se ha incrementado en estas áreas.

En producción de fincas 6 de las 11 fincas que se gestionan están lideradas por mujeres Farm Managers.

La diversidad forma parte del ADN del grupo, que cuenta con un equipo con 40 nacionalidades.

En PHF hay un compromiso con el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, como mecanismo a su plena integración, realización, profesionalización y contribución social. Actualmente 11 personas con adaptaciones/nesesidades especiales están colaborando en el proyecto, así como empresas que prestan sus servicios o venden sus productos a la compañía teniendo en sus plantillas personas con discapacidad.

PROYECTO
06

PROMOVER ENTORNOS LABORALES SALUDABLES



Crear entornos físicos y psicológicamente seguros y saludables forma parte de la visión del grupo PHF en la gestión de personas. Un entorno donde el/la trabajador/a se pueda desarrollar con plenitud.

Para ello el grupo PHF lleva a cabo el cumplimiento normativo en cada país en el que opera, en lo que se refiere a las cuatro especialidades técnicas: seguridad laboral, higiene industrial, ergonomía y psicosociología y medicina del trabajo.

Se proporciona a toda la organización información sobre su descripción de puesto, los riesgos generales de su centro de trabajo, los riesgos asociados a su puesto de trabajo, la formación e información necesaria asociada y los equipos de protección necesarios.

A nivel organizativo, se cuenta con servicios de prevención ajenos, empresas que dan soporte a estos servicios de prevención, así como una red de embajadores y embajadoras en cada centro de trabajo; personas que además de ejercer su posición habitual y para la que han sido contratados, dan soporte al equipo de prevención de riesgos.

Además de contar con servicios de prevención ajenos, el grupo Semillas Fitó cuenta con una **red de embajadores/as en cada centro de trabajo** que dan soporte al equipo de prevención de riesgos laborales.



Las lesiones más frecuentes, como en la mayoría de trabajos físicos, son lumbalgias, pequeños esguinces y dislocaciones producidos por el movimiento.

A nivel de indicadores de gestión, existen los siguientes datos:

- En 2023 se han producido a nivel de registro oficial 40 accidentes laborales en grupo PHF. Todos considerados de carácter leve.
- En España se han llevado a cabo 19 acciones formativas, para formar en esta materia alrededor de 100 personas, priorizando nuevas incorporaciones y equipos de coordinación.
- Se han realizado formaciones especiales de trabajo en altura, manipulador de productos fitosanitarios, conductores de carretillas elevadoras y capacitación de nivel básico.
- En España se han realizado 399 revisiones médicas a lo largo de todo el territorio nacional, gracias a la red de centros asistenciales disponibles de nuestro servicio de prevención ajeno, siguiendo siempre los tiempos y protocolos establecidos por el médico de trabajo.

ACCIDENTES LABORALES

36 en España **3** en Chile **1** en Turquía

Todos de carácter leve

En España contamos con un equipo de encargado de velar y garantizar el cuidado de las personas. Está compuesto por:

SPA QUIRON PREVENCIÓN

Consultoría externa: Laura Vila · Manel Aranda (Coordinador intercentros)

BARCELONA



Cristina Rodríguez



Pilar García



Julio Tovar



Juan José Sánchez



Asunción Lázaro



Oumar Sidibe

CASES DE BARBENS



Claudia Casals



Sara Ogando



Felipe Navarro



Antonio José González



Manel Aranda
(en representación)

ALMERÍA



[Name]

DON BENITO



[Name]

MURCIA



[Name]

El equipo tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento en materia de:

- Plan de Prevención de Riesgos.
- Evaluación y formación en materia de riesgos y primeros auxilios.
- Organizar las revisiones médicas que se llevan a cabo en los centros de trabajo o centros de salud.
- Velar por el cumplimiento del plan de emergencia y por el buen funcionamiento de los medios de lucha contra incendios disponibles.
- Investigación de todos los accidentes de trabajo prácticamente a tiempo real, lo que permite actuar con el máximo de tiempo posible con el fin de evitar su repetición y obtener conclusiones.
- Facilitar la comunicación bidireccional entre la plantilla y las personas responsables de la materia, al ser personas que están diariamente en el terreno.
- Ser los artífices y los organizadores de los simulacros de emergencia.
- Velar por el uso correcto, mantenimiento y entrega de los equipos de protección individual.
- Generar una cultura de protección
- Garantizar las medidas de protección
- Activar medidas, protocolos al respecto
- Otras

A nivel de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en filiales, el foco está en:

- Conocer la realidad legal de cada país.
- Conocer el cumplimiento legal de cada país.
- Establecer impulso en materia de seguridad y salud en cada país a nivel global más allá de lo que el marco legal establece.

En materia de formación la plataforma Goodhabitiz permite el fomento de cultura de prevención, hábitos saludables y prevención de riesgos laborales. También se tiene la intención para los próximos años, de fomentar la importancia y peso a la formación en primeros auxilios, haciendo que sea extensiva a toda la plantilla de la empresa.

Paralelamente la figura del manager es clave. Tal y como hemos comentado el rol del responsable de cada trabajador tiene un impacto directo en tema de autorregulación emocional, energética y de velar por el cuidado y bienestar del trabajador. Cuidar de las personas y sentirse cuidadas.

En cuanto a la Encuesta de Compromiso de 2022, las áreas mejor puntuadas fueron:

- Entorno de seguridad psicológica.
- Confianza y sentimiento de propósito.
- Bienestar.

Estos resultados dan confianza a la compañía en seguir apostando en la misma dirección.

El objetivo es seguir velando por daño 0 y por continuar fomentando cultura de bienestar y cuidado.

PROYECTO
07

MANTENER UN DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA FIEL A SUS VALORES



Cuando hablamos de valores, ¿a qué nos referimos?

Durante el año 2021, la Dirección de la empresa se sumió en una profunda reflexión de actualización del propósito, la visión y los valores de la empresa. Del propósito y la visión ya hemos hablado en otras secciones de esta memoria. En esta ocasión, nos centraremos en los valores.

Nuestros valores son el ADN de la empresa. Los valores actuales de Semillas Fitó son cuatro:

- Visión a largo plazo
- Profesionalidad
- Cercanía
- Trabajo en equipo

En cuanto a la visión a largo plazo y a la profesionalidad, se podrían destacar muchas cosas. Dedicaremos las siguientes páginas a compartir los principales hitos 2023 en cuanto a la política de Compliance de la compañía.

En cuanto a la cercanía y al trabajo en equipo, también se podrían destacar muchos aspectos. El lector podrá encontrar en las siguientes páginas una mención directa a la encuesta de satisfacción que cada dos años hace la empresa con los clientes de la Unidad de Negocio de Hortícola Profesional para recoger como es vista la compañía desde su óptica.



PROYECTO COMPLIANCE. EJEMPLO DE NUESTRA VISIÓN A LARGO PLAZO Y PROFESIONALIDAD

El proyecto Compliance se inició el año 2020 en la compañía. Durante estos años ha ido evolucionando y este año 2023 los principales hitos han sido los siguientes.

- Renovación de cargos
- Elección del nuevo despacho especializado en Compliance penal.
- Implementación del canal de denuncias vía web.

En cuanto a la renovación de cargos, durante este año 2023 el cargo de Compliance Officer ha sido asumido por Meritxell Puigpinós a partir del mes de septiembre. Aprovechando el cambio de nombramiento, también se ha decidido seleccionar un nuevo despacho de abogados para acompañar la empresa en este cometido. Se ha optado por Fortuny Legal, un despacho boutique especializado en Compliance Penal.

Finalmente, a raíz de la nueva Ley en España del Canal de denuncias, se ha implementado en la página web de Semillas Fitó Global y Semillas Fitó España un formulario que se puede contestar anónimamente para hacer llegar directamente al despacho de abogados cualquier denuncia o comentario relevante en este sentido para ser evaluado por el equipo de Compliance.

Finalmente, a raíz de la nueva ley en materia de Compliance, y en sintonía con el compromiso de la empresa con el cumplimiento normativo, la transparencia y la comunicación como método de prevención y detección de irregularidades, se ha puesto a disposición un Canal de Denuncias en la página web de Semillas Fitó global y Semillas Fitó España. Se puede contestar de manera totalmente anónima y puede hacer uso de él cualquier persona que conozca la empresa (trabajadores, clientes, proveedores, etc.) y quiera compartir algún comentario relevante en esta materia.

Este Canal Interno de Información pretende recoger todas las irregularidades para garantizar un entorno seguro. Las comunicaciones pueden hacerse llegar a través de la web, correo postal a la atención de la Compliance Officer o directamente por teléfono. Todas las comunicaciones serán gestionadas a través del Órgano de Compliance.



ENCUESTA A CLIENTES. EJEMPLO DE NUESTROS VALORES DE CERCANÍA, PROFESIONALIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO

En septiembre de 2023 la división de hortícolas realizó una encuesta de satisfacción con sus clientes para analizar la opinión de estos en aquellos aspectos clave para la compañía. Más de 370 clientes de distintos perfiles y de 6 países clave (España, Italia, Portugal, Marruecos, Turquía y México) han respondido un extenso cuestionario.

Entre otros resultados, la encuesta concluye que Semillas Fitó destaca por su cercanía y calidad de trato de sus equipos comerciales, dos de los valores fundamentales del grupo y que aparecen de nuevo en primer lugar en los resultados de la encuesta.

Los clientes también destacan la confianza en la marca, la capacidad de respuesta frente a incidencias y la calidad de la variedad, elementos directamente relacionados con la profesionalidad, según declaran los mismos clientes.

Además de conocer la percepción de los clientes, esta encuesta es una herramienta importante para entender cada vez más las necesidades de los clientes y de toda la cadena agroalimentaria.

Esta no es la primera vez que se realiza esta encuesta a clientes. La primera edición fue en 2017 y desde entonces, en 2021 se continuó con una segunda ola y en 2023 con la tercera.

Los clientes valoran la proximidad del equipo de Hortícolas de Semillas Fitó por encima de los principales competidores.

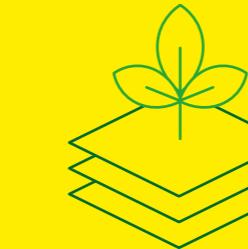


6. PROYECTOS PLANET



PLANET

IMPACTO POSITIVO



Incorporación de
métricas de sostenibilidad
en 6 **programas de mejora**
en 2023

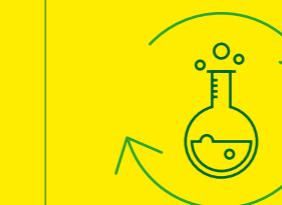


Medición del impacto ambiental a
través de la **huella de carbono** que
permite definir acciones para mitigar
el impacto de la compañía

RESIDUOS



Reducción de
más de 900kg
el plástico de
los sacos



Reutilización del
88% del **plástico**
generado en el
laboratorio de
genómica



Recuperación de
190 toneladas de
semillas de maíz y
habas destinándolas
a piensos para ganado

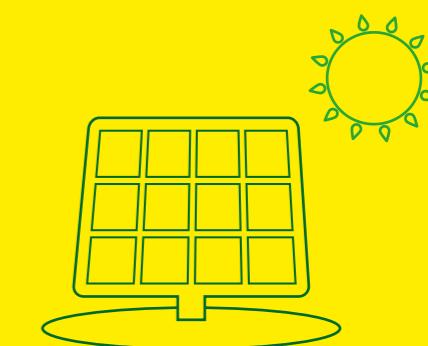


Reciclaje del 25%
de los residuos
generados

RECURSOS



Inicio de un proyecto de implementación
de sistemas de **reutilización de agua** para
reducir el consumo de agua de las fincas



El 8'9% de la **energía** consumida
producida a través de **placas**
fotovoltaicas propias



El Grupo PHF concibe su Plan de Sostenibilidad como una herramienta para materializar su propósito corporativo: crear riqueza sostenible a lo largo de toda la cadena agroalimentaria. En las próximas páginas, el lector podrá encontrar la descripción de **7 proyectos que nacen con la vocación de generar externalidades positivas en la esfera PLANET**.

A través de su lectura, podrá conocer acciones encaminadas a reducir el consumo de insumos en los sistemas de producción, focalizadas en optimizar los recursos hídricos que requiere la organización.

También podrá conocer el planteamiento del proyecto que pretende lanzar al mercado en próximas anualidades variedades hortícolas que contribuyan a reducir la huella ecológica de toda la cadena agroalimentaria.

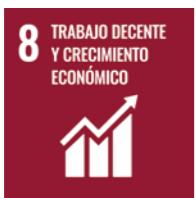
Además, se describen las acciones iniciadas para seleccionar insumos y rediseño de procesos bajo un prisma de sostenibilidad.

Así mismo, se exponen la evolución de las operaciones iniciadas por la organización en anualidades anteriores, relacionadas con prácticas de **economía circular que reducen el desperdicio alimentario**; así como las mejoras implementadas en la gestión de residuos.

Igualmente, se enuncia la **evaluación de la huella de carbono** de la organización, las medidas que han permitido atenuarla y se describen las áreas de actuación para su reducción en el futuro.

Por último, se detallan el conjunto de iniciativas puestas a punto por la organización para garantizar una **gestión fitosanitaria eficiente** en sus sistemas de producción agrícola.

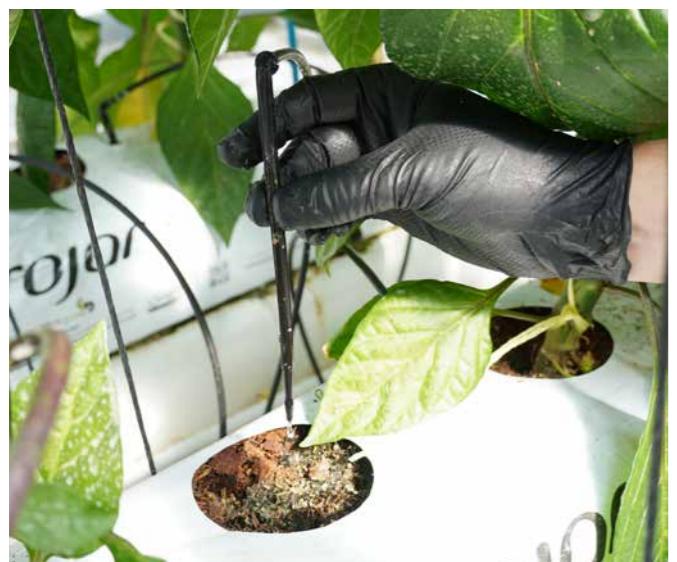
REDUCIR EL CONSUMO DE RECURSOS EN NUESTROS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN



Una de las principales preocupaciones de los grupos de interés del grupo PHF asociada a la esfera Planet, es conocer qué tipo de acciones desarrolla la compañía para atenuar el consumo de recursos hídricos en sus diferentes fincas agrícolas. En este sentido, en anualidades anteriores, se han reportado las mejoras ejecutadas respecto a disminuir drásticamente el consumo de agua en el proceso de extracción de semillas, alcanzando reducciones superiores al 90%. Esta medida, se sumaba a las ejecutadas con anterioridad a la elaboración de la primera edición de esta memoria. Medidas tales como:

- Captación de aguas subterráneas de forma regulada.
- Construcción de balsas de captación de agua de lluvia.
- Promoción del cultivo por hidroponía en explotación de cultivo protegido.
- Ampliación de la superficie de riego por goteo en la finca de cultivos extensivos de Cases de Barbens (Lérida).

Implementamos un sistema de reutilización de agua en la finca de Sant Andreu de Llavaneres.



Durante el ejercicio 2023, cabe resaltar que se ha ejecutado la implementación de un sistema de reutilización del agua de drenajes en la finca de Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona). Este sistema ya ha permitido reducir el consumo de fuentes externas en un 25% para este centro, lo que supone un ahorro de 3.750m³ de agua. Esta cifra se ve reforzada por la utilización del agua procedente de balsas de captación de lluvias, una infraestructura que satisface un 37,5% de las necesidades hídricas de la finca. En consecuencia, este centro presenta una cifra de autoabastecimiento del 62,5%.

También en 2023, se acometió una expansión de la superficie alimentada de riego por goteo en la finca agrícola destinada a cultivos extensivos de Cases de Barbens (Lérida). En concreto, se ampliaron 3 Ha más, alcanzando una superficie de 7,6 Ha bajo esta tipología de riego; lo que supone que más del 9% de la superficie de cultivo de la finca.

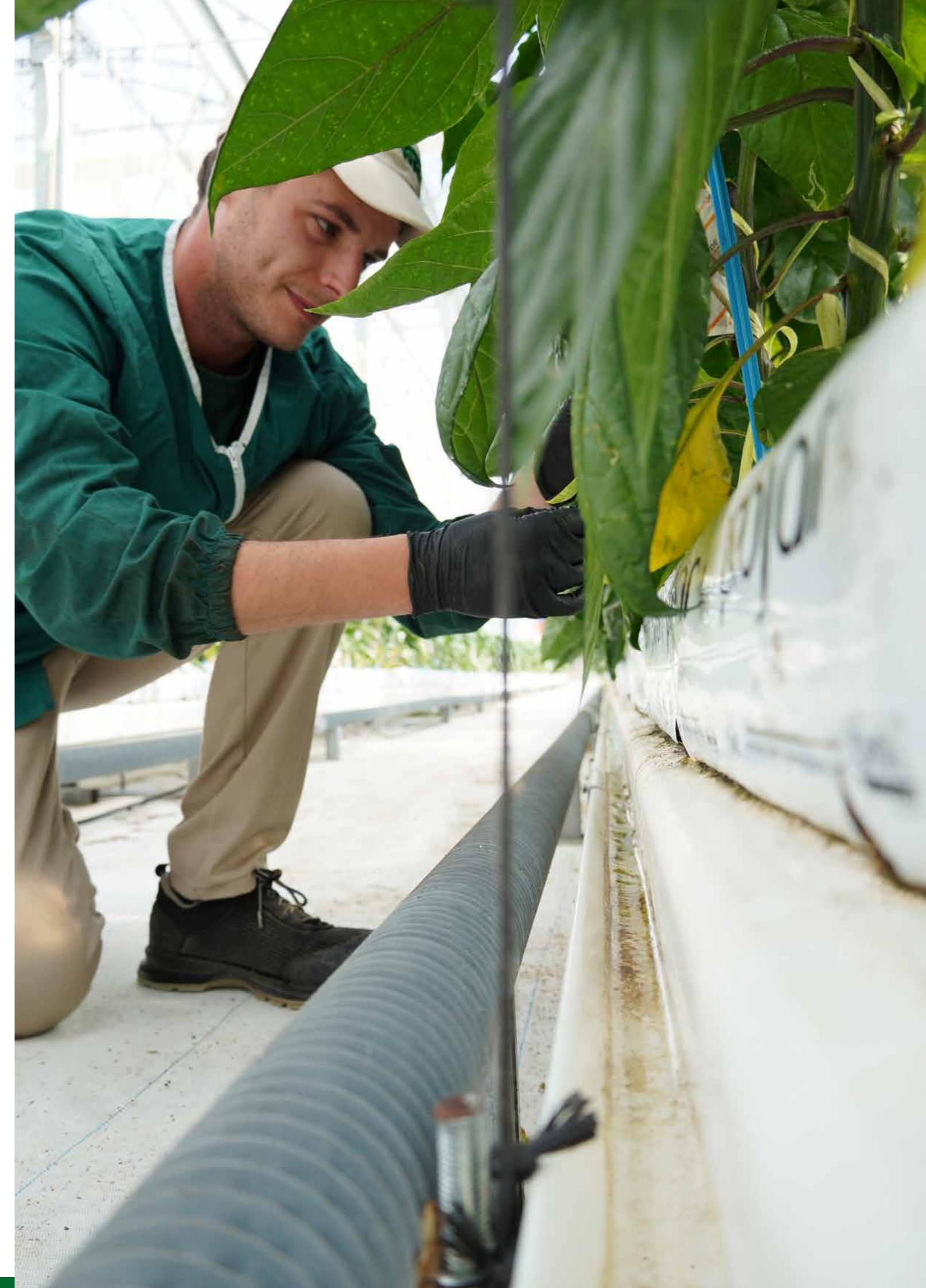
A través del presente proyecto del Plan de Sostenibilidad, en anualidades venideras, se fortalecerá de forma gradual este tipo de inversiones en el conjunto de las fincas agrícolas. Esta medida, hace prever que las cifras que a continuación se presentan permitirán reducir ampliamente la huella hídrica de la organización.

CENTRO	CONSUMO HÍDRICO (m ³)
Les Cases de Barbens	144.000*
Cabrera	29.350**
Llavaneres	15.000***
Premià	9.000**
Arica	37.897
Quillota	9.973
Antalya	9.856
Bangalore	3.981
El Ejido	150.972
Culiacán	23.375

*El 9% de la superficie de la finca se alimenta de riego por goteo.

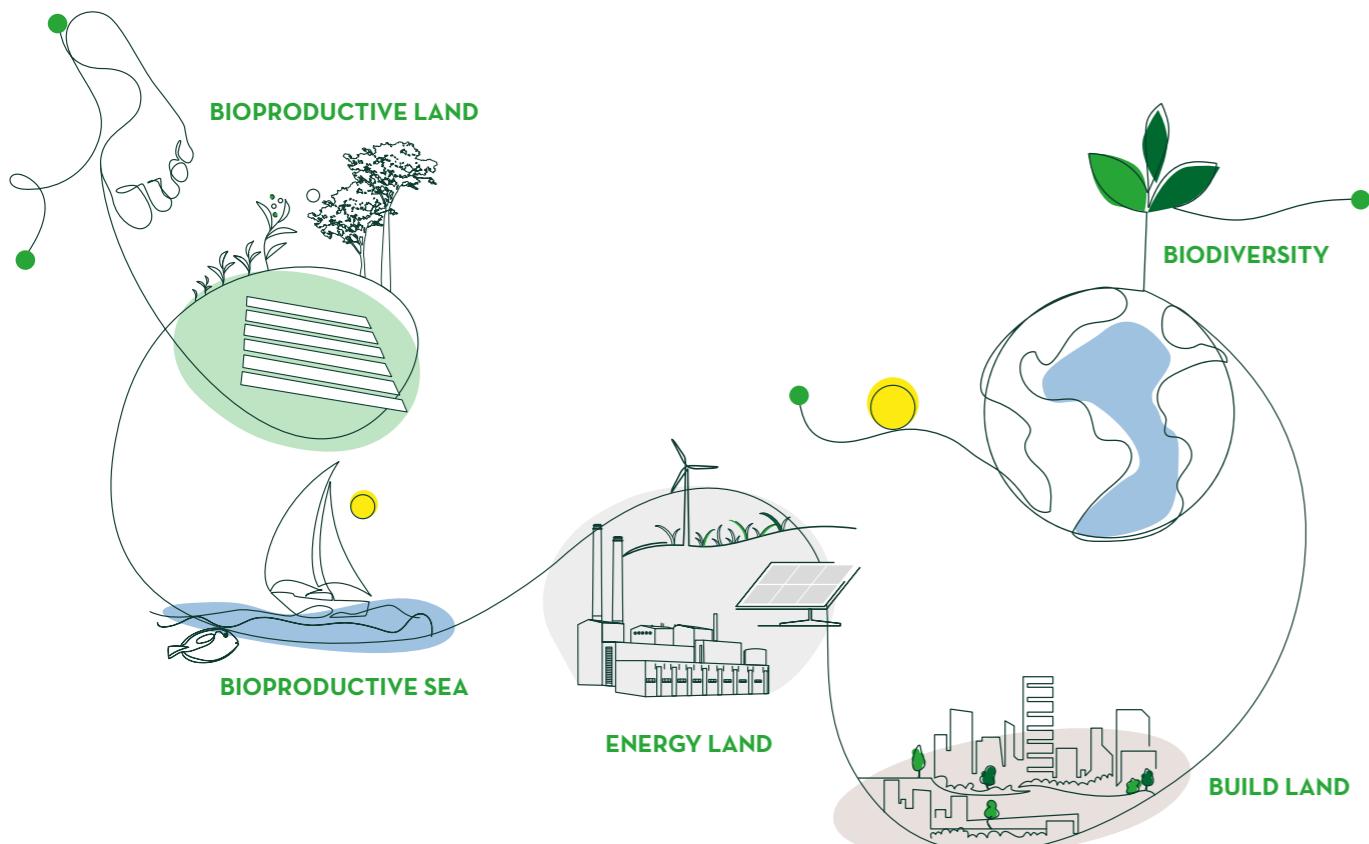
**Finca con balsas de captación de aguas. En anualidades venideras, se reportará el porcentaje de autoabastecimiento.

***El 62,5% procede de fuentes de agua de autoabastecimiento (balsa de captación de aguas y sistemas de recirculación de aguas de drenaje).



PROYECTO
09

DESARROLLAR VARIEDADES QUE REDUZCAN LA HUELLA ECOLÓGICA



Tradicionalmente la mejora varietal ha centrado sus hitos de desarrollo en seleccionar nuevas variedades más tolerantes a determinadas enfermedades, presentar un mayor potencial productivo o exhibir un determinado perfil organoléptico. Sin embargo, el Grupo PHF, bajo la premisa de su propósito corporativo "Ser generador de sostenibilidad en toda la cadena agroalimentaria, mediante equipos realizados y comprometidos", se ha planteado el desafío de desarrollar variedades vegetales con potencial para reducir la huella ecológica a lo largo de toda la cadena de suministros.

En 2026 lanzaremos al mercado las **primeras variedades con capacidad neta para la reducción de la huella ecológica**.

La huella ecológica es un parámetro que permite cuantificar la totalidad de insumos necesarios para producir un determinado producto, así como la cuantificación de todos los residuos generados o emitidos para producir ese mismo producto. De esta forma, el Grupo PHF se propone integrar esta medida como hito de selección en sus programas de mejora varietal. El objetivo es lanzar al mercado variedades en 2026 con capacidad neta para la reducción de la huella ecológica en los procesos de producción de semilla, producción del fruto y distribución final.

Un ejemplo para visibilizar el objetivo a alcanzar sería variedades que además de tener un elevado potencial productivo y el tradicional paquete de resistencias patogénicas, también posean capacidad de tolerancia a estresores abióticos (como la sequía o la salinidad) y una mayor durabilidad del fruto en el lineal del supermercado.



Para ello, y en colaboración con agentes externos especialistas en la materia como el Institut Cerdà, se comenzó a implementar dicha metodología en 2023 en varios programas de mejora varietal de los cultivos de tomate, pimiento, berenjena, pepino, melón y sandía.

Durante 2023 comenzaron los ensayos que permitirán la cuantificación de la huella ecológica de las nuevas variedades. Estos ensayos se centralizan en los centros de I+D de El Ejido y, de cara a 2024, también en la finca de Premià de Mar (Barcelona). Es reseñable que el proceso de selección de una nueva variedad con capacidad neta para la reducción de la huella ecológica conllevará el estudio de más de 15.000 datos que se generarán durante 3 repeticiones por programa de mejora varietal.

PROYECTO
10

INCORPORAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PRODUCTOS Y PROCESOS

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 

El Grupo PHF tiene por objetivo con este proyecto del Plan de Sostenibilidad inducir de forma transversal en toda la organización, la implementación de una cultura de gestión sostenible. En consecuencia, se estimularán todo tipo de acciones encaminadas a racionalizar el consumo de cualquier recurso y la búsqueda de alternativas más sustentables cuando proceda.

En este sentido, durante el ejercicio 2023, se han puesto en marcha algunas iniciativas y se han reforzado otras que se venían desarrollando con anterioridad.

El eje central de las acciones se ha encaminado a **reducir el consumo de plástico**. Así, la acción de mayor impacto ha sido la sustitución progresiva de los envases de sacos de cartón laminados con plástico, por un envase de características similares, pero absolutamente libre de este material.

Durante 2023, los centros operativos de Cases de Barbens (Barcelona) y Antalya (Turquía) pusieron a disposición del mercado un total de 1.329.848 sacos; de los cuales 110.000 sacos ya se encontraban absolutamente libres de la laminación plástica. En consecuencia, el 8,27% de los sacos comercializados se encontraron libres de laminación plástica, lo que supone una reducción de más de 900 kg de este material. La intención del Grupo PHF es la sustitución gradual completa del envase tradicional por la nueva alternativa.

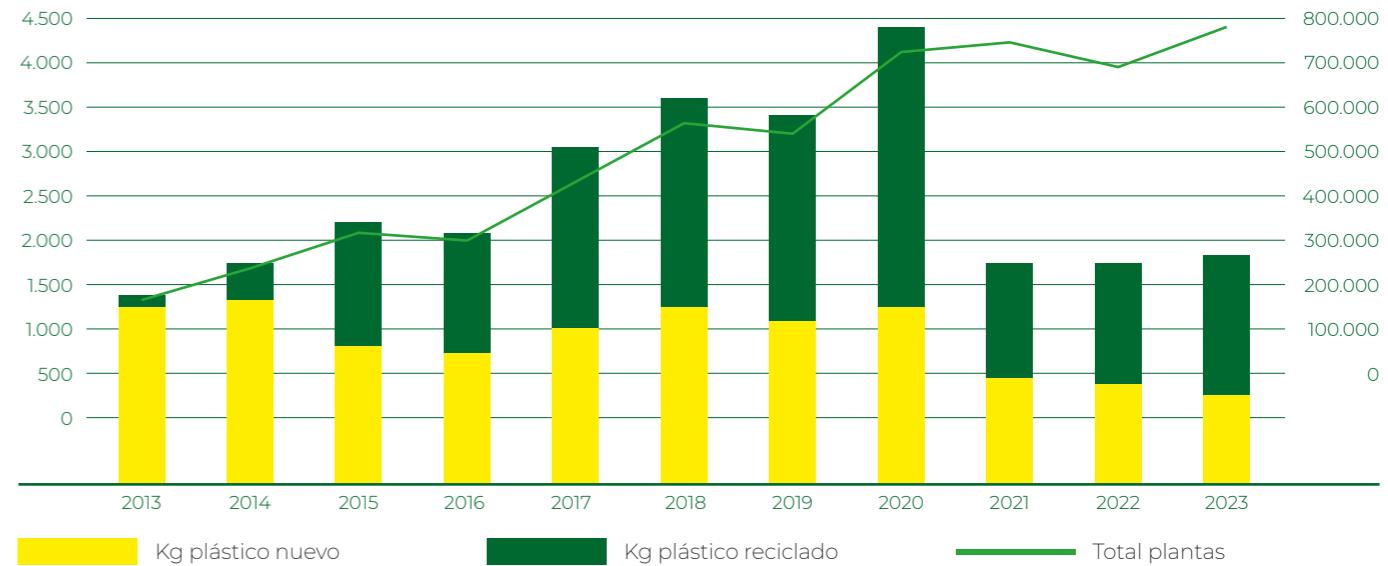
Reutilizamos el 88% del plástico consumido para las analíticas de genómica del laboratorio de Cabrera de Mar.



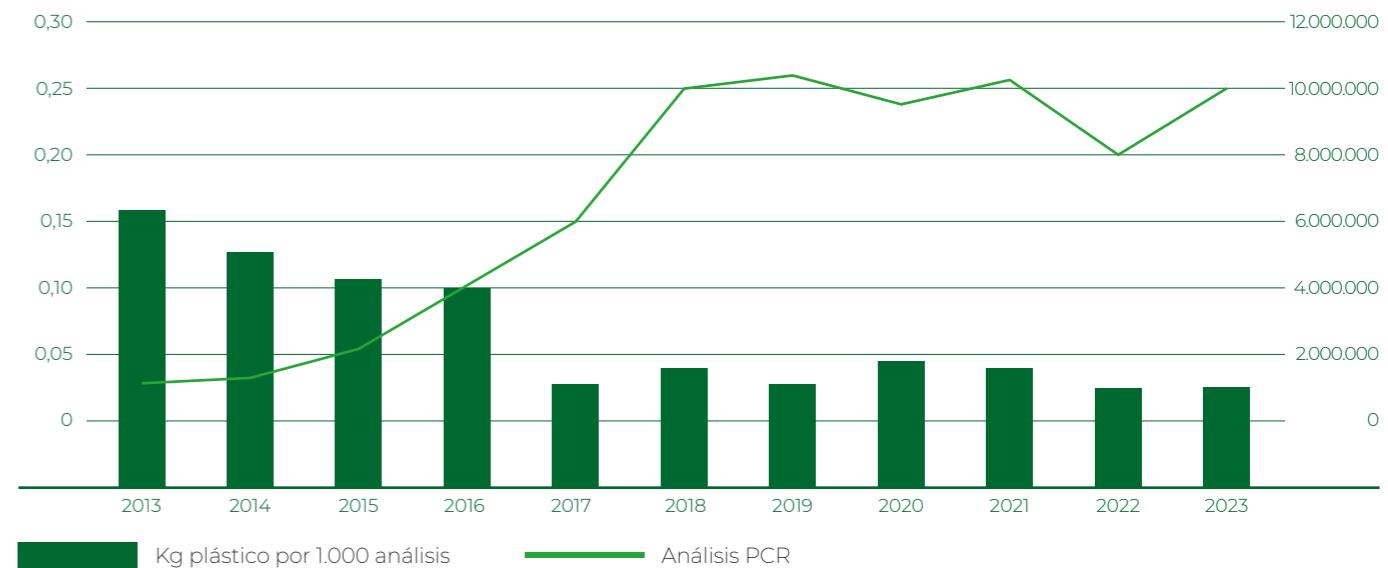
Otra acción continuista para la reducción del consumo de plástico se ha centralizado en los laboratorios del Grupo PHF. En concreto, el laboratorio de Genómica del centro de I+D ubicado en Cabrera de Mar (Barcelona) viene implementando desde 2012 una gestión de reducción intensiva de materiales

plásticos en sus fungibles. Para ello, constantemente sustituyen nuevas alternativas de menor gramaje e implementan procesos de reutilización cuando el proceso lo permite. Así se presenta la actualización de los datos en la siguiente figura:

PLÁSTICO USADO Y RECICLADO PARA EXTRACCIÓN DE ADN



PLÁSTICO USADO PARA ANÁLISIS PCR



De estas gráficas, se puede concluir que el laboratorio de Cabrera de Mar ha conseguido reutilizar más del 88% del plástico consumido para sus analíticas de genómica, durante 2023. Este dato supone un incremento del 12% respecto a 2022. El grupo PHF tiene el objetivo de implementar gradualmente estas prácticas en el resto de los laboratorios de la organización.

Así mismo, en el ámbito de los centros de operaciones de Cases de Barbens, Barcelona y Antalya, se ha comenzado la búsqueda de alternativas que permitan reducir el consumo de microplásticos en los polímeros de tratamiento de semillas. En futuras anualidades, se reportará la sustitución gradual de estas nuevas alternativas.

El otro envase mayoritario utilizado para la comercialización de productos del Grupo PHF es el envasado en sobres de aluminio para la semilla de tipología hortícola. Durante la anualidad de 2023, se consumieron 14.145 kilos de este material. Actualmente existe un grupo de trabajo testando alternativas para reemplazar gradualmente el consumo de dicho material. Adicionalmente a esta medida, durante 2023 se ha iniciado una revisión del portfolio de tamaños de envases de aluminio con el objetivo de eliminar los de menor capacidad; de esta forma, se reducirán el número de envases generados. El conjunto de las dos medidas facilitará una reducción del consumo de este material que será reportado en próximas ediciones de la presente memoria.

PROYECTO
11

REDUCIR EL DESPERDICIO ALIMENTARIO



Con la finalidad de minimizar el desperdicio alimentario, el Grupo PHF implementa en su estrategia operativa prácticas de economía circular. En este sentido, la organización tiene definidos dos procesos de valorización de residuos, enfocados a garantizar una segunda vida a los subproductos generados de su actividad diaria: destío de semilla que no alcanza el nivel de calidad comercial y los residuos vegetales generados en los cultivos de observación de nuevas variedades del departamento de I+D.

En el caso del destío de semillas, esta tipología de residuo orgánico es el resultante de la secuencia de procedimientos de limpieza y calibración que recibe un lote de semillas desde su cosecha, hasta su disposición al agricultor final en forma de semillas que cumplen unos exigentes parámetros cualitativos asociados a germinación y pureza de las semillas. Aquellas fracciones que no cumplen con dichas características de calidad, no pueden ser comercializadas. Sin embargo, aunque no cumplan los criterios de calidad exigibles a una semilla, sí que presentan niveles nutricionales que los hacen aptos para su uso como pienso animal. En consecuencia, y con el ánimo de no desperdiciar este subproducto, estas fracciones son puestas a disposición del sector agroalimentario con dicha finalidad.

Son varias las referencias comerciales del catálogo de variedades del Grupo PHF que generan este subproducto y que son sometidas a esta práctica de economía circular. Sin embargo, las más significativas son asociadas a los cultivos del maíz y las habas. En este sentido, el centro operativo de Les Cases de Barbens valorizó en 2023 más 107 Toneladas de habas y más 83 toneladas de maíz. En consecuencia, el Grupo PHF suministró al sector agroalimentario más de 190 ton de granos para piensos procedentes del destío de las semillas, evitando su desperdicio.

Se evita el desperdicio de más de 190 toneladas de granos de maíz y habas destinándolas a piensos para ganado.



Con relación a la segunda tipología de subproducto sometido a prácticas de economía circular, son los residuos vegetales procedentes de los ensayos de desarrollo varietal; esta tipología se compone a su vez de dos subproductos fundamentalmente: los restos de plantas al final del cultivo y los restos de frutos procedentes de la extracción de semillas. Así, estos residuos son sometidos a prácticas de economía circular mediante su gestión como residuos compostables. De esta forma, los centros de I+D ubicados en la provincia de Barcelona (Cabrera, Premià y Sant Andreu de Llavaneres) gestionaron como residuos compostables más de 143 toneladas. De la misma forma, el centro de I+D ubicado en El Ejido, gestionó más de 87 toneladas. Por último, el centro operativo de Quillota (Chile), también gestionó más de 7 toneladas. En resumen, el Grupo PHF aportó más de 277 toneladas de residuos vegetales para su conversión en compost.

PROYECTO
12

MEJORAR LA GESTIÓN DE RESIDUOS



Un eje básico para la reducción del impacto de las actividades del Grupo PHF en la cadena agroalimentaria es el reciclaje de los insumos utilizados. En este sentido, la organización implementó recogida selectiva en sus centros de España con anterioridad. No obstante, el compromiso del Grupo PHF lleva este hecho a ser efectuado también en las filiales fuera ubicadas en otras localizaciones del globo. Así, por primera vez se reportan datos de gestión segregada de residuos en la filial chilena.

CENTRO	BANAL (kg)	PAPEL Y CARTÓN (kg)	PLÁSTICO (kg)	% RESIDUOS RECICLADOS
Barcelona	75.111	40.355	16.596	43
Barbens	41.460	32.580	13.250	52
Almería	7.300	10.800	29.100	84
Quillota	10.030	500	1.022	15

*** En próximas anualidades se reportarán también el resto de centros

*<https://www.miteco.gob.es/gl/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/prevencion-y-gestion-residuos/flujos/domesticos/fracciones/papel-y-carton/por-que-debe-gestionar-adecuadamente.html>

**<https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/prevencion-y-gestion-residuos/flujos/domesticos/fracciones/envases/por-que-deben-gestionar-adecuadamente.html>

En 2023 el grupo PHF ha reciclado más de 85.700 kg de papel y 59.900 kg de plástico.

De la visualización de la anterior tabla se desprende que el Grupo PHF recicló en 2023 más de 83.735 kg de papel y cartón; también recicló 59.968 kg de plástico. Según datos del Ministerio para la Transición Ecológica de España, esa cantidad de papel y cartón reciclado suponen 1.000 árboles salvados aproximadamente*. La misma fuente, establece que la cantidad de plástico reciclada permite ahorrar aproximadamente 30 toneladas de petróleo en la producción de este insumo**.

Respecto a las fincas del Maresme, como consecuencia del Plan de Sostenibilidad del Grupo PHF, se plantea la ejecución inminente de gestión segregada de residuos en estos centros. Los datos de los avances en esta materia se reportarán en próximas anualidades. Así, en 2023 solamente se reportan datos de gestión de residuos banales:

CENTRO	BANAL (kg)
Llavaneres	231.470
Cabrera	61.180
Premià	147.200

*** En próximas anualidades se reportarán Arica, Bangalore, Culiacán y Antalya.

De esta forma, para los centros reportados, el Grupo PHF generó un total de 717.954 kg de los cuales recicló 144.203. Esto permite afirmar que **se recicló un 25% de los residuos generados**.

Adicionalmente, el Grupo PHF también gestiona otras tipologías de residuos que se reportan a continuación:

TIPOLOGÍA	CANTIDAD (kg)
RAEE	1019,3
Cápsulas de café	194
Tóneres	21,3

HUELLA DE CARBONO Y MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



El objetivo del presente proyecto del Plan de Sostenibilidad es atenuar el impacto de las actividades de la organización. Para ello, se determinó el valor de la huella de Carbono del Grupo PHF, a través de la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España. A raíz de este análisis, se puede determinar las principales áreas de actuación dentro de la organización para reducir al máximo el valor de este parámetro.

En 2023 el autoconsumo energético impulsado por el grupo PHF permite **atenuar el valor de la huella de carbono en más de 200.000 kg equivalentes de CO₂**.

En la siguiente tabla, se presentan los valores obtenidos para el cálculo de este parámetro para todo el Grupo PHF en la anualidad 2023:

EMISIONES	kg CO ₂	g CH ₄	g N ₂ O	kg CO ₂ e
Fertilizantes, enmiendas, quema y ap. res. agric.	0,00	0,00	882.181,48	233.778,10
Instalaciones fijas	1.938.906,21	225.388,26	11.848,65	1.948.356,98
Transporte por carretera	971.338,13	23.553,70	38.339,10	982.157,50
Funcionamiento de maquinaria	692.779,56	6.486,70	30.357,76	701.005,99
Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00	0,00	0,00	422.015,90
SUBTOTAL	3.603.023,90	255.428,66	962.726,99	4.287.314,46
Electricidad edificios	-	-	-	1.512.450,85
Electricidad vehículos	-	-	-	0,00
SUBTOTAL	0,00	0,00	0,00	1.512.450,85
TOTAL	3.603.023,90	255.428,66	962.726,99	5.799.765,31

*Calculado a través de la calculadora para explotaciones agrícolas (alcance 1+2) disponible en la siguiente dirección web <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html>

**En el cálculo se han incluido todos los centros del Grupo PHF a excepción de los centros operativos de Barcelona, Barbens, Don Benito y Antalya. Se incluirán en el alcance del cálculo en las anualidades venideras.

De la tabla anterior, se pueden obtener una serie de conclusiones. En primer lugar, las actividades agrícolas ejecutadas en las fincas se constituyen como la de menor impacto en la huella de carbono de la organización. De forma paralela, son los consumos energéticos, combustibles para el funcionamiento de instalaciones físicas, funcionamiento de maquinaria o coches; así como el consumo de refrigerantes, los que generarán el impacto más acentuado. Este análisis se consolida como un diagnóstico para focalizar las medidas que consigan atenuar la huella de carbono de la organización y que se reportarán en anualidades venideras.

En este sentido, cobra relevancia algunas acciones que se reportan en otros apartados de la presente memoria. Especialmente el capítulo dedicado al impulso del autoconsumo energético. Solamente las **acciones descritas** en dicho proyecto en 2023 han permitido atenuar el valor de la huella de carbono en más de 200.000 kg equivalentes de CO₂, cuya ecoequivalencia corresponde al carbono capturado por más de 200 hectáreas de bosque medio de *Pinus halepensis****.

*** Calculado en base a los resultados expuestos en la siguiente dirección web del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/biodiversidad/publicaciones/bosques_cambio_climatico_web_tcm30-522734.pdf (página 85).





PROYECTO
14

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES
∞

La puesta en el mercado de variedades que contribuyan a una cadena agroalimentaria más sostenible conlleva por parte del Grupo PHF la ejecución de una serie de procesos en sus fincas. Se trata de la comisión de ensayos agrícolas para la observación de nuevas variedades y la pertinente producción de semillas. Para ello, es necesaria la utilización de determinados insumos agrícolas. En este sentido, esta acción del plan de sostenibilidad se enfoca en optimizar la utilización de los mismos; centrándolo en los fertilizantes nitrogenados, los fitosanitarios y la superficie dedicada a agricultura ecológica.

A continuación, se presenta el balance de nitrógeno total aplicado en las diferentes fincas del Grupo PHF:

CENTRO	NÚMERO DE PLANTAS	FITOSANITARIOS TOTALES (kg)	FITOSANITARIOS DE TIPOLOGÍA BIOLÓGICA (kg)
Barbens	146.469.160	1.502	95
Cabrera	36.662	35	42
Llavaneres	340.787	150	20
Premià	105.773	92	60
Arica	363.892	34	8
Quillota	68.846	12,7	18
El Ejido	408.914	1.441	64
Antalya	79.316	81,8	36,7

*Los centros de Premià y Antalya serán reportados en próximas ediciones.

Como se puede apreciar de la lectura de la tabla, el centro de Les Cases de Barbens es el principal consumidor de fertilizantes nitrogenados. Esto se debe a que se trata de la única finca dedicada a cultivos extensivos. Con el fin de ahondar en prácticas de economía circular, este centro suscribió en 2022 un convenio de la colaboración con la Cooperativa de Ivars; a través del cual, se utilizan subproductos de dicha entidad como fertilizante nitrogenado en la finca de Barbens. Gracias a esta acción y a la práctica de rotación de cultivos, se consiguió reducir el balance total de nitrógeno en 6.861 kg respecto a la anualidad anterior.

GESTIÓN FITOSANITARIA EFICIENTE EN LAS FINCAS

Además, dentro de este proyecto del plan de sostenibilidad, se pretende optimizar la utilización de este insumo en las fincas dedicadas a cultivos intensivos. En este sentido, tal y como se ha comentado en apartados anteriores de esta memoria, se ha ejecutado en el centro de Llavaneres un sistema de recirculación del riego que permite también el reaprovechamiento de los remanentes de fertilizantes nitrogenados. El objetivo es implementar gradualmente este sistema en otros centros del Grupo PHF. En próximas ediciones, se indicarán los retornos recuperados.

En 2023 más del 74% de fitosanitarios consumidos en las fincas del grupo fue de tipología biológica.

Respecto al consumo de fitosanitarios, en la siguiente tabla se indica la cantidad utilizada en cada finca del Grupo PHF y la proporción de los mismos de naturaleza biológica. Además, se indica el número de plantas cultivadas con el objetivo de facilitar una comprensión de la intensidad de la optimización en el uso de este recurso:

CENTRO	NITRÓGENO (kg)
Barbens	24.998
Cabrera	1.800
Llavaneres	2.500
Arica	4.281
Quillota	3.750
Bangalore	9.218
El Ejido	6.350
Culiacán	4.860

* centros de Bangalore y Culiacán serán reportados en próximas ediciones.

Del análisis de la tabla anterior, se puede concluir que para 2023, el consumo de fitosanitarios de tipología biológica representó el 74,2% respecto al total.

Por último, destacar que el Grupo PHF ofrece en su catálogo de hortícola profesional, un total 12 variedades producidas bajo certificación ecológica. La producción de las mismas se sustenta gracias a más de 2Ha destinadas a esta tipología de producción y ubicadas en las fincas de la provincia de Barcelona.



7. PROYECTOS PROFIT

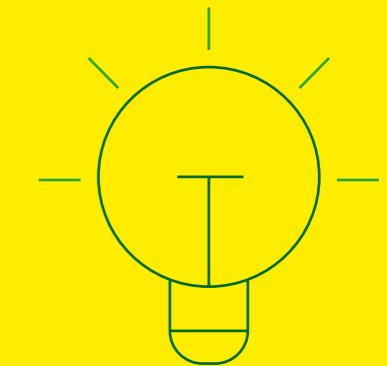
PROFIT



20% de la facturación
anual del grupo
destinada directamente a
programas de I+D



38% de la plantilla está
dedicada al **100% a la**
investigación



9 centros de I+D de
gestión propia



Colaboramos con más de
25 asociaciones sectoriales
locales e internacionales



Colaboramos con más de
10 entidades sociales,
educativas o culturales



Cuando se habla de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, es fácil que muchos lectores esperen saber como opera una empresa en cuanto a su impacto social y medioambiental. Estos aspectos se han cubierto en las páginas anteriores de esta manera.

Sin embargo, es igual de relevante qué hace la empresa con sus beneficios. ¿Los reinvierte en la misma compañía con finalidades de sostenibilidad futura? ¿Invierte de alguna manera en mejorar el sector de manera holística? ¿Apoya causas sociales?

En las siguientes páginas, el lector podrá conocer en detalle la evolución que ha hecho el grupo PHF en cuanto a los 6 proyectos relacionados con la esfera PROFIT.

En concreto, a continuación, se exponen los hechos más relevantes en cuanto los niveles de **inversión en varios aspectos como medios técnicos y humanos en investigación e innovación, energías verdes para garantizar el autoconsumo o implementación de tecnologías más eficiente y limpias** para mejorar los procesos existentes.

Además, también se expone en esta sección las inversiones de la compañía, tanto económicas como humanas, en las **asociaciones del sector**, así como la **política de donaciones y patrocinios**.

Finalmente, se presenta un conjunto de ideas para ilustrar de qué manera Semillas Fitó en su conjunto trabaja para garantizar que el crecimiento económico que impacta en la misma empresa y su entorno sea sostenible.

PROYECTO
15

INVERTIR EN MEDIOS TÉCNICOS Y HUMANOS EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN



En el modelo de negocio de Semillas Fitó, la inversión en I+D tiene un peso fundamental y es uno de los factores clave de su éxito. Algunos datos relevantes en cuanto a la innovación en la empresa son:

- 20% de la facturación anual se invierte directamente a los programas de I+D.
- 1 de cada 3 empleados de la empresa trabaja directamente en los equipos de I+D.
- Cada año se registran alrededor de 25 variedades nuevas.

Para mantener estas ratios, la empresa está constantemente a la vanguardia en adquisición de los medios técnicos punteros en I+D.

Por ejemplo, durante el año 2023 se ha ampliado el centro de I+D en Cabrera de Mar para permitir lanzar variedades comerciales en menos tiempo gracias a la incorporación de nuevas cámaras climáticas para el cultivo de plantas.

Concretamente, el centro cuenta ahora para el área de Biología Celular con **tres nuevas cámaras climáticas para el crecimiento de plantas donantes (fitotrones)**, así como con una nueva cámara de germinación y aclimatación que suman en conjunto 300 m². Además, se han ampliado las instalaciones dedicadas a Fitopatología con **un nuevo laboratorio de patología**, que cuenta con cuatro nuevas cámaras climáticas para la realización de diversos bioensayos con patógenos vegetales que suman en conjunto unos 150 m² adicionales a las instalaciones de las que ya se disponía en el centro de Cabrera de Mar.

Estos nuevos espacios se suman a las **inversiones de más de un millón de euros** que ha hecho la compañía en los últimos dos años en su principal centro de I+D para ampliar las instalaciones e incorporar la última tecnología en las áreas de Genómica, Biología Celular y Fitopatología.

Se invierte en ampliar el principal laboratorio de I+D de la compañía para reducir el tiempo de desarrollo de nuevas variedades.

Esta inversión tecnológica permitirá desarrollar nuevas variedades de una forma más eficiente, permitiéndonos ser más ágiles ofreciendo soluciones a toda la cadena agroalimentaria, **reduciendo hasta 4 años el tiempo de desarrollo de nuevas variedades comerciales**.

El cultivo en las cámaras climáticas se realiza bajo un preciso control de las condiciones ambientales: temperatura, humedad, CO₂, fotoperíodo, intensidad y composición espectral de la luz (suministradas por la última generación de luminarias de tipo LED), además de garantizar que las plantas estén libres de virus y patógenos debido al grado de confinamiento de las nuevas instalaciones. Todo ello permite que las plantas se desarrollen con la máxima eficiencia y que, por lo tanto, se incremente de forma muy significativa la capacidad de producción de plantas dobles haploide (DHs), mediante las cuales se pueden desarrollar los híbridos comerciales.

En las nuevas instalaciones de Fitopatología, sus recién estrenadas cámaras están dotadas de sistemas de control de humedad con el fin de **trabajar patógenos bacterianos problemáticos en los cultivos hortícolas**, dirigidos a mercados de clima subtropical - tropical.

Estas instalaciones han sido construidas con un alto nivel de bioseguridad para poder trabajar con cualquier tipo de patógeno vegetal en condiciones de total confinamiento. Estas características permitirán a la compañía **ampliar su trabajo en el desarrollo de variedades resistentes al virus ToBRFV** (Tomato Brown Rugose Virus).



MEJORAR LA ALIMENTACIÓN ESTÁ EN NUESTROS GENES

Convencidos del gran impacto de la semilla en toda la cadena agroalimentaria, y con la responsabilidad de **conseguir una alimentación mejor a nivel mundial**, Semillas Fitó se ha propuesto ser un agente clave para promover este cambio global tan necesario, bajo el lema "**Mejorar la alimentación está en nuestros genes**", un nuevo posicionamiento de marca global para la división de Hortícolas de Semillas Fitó y que se presentó el mes de febrero de 2023 en la feria Fruit Logística (Berlín).



Equipo comercial de la unidad de negocio de hortícolas en el stand de Semillas Fitó de la feria internacional Fruitlogistica 2023.

**PROYECTO
16** IMPULSAR EL AUTOCONSUMO ENERGÉTICO



Bajo el compromiso de promover un uso eficiente de recursos, el Grupo PHF ha ejecutado una serie de inversiones enfocadas a optimizar el consumo energético de la organización con la expectativa de atenuar la huella de carbono. Se trata de la implementación paulatina de placas fotovoltaicas en los diferentes centros de la organización, con el objetivo de alcanzar en 2026, al menos, un 10% de autoconsumo energético. Bajo la premisa de monitorizar este objetivo, se ofrece a continuación el consumo en kWh de los diferentes centros de la organización en 2023:

RESUMEN	kwh	TIPOLOGÍA DE CENTRO
Don Benito	110.446	Centro operativo
Murcia (San Javier)	23.417	Oficina comercial y cámaras de postcosecha (I+D)
Almería (El Ejido)	406.872	Centro de I+D
Cabrera	1.922.272	Centro de I+D
Llavaneres	484.355	Centro de I+D
Premià	32.348	Centro de I+D
Barbens	1.223.249	Centro operativo y de I+D
Barcelona	1.029.629	Centro operativo y servicios centrales
TOTAL SF ESPAÑA	5.232.586	
Culiacán – México	141.078	Centro de I+D
Bangalore – India	252.000	Centro operativo y de I+D
Antalya – Turquía	377.380	Centro operativo y de I+D
Arica – Chile	31.253	Centro operativo
Quillota - Chile	72.467	Centro operativo
SF TOTAL	6.106.764	

Las instalaciones de placas fotovoltaicas en Barcelona y Barbens permiten alcanzar un **autoconsumo energético del 8'9%**.



Paneles fotovoltaicos instalados en el centro de Les Cases de Barbens.

Durante la anualidad 2022, se acometió la implementación de paneles fotovoltaicos en el centro de Barcelona. Además, ya en 2023, se impulsó el proyecto instalando paneles fotovoltaicos en el centro de Barbens. A continuación, se lista la potencia eléctrica autogenerada y autoconsumida por ambos centros:

AUTOCONSUMO	kwh
Barcelona	320.202
Barbens	223.034
TOTAL	543.236

En consecuencia, el Grupo PHF autoprodujo el 8,9% de sus necesidades energéticas, acercándose al objetivo del 10% fijado para 2026.

**PROYECTO
17** IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS MÁS EFICIENTES Y LIMPIAS



Se incorpora la inteligencia artificial en un **avanzado sistema para reducir las mermas de semillas**.



Sistema de secado de drum priming.

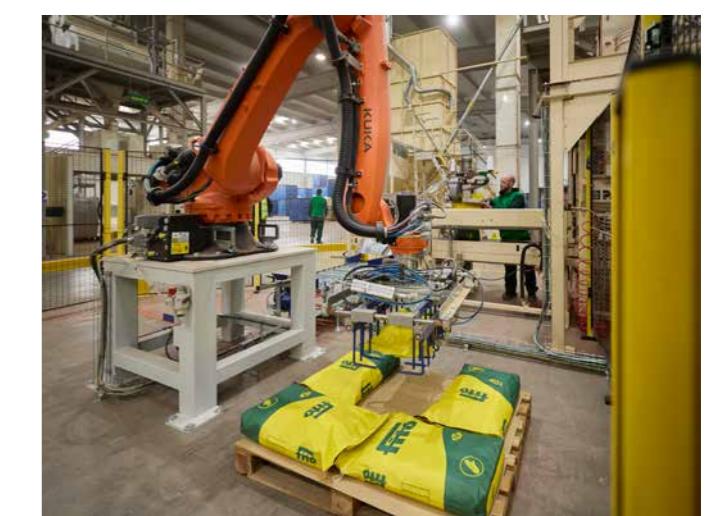
En el transcurso de 2023, el Grupo PHF ejecutó dos inversiones de ámbito tecnológico en su centro operativo de Barcelona. Ambas tecnologías tienen como objetivo la reducción de mermas de semillas y, por ende, la minimización del desperdicio que supone en la cadena de suministros la no valorización de las semillas producidas; en forma de insumos dedicados a su producción como agua, fertilizantes, suelo...

La primera inversión consistió en un sistema de primado de semillas hortícolas por **tecnología de Drum Priming**. Este sistema permite recuperar lotes de semilla que no alcanzan niveles de germinación comercial, debido a problemas asociados a la inmadurez del embrión de las semillas. Además, esta tecnología incorpora una fase post-priming que garantiza una mayor viabilidad germinativa en el tiempo de las semillas, como consecuencia de una optimización de los valores remanentes de agua intracelular.



Sistema de sorting avanzado Seed-X.

La segunda inversión es una colaboración con la empresa Seed-X. Dicha organización, ha desarrollado **sistema avanzado de selección de semillas de tomate y pimiento por inteligencia artificial**. El objetivo de esta tecnología es retirar las fracciones no germinantes de las que sí germinan, en lotes que no alcanzan el nivel de germinación exigible. Para ello, el sistema asocia morfológias germinantes a imágenes por alta definición de cada semilla procesada, tras un proceso previo de establecimiento de un algoritmo que permite esa asociación.



Por otro lado, el Grupo PHF también ejecutó en 2023 la instalación de un nuevo robot paletizador en el centro operativo de Les Cases de Barbens y duplicó sus capacidades de tratamiento fitosanitario de semillas. El conjunto de ambas inversiones permite al centro incrementar sus necesidades operativas para satisfacer las necesidades crecientes de semillas la cadena de suministros de extensivos y semillas cespitosas.

PROYECTO
18

PROMOVER ALIANZAS EN PRO DE LA SOSTENIBILIDAD DENTRO DEL SECTOR



El grupo PHF está presente en todas aquellas asociaciones locales e internacionales que tienen un papel relevante en la evolución de la configuración del sector agroalimentario. Esto es posible gracias a la implicación directa de los trabajadores y trabajadoras de la compañía que se implican tanto a nivel nacional como internacional.

A NIVEL NACIONAL



Asociación Nacional de Obtentores Vegetales (España)



Asociación Mexicana de Semilleros (México)



Asociación Italiana de Semilleros (Italia)



Federación de la Industria de Semillas de la India (India)



Associação Nacional dos Produtores e Comerciantes de Sementes (Portugal)



Sindicato de Industriales y Productores de Semillas (Turquía)



Association des Semenciers Obtenteurs de Légumes (Marruecos)



Asociación Nacional de Productores de Semillas (Chile)

A NIVEL INTERNACIONAL



European Seeds Association



Antinfringement Internacion Bureau



International Seeds Federation



The Asia & Pacific Seed Association



International Licensing Platform Vegetable

ASOCIACIONES A NIVEL NACIONAL



La Asociación Nacional de Obtentores Vegetales (ANOVE) es la asociación de ámbito español que agrupa a las compañías y centros públicos dedicados a la generación de valor añadido en el sector agroalimentario a través de la investigación, el desarrollo y la explotación de nuevas variedades vegetales.

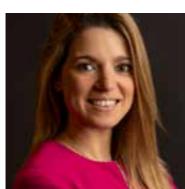
En 2023 han trabajado con esta asociación:



Israel Roca, director de Marketing y Ventas de Hortícolas en Semillas Fitó, es miembro de la junta directiva de ANOVE desde 2019 y en 2023 ha ostentado la función de vocal.



Dolors Baget, responsable de Asuntos Regulatorios de la unidad de negocio de Hortícola de Semillas Fitó, ha participado activamente en las reuniones anuales de la asociación, en las consultas referentes a cambios de legislación de semillas y en las propuestas para optimizar los procesos y la comunicación entre todos los entes estatales.



Meritxell Puigpinós, responsable de Asuntos Regulatorios de Semillas Fitó, ha formado parte durante el 2023 de la Comisión Horizontal de Asuntos Regulatorios de ANOVE, donde se trabajan las nuevas normativas propuestas a nivel europeo y nacional. Además, ha participado en algunos grupos de trabajo como el de movimiento de semillas y el grupo de envases.



Eugenio González, director de Cultivos Extensivos, es el representante de Semillas Fitó en las reuniones de la sección de Maíz Oleaginosas y Cultivos Industriales (SMOCI), donde se debaten cuestiones de mercado y tratamiento de las semillas.



Eduard Fitó, presidente de Semillas Fitó, e **Inma Duarte**, responsable de Comunicación de Hortícolas en WEST EMEA, han formado parte en 2022 del Comité de Comunicación de ANOVE, que promueve acciones para dar a conocer a la sociedad en general la laboral de la asociación y las empresas que la integran. Eduard Fitó ha presidido este comité hasta el mes de marzo de 2022.



Raúl Martínez, Head of Sales Hortícolas WEST EMEA, es desde 2023 el representante de Semillas Fitó en las reuniones de la sección de Hortícolas y Ornamentales (SHO) de ANOVE, donde se debaten temas sectoriales del ámbito de la semilla hortícola.



Carlos Fernández Castañeda, Área Manager de Hortícolas Andalucía y Canarias, forma parte el Comité de la Propiedad Intelectual – Geslive (sistema de licencias) desde 2023.



Anna Mª Viles, responsable de Control de Calidad, representa a Semillas Fitó en ANOVE en el grupo de trabajo de fitopatología.



Assosementi es una organización que representa a los agentes participantes en la industria de las semillas en Italia: productores de variedades vegetales, productores de semillas y distribuidores de semillas.



Massimo Peruzzo, Country Manager Italia, en 2023 ha continuado su labor como miembro de esta asociación e integrante del Gruppo Orto WIC (Work Integrated Companies).



TSÜAB es el Sindicato de Industriales y Productores de Semillas, una institución pública en la que todas las empresas del sector de las semillas que operan en Turquía están obligadas a formar parte.



En 2023, **Utku Ersoy**, Area Manager de Hortícola Profesional en Turquía, ha sido un miembro activo del grupo de trabajo para la lucha contra el fraude y la reproducción ilegal de semillas.



La Asociación Nacional dos Produtores e Comerciantes de Sementes (ANSEME) es la asociación que representa las casas de semillas en Portugal. Como empresa asociada a esta agrupación, en 2023 han colaborado como representantes de la compañía: **Dolors Baget**,



responsable de Asuntos Regulatorios de la unidad de negocio de Hortícola de Semillas Fitó, y **Susana Henrques**, técnica comercial en Portugal.



AM SAC es la Asociación Mexicana de Semilleros y Semillas Fitó es uno de sus 70 integrantes. Esta asociación trabaja para poner en valor la semilla como insumo estratégico en el desarrollo de México.



Un año más, en 2023, **Rogelio López**, de Logística en Fitó México, ha colaborado con la asociación como miembro de sus encuentros. Concretamente en 2023 ha participado en los encuentros generales periódicos y la convención anual de la asociación, así como en el grupo de asuntos fitosanitarios, en las que se revisan cuestiones como las importaciones, exportaciones y movimiento de semilla en México, los cambios

que se puedan presentar por parte de las autoridades de Agricultura en México, ya sea en sus regulaciones en los trámites o medidas que se tomen ante algún nuevo brote de plagas, por ejemplo lo más reciente son todas las medidas implementadas ante el virus del rugoso.



Luis Miguel Bórquez, Area Manager de Hortícolas en México, también ha asistido a estos encuentros, en los que también se comparte información relacionada con estadísticas de ventas nacionales y de exportaciones, tendencias de mercado, y factores internos y externos que impactan en el sector, entre otros temas de gran interés.



FSII es la Federación de la Industria de Semillas de la India. Esta asociación engloba a las principales empresas multinacionales del sector y promueve el desarrollo del sector agrario indio por medio de la exportación y la importación, así como su rápida modernización. Las empresas internacionales que operan en el país participan en la investigación de las aplicaciones de la mejora y la tecnología de semillas, lo que permite a los agricultores adoptar soluciones agrícolas impulsadas por la tecnología para mejorar la productividad agrícola de una manera sostenible, minimizando las pérdidas antes y después de la cosecha. Semillas Fitó forma parte de la FSSI desde 2020, con **Enrique Roca**, director de Ventas y Marketing del Sudeste Asiático, es el representante de la compañía en la asociación desde entonces.



ASOL (Association des Semenciers Obtenteurs de Légumes) es la asociación de Marruecos que representa a las principales empresas de semillas que operan en el país. En 2023, **Issame Lamharzi** ha formado parte del board de la asociación.



ANPROS es la Asociación Nacional de Productores de Semillas en Chile. Tiene como misión contribuir al progreso y desarrollo de la agricultura chilena, y representa a sus asociados en todas las materias concernientes a la actividad semillera, a nivel nacional e internacional, además de promover la sustentabilidad de su industria. En 2023 han participado:



Ignacio Rodriguez Blasco, Gerente de Producción América, participa activamente en las diferentes actividades de la asociación, como los congresos, en los que se tratan temas relacionados con las exportaciones e importaciones de semillas.



Claudia Gaete, Regional Operation Manager, participa en el Comité de Arica y Parinacota y, a nivel nacional, en el Comité de Hortalizas y Fitosanitario.



Gonzalo Reyes, Farm Manager del centro de producción de Arica, participante y uno de fundadores del comité de Arica y Parinacota. Junto con otras empresas de semillas ubicadas en la zona, colabora en temáticas relacionadas con la industria semillera como la regulación, la capacitación, los fitosanitarios, la biotecnología y la responsabilidad social empresarial con la finalidad de favorecer el entorno de manera positiva, como es la preservación del picaflor de Arica.



Alejandra Leiva, Coordinador de Laboratorio, participa en el Comité Nacional de Laboratorios. Participa en las diferentes actividades realizadas por el comité, como talleres, capacitaciones y encuentro anual de analistas de semilleras Chile, en los que se tratan temas relacionados con la regulación, modificaciones y avances de la Norma ISTA (Asociación Internacional de Análisis de Semillas).

ASOCIACIONES A NIVEL INTERNACIONAL



Euroseeds representa los intereses de aquellas asociaciones, empresas e instituciones europeas activas en la investigación, el mejoramiento, la producción y la comercialización de semillas de especies de plantas agrícolas, hortícolas y ornamentales.

Durante este año 2023, varios trabajadores del Grupo se han implicado desinteresadamente en la asociación. Destacamos los cargos principales:

En la sección de Hortícolas, **Israel Roca**, director de Marketing y Ventas de Hortícolas, ha participado activamente del grupo de trabajo WIC (Working group Integrated Companies). Desde 2023 también es miembro del board de la Vegetables Section.

En la sección de maíz, **Eugenio González**, director de Cultivos Extensivos, ha participado de los encuentros de trabajo en los que se analizan las problemáticas en los ámbitos regulatorios y fitosanitarios, entre otros.

Meritxell Puigpinós, responsable de asuntos regulatorios, ha pasado a formar parte del grupo de trabajo de Plant Health, donde se trabaja en normativas emergentes en Europa que afectan a Sanidad Vegetal y cambios regulatorios en materia de movimiento de semillas.



La International Seed Federation (ISF) es la asociación más importante del sector semillero a nivel mundial.

Eduard Fitó, presidente de Semillas Fitó, después de ser presidente de la ISF durante los años 2019-2020, sigue vinculado a la asociación, actualmente como Chairperson del Coordination Group of Value Chain. También lo está **Eugenio González**, director de la Unidad de Cultivos Extensivos, que representa a España en la sección de cultivos extensivos (trigo, maíz, girasol, soja, colza, entre otros). **Anna Mª Viles**, responsable de Control de Calidad, asiste anualmente al congreso de la ISHI-VEG.



Juan Jesús Narváez, Seed Technology & Quality Process (GSPP/ESTA) manager, es miembro del Comité de Sostenibilidad de la ISF.



Semillas Fitó forma parte de la AIB (Anti-Infringement Bureau) que vela por los derechos de propiedad intelectual de sus miembros.

Israel Roca, Director de Marketing y Ventas de Hortícolas, es miembro de la junta directiva de AIB. También participan en la asociación **Massimo Peruzzo**, Country Manager de Italia, y **Utku Ersoy**, Area Manager de Hortícola en Turquía y **Meritxell Puigpinós**, responsable de asuntos regulatorios.



THE ASIA & PACIFIC
SEED ASSOCIATION

Semillas Fitó forma parte desde 2016 de la APSA, la Asia Pacific Seed Association. Esta asociación tiene como misión el promover la agricultura sostenible a través de la producción y la comercialización de semillas de calidad.

En este caso, es el director de Ventas y Marketing en la India, **Enrique Roca**, el miembro implicado en la asociación.



Desde el año 2023 **Jordi Quilis**, director de Biotech, y **Meritxell Puigpinós**, responsable de Asuntos Regulatorios, asisten a los dos encuentros anuales de la ILP (International Licencing Platform Vegetable), una plataforma que promueve el acceso a las patentes.



PROYECTO
19

ELABORAR UNA POLÍTICA INTERNA DE PATROCINIOS, DONACIONES Y COLABORACIONES

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



El compromiso del grupo PHF con la sostenibilidad e innovación es claro. Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a un equipo realizado y comprometido convierte al grupo PHF en un agente generador de impacto positivo en el desarrollo social. El grupo PHF contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas en las comunidades donde opera contribuyendo al desarrollo de una sociedad más sostenible.

La visión a largo plazo es uno de los valores del grupo y, desde ahí, está en una posición privilegiada para contribuir al desarrollo económico en más de 10 países. Por esto establece relaciones de mutua confianza con las sociedades en las que opera con el compromiso de impactar positivamente, ser respetuoso y aportar mejoras para generar soluciones sostenibles en el medio plazo.

El grupo PHF colabora con entidades sociales, educativas y culturales locales para **contribuir al desarrollo social de los más de 10 países** en los que opera.

Por ello, establece un diálogo constante con agentes clave del sector, desempeñando y aportando valor desde un modelo empresarial que busca, con su propósito, dar respuesta a las necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés. Todo ello inspirado y orientado por las metas que nos marcan los ODS para cubrir la agenda del 2030.

En el Plan de Sostenibilidad 2023-2026 de Semillas Fitó se recoge la necesidad de elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones que sea global y coherente con los valores de la compañía. La redacción e implementación de este documento se está llevando a cabo a lo largo de 2024.

En 2023 Semillas Fitó ha colaborado con más de una decena de entidades sociales, educativas o culturales locales y/o del sector. A continuación se destacan algunas de ellas:

DONACIÓN SEMILLAS A LA FUNDACIÓN COMTAL PARA HUERTO COMUNITARIO

Semillas Fitó colabora también con la Fundación Comtal, una organización sin ánimo de lucro situada en Barcelona que trabaja para que niños, adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad, así como sus familias, tengan oportunidades de futuro.

La relación con esta fundación se inició en 2019, y consiste en la **donación de semillas del área de negocio de Hobby para utilizar en el jardín comunitario que gestiona la Fundación Comtal** en el espacio Benet Corner. Se trata de un espacio abierto al barrio y en el que participan niños y niñas, jóvenes y familias en riesgo de exclusión social mediante diferentes programas educativos y de inserción social y laboral. Las semillas donadas se utilizan para plantar hortalizas en el taller de introducción a la jardinería y dirigido a jóvenes sin formación, acompañamiento familiar ni trabajo. Mediante la formación que se les brinda tienen la oportunidad de retomar sus estudios y de construirse un nuevo futuro.

Desde 2019 Semillas Fitó ha donado 180 sobres de semillas.



ENTREGA DEL PREMIO FITÓ AL MEJOR TRABAJO DE FINAL DE GRADO DE LA ESCUELA SUPERIOR DE AGRICULTURA DE BARCELONA

Un año más, con la Escuela Superior de Agricultura de Barcelona (ESAB) de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC), la compañía ha entregado el **Premio Fitó de Trabajo Final de Grado (TFG)** a la excelencia en el desarrollo de su TFG aquellos estudiantes de la ESAB bajo la **temática de mejoras en la sostenibilidad y la eficiencia de cultivos**.

En 2023 la ganadora de este reconocimiento fue Paloma Álvarez, por su trabajo "Especificidad de los componentes antivirales vegetales por tipos celulares". En representación de Semillas Fitó le entregó el premio Clara Saladrigues, exalumna de la ESAB y Farm Manager de la finca de Sant Andreu de Llavaneres.

Se inició esta colaboración el año 2014, el premio tiene una dotación económica de 1.000€ para el estudiante y tiene como objetivo promover e incentivar el talento joven.

DONACIONES EN SITUACIONES DE EMERGENCIA POR DESASTRES NATURALES

Acorde con el compromiso de la compañía con el desarrollo local de los países en los que opera, desde Semillas Fitó se han hecho donaciones desinteresadas a organizaciones locales en situaciones de emergencia a causa de desastres naturales. En 2023 se realizó una **donación en solidaridad con las personas afectadas por el terremoto de Marrakech-Safi**, un sismo de magnitud 6,8 que tuvo lugar el 8 de septiembre de 2023. El terremoto provocó más de 2.900 víctimas mortales y alrededor de 5.400 heridos.

COLABORACIÓN CON “5 AL DÍA” PARA PROMOVER EL CONSUMO DE FRUTAS Y HORTALIZAS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda el consumo de, por lo menos, cinco raciones de frutas y hortalizas al día. A raíz de esta premisa, existe un movimiento internacional para fomentar su consumo que en España lidera la asociación sin ánimo de lucro “5 al día”.

El grupo PHF ha continuado en 2023 su colaboración con “5 al día”, un acuerdo que se inició en 2019. Esta agrupación trabaja para dar a conocer a la sociedad en general y para divulgar los beneficios del consumo de frutas y hortalizas, el fomento de hábitos saludables y mensajes relacionados con la salud y la lucha contra la obesidad infantil.

PROYECTO DE PRESERVACIÓN DEL PICAFLOR DE ARICA (CHILE)

Con el objetivo de generar un impacto positivo y preservar el entorno natural, en 2023 en Arica (Chile) la compañía ha participado en el **proyecto de Preservación del Picaflor**, una ave endémica de la zona y que está en peligro de extinción.

Junto a ANPROS (Asociación Gremial Nacional de Productores de Semillas), y CONAF (Corporación Nacional Forestal), se ha habilitado en la finca del Valle de Azapa una zona para facilitar la nidificación y alimentación de dicha ave. Concretamente se han llevado a cabo las siguientes acciones:



- **Capacitación del equipo:** se recibió en la finca a los funcionarios de la CONAF junto a su directora regional, para dar una charla de educación ambiental sobre el Picaflor de Arica, enseñando a todo el personal de Semillas Fitó Arica las características, las preferencias alimentarias, el hábitat y la importancia de resguardar la flora nativa para su conservación. También se entregaron distintas especies de árboles que favorecen su nidificación.
- Siembra y trasplante en una zona delimitada de la finca de **árboles y flora autóctonas** que favorecen el hábitat del Picaflor a través de unas sesiones de voluntariado.
- Instalación de **señalética sobre el proyecto** identificando las zonas de nidificación, alimentación e identificación de árboles y flora.

FOMENTAR EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLES



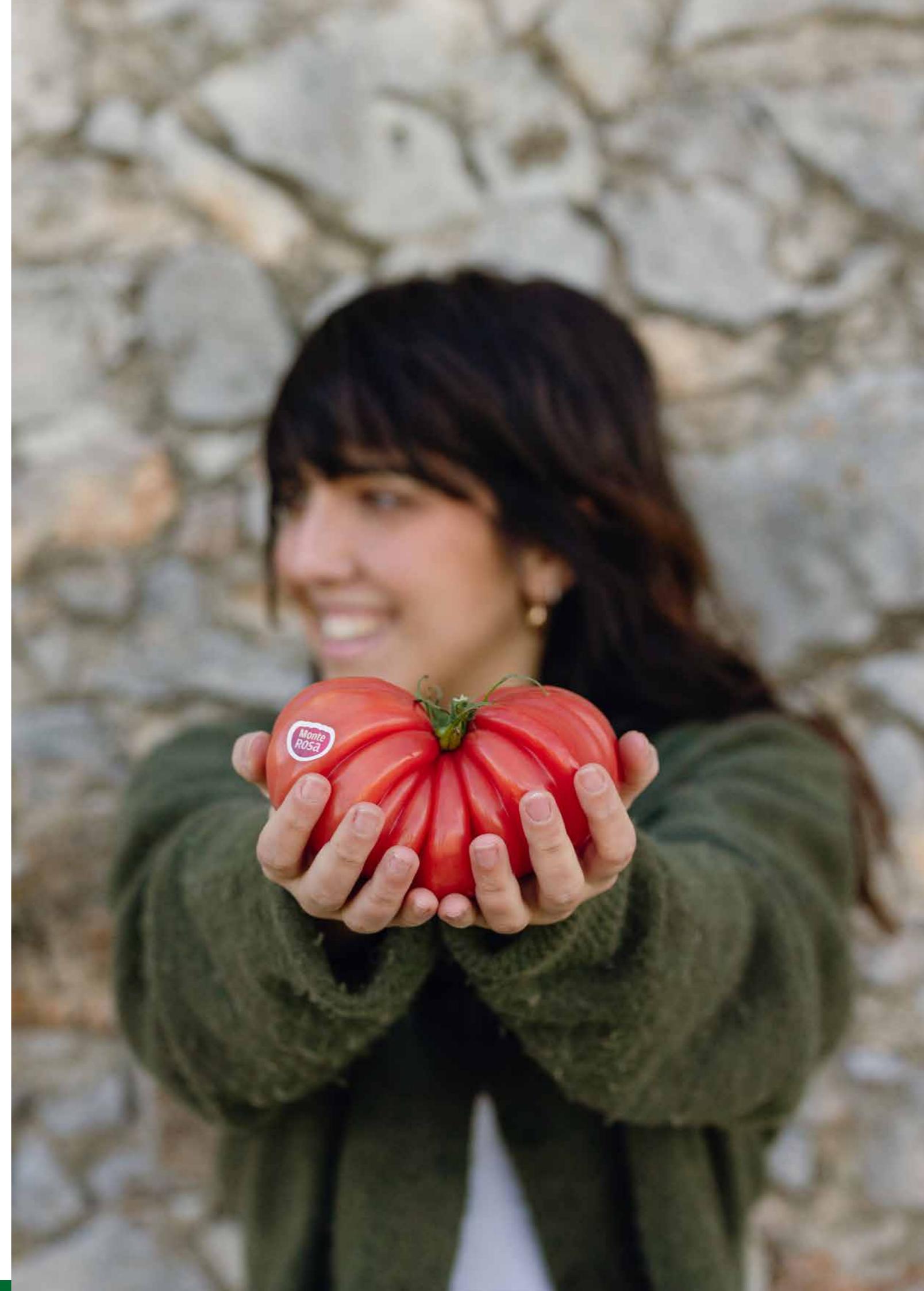
Los objetivos de crecimiento del grupo PHF para los próximos años son ambiciosos, retadores y complejos.

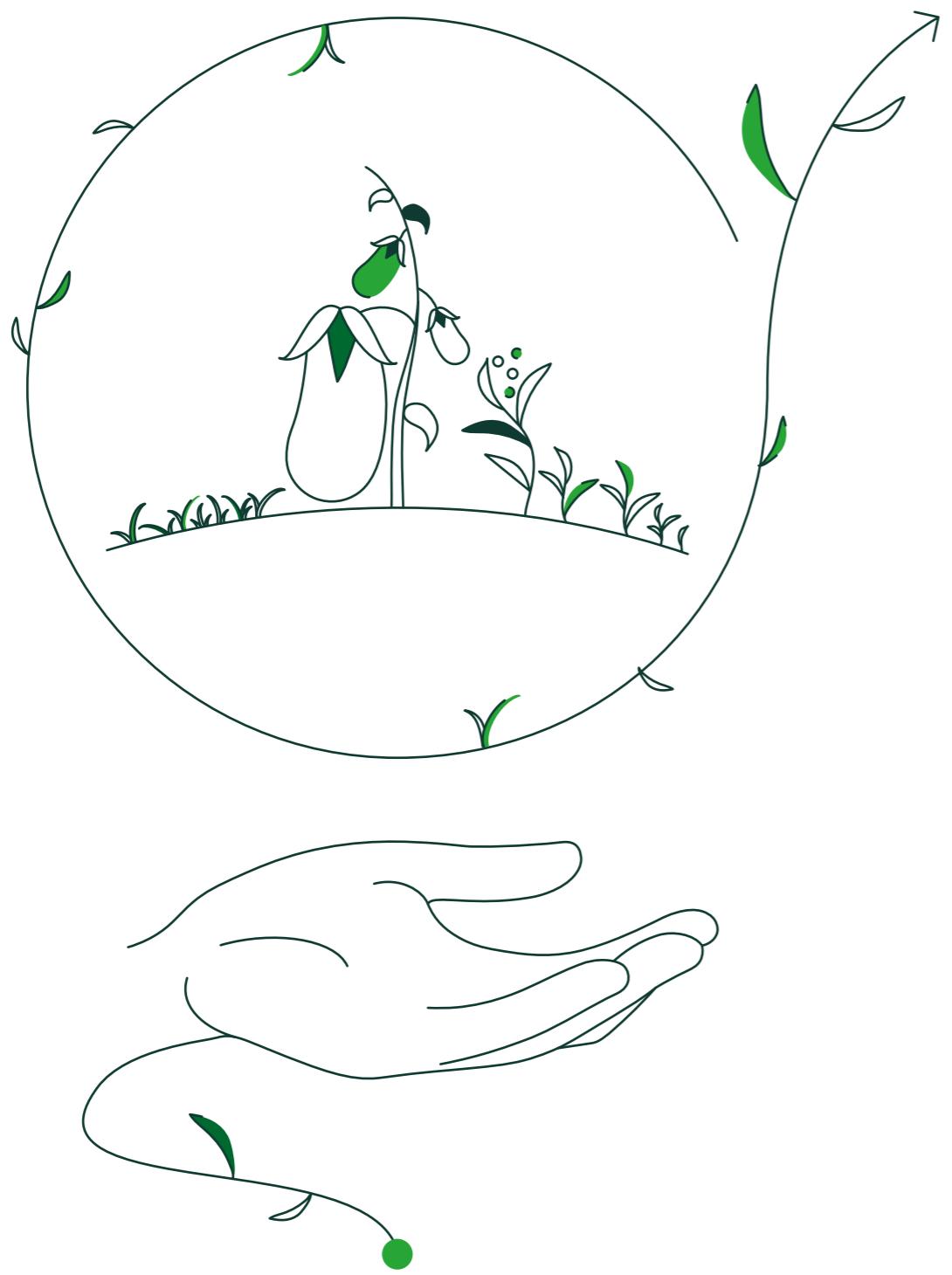
Uno de los elementos que confieren mayor complejidad a este crecimiento es la internacionalidad y diversidad cultural. La mayor parte del crecimiento se espera que venga de fuera de fronteras españolas, cosa que implica una muy buena gestión de los equipos para poder **mantener la cultura empresarial**, así como la voluntad de que todos los empleados trabajen con la misma sensibilidad en el logro del propósito y la visión consensuada, **fieles a los valores de la empresa**.

Un pequeño o gran paso que ha sucedido este año es la **concreción de la política de sostenibilidad del grupo**. Partiendo de definiciones oficiales de lo que es la sostenibilidad para grandes instituciones globales, se ha ido elaborando la política de sostenibilidad propia de Semillas Fitó, que se resume en:

Un **compromiso a largo plazo** para la integración de los **retos sociales y medioambientales** de la empresa de forma **voluntaria**, teniendo en cuenta un **diálogo abierto con los grupos de interés** y buscando una relación **WIN-WIN** que genere un impacto positivo en las 3 P's (**People, Profit, Planet**).

Uno de los aspectos clave de esta política es fruto del convencimiento y se aplica de manera voluntaria. La vocación última es ir más allá de lo que marca explícitamente la Ley actual y ser ejemplo y motor de cambio en nuestro sector. La empresa opera en muchos países con legislaciones diferentes. Sin embargo, la filosofía de la compañía es la aplicación de políticas y procesos estándares a nivel global que vayan más allá de lo que exige la ley en cada país.





8. ACERCA DE ESTA MEMORIA



OBJETIVO

El presente documento, se constituye como el informe no financiero y memorial anual del Grupo Productos Hortícolas Fitó, S.L. (en adelante PHF), del ejercicio que abarca del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023. Se trata de la séptima edición anual. Con el objetivo de dotar de transparencia al reporte de datos, se facilita la siguiente dirección de email para solventar cualquier petición relativa a los mismos: sustainability@semillasfito.com.

Este informe nace bajo la premisa de visibilizar para todos los stakeholders internos y externos, todas las externalidades desarrolladas por el grupo PHF durante la anualidad 2023; en la esfera ESG (environment, social & gobernanza).

Este documento satisface las exigencias de la Ley11/2018 de Información no Financiera y Diversidad (LINF) y que obliga a todas las compañías con más de 250 empleados (o una cifra de negocio superior a los 40 millones; o bien un total de activo en el balance de 20 millones), a poner a disposición pública información relacionada con cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre los procesos de diligencia en relación a la cadena de suministros y subcontratación.

Para la cuantificación y reporte de métricas, se ha tomado como referencia primordial el estándar internacional GRI, versión 2021. **La divulgación de los datos en esta memoria se constituye como una herramienta para establecer comparativas dentro del ámbito económico en el que desarrolla su actividad el Grupo PHF y, además, como un elemento indispensable de gestión interna para monitorizar la evolución de las diversas acciones emprendidas por la organización;** así como vértice angular que estructura la definición de medidas que optimicen la implementación de proyectos del ámbito ESG.

Con el ánimo de poner a disposición de todos los actores la información en materia de gobernanza ESG del grupo PHF; el presente documento y las versiones de anualidades anteriores, se encuentran a disposición de consulta pública en la sección "Sostenibilidad" de la página web www.semillasfito.com .

Tal y como es pertinente, el presente documento ha sido sometido a verificación externa por parte de un ente independiente, facultado para el desarrollo de tal cometido; en nuestro caso, la Fundación DPMC.

ALCANCE Y COBERTURA

La totalidad de los centros operativos y de I+D, filiales y servicios centrales, tanto nacionales como internacionales del grupo PHF, han sido sometidos al ejercicio de monitorización y reporte de datos recogidos en el presente documento. Actualmente, el grupo PHF cuenta con 7 centros nacionales y 5 internacionales. En el caso que alguna métrica concreta excluya algún centro, se indica expresamente y se aporta justificación de tal casuística.

METODOLOGÍA Y PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN

Para la configuración del presente informe se ha seguido la siguiente secuencia metodológica. En primer lugar, en años venideros, se realizó un estudio de materialidad con el objetivo de identificar aquellos aspectos ESG significados por nuestros stakeholders que debían ser priorizados por el Grupo PHF. A continuación, se asoció cada aspecto material priorizado con metas concretas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y el principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que atañían. A posteriori, se definió el Plan de Sostenibilidad trianual del Grupo PHF, compuesto por una serie de proyectos con el fin de monitorizar las métricas de los aspectos materiales, en base al marco internacional estandarizado de referencia GRI (versión 2021); y de ejecutar acciones que contribuyan a una evolución de estas que se traduzca en la generación de externalidades positivas.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Pacto Mundial
Red Española



MATRIZ DE MATERIALIDAD

Con el objetivo de vertebrar un plan de sostenibilidad para el grupo PHF que genere externalidades positivas, se desarrolló un estudio que identifica los aspectos ESG señalados por los stakeholders internos y externos de la organización como más significativos y, por tanto, son aquellos en los que tienen expectativas que el grupo PHF desarrolle acciones que impacten significativamente en metas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Este estudio fue elaborado bajo el asesoramiento técnico del Institut Cerdà.



Este estudio se estructuró en 4 fases:

Fase 1. Identificar los aspectos de materialidad

1. A partir de diversas fuentes de documentación, se elaboró un listado de potenciales aspectos ESG a los que el grupo PHF podría impactar.

Fase 2. Contraste con stakeholders

1. El listado potencial de aspectos ESG fue presentado a una representación de cada uno de los stakeholders que interactúan con el grupo PHF: empleados, directivos, accionistas, proveedores, distribuidores, usuarios finales (agricultores), medios de comunicación específicos del sector y administraciones públicas.
2. Cada grupo de representación seleccionó aquellos aspectos ESG de la lista que consideraron prioritarios desde su perspectiva.

Fase 3. Elaboración de la matriz de materialidad

1. La puesta en común de los resultados del apartado anterior permitió identificar aquellos aspectos ESG significados con más frecuencia e intensidad por cada uno de los grupos de representación de los diferentes stakeholders.

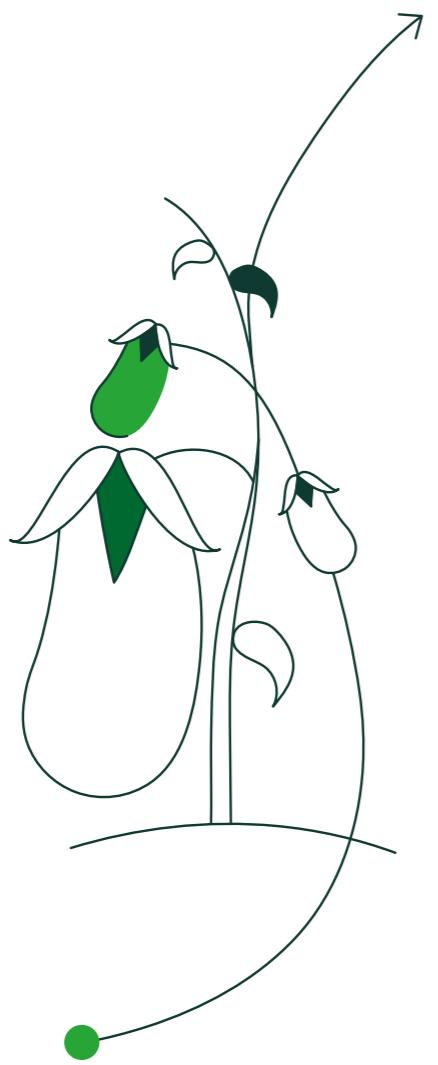
Fase 4. Priorización de los aspectos y matriz definitiva

1. Se estableció una clasificación de los aspectos ESG más significados, siendo los siguientes:

Foco	Principales líneas de trabajo identificadas para la estrategia y el plan de sostenibilidad	Aspectos materiales vinculados
Clientes	Apostar por la innovación para ofrecer la mejor garantía de calidad y adaptación de los productos y servicios a las necesidades del cliente	<ul style="list-style-type: none"> 3 Calidad del producto y servicio 5 Innovación en agricultura 8 Nutrición y seguridad alimentaria de los productos 24 Seguridad de suministro del producto
Trabajadores	Potenciar una cultura centrada en las personas	<ul style="list-style-type: none"> 11 Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores 12 Formación y desarrollo de los trabajadores 18 Atracción y retención de talento 20 Compromiso con la igualdad de oportunidades
Accionistas	Acelerar la transformación digital para ser más eficientes, más productivos y poder generar más valor	<ul style="list-style-type: none"> 1 Creación de valor económico 15 Reputación e imagen de la compañía 2 Optimización de la producción y mejora continua 23 Eficiencia en el uso de recursos
Comunidad	Ser referentes en la gestión responsable y el compromiso con la sociedad y trasladarlo a los agentes de la cadena	<ul style="list-style-type: none"> 21 Respeto por los derechos humanos 28 Derechos y empoderamiento de las mujeres 29 Alineación con los stakeholders y participación en el debate público 22 Cadena de suministro responsable
Sostenibilidad social y corporativa	Dotar de mayor robustez y transparencia el modelo de gestión actual mediante la integración y homogenización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> 14 Integridad del negocio 15 Ética empresarial y transparencia 16 Reporting y comunicación interna
Sostenibilidad ambiental	Avanzar hacia un modelo de empresa más sostenible y circular	<ul style="list-style-type: none"> 31 Gestión y reciclaje de residuos 34 Sostenibilidad y trazabilidad del producto 35 Gestión y calidad del agua 36 Adaptación y resiliencia climática 37 Contaminación del suelo

Una vez identificados los aspectos ESG que los stakeholders del grupo PHF consideraron prioritarios a la hora de establecer un marco de actuación, el siguiente paso fue alinear su identificación con la selección de metas concretas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En consecuencia, la matriz de materialidad se constituyó como una herramienta fundamental que permitió una selección de metas concretas, completamente alineada con las expectativas de los grupos de interés del grupo PHF. La traslocación de los aspectos de materialidad ESG a metas concretas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se explicita en la sección de anexos del presente documento.

Una vez seleccionadas las metas de los ODS a las que el grupo PHF tiene la intención de impactar, se definió un Plan de Sostenibilidad para el trienio 2023-2026, compuesto por 20 proyectos con la misión de generar externalidades positivas en dichas metas; y cuya evolución se ha relatado en las páginas anteriores de esta memoria.



9. ANEXOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y REQUISITOS LEY 11/2018

Esta memoria anual se ha elaborado en base a los requisitos establecidos por la Ley 11/2018, del 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio en materia de información no financiera basándose en algún marco nacional o internacional oficial. Como marco metodológico de referencia se han utilizado la última versión de los indicadores

GRI (Global Reporting Initiative), los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y los Principios del Pacto Mundial. El siguiente cuadro detalla los indicadores GRI que se han utilizado. En anualidades venideras se reportarán los mismos indicadores por los que se expondrá también la evolución de los mismos.

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
GRI 1	Principios para la elaboración de informes	El presente informe se ha elaborado según el GRI 1, respetando los preceptos en él descritos y que a continuación se listan: Precisión · Equilibrio · Claridad · Comparabilidad · Exhaustividad · Contexto de sostenibilidad · Puntualidad · Verificabilidad	-	-
	2-1 Detalles organizacionales	Ver texto "Acerca de la compañía – El Grupo PHF"	-	9-15
	2-2 Entidades incluidas	Ver texto "Acerca de la compañía – El Grupo PHF"	-	9-15
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Periodo: del 01/01/2023 al 31/12/2023 Frecuencia: anual Punto de contacto: sustainability@semillasfito.com Fecha de publicación del informe: 2024	-	-
	2-4 Actualización de la información	No se ha detectado errores o erratas en la información presentada en el informe equivalente de anualidades anteriores.	-	-
	2-5 Verificación externa	Ver texto "Verificación"	-	166
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Sector de actividad del Grupo PHF S.L.: CNAE es 4621 - Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, sémilleres y alimentos para animales. Descripción de la cadena de valor: - Actividades de la organización: · Operativas: Investigación y Desarrollo (Obtención Varietal), Producción de Semillas, Procesado de Semillas, Almacenamiento de Semillas, Expedición de Semillas y Actividad comercial (venta). · Soporte: Administración y Gestión, Control de Calidad, Sistemas de Información, Recursos Humanos, Asuntos Regulatorios (registro varietal) y Calidad de procesos. - Productos de la organización: · Semillas hortícolas, cereales, leguminosas, cespitosas y otras. - Mercados atendidos: · Cualquier zona agrícola de clima mediterráneo o subtropical a nivel mundial. - Cadena de suministros: · Se distinguen tres tipologías de proveedores principales: · Proveedor externo de producción de semillas. · Proveedor de agroquímicos. · Proveedores de servicios varios. - Otras relaciones comerciales: · El destinatario de los productos del Grupo PHF son entidades distribuidoras o agricultores finales.	9	-
GRI 2	2-7 Empleados	Actualmente bajo documentación. Se reportará en anualidades venideras	-	-
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Actualmente bajo documentación. Se reportará en anualidades venideras	-	-
	2-9 Estructura de gobernanza	Ver texto "Acerca de la compañía – Órganos de Gobierno" *El máximo órgano de gobierno sobre la gestión de impactos económicos, medioambientales o sobre las personas de la organización recae sobre el Comité de Dirección.	-	34-39
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Para la designación y selección de los componentes del máximo órgano de gobierno se tiene en consideración una evaluación integrada de los siguientes criterios: opinión de los accionistas, independencia de los candidatos en la toma de decisiones y competencias de los candidatos en la gestión de riesgos (económicos, medioambientales y sobre las personas). Gradualmente se pretende la inclusión de criterios que aseguren una mayor representación que garantice la diversidad social (género, país...) de los componentes del órgano de gobierno.	-	-
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	La presidencia del Comité de Dirección del Grupo PHF recae sobre la directora de I+D. Para mitigar los posibles conflictos de intereses, las decisiones se toman de forma colegiada por los componentes del Comité de Dirección que también forman parte del accionariado de la compañía.	-	-
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	El máximo órgano de gobierno vela por el desarrollo y aprobación del propósito, misión, valores, estrategias, políticas, objetivos relacionados con el desarrollo sostenible, gestión de evaluación de impactos y debida diligencia. Cualquier modificación de los mismos, exige su aprobación por el mencionado máximo órgano de gobierno. El máximo órgano de gobierno facilita la participación de los grupos de interés a través de la matriz de materialidad (ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de materialidad").	-	-

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos	La responsabilidad de gestión de impactos es asumida por el máximo órgano de dirección.	-	-
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El máximo órgano de gobierno es responsable de revisar y aprobar la información presentada en la presente memoria (incluido los temas materiales). Se realiza mediante sesión ordinaria del citado órgano de gobierno.	-	-
	2-15 Conflictos de interés	El mecanismo para evitar conflicto de intereses en el máximo órgano de gobierno es mediante la toma de decisiones colegiada por parte del personal ejecutivo accionista de la organización.	-	-
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	La comunicación de inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno se efectúa a través de las direcciones de correo electrónico facilitadas para asuntos de compliance y sustainability. Durante la anualidad 2023, no se registró ninguna opinión crítica.	-	-
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Durante el ejercicio 2023, se constituyeron dos consejos asesores de expertos para las unidades de negocio de hortícolas y gran cultivo.	-	-
	2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	La evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno en la gestión de impactos económicos, medioambientales y sobre las personas, se realiza a través de la Junta de Accionistas en sesión ordinaria.	-	-
	2-19 Políticas de remuneración	La remuneración del máximo órgano de gobierno se realiza por retribución fija y variable. El variable se determina en función de la consecución de objetivos definida para cada miembro del máximo órgano de gobierno. Los objetivos están asociados a la comisión exitosa de proyectos concretos relacionados con los objetivos estratégicos de la organización en curso: facturación, desarrollo de equipos humanos, gestión sostenible de la organización y eficiencia en la gestión de procesos.	-	-
GRI 2	2-20 Proceso para determinar la remuneración	El proceso se articula a través de estudios comparativos de equidad salarial interna y externa asociada la posición de los diferentes roles del máximo órgano de gobierno. La aprobación definitiva es supeditada a la opinión de los accionistas de la organización.	-	-
	2-21 Ratio de compensación total anual	Se reportará en anualidades venideras.	-	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Ver texto "Cultura de Sostenibilidad".	-	49-60
	2-23 Compromisos y políticas	Ver texto "Anexos c, d, e y f". Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	-	152-165 88-90
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Ver texto "Acerca de la compañía – Órganos de gobierno". Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	-	34-39 88-90
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Ver texto "Anexo f". Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	6, 7, 12, 13 y 15	160-165
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	A través de las siguientes direcciones de correo electrónico: compliance@semillasfito.com y sustainability@semillasfito.com	-	-
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se han detectado casos de incumplimiento de la legislación y normativa aplicable. No se recibieron sanciones.	-	-
	2-28 Afiliación a asociaciones	Ver texto "Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector".	17	118-123
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad".	-	132-134
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Se reportará en anualidades venideras.	-	-
	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad". Ver texto "Anexo f"	-	132-134 160-165
GRI 3	3-2 Lista de los temas materiales	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad". Ver texto "Anexo f"	-	132-134 160-165
	3-3 Gestión de los temas materiales	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad". Ver texto "Anexo f"	6, 7, 12, 13 y 15	132-134 160-165

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
GRI 201	201-1 Valor económico directo generado y distribuido 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Se reportará en anualidades venideras. Ver TABLA A	-	-
GRI 203	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Se reportará en anualidades venideras. Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	-	138
GRI 205	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores". *Se realizaron sesiones explicativas sobre el procedimiento de Compliance a toda la organización en anualidades pasadas. No se ha detectado ningún incidente.	-	88-90
GRI 206	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas	No se produjo ninguna acción.	-	-
GRI 301	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 301-2 Insumos reciclados utilizados 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	Datos 2023: ver TABLA B. Datos 2022: ver TABLA C. En todos los casos se trata de materiales no renovables. Para consultar las medidas que la organización está llevando a cabo para mitigar el impacto de esta actividad, consultar el texto "Inclusión de criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos".	12	138-139 100-101
GRI 302	302-1 Consumo de energía dentro de la organización 302-2 Consumo de energía fuera de la organización 302-3 Intensidad energética 302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	NO PROcede NO PROcede Ver texto "Autoimpulsar el consumo energético". Se reportará en anualidades venideras. Se determina la intensidad energética dentro de la organización, siguiendo los siguientes preceptos: - Numerador: Kwh del consumo procedente de la red eléctrica y autoproducida, del conjunto de todos los centros del Grupo PHF en 2023. - Denominador: Número de plantas producidas en el conjunto de todos los centros del Grupo PHF en 2023. - Intensidad energética: $6.106.764 / 147.873.350 = 0,041\text{kwh/planta}$ - Consumo eléctrico dentro de toda la organización en 2023: 6.106.764 kwh. - Autoconsumo eléctrico dentro de toda la organización en 2023 (producida por paneles fotovoltaicos): 543.236 kwh - % de reducción del consumo energético procedente de la red externa de toda la organización en 2023: 8,9% Se reportará en anualidades venideras.	7,9,12 y 13 116	7,9,12 y 13

TABLA A

RIESGO IDENTIFICADO	ÍNDOLE	TIPO	DESCRIPCIÓN (riesgo)	DESCRIPCIÓN (impacto)	PROBABILIDAD	MAGNITUD	IMPlicaciones FINANCIERAS	MÉTODOS DE GESTIÓN
Sequías	Física	Directo	Restricciones en la utilización del agua de riego	Reducción de la superficie de cultivo	Media	Media	Reducción de mercado objetivo	Proyecto 9 del plan de sostenibilidad
Plagas y patógenos emergentes	Otra	Directo	Expansión de plagas y patógenos de otras latitudes en el mercado diana	Pérdida de competitividad del portfolio de productos	Media	Media	Reducción de mercado objetivo	Proyecto 9 del plan de sostenibilidad

TABLA B

CATEGORÍA	TIPOLOGÍA	ENVASE/EMBALAJE	Nº ENVASES	MATERIALES	KG	PESO TON. TOTAL
Doméstico	Primario	TOTAL	1571012	Polietileno de baja densidad LDPE	2256,76878	2,26
				Polipropileno PP	1075,829052	1,08
				Metal	631,0218607	0,63
				Hojalata	0	0,00
				Aluminio	1596,21702	1,60
Doméstico	Secundario	TOTAL	131666	Papel	23265,58296	23,27
				Cartón	819,591	0,82
				Polipropileno PP	348,777	0,35
Comercial	Terciario	TOTAL	14695	Cartón	9936,116	9,94
				Polietileno de baja densidad LDPE	599,88526	0,60
				Polipropileno PP	16365,51177	16,37
				Metal	46,04530105	0,05
Industrial	Primario	TOTAL	616512	Hojalata	40,4937	0,04
				Aluminio	97,65574	0,10
				Papel	116153,6299	116,15
				Cartón	501,14	0,50
				Cartón	1299,954	1,30
Industrial	Secundario	TOTAL	13050	Madera	278225	278,23
				Polietileno de baja densidad LDPE	6542,2	6,54

TABLA C

CATEGORÍA	TIPOLOGÍA	ENVASE/EMBALAJE	Nº ENVASES	MATERIALES	KG	PESO TON. TOTAL
Doméstico	Primario	TOTAL	1998753	Polietileno de baja densidad LDPE	2379,91	2,38
				Polipropileno PP	1077,48	1,08
				Metal	616,00	0,62
				Hojalata	10,05	0,01
				Aluminio	1671,64	1,67
Doméstico	Secundario	TOTAL	138911	Papel	23187,71	23,19
				Polipropileno PP	369,30	0,37
				Cartón	843,11	0,84
				Cartón	9700,23	9,70
Comercial	Terciario	TOTAL	16302	Madera	5325,00	5,33
				Polietileno de baja densidad LDPE	149,10	0,15
				Polietileno de baja densidad LDPE	591,40	0,59
				Polipropileno PP	3851,00	3,85
Industrial	Primario	TOTAL	310232	Metal	12,45	0,01
				Hojalata + Acero	67,03	0,07
				Aluminio	96,28	0,10
				Papel	47855,69	47,86
Industrial	Secundario	TOTAL	21939	Cartón	1262,46	1,26
				Cartón	1135,89	1,14
				Madera	168225,00	168,23
Industrial	Terciario	TOTAL	8042	Polietileno de baja densidad LDPE	4710,30	4,71

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																																																										
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																										
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																										
	303-3 Extracción de agua	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																										
	303-4 Vertido de agua	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																										
GRI 303	303-5 Consumo de agua	<p>A continuación, se presentan los datos reseñados en el apartado "Reducir el consumo de recursos en sistemas de producción". Se expresan los datos de consumo hídrico en megalitros, se referencia también la evaluación de zonas con estrés hídrico hidrálico a través de la herramienta "Aquaduct Water Risk Atlas" del Instituto de Recursos Mundiales, que es una base de datos global y de acceso público disponible que mapea los indicadores de los riesgos relacionados con el agua.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CENTRO</th><th>CONSUMO HÍDRICO (megalitros)</th><th>RIESGO GENERAL DEL AGUA (severidad de la sequía)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Les Cases de Barbens</td><td>144</td><td>2-3 (medio/alto)</td></tr> <tr> <td>Cabrera</td><td>29,35</td><td>2-3 (medio/alto)</td></tr> <tr> <td>Llavaneres</td><td>15</td><td>2-3 (medio/alto)</td></tr> <tr> <td>Premià</td><td>9</td><td>2-3 (medio/alto)</td></tr> <tr> <td>Arica</td><td>37,897</td><td>3-4 (alto)</td></tr> <tr> <td>Quillota</td><td>9,973</td><td>3-4 (alto)</td></tr> <tr> <td>Antalya</td><td>9,856</td><td>2-3 (medio/alto)</td></tr> <tr> <td>Bangalore</td><td>3,981</td><td>4-5 (muy alto)</td></tr> <tr> <td>El Ejido</td><td>150,972</td><td>4-5 (muy alto)</td></tr> </tbody> </table> <p>Para conocer las medidas enfocadas a reducir el consumo hídrico, consultar el texto "Reducir el consumo de recursos en sistemas de producción".</p>	CENTRO	CONSUMO HÍDRICO (megalitros)	RIESGO GENERAL DEL AGUA (severidad de la sequía)	Les Cases de Barbens	144	2-3 (medio/alto)	Cabrera	29,35	2-3 (medio/alto)	Llavaneres	15	2-3 (medio/alto)	Premià	9	2-3 (medio/alto)	Arica	37,897	3-4 (alto)	Quillota	9,973	3-4 (alto)	Antalya	9,856	2-3 (medio/alto)	Bangalore	3,981	4-5 (muy alto)	El Ejido	150,972	4-5 (muy alto)	6	96-97																												
CENTRO	CONSUMO HÍDRICO (megalitros)	RIESGO GENERAL DEL AGUA (severidad de la sequía)																																																												
Les Cases de Barbens	144	2-3 (medio/alto)																																																												
Cabrera	29,35	2-3 (medio/alto)																																																												
Llavaneres	15	2-3 (medio/alto)																																																												
Premià	9	2-3 (medio/alto)																																																												
Arica	37,897	3-4 (alto)																																																												
Quillota	9,973	3-4 (alto)																																																												
Antalya	9,856	2-3 (medio/alto)																																																												
Bangalore	3,981	4-5 (muy alto)																																																												
El Ejido	150,972	4-5 (muy alto)																																																												
GRI 304	304-1 Sitios operacionales ubicados dentro o junto a áreas protegidas y/o de alta biodiversidad	<p>La Red Natura 2000 está formada actualmente en España por 1.467 Lugares de Importancia Comunitaria (LIC), incluidos en las Listas de LIC aprobadas por la Comisión Europea, y por 644 Zonas de Especial Protección para las Aves (ZEPA), que comprenden en conjunto una superficie total de entorno más de 210.000 km². De esa extensión total, más de 137.000 km² corresponden a superficie terrestre, lo que representa aproximadamente un 27 % del territorio español, y unos 72.500 km², a superficie marina.</p> <p>De esta manera, se ha realizado la evaluación de las zonas ubicadas dentro o junto a áreas protegidas o de gran valor en Semillas FITÓ a través de la herramienta "BDN" del MAPAMA (Banco de Datos de la Naturaleza del Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CENTRO</th><th>ZONA</th><th>NOMBRE</th><th>DISTANCIA (km)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oficina central / almacén (Barcelona)</td><td>LIC</td><td>Sierra de Collserola</td><td>4,98</td></tr> <tr> <td>Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona) y Premià de Mar</td><td>LIC</td><td>Serres del litoral septentrional Costas del Maresme</td><td>2,05 1,82</td></tr> <tr> <td>Cabrera de Mar</td><td>LIC</td><td>Serres del litoral septentrional</td><td>0,34</td></tr> <tr> <td>El Ejido (Almería)</td><td>LIC</td><td>Artos de El Ejido Sierra de Cádor y Enix</td><td>0,62 3,61</td></tr> <tr> <td rowspan="4">Cases de Barbens (Lleida)</td><td rowspan="4">LIC+ZEPA</td><td>Bellmunt-Almenara</td><td>8,40</td></tr> <tr> <td>Estany d'Ivars-Villasana</td><td>4,43</td></tr> <tr> <td>Plans de Sió</td><td>6,35</td></tr> <tr> <td>Secans de Belianes-Preixana</td><td>8,67</td></tr> <tr> <td rowspan="3">Don Benito (Badajoz)</td><td rowspan="3">ZEPA</td><td>Almenara</td><td>9,60</td></tr> <tr> <td>Anglesola-Vilagrassa</td><td>4,66</td></tr> <tr> <td>Secans de Belianes-Preixana</td><td>8,24</td></tr> <tr> <td rowspan="4">Colonia de Cernicalo Primilla de Guareña</td><td rowspan="4">LIC+ZEPA</td><td>Embalse de Cornalvo y Sierra Bermeja</td><td>16,3</td></tr> <tr> <td>La Serena y Sierras Periféricas</td><td>8,89</td></tr> <tr> <td>Río Guadalméz</td><td>0,73</td></tr> <tr> <td>Río Guadiana Alto-Zújar</td><td>3,32</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Sierras Centrales y Embalse de Alange</td><td rowspan="2">ZEPA</td><td>Colonia de Cernicalo Primilla de Guareña</td><td>17</td></tr> <tr> <td>Embalse de Montijo</td><td>31,6</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td>Sierras Centrales y Embalse de Alange</td><td>17,9</td></tr> </tbody> </table> <p>En anualidades venideras se reportará la situación en los centros ubicados fuera de España.</p>	CENTRO	ZONA	NOMBRE	DISTANCIA (km)	Oficina central / almacén (Barcelona)	LIC	Sierra de Collserola	4,98	Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona) y Premià de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional Costas del Maresme	2,05 1,82	Cabrera de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional	0,34	El Ejido (Almería)	LIC	Artos de El Ejido Sierra de Cádor y Enix	0,62 3,61	Cases de Barbens (Lleida)	LIC+ZEPA	Bellmunt-Almenara	8,40	Estany d'Ivars-Villasana	4,43	Plans de Sió	6,35	Secans de Belianes-Preixana	8,67	Don Benito (Badajoz)	ZEPA	Almenara	9,60	Anglesola-Vilagrassa	4,66	Secans de Belianes-Preixana	8,24	Colonia de Cernicalo Primilla de Guareña	LIC+ZEPA	Embalse de Cornalvo y Sierra Bermeja	16,3	La Serena y Sierras Periféricas	8,89	Río Guadalméz	0,73	Río Guadiana Alto-Zújar	3,32	Sierras Centrales y Embalse de Alange	ZEPA	Colonia de Cernicalo Primilla de Guareña	17	Embalse de Montijo	31,6			Sierras Centrales y Embalse de Alange	17,9	13 y 15	-
CENTRO	ZONA	NOMBRE	DISTANCIA (km)																																																											
Oficina central / almacén (Barcelona)	LIC	Sierra de Collserola	4,98																																																											
Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona) y Premià de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional Costas del Maresme	2,05 1,82																																																											
Cabrera de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional	0,34																																																											
El Ejido (Almería)	LIC	Artos de El Ejido Sierra de Cádor y Enix	0,62 3,61																																																											
Cases de Barbens (Lleida)	LIC+ZEPA	Bellmunt-Almenara	8,40																																																											
		Estany d'Ivars-Villasana	4,43																																																											
		Plans de Sió	6,35																																																											
		Secans de Belianes-Preixana	8,67																																																											
Don Benito (Badajoz)	ZEPA	Almenara	9,60																																																											
		Anglesola-Vilagrassa	4,66																																																											
		Secans de Belianes-Preixana	8,24																																																											
Colonia de Cernicalo Primilla de Guareña	LIC+ZEPA	Embalse de Cornalvo y Sierra Bermeja	16,3																																																											
		La Serena y Sierras Periféricas	8,89																																																											
		Río Guadalméz	0,73																																																											
		Río Guadiana Alto-Zújar	3,32																																																											
Sierras Centrales y Embalse de Alange	ZEPA	Colonia de Cernicalo Primilla de Guareña	17																																																											
		Embalse de Montijo	31,6																																																											
		Sierras Centrales y Embalse de Alange	17,9																																																											
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Ver anexo f.	15	160-165																																																										

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																										
GRI 305	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Consultar texto "Medidas para mitigar el impacto ambiental de organización".	13	104-106																										
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Consultar texto "Medidas para mitigar el impacto ambiental de organización".	13	104-106																										
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Se reportará en anualidades venideras	13	-																										
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Se reporta la intensidad de las emisiones GEI (alcance 1 y 2) de la totalidad de la organización en 2023, respecto a la totalidad de empleados: 5.799.765,31 kg CO ₂ eq / 783 empleados = 7.407,11 kg CO ₂ eq / empleado	13	-																										
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Consultar texto "Medidas para mitigar el impacto ambiental de organización".	13	104-106																										
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	No se producen este tipo de emisiones de forma significativa.	13	-																										
	305-7 Óxidos de Nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas	No se producen este tipo de emisiones de forma significativa.	13	-																										
GRI 306	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Ver anexo f. Ver texto "Inclusión de criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos". Ver texto "Reducción del desperdicio alimentario". Ver texto "Mejorar la gestión de residuos".	12	104-106 100-101 102 103																										
	Se reportan datos consolidados del total de la organización.																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPO DE RESIDUO</th> <th>2023</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Banal</td> <td>573,5 ton</td> <td>650,1 ton</td> </tr> <tr> <td>Plástico</td> <td>59,8 ton</td> <td>49,1 ton</td> </tr> <tr> <td>Compostables</td> <td>277 ton</td> <td>364,6 ton</td> </tr> <tr> <td>Papel y cartón</td> <td>84 ton</td> <td>87 ton</td> </tr> <tr> <td>RAEE</td> <td>1 ton</td> <td>1 ton</td> </tr> <tr> <td>Cápsulas de café</td> <td>0 ton</td> <td>0 ton</td> </tr> <tr> <td>Tóneres de impresora</td> <td>0 ton</td> <td>0 ton</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>996 ton</td> <td>1151 ton</td> </tr> </tbody> </table>				TIPO DE RESIDUO	2023	2022	Banal	573,5 ton	650,1 ton	Plástico	59,8 ton	49,1 ton	Compostables	277 ton	364,6 ton	Papel y cartón	84 ton	87 ton	RAEE	1 ton	1 ton	Cápsulas de café	0 ton	0 ton	Tóneres de impresora	0 ton	0 ton	Total	996 ton
TIPO DE RESIDUO	2023	2022																												
Banal	573,5 ton	650,1 ton																												
Plástico	59,8 ton	49,1 ton																												
Compostables	277 ton	364,6 ton																												
Papel y cartón	84 ton	87 ton																												
RAEE	1 ton	1 ton																												
Cápsulas de café	0 ton	0 ton																												
Tóneres de impresora	0 ton	0 ton																												
Total	996 ton	1151 ton																												
Para más información ver textos "Mejorar la gestión de residuos" y "Reducción del desperdicio alimentario".																														
306-3 Residuos generados	Se reportan datos consolidados del total de la organización.	12	102 103																											
306-4 Residuos no destinados a eliminación	Ver TABLA D. Para más información ver textos "Mejorar la gestión de residuos" y "Reducción del desperdicio alimentario".	12	142 102 103																											
306-5 Residuos destinados a eliminación	Ver TABLA E.	12	145																											

TABLA D

RESIDUOS	PESO TOTAL DE RESIDUOS NO ENVIADOS A ELIMINACIÓN POR MÉTODO DE VALORACIÓN							
	2023			2022			% IN SITU	% EX SITU
	IN SITU	EX SITU	TOTAL	IN SITU	EX SITU	TOTAL		
Compostables	0	277.000	277	45%	0	364,6	364,6	58%
Recirculación de semilla no vendible como grano para pienso	190	0	190	31%	130	0	130	20%
Reciclaje	0	145	145	24%	0	137,1	137,1	22%
TOTAL	190.000	421.800	612	100%	130	501,7	631,7	100%

TABLA E

RESIDUOS	PESO TOTAL DE RESIDUOS NO ENVIADOS A ELIMINACIÓN POR MÉTODO DE GESTIÓN							
	2023			2022			IN SITU	EX SITU
	IN SITU	EX SITU	TOTAL	IN SITU	EX SITU	TOTAL		
Banal	0,000	573,5	574	100%	0	650,1	650,1	100%
TOTAL	0,000	573,5	574	100%	0	650,1	650,1	100%

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																																																		
GRI 401	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	<p>Nuevas entradas:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PERSONAS</th><th><30</th><th>30-50</th><th>>50</th><th>TOTAL</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombres</td><td>85</td><td>62</td><td>12</td><td>159</td></tr> <tr> <td>Mujeres</td><td>62</td><td>96</td><td>27</td><td>185</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>147</td><td>158</td><td>39</td><td>344</td></tr> <tr> <td>Turnover %</td><td>42,7</td><td>46</td><td>11,3</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Salidas:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PERSONAS</th><th><30</th><th>30-50</th><th>>50</th><th>TOTAL</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombres</td><td>79</td><td>96</td><td>22</td><td>197</td></tr> <tr> <td>Mujeres</td><td>50</td><td>97</td><td>28</td><td>175</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>129</td><td>193</td><td>50</td><td>372</td></tr> <tr> <td>Turnover %</td><td>34,7</td><td>51,9</td><td>13,4</td><td></td></tr> </tbody> </table>	PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL	Hombres	85	62	12	159	Mujeres	62	96	27	185	Total	147	158	39	344	Turnover %	42,7	46	11,3		PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL	Hombres	79	96	22	197	Mujeres	50	97	28	175	Total	129	193	50	372	Turnover %	34,7	51,9	13,4		8	-
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL																																																		
Hombres	85	62	12	159																																																		
Mujeres	62	96	27	185																																																		
Total	147	158	39	344																																																		
Turnover %	42,7	46	11,3																																																			
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL																																																		
Hombres	79	96	22	197																																																		
Mujeres	50	97	28	175																																																		
Total	129	193	50	372																																																		
Turnover %	34,7	51,9	13,4																																																			
401-2 Permiso parental	42 empleados	8	86-87																																																			
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Ver texto "Promover entornos laborales saludables"	8	86-87																																																			
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Ver texto "Promover entornos laborales saludables"	8	86-87																																																			
403-3 Servicios de salud en el trabajo	Ver texto "Promover entornos laborales saludables"	8	86-87																																																			
403-9 Lesiones por accidente laboral	<p>LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Número de accidentes de trabajo registrables</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>· de los cuales, número de muertes por accidente laboral</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>· de los cuales, accidentes laborales con consecuencias graves (excluidas las muertes)</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>DATOS TEMPORALES</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Horas trabajadas</td> <td>1.000.000</td> </tr> <tr> <td>Tasa de accidentes laborales registrables</td> <td>0,05</td> </tr> <tr> <td>Tasa de muertes por accidente laboral</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Tasa de accidentes laborales graves</td> <td>0,00</td> </tr> </tbody> </table>	Número de accidentes de trabajo registrables	40	· de los cuales, número de muertes por accidente laboral	0	· de los cuales, accidentes laborales con consecuencias graves (excluidas las muertes)	0	Horas trabajadas	1.000.000	Tasa de accidentes laborales registrables	0,05	Tasa de muertes por accidente laboral	0,00	Tasa de accidentes laborales graves	0,00	8	-																																					
Número de accidentes de trabajo registrables	40																																																					
· de los cuales, número de muertes por accidente laboral	0																																																					
· de los cuales, accidentes laborales con consecuencias graves (excluidas las muertes)	0																																																					
Horas trabajadas	1.000.000																																																					
Tasa de accidentes laborales registrables	0,05																																																					
Tasa de muertes por accidente laboral	0,00																																																					
Tasa de accidentes laborales graves	0,00																																																					
403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	0	8	-																																																			

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
GRI 404	304-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y de ayuda a la transición 304-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño	horas/formación 7586 totales medio/hora/persona 10,93 horas Se han ofrecido 3 programas de Outplacement (recolocación y empleabilidad)	4	-
GRI 405	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Total de Personas N1: 2	4	-
GRI 406	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Total de Personas N2: 16,12	8 y 10	-
GRI 410	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Total de Personas N3: 43,64	-	-
GRI 408	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Total de Personas N4: 172,51	8 y 12	-
GRI 409	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	39% mujeres	8 y 12	-
GRI 410	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Ver TABLA F.	8 y 12	88-90
GRI 411	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Personal de seguridad que ha recibido formación formal sobre las políticas o procedimientos específicos de derechos humanos de la organización y su aplicación a la seguridad: 0	8 y 12	-
GRI 413	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones y desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales	No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.	-	132-134
GRI 414	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.	8, 12 y 13	160-165
GRI 415	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.	-	-
GRI 416	416-2 Casos de incumplimiento relativos al impacto de productos y servicios en la salud y la seguridad	No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.	12	-
GRI 417	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.	12	-
GRI 418	418-1 Reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.	12	-

TABLA F

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR GRUPOS DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Hombres	-	1	7	8
Mujeres	-	1	1	2
TOTAL	-	2	8	10

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN Y GRUPO DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Ejecutivos	-	4,98	13,10	18,08
Mandos intermedios	-	24	20,74	44,74
Empleados	40,41	242,82	75,56	358,79
Trabajadores	82,62	201,12	75,63	359,37
TOTAL	123,03	472,92	185,03	780,98

PORCENTAJE TOTAL DE EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN Y GRUPO DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Ejecutivos	0%	1%	7%	2%
Mandos intermedios	0%	5%	11%	6%
Empleados	33%	51%	41%	46%
Trabajadores	67%	43%	41%	46%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD, ESTUDIO DE MATERIALIDAD Y PRÓXIMOS PASOS

RANKING MATRIZ MATERIALIDAD	3 P	ODS RELACIONADO	ASPECTOS DE MATERIALIDAD ASOCIADOS	META ODS	PLAN DE SOSTENIBILIDAD
1	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio	12.3 - Reducir pérdidas de alimento	11. Reducir el desperdicio alimentario
1	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio	12.2 - Uso eficiente de recursos	9. Desarrollo de variedades que reduzcan la huella ecológica
1	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio	12.2 - Uso eficiente de recursos	8. Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción.
2	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores	8.8 - Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	6. Promover entornos laborales saludables
3	People	ODS 4 - Educación de calidad	Formación y desarrollo de los trabajadores	4.4 - Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales	3. Implementar el plan de desarrollo y talento
4	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Respeto por los derechos humanos	8.5 - Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores
5	Profit	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Creación de valor económico	8.1 - Mantener e impulsar el crecimiento económico	20. Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenible
6	Profit	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Reputación e imagen de la compañía	8.1 - Mantener e impulsar el crecimiento económico	19. Elaborar una política interna de patrocinio, donaciones y colaboraciones
7	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura	9.5 - Aumentar la investigación científica	15. Invertir en medios técnicos y humanos en investigación y desarrollo
7	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura	9.4 - Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	16. Impulsar el autoconsumo energético
7	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura	9.1 - Desarrollar infraestructuras para apoyar el desarrollo económico	17. Invertir en tecnologías más eficientes y limpias
8	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Integridad del negocio	8.8 - Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	6. Promover entornos laborales saludables
9	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Optimización de la producción y mejora continua	9.4 - Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	17. Invertir en tecnologías más eficientes y limpias
10	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Ética empresarial y transparencia	12.7 - Promover prácticas de adquisición sostenible	10. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos
10	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Ética empresarial y transparencia	8.8 - Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	1. Impulsar escucha a los empleados
11	Planet	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Eficiencia en el uso de recursos	12.4 - Gestión racional de los productos químicos y todos los desechos	14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
12	Planet	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Gestión y reciclaje de residuos	12.5 - Reducir la generación de desechos	12. Mejorar la gestión de residuos
13	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Sostenibilidad y trazabilidad del producto	9.4 - Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	17. Invertir en tecnologías más eficientes y limpias
14	Planet	ODS 6 - Agua limpia y saneamiento	Gestión y calidad del agua	6.4 - Uso eficiente de recursos hídricos	8. Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción.
15	Planet	ODS 13 - Acción por el clima	Adaptación y resiliencia climática	13.3 - Mejorar la capacidad humana para mitigar el cambio climático y reducir sus efectos	13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización
16	Profit	ODS 4 - Educación de calidad	Nutrición y seguridad alimentaria de los productos	4.7 - Promover el desarrollo sostenible y estilos de vida sostenibles	18. Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector
17	Planet	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Contaminación del suelo	12.4 - Gestión racional de los productos químicos y todos los desechos	14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
18	People	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Alineación con los stakeholders y participación en el debate público	12.6 - Alentar a las empresas que adopten prácticas sostenibles e incorporen información de sostenibilidad en sus informes	18. Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector
19	People	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Atracción y retención de talento	9.1 - Desarrollar infraestructuras para apoyar el desarrollo económico	3. Implementar el plan de desarrollo y talento
20	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Cadena de suministro responsable	12.7 - Promover prácticas de adquisición sostenible	10. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos
21	Profit	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Seguridad de suministro del producto	8.2 - Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación	17. Invertir en tecnologías más eficientes y limpias
22	People	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Reporting y comunicación interna	12.6 - Alentar a las empresas que adopten prácticas sostenibles e incorporen información de sostenibilidad en sus informes	2. Garantizar la comunicación interna y externa
23	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Derechos y empoderamiento de las mujeres	8.5 - Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	5. Fomentar la diversidad y la inclusión
24	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Compromiso con la igualdad de oportunidades	8.5 - Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	4. Velar por la equidad y la competitividad en la inclusión

TRAZABILIDAD

Índice de contenidos de acuerdo a la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.

CONTENIDO	REQUERIMIENTOS	UBICACIÓN	INDICADOR GRI
CONTENIDOS GENERALES			
	Breve descripción del modelo de negocio	2.1 Acerca de esta memoria - Objetivo 2.2 Acerca de esta memoria - Alcance y cobertura 2.3 Acerca de esta memoria - Metodología 3.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 3.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 3.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio	Contenido 2-1 Detalles organizacionales
MODELO DE NEGOCIO	Presencia geográfica Mercados en los que opera	2.1 Acerca de esta memoria - Objetivo 2.2 Acerca de esta memoria - Alcance y cobertura 2.3 Acerca de esta memoria - Metodología 3.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 3.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 3.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio	Contenido 2-1 Detalles organizacionales Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
	Objetivos y estrategias	2.5 Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad 7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 8.2 Profit - Acuerdos de colaboración 8.3 Profit - Innovación en agricultura 8.4 Profit - Inversión en conocimiento 8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
MATERIALIDAD	Análisis de materialidad	2.4 Acerca de esta memoria - Principios de elaboración 2.5 Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad	Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales 3-2 Lista de temas materiales
RESULTADOS	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	2.1 Acerca de esta memoria - Objetivo Anexos 9.6	Contenido 2-5 Verificación externa
RIESGOS*	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible 7.5 Planet - Pequeñas acciones, grandes cambios 8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua	Contenido 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible 7.4 Planet - Promoción estilos de vida saludables 8.3 Profit - Innovación en agricultura 8.4 Profit - Inversión en conocimiento 8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales*		
GESTIÓN AMBIENTAL	Aplicación del principio de precaución	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno 6.5 People - Formación y desarrollo 6.10 People - Compliance y código de conducta 8.3 Profit - Innovación en agricultura 8.4 Profit - Inversión en conocimiento 8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua Anexo 9.1 Anexo 9.2 Anexo 9.4	Contenido 2-23 Compromisos y políticas Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales*		
CONTAMINACIÓN	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono 8.3 Profit - Innovación en agricultura	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-4 Reducción del consumo energético 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono 8.1 Profit - Valoración de residuos	306-3 Residuos generados 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación

CONTENIDO	REQUERIMIENTOS	UBICACIÓN	INDICADOR GRI
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos	301-2 Insumos reciclados
	Energía: Consumo, directo e indirecto, de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua	301-2 Insumos reciclados
CAMBIO CLIMÁTICO	Emissions de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 301-2 Insumos reciclados 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		
PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
EMPLEO	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	6.1 People - Empleo	Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales Contenido 2-7 Empleados Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	6.1 People - Empleo	Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales Contenido 2-7 Empleados Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Implantación de políticas de desconexión laboral	6.2 People - Organización efectiva del trabajo y accesibilidad	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Número de empleados con discapacidad	6.2 People - Organización efectiva del trabajo y accesibilidad 6.4 People - Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Organización del tiempo de trabajo	6.1 People - Empleo 6.2 People - Organización efectiva del trabajo y accesibilidad	Contenido 2-7 Empleados
	Número de horas de absentismo	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de accidentes 403-9 Lesiones por accidente laboral
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	6.2 People - Organización efectiva del trabajo y accesibilidad	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 401-3 Permisos parentales
SALUD	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible Anexo 9.4	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 403-1 Representación de los trabajadores en comités empresa de salud y seguridad 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de accidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Fomento de la salud en los trabajadores 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de accidentes 403-9 Lesiones por accidente laboral
FORMACIÓN	Políticas implementadas en el campo de la formación	6.5 People - Formación y desarrollo	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	6.5 People - Formación y desarrollo	404-1 Media de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados
ACCESSIBILIDAD UNIVERSAL	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	6.2 People - Organización efectiva del trabajo y accesibilidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

CONTENIDO	REQUERIMIENTOS	UBICACIÓN	INDICADOR GRI
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.1 People - Empleo 6.4 People - Diversidad e igualdad de oportunidades	401-3 Permisos parentales 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	6.1 People - Empleo 6.4 People - Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	6.1 People - Empleo 6.4 People - Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno 6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 2-23 Compromisos y políticas Contenido 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 407 - 1 Operaciones y proveedores que pongan en riesgo la libertad de asociación y negociación colectiva 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales Contenido 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales Contenido 2-23 Compromisos y políticas
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6.10 People - Compliance y código de conducta	Contenido 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6.9 People - Asociaciones 8.2 Profit - Acuerdos de colaboración	Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Carta de la Dirección - Compromiso con la sostenibilidad 3.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito Anexo 9.4	Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		413-1 Operaciones con participación de la comunidad local
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	6.9 People - Asociaciones 7.5 Planet - Pequeñas acciones, grandes cambios 8.2 Profit - Acuerdos de colaboración	Contenido 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local
CONSUMIDORES	Acciones de asociación o patrocinio		Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	2.4 Acerca de esta memoria - Principios de elaboración	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas resolución de las mismas	2.5 Acerca de esta memoria - Matriz de materialidad	

* Informe No Financiero 2018; páginas 35-39 y 62-63

** Actualmente se están diseñando los elementos trazables que permitirán un alcance global en todas las iniciativas de PLANET

*** Actualmente se están diseñando los elementos trazables que permitirán reportar el alcance 1 y alcance 2 del GRI 305-5

**** Existe una contribución específica desde las iniciativas de Salud y Bienestar al ODS 3 y al ODS 2 por la propia naturaleza del negocio del grupo PHF

POLÍTICAS

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

El grupo PHF establece que el desempeño sostenible de sus actividades debe realizarse bajo las siguientes premisas:

- Compromiso a largo plazo.
- Integración de los retos sociales y medioambientales de la empresa.
- De forma voluntaria.
- Teniendo en cuenta un diálogo abierto con los grupos de interés.
- Buscando una relación de mutuo beneficio que genere un impacto positivo en las personas, el planeta y el propio modelo de negocio.

POLÍTICA DE CALIDAD

El Grupo PHF se esfuerza para ser una empresa multinacional referente en la obtención de variedades que satisfagan las necesidades de nuestros clientes, así como, actuar como motor de transformación del sector agrario.

Para garantizar la calidad del producto y servicio, nuestro objetivo es aplicar estándares aceptables para la industria en todas nuestras actividades. Es por este motivo que el Grupo PHF decide adoptar principios rectores de Sistemas de Gestión de Calidad propios de normativas internacionales, con el objetivo de asegurar la mejora continua.

La Dirección de la empresa define una Política de Calidad acorde a la misión de la organización, asegurando la participación del personal para conseguir los siguientes objetivos:

- Garantizar la calidad de nuestras semillas. A partir de la elaboración e implementación de buenas prácticas de trabajo.
- Esforzarnos en cumplir las necesidades y expectativas de los clientes, garantizando la eficacia de nuestros productos.
- Mejora continua en cuanto a la eficacia de los procesos. Alcanzar la fidelización de nuestros clientes a través de una estrategia de confianza, proximidad y cooperación.
- Trabajar bajo el marco normativo y los requisitos propios de la empresa.
- Involucrar al personal en el Sistema de Gestión, definiendo responsabilidades para su funcionamiento.
- Trabajar para ofrecer un clima de libertad, respeto y trabajo en equipo donde se promueva el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados.
- Fortalecer una gestión eficaz de la empresa y versátil a los cambios que permita robustecer la estabilidad económica y laboral de la misma. Siendo respetuosos en nuestras actuaciones con la comunidad.

Esta política de Calidad es difundida, comprendida y asumida como responsabilidad de todos los miembros de la organización.

PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL

A parte de los ODS, en este informe se incluye una mención especial a los 10 principios del Pacto Mundial. A continuación, se detallan los 10 principios y se indica en qué parte del informe se hace mención.

DERECHOS HUMANOS

- | | |
|--------------------|--|
| Principio 1 | Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. |
| Principio 2 | Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos. |

[Ver «Información sobre proyectos profit»](#)

NORMAS LABORALES

- | | |
|--------------------|--|
| Principio 3 | Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. |
| Principio 4 | Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. |
| Principio 5 | Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. |
| Principio 6 | Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. |

[Ver «Información sobre proyectos people»](#)

MEDIOAMBIENTE

- | | |
|--------------------|---|
| Principio 7 | Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca en medio ambiente. |
| Principio 8 | Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. |
| Principio 9 | Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. |

[Ver «Información sobre proyectos planet»](#)

ANTICORRUPCIÓN

- | | |
|---------------------|--|
| Principio 10 | Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. |
|---------------------|--|

[Ver «Información sobre proyectos profit»](#)

EVALUACIÓN DE IMPACTOS Y DEBIDA DILIGENCIA



El comité de sostenibilidad es el encargado de abordar la evaluación de impactos de la organización. Para ello articula la identificación de los mismos, en colaboración con los responsables de los diferentes departamentos operativos de la organización. La coordinación y posterior evaluación es ejecutada por un equipo de expertos en diagnóstico ambiental.

El presente diagnóstico se ha realizado siguiendo una metodología de análisis GAP, servicio que permite identificar la distancia existente entre la organización actual de la seguridad de la información en la empresa y las buenas prácticas más reconocidas en la industria para la elaboración del apartado de cuestiones medioambientales del presente informe, que responde a la exigencia de la nueva Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en Materia de Información No Financiera y Diversidad.

ALCANCE

El alcance del presente diagnóstico se corresponde con los principios de integración que se emplea para la consolidación financiera, a partir de los cuales se consideran los datos de la totalidad de la Organización. El alcance del presente diagnóstico abarca la totalidad del Grupo PHF.

ANÁLISIS Y METODOLOGÍA DEL CÁLCULO

La metodología utilizada para el análisis de resultados en Semillas FITÓ para la elaboración del presente Informe no Financiero ha sido la siguiente:

1. Definición de los aspectos medioambientales definidos en la Ley 11/2018

1. Contaminación
2. Economía circular y prevención / gestión de residuos
3. Uso sostenible de recursos
4. Cambio climático
5. Protección de la biodiversidad

2. Identificación de las actividades ejecutadas en cada uno de los programas de suministro de semillas, que generan impactos en dicho aspecto ambiental, así como la tipología del mismo. Se han identificado un total de 9 riesgos (R) de un total de 11 actividades (Act) que generan impacto:

- R1 - Riesgo medioambiental por emisión de gases derivados del uso de combustible fósil
- R2 - Riesgo medioambiental por vertidos de productos químicos
- R3 - Riesgo medioambiental por emisión de partículas derivados del tratamiento de semillas
- R4 - Riesgo medioambiental por ruido de la maquinaria en las instalaciones
- R5 - Riesgo medioambiental por iluminación inadecuada en las instalaciones
- R6 - Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales
- R7 - Riesgo medioambiental por la gestión inadecuada de residuos peligrosos y no peligrosos
- R8 - Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivadas de la producción agrícola
- R9 - Riesgo medioambiental por uso de materiales en el proceso de packaging
- Act 1 - Transporte de empleados
- Act 2 - Siembras y gestión integrada de cultivos
- Act 3 - Protección de cultivos
- Act 4 - Protección de semillas
- Act 5 - Producción de semillas
- Act 6 - Calefacción y secado de semillas
- Act 7 - Tratamiento de semillas
- Act 8 - Procesado de semillas
- Act 9 - Análisis de laboratorio
- Act 10 - Administración y gestión Distribución del producto

3. Evaluación del grado de riesgo del impacto medioambiental (Compatible, Moderado, Severo y Crítico) estimado en base a la metodología recogida en la literatura científica de referencia para la evaluación de impactos ambientales ("Evaluación de Impacto Ambiental"; Domingo Gómez-Orea; ISBN 9788484766438), que distingue cuatro categorías de impacto en cuanto al grado de riesgo:

- **Impacto ambiental compatible:** Aquel cuya recuperación es inmediata tras el cese de la actividad, y no precisa prácticas protectoras o correctoras.
- **Impacto ambiental moderado:** Aquel cuya recuperación no precisa prácticas protectoras o correctoras intensivas, y en el que la consecución de las condiciones ambientales iniciales requiere cierto tiempo.
- **Impacto ambiental severo:** Aquel en el que la recuperación de las condiciones del medio exige la adecuación de medidas protectoras o correctoras, y en el que, aun con esas medidas, aquella recuperación precisa un período de tiempo dilatado.
- **Impacto ambiental crítico:** Aquel cuya magnitud es superior al umbral aceptable. Con él se produce una pérdida permanente de la calidad de las condiciones ambientales, sin posible recuperación, incluso con la adopción de medidas protectoras o correctoras".

La lista de revisión es la forma más sencilla para identificar impactos. Consiste en realizar una lista donde se enumeran posibles impactos (riesgos) derivados de las acciones de los procesos de la organización y se analizan si son compatibles, moderados, severos o críticos mediante una tabla de atributos (ver punto 6. Anexos, Tabla 2. Evaluación de riesgos medioambientales Semillas FITÓ 2018).

Para llevar a cabo esta valoración cuantitativa, se realiza el cálculo de la incidencia del impacto (o incidencia del riesgo) a través de la siguiente fórmula:

Intensidad (IN)	
+ Extensión (E)	
+ Momento (MO)	
+ Periodicidad (PR)	
+ Reversibilidad (RV)	
+ Recuperabilidad (RC)	
+ Acumulación (A)	
+ Efecto (EF)	
+ Persistencia (P)	
INCIDENCIA (I)	
SIGNO	ACUMULACIÓN (A)
Impacto beneficioso: +	Simple: 1
Impacto perjudicial: -	Acumulativo: 3
EXTENSIÓN (E)	Sinérgico: 6
Puntual: 1	
Parcial: 2	
Extenso: 4	
Total: 6	
Crítica: +4	
INTENSIDAD (IN)	
Baja: 1	
Media: 4	
Alta: 4	
Muy alta: 6	
Total: 10	
PERSISTENCIA (P)	REVERSIBILIDAD (RV)
Fugaz: 1	Corto plazo: 1
Temporal: 2	Medio plazo: 2
Permanente: 4	Largo plazo: 3
RECUPERABILIDAD (RC)	Irreversible: 4
Recuperable inmediatamente: 1	
Recuperable a medio plazo: 2	
Mitigable: 4	
Recuperable a largo plazo: 6	
Irrrecuperable: 8	
MOMENTO (MO)	PERIODICIDAD (PR)
Largo plazo: 1	Aperiódico o discontinuo: 1
Medio plazo: 2	Periódico: 2
Inmediato: 4	Continuo: 4
Crítico: +4	
EFFECTO (EF)	
Directo: 3	
Indirecto secundario: 2	
Indirecto terciario: 1	

Donde cada atributo significa:

SIGNO:

- Positivo: cuando el impacto resulte beneficioso.
- Negativo: cuando el impacto resulte perjudicial.

ACUMULACIÓN (A): Se mide la gravedad desde que se empieza a producir el impacto hasta que acaba.

- **1.** Simple: la gravedad del impacto no se agrava en el tiempo.
- **6.** Sinérgico: si ese impacto ocurre con otro impacto que se produce, se multiplica su gravedad. Ej: verter un contaminante en el agua junto con un aumento de la temperatura, la contaminación multiplicará su gravedad.
- **3.** Acumulativo: cuando se produce un impacto y se agrava progresivamente con el tiempo. Ejemplo: cuando se produce un vertido (sin tener que añadir más vertidos), este con el paso del tiempo irá produciendo más reacciones con el medio ambiente.

EXTENSIÓN (E): La superficie que abarca el efecto causante por el impacto en el área de proyecto.

- **1.** Puntual: <10%
- **2.** Parcial: 10 -25%
- **4.** Extenso: 25- 75%
- **6.** Total: + 75%

INTENSIDAD (IN): Intensidad de modificación. Como va a modificar el entorno. No confundir con extensión.

- **1.** Bajo
- **2.** Media
- **4.** Alta
- **6.** Muy alta
- **10.** Total
- Ej: El impacto puede afectar al 100% de la masa de agua (extensión total), pero la contaminación que se produce es baja, es decir, modifica o perjudica mínimamente.

PERSISTENCIA (P): Desde que empieza a manifestarse el efecto hasta que desaparece, o no. El tiempo que perdura el efecto hasta que se mitiga.

- **1.** Fugaz: <1 años
- **2.** Temporal: 1-5 años
- **4.** Permanente: + 5 años

REVERSIBILIDAD (RV): Cuando el sistema es capaz de volver por sí solo a un estado similar al anterior, sin que haya que recurrir a medidas correctoras.

- **1.** A corto plazo: <1 año
- **2.** A medio plazo: 1-5 años
- **3.** A largo plazo: 5-10 años
- **4.** Irreversible: + 10 años

RECUPERABILIDAD (RC): Cuando el sistema es capaz de volver a un estado similar al anterior, mediante la implantación de medidas correctoras. En qué tiempo se recupera el sistema.

- **1.** Recuperable inmediatamente: <1 año
- **2.** Recuperable a medio plazo: 1-5 años
- **6.** Recuperable a largo plazo: 5-10 años
- **8.** Irrecuperable: + 10 años
- **4.** Mitigable: Cuando una medida adicional reduce el efecto, es decir, baja de categoría (a alguna de las anteriormente mencionadas en este apartado).

PERIODICIDAD (PR): La frecuencia en la que se produce el efecto de ese impacto.

- **1.** Discontinuo: El efecto se manifiesta de forma impredecible.
- **2.** Periódico: El efecto se manifiesta de manera cíclica o recurrente.
- **4.** Continuo: El efecto se manifiesta constante en el tiempo.

MOMENTO (MO): Desde que se aplica la acción hasta que empieza a manifestarse el efecto.

- **4.** Inmediato:< 1 año
- **2.** Medio: 1-5 años
- **1.** Largo: > 5 años

EFFECTO (EF): Evalúa la naturaleza del efecto con respecto al grado de alteración del componente.

- **3.** Directo: Su efecto tiene una incidencia inmediata en algún factor ambiental
- **2.** Indirecto primario: Cuando el impacto sea producto de interdependencias entre las acciones sobre el ambiente
- **1.** Indirecto secundario.

Evaluación de impactos y debida diligencia

RIESGOS	INDICADOR LEY 11/2018	ACTIVIDADES QUE GENERAN IMPACTO	IMPACTO	ESTÁNDAR GRI	EVALUACIÓN DEL RIESGO	ACCIÓN DE GESTIÓN EN EL PLAN DE SOSTENIBILIDAD
R1: Riesgo medioambiental por emisión de gases derivados del uso de combustible fósil R2: Riesgo medioambiental por vertidos de productos químicos	Contaminación (emisiones CO ₂)	• Transporte • Siembras y gestión integrada de cultivos • Calefacción y secado de semillas	Emissions de Gases de efecto Invernadero (GEI)	302 305	Compatible	12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
R3: Riesgo medioambiental por emisión de partículas derivados del tratamiento de semillas	Contaminación (otras)	• Tratamiento de semillas	Otras emisiones	307	Moderado	6. Promover entornos laborales saludables 12. Mejorar la gestión de residuos 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
R4: Riesgo medioambiental por ruido de la maquinaria en las instalaciones R5: Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales	Contaminación (ruidos)	• Procesado de semillas	Alteración de interacciones ecológicas	307	Compatible	6. Promover entornos laborales saludables 7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
R6: Riesgo medioambiental por iluminación inadecuada en las instalaciones	Contaminación (luminica)	• Procesado de semillas	Alteración de interacciones ecológicas	2 302	Compatible	7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores
R7: Riesgo medioambiental por la gestión inadecuada de residuos peligrosos y no peligrosos	Economía circular (residuos)	• Protección de cultivos • Protección de semillas • Análisis de laboratorio • Administración y gestión	Agotamiento de recursos	306	Moderado	12. Mejorar la gestión de residuos 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
R8: Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivados de la producción agrícola R5: Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales R9: Riesgo medioambiental por uso de materiales de packaging	Cambio climático (emisiones generadas como resultado de actividades de la empresa)	• Producción de semillas • Distribución del producto	Agotamiento de recursos	301 303 303	Compatible	7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 10. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos (envases, gadgets...) y procesos (viajes, digitalización...) 12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
R8: Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivados de la producción agrícola R5: Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales R4: Riesgo en la seguridad y salud de las personas por ruido de la maquinaria en las instalaciones R6: Riesgo en la seguridad y salud de las personas por iluminación inadecuada en las instalaciones	Protección a la biodiversidad	• Producción de semillas • Procesado de semillas	Alteración de interacciones ecológicas	304	Compatible	14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas 12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias 7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 6. Promover entornos laborales saludables

Tabla 1. Relación entre metodología utilizada y análisis de resultados en el Grupo PHF. Fuente: Estándares CRI, Ley 11/2018 INF, elaboración propia.

RIESGOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA DEL IMPACTO										INCIDENCIA SIMPLE	
	Signo	A	E	IN	P	RV	RC	PR	MO	EF	No estandarizada	Estandarizada
R1 - Riesgo medioambiental por emisión de gases derivados del uso de combustible fósil	-	1	2	2	2	2	2	4	1	3	19	0,25
R2 - Riesgo medioambiental por vertidos de productos químicos	-	3	4	4	4	3	2	4	2	2	28	0,48
R3 - Riesgo medioambiental por emisión de partículas derivadas del tratamiento de semillas	-	3	2	1	4	2	4	2	1	3	22	0,33
R4 - Riesgo medioambiental por ruido de la maquinaria en las instalaciones	-	1	2	2	2	4	4	4	2	1	19	0,25
R5 - Riesgo medioambiental por iluminación inadecuada en las instalaciones	-	1	2	2	4	2	4	2	1	1	19	0,25
R6 - Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales	-	1	4	4	2	2	2	1	1	1	18	0,23
R7 - Riesgo medioambiental por la gestión inadecuada de residuos peligrosos y no peligrosos	-	3	4	2	4	4	4	2	2	3	28	0,48
R8 - Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivadas de la producción agrícola	-	3	2	1	2	2	2	2	1	1	16	0,18
R9 - Riesgo medioambiental por uso de materiales en el proceso de packaging	-	3	2	1	2	2	2	4	1	1	18	0,23

Tabla 2. Evaluación de riesgos medioambientales del Grupo PHF. Fuente: "Evaluación de Impacto Ambiental", Domingo Córmez-Orea; ISBN 9788484766438

Compatible	de 9 a 19	de 0 a 0,25
Moderado	de 19 a 29	de 0,25 a 0,50
Severo	de 29 a 39	de 0,50 a 0,75
Crítico	de 39 a 49	de 0,75 a 1

VERIFICACIÓN

CARTA DE LOS ACCIONISTAS

"CARTA MANIFESTACIONES"
EN RELACIÓN AL
INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Sr./es. DPMC, S.L.
Ronda General Mitre, 145 – 1º2º
08022 Barcelona
España.

Barcelona, 1 de junio de 2024

En relación con el examen que están realizando de las Cuentas Anuales de esta Entidad, correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023, por la presente les manifestamos que, según nuestro leal saber y entender:

1. Los miembros del Consejo de Administración, de la PHF, S.L. somos los responsables de la formulación de las Cuentas Anuales en la forma y los plazos establecidos en la normativa vigente.
2. Las Cuentas Anuales han sido obtenidas de los registros de contabilidad de PHF, S.L., las cuales reflejan la totalidad de sus transacciones y de sus activos y pasivos, mostrando la imagen fiel de su situación financiero-patrimonial al 31 de Diciembre de 2023, así como el resultado de sus operaciones y los cambios habidos en su situación financiera durante el ejercicio 2023 de conformidad con los principios y normas contables generalmente aceptados, aplicados uniformemente.
3. No tenemos conocimiento de incumplimientos o posibles incumplimientos de la normativa legal de aplicación a la Sociedad, cuyos efectos deban ser considerados en las cuentas anuales o puedan servir de base para contabilizar pérdidas o estimar contingencias.
4. No tenemos conocimiento de la existencia de errores e irregularidades significativas que afecten a las cuentas anuales, así como de la existencia de ninguna irregularidad que haya afectado al control interno, ni de situaciones de este tipo que hubiera estado implicada la Dirección de la entidad.
5. Los únicos compromisos, contingencias y responsabilidades a la fecha de cierre son los reflejados en las Cuentas Anuales.
6. PHF, S.L. no tenía, ni tiene en proyecto, ninguna decisión que pudiera alterar significativamente el valor contabilizado de los elementos de activo y de pasivo, que tengan un efecto en el patrimonio, y en la información no financiera revelada en las Cuentas Anuales.
7. Entre el día de la formulación de las Cuentas Anuales y la fecha de esta carta, no ha ocurrido ningún hecho, ni se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que pudiera afectar, significativamente, a las Cuentas Anuales y que no esté reflejado en las mismas.
8. La Entidad no tenía, ni tiene en este momento pasivos contingentes en curso, de los que pudieran derivarse pagos por penalizaciones de importancia, al amparo de la legislación vigente, que no estén ya reflejadas en las cuentas anuales.

9. La Sociedad no tiene compromisos por prestaciones laborales similares de los que puedan derivarse obligaciones futuras, adicionales a las indicadas en las Cuentas Anuales.
10. La Sociedad ha llevado a cabo todas sus operaciones con terceros de una forma independiente realizando sus operaciones en condiciones normales de mercado y en libre competencia.
11. Cuando fuera aplicable, el informe de gestión contiene toda la información requerida por la legislación vigente.

Sra: Elisabet Fitó i Baucells

Directora de *Corporate Affairs* de Semillas Fitó

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE



Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado de Productos Hortícolas Fitó S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2023

A los accionistas de Productos Hortícolas Fitó S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, el EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 de Productos Hortícolas Fitó S.L. (en adelante, PHF o grupo PHF) y sus sociedades dependientes (en adelante, Semillas Fitó S.A. y sus filiales), que forma parte del Informe de Gestión de 2023.

El contenido de Informe de Gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información contenida en el Anexo: Índice de contenidos de acuerdo a la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, y su relación con el índice GRI y con la Agenda 2030, incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido de este, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente (Ley 11/2018 publicada en el BOE el 29 de Diciembre de 2018) y con referencias a los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Relación Ley 11/2018 con GRI y con Agenda 2030" del citado Informe de Gestión, así como los objetivos de desarrollo sostenible aprobados por la Organización de las Naciones Unidas en 2015.

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

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándose en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2023. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Los procedimientos que hemos realizados a efectos de este encargo se basan a nuestro juicio profesional y han consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y los miembros que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis realizado por PHF, S.L. y descrito en el capítulo "Contribución a los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de PHF, S.L. correspondiente al ejercicio anual 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y relacionándolos con los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las "referencias bibliográficas" del citado Informe de Gestión consolidado. El trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información contenida en el Anexo: Índice de contenidos de acuerdo a la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, y su relación con el índice de contenidos GRI y con la Agenda 2030, incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones. El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría en los términos previstos en la normativa reguladora de auditoría vigente en España.

DPMC – Dirección por Misiones, S.L.
Alex Montaner
10 de julio de 2024

Reg. Merc Barcelona, T. 39.925, F. 206, H. M -357.040, Inscript. 1.^a
N.I.F. B-64660780



