

**EINF**

**ESTADO  
DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA**

**GLOBAL ARREBOL, S.L.**

**EJERCICIO 2021-2022**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
Bases para la elaboración del Estado de Información No Financiera .....	2
<b>1. LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO .....</b>	<b>3</b>
1.1 Descripción del Modelo de Negocio .....	3
1.2 Mercados en los que opera .....	5
1.3 Objetivos y estrategias de la Organización .....	5
1.4 Principales factores y tendencias que afectan la evolución de la empresa .....	7
2.1 Grupos de interés.....	8
2.2 Análisis de materialidad .....	10
<b>3. PRINCIPALES RIESGOS IDENTIFICADOS .....</b>	<b>12</b>
<b>4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....</b>	<b>23</b>
4.1 Gestión medioambiental.....	23
4.2 Contaminación.....	25
4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	25
4.4 Uso sostenible de los recursos.....	26
4.5 Cambio climático.....	29
4.6 Protección de la biodiversidad.....	32
<b>5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL .....</b>	<b>34</b>
5.1 Empleo .....	35
5.2 Organización del trabajo.....	40
5.3 Salud y seguridad.....	42
5.4 Relaciones sociales .....	45
5.5 Formación .....	46
5.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	48
5.7 Igualdad.....	48
<b>6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....</b>	<b>51</b>
<b>7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....</b>	<b>53</b>
<b>8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD .....</b>	<b>55</b>
8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible .....	55
8.2 Subcontratación y proveedores.....	57
8.3 Consumidores .....	60
8.4 Información fiscal.....	63
<b>ANEXO - Cuadro de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018.....</b>	<b>64</b>

# INTRODUCCIÓN

## Bases para la elaboración del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018, el máximo órgano de gobierno de Global Arrebol, S.L. (Global Arrebol), emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio del periodo que se extiende desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2022, como documento aparte al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas. Este informe se encuentra disponible por cinco años en los sitios web [www.llusar.com](http://www.llusar.com) y [www.naranjastorres.com](http://www.naranjastorres.com); o los que se creen en su lugar.

Para elaborar el EINF, se han seguido los requisitos establecidos por la Ley, así como los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) actualizados. De acuerdo con los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente EINF cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa, comparable y verificable.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de una entidad independiente de verificación, cuya opinión se encuentra en anexo.

# 1. LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO

## 1.1 Descripción del Modelo de Negocio

### Actividades y productos

Arrebol, S.L. es un grupo cítrico, integrado verticalmente en la producción y comercialización de naranjas y clementinas premium, así como otras frutas complementarias de alto valor añadido.

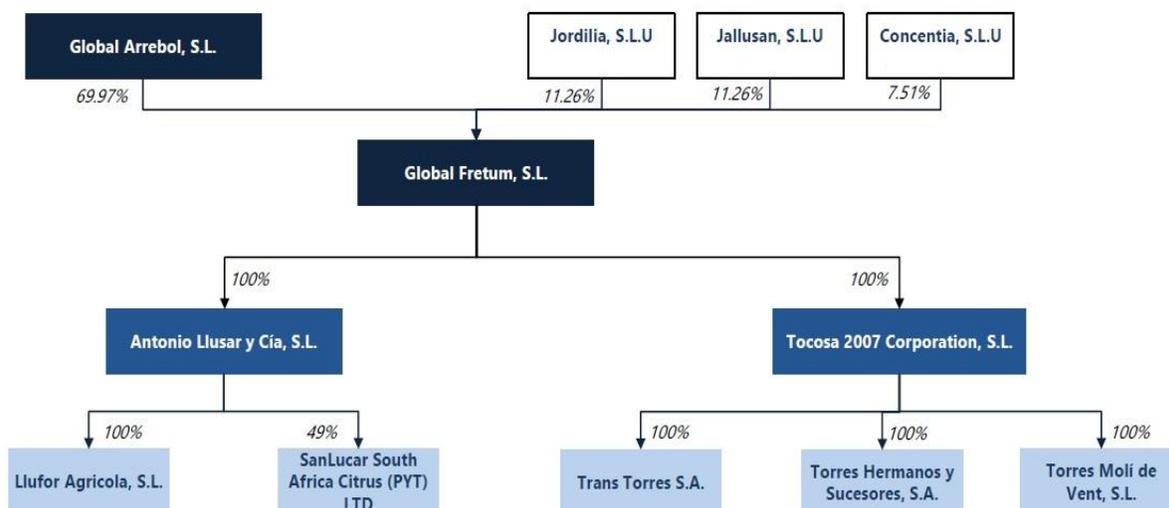
El Grupo cuenta con más de 1.000 hectáreas de producción propia, distribuidas en tanto en España como en Sudáfrica, que se encuentran en diferentes fases de producción y cuentan principalmente con variedades plantadas de alto valor añadido (Orri, Tango, Nadorcott).

Por otro lado, el Grupo cuenta con una sólida base de clientes, tanto supermercados como distribuidores con los que el Grupo lleva trabajando más de 15 años en países como Alemania, Austria, Francia, Bélgica o España.

### Estructura organizativa y social

Arrebol, S.L. es la empresa matriz que posee el 100% de las sociedades Antonio Llusar y Cia, S.L. y Tocosa Corporation 2007, S.L.

La Sociedad está administrada por un Consejo de Administración integrado por ocho miembros. El mismo está integrado por un Presidente y un Secretario. Sus miembros ejercen su cargo indefinidamente, y cesarán cuando lo decida la Junta General o por renuncia o dimisión.



## Hitos la empresa:

1. Antonio Llusar y Cía (“Llusar”) fue fundada en 1926 por D. Antonio Llusar Guinot y sus hermanos.
2. En 1968, su hijo D. Antonio Llusar Forner se unió a la dirección de la compañía, desarrollando significativamente la actividad exportadora de Llusar.
3. En 1988, la siguiente generación, formada por los hermanos Jorge, Javier y Antonio Llusar Vicent tomaron el relevo de la compañía, comenzando un periodo de notable expansión y consolidando su presencia a nivel europeo.
4. En 2012, comienza su expansión internacional mediante la apertura de una filial internacional en Sudáfrica con el objetivo de acompañar a sus clientes y poder suministrar producto durante los doce meses del año.
5. A finales del ejercicio 2020, Llusar decide dar entrada en el accionariado a MCH Private Equity para iniciar una segunda fase de crecimiento y consolidar Llusar como un referente europeo en cítricos premium.
6. Desde ese momento, Llusar, bajo la sociedad matriz Arrebol S.L., inició su proceso de consolidación mediante la adquisición en integración de Naranjas Torres (Tocosa Corporation 2007, S.L.) en septiembre de 2021. Dicha adquisición permitió al Grupo doblar su facturación, incrementar significativamente su base de clientes, especialmente en el ámbito nacional y convertirse en uno de los principales grupos de clementina y naranja premium en España y Europa, con un gran reconocimiento de marca.

## Organigrama:



## Marcas de Empresa:

El grupo Global Arrebol comercializa principalmente las Marcas Torres y Llusar.

## Los centros de trabajo:

Nuestros centros de producción y donde más porcentaje de personal disponemos son tres y se ubican en:

1. Chilches (Castellón)
2. Almenara (Castellón)
3. Vilavella (Castellón)

A su vez y desde estos centros acompañamos todo el personal de oficinas situadas en Chilches y Almenara.

Por otro lado, disponemos de fincas en propiedad repartidas por:

1. Comunidad Valenciana
2. Murcia
3. Andalucía

## 1.2 Mercados en los que opera

Global Arrebol opera mayormente en el mercado nacional español y sus principales mercados, son:

1. Mercabarna (Barcelona)
2. Mercabilbao (Bilbao)
3. Mercamadrid (Madrid)
4. Mercazaragoza (Zaragoza)

Asimismo, tenemos operaciones en varios otros países como:

1. Francia
2. Alemania
3. Austria
4. Bélgica
5. Países Bajos
6. Polonia
7. Gran Bretaña
8. Finlandia
9. Malta
10. Ucrania
11. Italia
12. República Checa
13. Suecia
14. Letonia

## 1.3 Objetivos y estrategias de la Organización

### **Nuestra Misión:**

Hemos conformado el mayor grupo citrícola a nivel nacional y uno de los mayores grupos frutícolas nacionales. Tenemos todos los ingredientes para ser líderes y referentes en nuestro sector y expandirnos a nivel global de forma progresiva.

Las empresas que conforman el grupo producen y comercializan fruta de la mayor calidad, con una clara trazabilidad y de forma sostenible. Y lo hacen gracias a la extensa experiencia y el know how de los profesionales que forman parte de ellas.

### **Nuestra visión:**

Queremos liderar el sector y ser un grupo de referencia a nivel internacional.

Lo haremos gracias a nuestro espíritu innovador y de mejora continua, apostando por la inversión, la tecnología, por la comunicación & marketing teniendo siempre como guía nuestros criterios de exigencia de la máxima calidad.

## **Nuestros Valores:**

Excelencia  
Sostenibilidad  
Innovación  
Confianza

## **Objetivos y Estrategias de Global Arrebol:**

### **Objetivos y estrategias a nivel económico:**

El Grupo Global Arrebol cuenta con una clara estrategia de crecimiento orgánico e inorgánico con el objetivo de convertirse en un referente europeo en la producción y comercialización de cítricos (y potencialmente otras frutas complementarias), con un fuerte posicionamiento en el segmento premium y gran reconocimiento de marca.

Para ello, el Grupo ha invertido significativamente en una de sus plantas de producción (Almenara) para reacondicionar su maquinaria y mejorar significativamente el proceso de producción, así como dotar a la planta una mayor capacidad de producción con el objetivo de continuar apoyando y creciendo junto con nuestros clientes. Por otro lado, el Grupo sigue activamente evaluando potenciales oportunidades de crecimiento inorgánico, que permitan al Grupo crecer aportando características diferenciales.

### **Objetivos y estrategias de protección del medioambiente:**

El Grupo entiende que, al igual que otros procesos industriales, la producción de frutas para el consumo en fresco, genera una serie de afecciones en el entorno que es necesario conocer y controlar y por ello se compromete a desarrollar sus actividades con el debido respeto por la protección del medio ambiente y a mejorar continuamente sus prácticas medioambientales.

Siguiendo una política de respeto por el medio ambiente en todas las áreas de la empresa y consciente de la necesidad de seguir avanzando en el camino de la mejora continua, se ha decidido establecer una serie de pautas medioambientales, para todos los procesos de producción llevados a cabo en los cultivos del grupo, basadas en los siguientes ejes:

- Desarrollo de la economía circular
- Medidas de eficiencia en el uso del agua
- Medidas de eficiencia energética
- Energía eléctrica de origen renovable
- Control, minimización y optimización en el uso de herbicidas, productos fitosanitarios, fertilizantes

Así pues, el Grupo está comprometido en implantar de forma efectiva dichas pautas medioambientales, permitiendo que estas sean conocidas, comprendidas, desarrolladas y cumplidas a todos los niveles de la organización.

### **Objetivos y estrategias sobre protección de DDHH (incluyendo derechos del trabajador) e igualdad de género:**

La estrategia de protección de los derechos humanos, incluidos los laborales, y la igualdad de género llevada adelante por el grupo, está basada principalmente en nuestra auto-declaración de buenas prácticas sociales, que contempla compromisos fundamentales, tales como: la no discriminación por circunstancias personales y/o sociales; la puesta en marcha de procedimientos justos y transparentes

de contratación de los trabajadores/as; la tutela del principio de igualdad de remuneración; la aplicación de medidas disciplinarias justas y transparentes; la erradicación del trabajo infantil y todo tipo de trabajo forzoso, degradante o que expongan a los trabajadores y trabajadoras a situaciones de peligro; el amparo del derecho a la negociación colectiva y libre afiliación; medidas de protección de la salud y seguridad del trabajador; el pleno respeto a los derechos laborales reconocidos en la ley y convenios colectivos; brindar garantías para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, sin temor a sufrir represalias o sanción injustificada; y el fomento de la creación y estabilidad en el empleo.

Asimismo, en lo que respecta a la protección de la igualdad de género, las empresas que conforman el grupo Global Arrebol han suscrito sus respectivos Planes de Igualdad y puesto en funcionamiento sus respectivas Comisiones de igualdad. Se está trabajando para unificar ambos para todo el grupo de cara a los próximos ejercicios.

## **1.4 Principales factores y tendencias que afectan la evolución de la empresa**

Global Arrebol desarrolla su actividad en un sector en crecimiento y con gran capacidad para poder seguir aumentando su actividad como compañía, y creciendo también como socio para sus clientes.

### **Factores y tendencias internas de la empresa y sus efectos**

Podemos hablar principalmente de tres factores:

1. La integración de empresas y modelos de trabajo en una única dirección y un engranaje que haga ser del conjunto un grupo más eficiente, productivo y capaz frente a la competitividad del mercado.
2. Un mejor aprovechamiento de la fruta y los medios de los que disponemos.
3. Y un mejor posicionamiento y crecimiento de nuestras marcas en un mercado nacional e internacional.

### **Factores y tendencias externas a la empresa y sus efectos:**

La situación económica española está pasando por unos momentos complicados con todo lo que está sucediendo en Europa. Se espera que estos acontecimientos puedan impactar a la evolución planificada para la campaña 2022-23 en lo que respecta principalmente a los precios de la energía y las materias primas como cartón o madera. No obstante, desde el departamento financiero y compras, se están elaborando diferentes planes de acción para mitigar o reducir significativamente estos riesgos.

Por otro lado, y dada la naturaleza del negocio, las situaciones climatológicas tienen un importante impacto en las campañas, tanto por la disposición de producto como la calidad de la misma. La presente campaña se ha visto impactada por la falta de lluvia en varias regiones de España lo que a su vez ha supuesto un producto de menor calibre y menor volumen disponible debido al incremento de plagas.

## 2. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

### 2.1 Grupos de interés

En Global Arrebol somos conscientes de que las relaciones estables con nuestros grupos de interés (GdI) nos permite responder eficientemente a sus necesidades, disminuyendo así los riesgos y mejorando la gestión de los retos ambientales, sociales y económicos.

Para esto se han identificado los principales grupos de interés con los que el Grupo se relaciona.

A continuación, se detallan los principales GdI y los canales de comunicación y diálogo que mantiene con cada uno de ellos.

MATRIZ DE GRUPOS DE INTERÉS	
CLASIFICACIÓN	CANALES DE COMUNICACIÓN
<b>GdI INTERNOS</b>	
<b>Empleados:</b> incluye Personal de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recolección</li> <li>- Agrario (Destinados a las fincas en propiedad)</li> <li>- Almacén</li> <li>- Oficinas</li> <li>- Transporte</li> <li>- Paradas (Deslocalizado y adherido a nuestro equipo Comercial - incluye mercados nacionales tales como MercaMadrid, MercaBarna, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RLT (Representación Legal de los Trabajadores)</li> <li>• E-mail y teléfono</li> <li>• Portal del Empleado</li> <li>• Buzón de Sugerencias / Canal de Denuncias</li> </ul>
<b>Dirección:</b> Integrada por el Director general y los Directores de áreas. El Director General es el nexo de unión entre el Consejo de Administración y los Directores de Área según el organigrama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directores Área</li> <li>• E-mail</li> <li>• Portal del Empleado</li> </ul>
<b>Consejo de Administración:</b> es el máximo órgano de gobierno y está compuesto por 8 integrantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director General / Directores de Área</li> <li>• E-mail</li> <li>• Portal del Empleado</li> </ul>
<b>GdI EXTERNOS</b>	
<b>Clientes:</b> Clasificamos los clientes en dos grandes grupos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retail y grandes cadenas de distribución (ECI, Mercadona, Socomo, Meseguer, etc.)</li> </ul>	En un primer momento el cliente es siempre atendido por el Equipo Comercial y su Asesor Comercial asignado, y si el caso lo requiere, bajo la tutela de la Dirección. <ul style="list-style-type: none"> <li>• E-mail y teléfono</li> <li>• Visitas presenciales</li> <li>• Ferias</li> </ul>

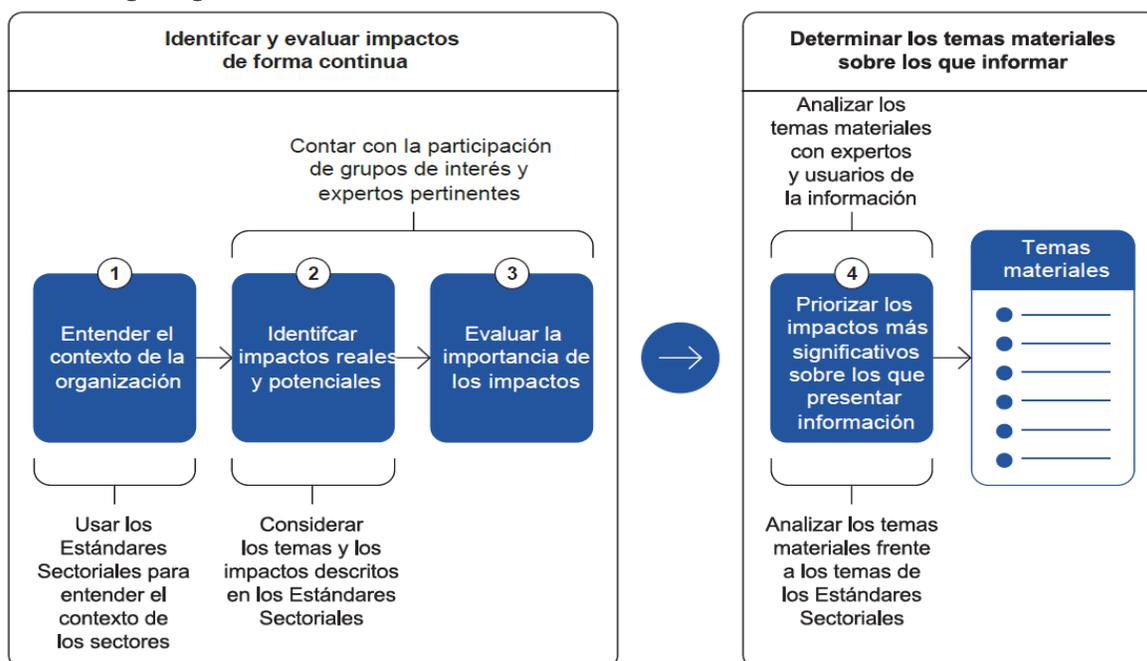
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuidores del canal tradicional (paradas, que incluye mercados nacionales tales como MercaMadrid, MercaBarna, etc.)</li> </ul>	
<p><b>Proveedores:</b> También clasificamos a los proveedores en dos grandes grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campo - aprovisionamiento: Proveedores de fruta (mayor categoría de proveedores de la empresa)</li> <li>• Materiales auxiliares y/o servicios: Todos aquellos proveedores de materiales complementarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-mail y teléfono</li> <li>• Visitas presenciales</li> <li>• Videollamadas (aumento debido al factor COVID en los últimos años)</li> </ul>
<p><b>Entes reguladores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuntamientos (donde tenemos ubicados nuestros centros de trabajo con especial relación con los de Chilches, Almenara y Vilavella).</li> <li>• Provincial: <ul style="list-style-type: none"> <li>– INVASSAT – Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el ámbito del Trabajo.</li> <li>– ACTM Castellón – Asociación del Transporte de Castellón, Etc.)</li> </ul> </li> <li>• Estatal <ul style="list-style-type: none"> <li>– SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal</li> <li>– INSS – Seguridad Social- Consejería de Sanidad</li> <li>– Consejería de Industria, Comercio y Empleo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-mail y teléfono</li> <li>• Visitas presenciales</li> <li>• Videollamadas (aumento debido al factor COVID en los últimos años)</li> </ul>

## 2.2 Análisis de materialidad

Global Arrebol ha realizado un análisis de materialidad en base a los requerimientos de la Ley 11/2018, considerando la opinión de sus grupos de interés más relevantes tanto internos como externos. La metodología se desarrolló tomando como referencia los Estándares Universales - GRI 3: Temas Materiales 2021.

Descripción de la metodología utilizada para elaborar el estudio de materialidad, resultados del estudio de materialidad, asuntos materiales identificados y su priorización, describiendo de qué forma impactan en la organización.

### Metodología: siguiendo los Estándares Universales - GRI 3: Temas Materiales 2021



Fuente: Estándares Universales - GRI 3: Temas Materiales 2021

#### Comprensión del contexto de la organización:

Recurrimos a los estándares del sector de GRI para comprender el contexto según el Grupo de actividad del negocio principal al que pertenece Global Arrebol, que en el caso concreto es el GRI 13: Sector de la Agricultura, Acuicultura y Pesca 2022.

Se tomaron en consideración las actividades, las relaciones comerciales, las partes interesadas y el contexto de sustentabilidad de todas las entidades que controla o en las que tiene intereses el grupo. Se tuvieron en cuenta las actividades que lleva a cabo Global Arrebol. Asimismo, se consideraron el propósito de la organización, las declaraciones de valores o misión, el modelo comercial y las estrategias. Como así también los tipos de productos y servicios que ofrece y los mercados a los que sirve.

También se tuvo en cuenta el sector en el que la organización opera y sus características particulares. Por otra parte, se hizo una clasificación y análisis de los distintos grupos de interés, tanto internos como externos. De cada uno de los GdI se tomaron temas relevantes para contrastar con aquellos sectoriales y darle mayor especificidad al análisis de materialidad.

### Identificación de los temas actuales y potenciales

En esta fase se tuvieron en cuenta la lista de temas de GRI 13: Sector de la Agricultura, Acuicultura y Pesca 2022.

Asimismo, se aplicaron los principios de Sostenibilidad e Inclusión de los Grupos de Interés tanto internos como externos.

En este paso, la organización identificó sus impactos reales y potenciales en la economía, el medio ambiente y las personas, en sus actividades y relaciones comerciales de la organización.

Para identificar los temas relevantes para los distintos Gdl, la organización recurrió a información de diversas fuentes.

En lo que respecta a los **Gdl internos**, las fuentes más utilizadas han sido los outputs (salidas) de las reuniones trimestrales entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud, por centro por centro de trabajo; y las reuniones entre el Consejo de Administración y la Dirección y directores de Área.

En relación a los **Gdl externos**, las fuentes más utilizadas han sido los outputs (salidas) de las encuestas del Equipo Comercial y Benchmarking AECOC; de los Intercambios presenciales y telefónicos recopilados por parte de los directores de Área con los proveedores; como así también de la comunicación directa entre directivos en eventos de relevancia, la prensa especializada y la prensa general.

Una vez identificados los temas de los grupos de interés, se procedió a **asignar una nomenclatura** a los mismos para facilitar el análisis. Posteriormente, se procedió a **relacionar (matching) los temas identificados** de los Gdl con los temas que surgen de los estándares GRI 13: Sector de la Agricultura, Acuicultura y Pesca 2022.

### Evaluación de la importancia de los temas

En esta fase, en primer lugar, se hizo una **ponderación** de los temas identificados según su **relevancia** para los Gdl.

En esta fase se aplicaron los principios de Materialidad e inclusión de los Grupos de Interés.

También se evaluaron los temas en función de su importancia en las estrategias **ambiental, social y económica**.

### Priorización de los temas más significativos para informar

Una vez evaluados los temas, se priorizaron los mismos a efectos de establecer la lista de temas materiales.

Luego de seguir las etapas antes descritas, se llegó a la siguiente lista de temas relevantes, en orden de prioridad:

1. Gobernanza: La fusión de empresas y su impacto en la rentabilidad, solvencia, integración y proyección del grupo
2. Trazabilidad de la cadena de suministro:
  - Estado y seguimiento del aprovisionamiento de fruta y su calidad (seguimiento materia prima)
  - Estado y seguimiento de nuestro proceso productivo y análisis semanal de ventas.
  - Trazabilidad de productos obtenidos a través de procesos más sostenibles con el medioambiente"
3. Inocuidad/seguridad de los alimentos (food safety):
  - Calidad del producto
  - Certificaciones en Calidad de los alimentos
4. Salud y seguridad en el trabajo
5. Ingreso digno y salario digno: Mejoras de los salarios por convenio
6. Prácticas laborales: Trato del trabajador y clima laboral
7. Comunidades locales: Empleabilidad e impacto local del grupo en su perímetro de acción.

### 3. PRINCIPALES RIESGOS IDENTIFICADOS

Global Arrebol ha trabajado en la identificación de los principales riesgos a corto (C), medio (M) o largo (L) plazo, que afectan a la organización y que puedan tener efectos negativos en sus relaciones comerciales, productos o servicios. Como parte del procedimiento utilizado para detectarlos y evaluarlos, se categorizaron los riesgos por sectores tales como medioambiente, empleo, derechos humanos, corrupción y soborno, compromiso con el desarrollo sostenible, etc. Asimismo, se presentaron las acciones y/o estrategias diseñadas por la empresa para prevenir, mitigar o eliminar el impacto adverso potencial que pudieran ocasionar esos riesgos.

Riesgos	C	M	L	Impacto adverso potencial	Acciones /estrategias para prevenir/mitigar/eliminar el riesgo
Principales <b>riesgos en materia ambiental</b> que afectan a la organización:					
Uso de agua de fuentes no sostenibles para el riego en campo y en los centros productivos				Salinización de los suelos, de las aguas subterráneas y superficiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sólo se emplearán para el riego aguas declaradas “aptas para el riego” tras haberse efectuado sus correspondientes análisis químicos</li> <li>- Se dispone de la concesión de agua de la confederación hidrográfica correspondiente</li> <li>- Sólo se empleará para el proceso productivo agua de red de suministro público.</li> </ul>
Mala gestión y utilización del agua en los centros productivos y del agua de riego, que pudiera producir escorrentías innecesarias, que además de generar un desaprovechamiento de los recursos hídricos, pudieran ocasionar la erosión del suelo				Escasez de agua / sequía / erosión del suelo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza en todas las parcelas de campo riego localizado</li> <li>- Se calcularán adecuadamente las dosis de riego, empleando para ello las técnicas y medios disponibles (predicciones meteorológicas, medidas de precipitación en la finca, etc.).</li> <li>- El caudal y frecuencia de riego se controlarán, para evitar problemas de saturación de humedad o pérdidas de agua en profundidad.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las cantidades aportadas se ajustan a las necesidades de la planta, evitando escorrentías y lixiviaciones innecesarias, por eso se realiza riego localizado.</li> <li>- Plantaciones en curvas de nivel para evitar erosiones y arrastres de tierra con fuertes tormentas,</li> <li>- Plantación de cubierta vegetal con leguminosas y festuca.</li> <li>- Instalación de malla anti-hierba para evitar evaporación de agua de riego.</li> <li>- Se dispone de contadores para el control de consumo en las plantas productivas</li> <li>- Se dispone de lavadoras de fruta de bajo consumo en los centros productivos</li> <li>- Se dispone de equipos de recirculación de agua en algunas etapas del proceso productivo.</li> <li>- Plan de mantenimiento preventivo del sistema de suministro de agua de los centros productivos.</li> </ul>
Quema de restos de poda ni la quema de cualquier material		Contaminar al desprenderse gases o humos tóxicos y contaminantes.	En las parcelas del grupo de productores se utiliza una trituradora de leña que nos permite incorporar restos al suelo, mejorando de esta forma el contenido en materia orgánica, así como su estructura.
Uso desproporcionado de herbicidas		Toxicidades en el suelo que pudieran llegar a contaminar los acuíferos al ser arrastrados o lixiviados por las lluvias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dejar al menos cobertura vegetal, manteniendo la vegetación espontánea en otoño / invierno (época de máximas lluvias).</li> <li>- Aprovechar la trituración de restos de poda junto con las</li> </ul>

			<p>malas hierbas a la salida del invierno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar utilizar herbicidas residuales, y si se utilizan sólo una vez al año.</li> <li>- Utilizar los herbicidas permitidos a las dosis mínimas recomendadas.</li> <li>- Realizar revisiones de la maquinaria de aplicación, así como de los equipos de medida.</li> <li>- Aplicar los herbicidas de forma localizada, buscando los focos de malas hierbas sin realizar un tratamiento a toda la superficie si no es necesario.</li> <li>- Mantener la cubierta vegetal todo el año en las calles, si es posible, dejando la flora autóctona o mediante siembra gramíneas tapizantes que serán segadas periódicamente.</li> </ul>
<p>Gestión no adecuada en las aplicaciones de fertilizantes</p>		<p>Una ruptura de la estructura del suelo, el empobrecimiento en minerales y nutrientes o por el contrario, si esta se produce por exceso, se podría provocar salinización del suelo, e incluso provocar toxicidad en algún elemento o inducir a la contaminación de los acuíferos (exceso de nitratos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ajustarán las dosis de abono a las necesidades reales del cultivo y en función de los niveles de elementos nutritivos contenidos en el agua de riego y en el suelo, teniendo en cuenta el estado nutricional de la planta definido por el análisis foliar.</li> <li>- No se aportarán abonos durante los períodos lluviosos.</li> <li>- No se abonará en parada vegetativa invernal</li> <li>- Se recomienda efectuar el abonado nitrogenado en primavera y verano, para aprovechar los períodos de mayor capacidad de absorción radicular. Los abonos nitrogenados más apropiados son aquellos en formas amoniacales o nítrico-</li> </ul>

				<p>amoniacales en primavera, y nítrico-amoniacales o nítricas en verano.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elegir los fertilizantes químicos entre aquellas marcas comerciales que garanticen una composición homogénea.</li> <li>- Los planes de abonado serán diseñados por técnicos competentes</li> <li>- Se tendrá en cuenta el aporte de nitrógeno del agua de riego en el plan de abonado</li> <li>- Al tratarse de zona vulnerable a la contaminación por nitratos, la cantidad de nitrógeno no podrá superar los 200 Kg/Ha y año en riego localizado. Por lo que se controlarán periódicamente los equipos de fertirrigación y emisores, a fin de asegurar su adecuada regulación y uniformidad en la distribución.</li> </ul>
<p>Gestión no adecuada de la aplicación de productos fitosanitarios en campo y en los centros de trabajo</p>			<p>Toxicidad sobre la fauna útil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se emplearán solamente productos autorizados en el cultivo y para combatir la plaga o enfermedad.</li> <li>- Elegir productos químicos entre aquellas marcas comerciales que garanticen una composición homogénea.</li> <li>- No se usarán formulaciones clasificadas como “Muy tóxicas (T+)”.</li> <li>- Si es necesario, realizar algún tratamiento en la época de floración. Nunca se elegirá un producto tóxico para las abejas, para que la fecundación de los frutales no se vea perjudicada.</li> <li>- Realizar conteos e inspecciones visuales que permitan determinar la</li> </ul>

			<p>existencia de plaga y/o enfermedad y la superación de umbrales de intervención.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se llevarán a cabo aplicaciones de productos fitosanitarios en campo cuando las condiciones meteorológicas lo desaconsejen, en especial, vientos fuertes.</li> <li>- Se controlarán periódicamente los equipos de aplicación de los productos fitosanitarios.</li> <li>- Limitar el acceso al almacén de productos fertilizantes únicamente a personal autorizado.</li> <li>- Mantener setos y ribazos, vegetación en lindes y márgenes, para mantener la biodiversidad en campo</li> <li>- Favorecer la presencia de fauna útil, hacer sueltas de insectos depredadores, etc.</li> </ul>
Almacenamiento inadecuado de productos fitosanitarios, fertilizantes y otros productos químicos en campo y en los centros de trabajo.		Contaminación del medio por derrame accidental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Almacenar los productos químicos en lugares adecuados, con la propia ventilación e iluminación.</li> <li>- Existencia de muretes anti-vertido en los lugares de almacenamiento de productos químicos</li> <li>- Evitar fumar o encender fuego en las zonas de almacenamiento</li> <li>- Formación del personal en materia de uso seguro de productos químicos</li> <li>- Limitar el acceso al almacén de productos químicos únicamente a personal autorizado.</li> </ul>
Gestión no adecuada de los envases		Contaminación y toxicidad en el medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en el personal sobre el uso seguro de</li> </ul>

contaminados de productos químicos tanto en campo como en los centros de trabajo.				productos químicos, en la técnica del triple enjuague y el uso de los puntos habilitados para la gestión de este tipo de envases (Sigfito).
Dejar en marcha innecesariamente la maquinaria de aplicación de productos fitosanitarios, de otras labores de campo o vehículos de transporte de los centros de trabajo.			Contaminación por gases de combustión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación del personal</li> <li>- Se revisará periódicamente maquinaria y vehículos, para asegurar el buen funcionamiento de los motores y evitar la excesiva emisión de dichos gases.</li> <li>- Instalación de SCP en tractores para monitorizar trabajos con GPS en campo.</li> <li>- Instalación de estaciones fotovoltaicas para disminuir consumo de energía para otras labores agrícolas</li> </ul>
Vertido accidental de aguas residuales con productos químicos a la red de alcantarillado pública en los centros de trabajo			Contaminación y toxicidad de las aguas residuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se dispone de planta de tratamiento de aguas residuales para el tratamiento adecuado de las mismas</li> <li>- Plan de mantenimiento preventivo del sistema de tratamiento aguas residuales</li> <li>- Plan de muestreo de aguas residuales</li> <li>- Lodos derivados del tratamiento de aguas residuales los retira un gestor autorizado.</li> </ul>
<b>Principales riesgos que afectan a la organización en materia de empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, formación, accesibilidad universal e igualdad relativa al personal:</b>				
Riesgos Psicosociales			Pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de riesgos psicosociales en la plantilla.</li> <li>- Formación a los trabajadores en comunicación.</li> </ul>
Riesgos ambientales, térmicos o ergonómicos			Pueden producir ruido, uso de tóxicos,	Se realiza la evaluación de riesgos por puesto de trabajo y

			posturas forzadas, accidentes, enfermedades profesionales... etc.	las correspondientes medidas para minimizar los mismo.
Riesgos de información			Afectan la confidencialidad, la integridad y la gestión de datos e informaciones que, por derecho propio, son exclusivas de las empresas o de sus clientes.	Se establece políticas de seguridad, confidencialidad, política de mesas limpias etc., para prevenir los posibles ciberataques o pérdidas de datos importantes para la empresa.
Riesgos de vulneración de los derechos fundamentales			Pueden provocar, trabajo forzoso, penoso, discriminación por razón de sexo, raza o religión, la libertad de asociación o la negociación colectiva.	Se implanta un código ético y de conducta, protocolo de acoso por razón de sexo y se instaure el Compliance Penal para la evaluación de los riesgos existentes en la empresa.
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de <b>derechos humanos y su vulneración:</b>				
Derecho a la privacidad, intimidad, y al honor			Apoderarse, utilizar o modificar, cartas, mensajes de correo electrónico, cualesquiera otros documentos o efectos personales, datos reservados de carácter personal o familiar de otro, que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento.	Implantada la política de protección de datos personales en todo el Grupo

Derecho a la integridad física y psíquica			Desprotección frente a agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo o psiquis, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar los riesgos inherentes a los trabajadores y minimizar la consecuencia de estos.</li> <li>- Orientación laboral y capacitación: diseñada la política de Mentoría para el acompañamiento a las nuevas incorporaciones.</li> <li>- Diversas formaciones en ámbitos y acciones saludables.</li> <li>- Formación e información sobre los riesgos del puesto de trabajo.</li> </ul>
Libertad de asociación, sindical y negociación colectiva.			Vulneración de los diferentes derechos de los trabajadores: remuneración, prevención de riesgos laborales, formación, promoción etc.	Constituido el comité de empresa, comité de seguridad y salud, la comisión de igualdad, comité de cumplimiento del Compliance penal, etc.
Derecho a la no discriminación			Aquellas conductas que marcan diferencias entre los trabajadores y colocan en situación de desventaja a uno de ellos con respecto al resto injustificadamente.	Implementado el Plan de Igualdad, formación en materia de igualdad a la plantilla y la comisión, elaborado el código ético y de conducta en el que refleja los valores éticos y misión que rigen en el grupo, protocolo de denuncia en el caso de evidencia de los mismos etc. Se está trabajando la política retributiva a nivel de grupo.
Discriminación por género, sexo e identidad cultural.			Trato diferente que pueda recibir un trabajador dentro de la empresa con respecto al resto de sus compañeros, por razones que nada tienen que ver con su desempeño laboral.	Elaborado un plan de igualdad, procedimiento de actuación y prevención del acoso laboral, psicológico, sexual o por razón de sexo.

Principales riesgos que afectan a la organización <b>en materia de corrupción y soborno:</b>				
Corrupción en los negocios			Comisión de delitos de corrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de Cláusula anticorrupción y evaluaciones de riesgos.</li> <li>- Puesta en marcha de Procedimiento de actuación y respuesta frente a hechos delictivos y el comité de cumplimiento del Compliance penal</li> </ul>
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de <b>compromiso con el desarrollo sostenible:</b>				
Relaciones y diálogo con la comunidad			Deterioro de las relaciones y dialogo con los actores locales.	Refuerzo y formalización de canales de diálogo con la comunidad y actores locales relevantes.
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de <b>subcontratistas y proveedores:</b>				
Fraude de producto			Deterioro de la calidad del producto	Fichas de homologación de producto.
Fraude de proveedores			Afectación de la cadena de producción	Ficha de homologación de proveedor.
Fraude de subcontratistas			Afectación de la calidad del producto o servicio ofrecido.	Verificación a través de CTAIMA.
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de <b>consumidores:</b>				
Sistema de calidad			Deterioro del sistema de calidad	Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APCC)
Calidad de los productos			Deterioro de la calidad de los productos	Se realizan estudios de vida comercial periódicamente.
Deficiente gestión de las reclamaciones			Reducción de la cantidad de clientes por la decaída de la confianza. Perdida del posicionamiento de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecimiento de la solvencia técnica de la empresa para la correcta gestión de las reclamaciones.</li> <li>- La gestión de</li> </ul>

				<p>reclamaciones se realiza a través del área de calidad y el responsable de cada centro, dando contestación a todas ellas y estableciendo los planes de acción correspondientes</p> <p>– Se dispone de procedimiento de atención al cliente que monitoriza el grado de satisfacción del cliente.</p>
Uso de transgénicos y/o semillas modificadas genéticamente			Riesgos para la salud humana	Se dispone de procedimientos en nuestra organización por los que no se utilizan organismos genéticamente modificados en nuestro proceso productivo
Deficiente información al consumidor			Reducción de la cantidad de clientes por la decaída de la confianza. Pérdida del posicionamiento de la empresa.	La organización dispone de un departamento de marketing así como de responsable de comunicación y RRSS. También se dispone de procedimientos de atención y canales de comunicación en los que no se detectan deficiencias en la información proporcionada a los consumidores.
Alérgenos			Riesgos para la salud humana	No se trabaja en nuestras líneas productivas con ninguno de los productos considerados como alérgenos alimentarios por la legislación española. Además, se dispone de procedimientos para evitar contaminaciones cruzadas de cualquier tipo.
Contaminación intencionada / Sabotaje / bio-terrorismo			Riesgos para la salud humana	Se dispone de sistema de Food Defense con medidas implementadas en nuestra organización para evitar contaminaciones intencionales y/o acciones de

				sabotaje / terrorismo.
Fraude (variedades, origen, etc)			Reducción de la cantidad de clientes por la decaída de la confianza. Perdida del posicionamiento de la empresa.	Se dispone de evaluación de riesgos de vulnerabilidad al fraude, así como medidas implementadas.
Principales riesgos que afectan a la organización en materia <b>Fiscal</b> :				
Riesgo de evasión de impuestos			Sanciones de la AEAT	Auditorías financieras externas
Riesgo de información errónea u ocultación de información			Sanciones de la AEAT	Utilización de ERP para validación de datos
Ejercicios abiertos a inspección			Requerimientos y posibles sanciones AEAT	Centralización del impuesto de sociedades en Asesoría fiscal externa
Bases Imponibles Negativas (BINS)			Impacto contable si no se pueden aplicar	Auditorías financieras externas
Responsabilidad subsidiaria de contratistas			Pago de las retenciones no realizadas por las subcontratas	Requerimiento de certificados de estar al corriente por cada contrato
Deducciones fiscales aplicadas			Requerimiento del pago y posible sanción en IS posteriores	Supervisada y centralizada la elaboración del impuesto en Asesoría Fiscal externa

## 4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Dado que nuestra organización cuenta con una importante presencia tanto en el mercado nacional como internacional y por nuestra amplia experiencia en el sector, consideramos que nuestra empresa tiene un cometido respecto a lo que al medio ambiente se refiere.

Dentro de las pautas ambientales con las que busca reducir los posibles impactos generados sobre su entorno, se destacan las siguientes:

- Desarrollo de la economía circular:
  - Aplicación de tratamientos post-cosecha para alargar la vida comercial del producto y evitar desperdicio durante la cadena comercial.
  - La fruta no comercializable en fresco se destina para la industria de zumos y para alimentación animal, evitando así el desperdicio de alimento en el proceso productivo.
- Medidas de eficiencia en el uso del agua:
  - Cálculo de las necesidades hídricas
  - Control de calidad del agua de riego
  - Implementación de método de detección de fugas
  - Control del cumplimiento de las necesidades de riego en las parcelas.
- Medidas de eficiencia energética:
  - Realización de auditorías de eficiencia energética
  - Reemplazo de las luminarias a tecnología LED
  - Optimización de las plantas de secado.
- Adquisición de energía eléctrica de origen renovable e instalación de planta fotovoltaica para autoconsumo.
- Control, minimización y optimización en el uso de herbicidas, productos fitosanitarios, fertilizantes y otros productos químicos en campo y en los centros de trabajo.

### 4.1 Gestión medioambiental

#### Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad

##### Impactos actuales y futuros positivos:

- Cultivo de cítricos que captan CO<sub>2</sub> (mitigación del cambio climático).
- Optimización de los recursos de agua a través de sensores de humedad para ajustar el riego en duración y frecuencia.
- Aprovechamiento del uso por instalación de placas solares para reducir consumo de energía.
- Aprovechamiento de los residuos de alimentación que se destinan 100% para la industria de zumo y para alimentación animal.

##### Impactos actuales y futuros negativos:

- Emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmosfera
- Contaminación de acuíferos por uso de fertilizantes
- Emisiones sonoras por uso de maquinaria
- Uso de agua para riego
- Efectos negativos en la biodiversidad

- Efectos negativos sobre la salud humana relacionado con temas fitosanitarios

Para mitigar o eliminar los potenciales efectos negativos, se han implementado medidas al respecto, las cuales fueron mencionadas en el análisis de riesgos en materia medioambiental.

### **Procedimientos de evaluación o certificación ambiental**

Se dispone de certificado de auditoría de eficiencia energética para el centro de trabajo de Almenara y certificado SPRING (módulo voluntario adscrito a Global GAP sobre el uso sostenible del agua) para la producción de campo.

### **Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales**

Contribución a Ecoembes, que es una organización sin ánimo de lucro que cuida del medioambiente a través del reciclaje y el ecodiseño de los envases domésticos ligeros en España. En la declaración de Ecoembes, se indican las cantidades de envases de uso doméstico no reutilizables que se ponen en el mercado, el residuo que se genera en los hogares de los consumidores, y se paga una tasa a Ecoembes, para la promoción del reciclaje de los mismos. La contribución en 2021 fue de 58.540,32 euros y la previsión para 2022 es de 65.548,98 euros.

Actualmente no disponemos de un departamento de gestión ambiental, pero está previsto en próximas campañas implementar un departamento destinado a este fin.

### **Aplicación del principio de precaución**

Nuestra organización no dispone de un procedimiento escrito, sin embargo, sí tenemos implementadas una serie de medidas para preservar el medio natural. El grupo es consciente de la necesidad de la sostenibilidad en sus operaciones, muy especialmente en aquellas partes productivas en las que se trabaja con recursos naturales, como son las fincas del grupo. Las medidas más destacables del principio de precaución son:

- Se dispone de protocolos y medidas de aplicación de productos fitosanitarios y fertilizantes, que siempre sean bajo causa justificada por las necesidades del cultivo y bajo las directrices de un uso seguro de productos químicos y de buenas prácticas agrícolas, para evitar contaminar el medio.
- Sistema antiincendios en los centros de producción para evitar emisiones de gases tóxicos en caso de un eventual incendio.
- Se dispone de muretes de retención y fosas de decantación, entre otras medidas, para evitar de derrames accidentales de productos químicos pudieran derivar en una eventual contaminación del medio.
- Sistemas de tratamientos de aguas residuales y de recirculación de caldos fungicidas para evitar vertido de aguas residuales tóxicas que pudieran contaminar el medio.

### **Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales**

La empresa dispone de una Póliza de seguro de responsabilidad medioambiental de 3.000.000 € con la compañía AIG INTERNACIONAL.

La póliza de Responsabilidad Medioambiental ofrece cobertura para las actividades de Torres y Llusar, con sujeción a los límites y condiciones del contrato, garantizando las prestaciones correspondientes por gastos de prevención, evitación y reparación por:

- Daños medioambientales (según quedan definidos en la Ley de Responsabilidad Medioambiental 11/2014).
- Daños a terceros causados por contaminación accidental, ya sean:

- Lesiones corporales, enfermedades o muerte causadas a personas físicas.
- Daño, deterioro o destrucción de cosas, y daños o muerte de animales

## 4.2 Contaminación

### **Emisiones gaseosas a la atmósfera distintas a las de CO2**

No tenemos constancia ni registro de emisiones de este tipo.

### **Otras emisiones no gaseosas**

No tenemos constancia ni registro de otras emisiones no gaseosas.

### **Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente**

No se tiene constancia de emisiones distintas de CO2, por lo que no se han establecido medidas.

## 4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

### **Medidas para la prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos**

Se dispone de procedimientos escritos para la gestión de residuos en los que se detallan las medidas para la prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos.

De acuerdo con este procedimiento los residuos no peligrosos de papel, cartón, madera, chatarra etc. se valorizan a través de gestores autorizados. Asimismo, los residuos no peligrosos (basura) y los residuos peligrosos (lodos depuración de aguas y envases contaminados) se eliminan a través de gestor autorizado.

En campo, los restos de poda se trituran e incorporan como materia orgánica al suelo.

Finalmente, la fruta no comercializable se destina para la industria de zumos y para alimentación animal, con lo que no se generan residuos ni hay desperdicio de alimento en nuestro proceso productivo.

### **Existencia de sistema de gestión o herramientas de gestión en el ámbito de la economía circular**

Por el momento no disponemos de herramientas específicas a este respecto.

### **Cantidad de residuos alimentarios generados y/o gestionados y tipo de gestión realizada**

La fruta no comercializable en fresco se destina para la industria de zumos y para alimentación animal, con lo que no se genera desperdicio de alimento en nuestro proceso productivo

Tipos de residuos alimentarios	Valorización (Kg)
Fruta no comercializable que se destina a la industria de Zumos	2.167.287
Fruta no comercializable que se destina a alimentación animal	2.104.268
<b>Total</b>	<b>4.271.555</b>

### Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Aplicación de tratamientos post-cosecha para alargar la vida comercial del producto y evitar desperdicio durante toda la cadena comercial.

Por otra parte, tal como ya referimos, la fruta no comercializable en fresco se destina para la industria de zumos y para alimentación animal, con lo que no hay desperdicio de alimento en nuestro proceso productivo

### Cantidad de residuos no peligrosos generados y gestionados, y tipo de gestión realizada

Tipo de Residuos no peligrosos	Código LER	Cantidad de residuos (Tn)	Tipo de tratamiento o disposición
Papel y cartón	150101	126	Valorización
Madera	150103	7,78	Valorización
Chatarra	170405	14,12	Valorización
Orgánicos	200301	31,28	Eliminación
Plásticos	150102	0,055	Valorización
RAEEs	160214	0,066	Valorización

Tanto la valorización como para la eliminación de los residuos se realizan a través de gestores autorizados.

El resto de los residuos no peligrosos, son dispuestos en los contenedores provistos por el sistema de recolección de residuos del ayuntamiento, de los cuales no se en cuentan con datos cuantitativos.

### Cantidad de residuos peligrosos generados y gestionados, y tipo de gestión realizada

Tipo de Residuo peligroso	Código LER	Cantidad de residuos (Kg)	Tipo de tratamiento o disposición
Líquidos de limpieza y licores madre acuosos	070101	14.152	Eliminación
Lodos de tratamientos fisicoquímicos	190205	6.750	Eliminación
Envases contaminados	150110	450	Eliminación
Envases contaminados sin distintivo	150110	800	Eliminación

La eliminación de los residuos se realiza a través de gestores autorizados.

## 4.4 Uso sostenible de los recursos

### Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

Fuente	Cantidad en m3
Agua de red	1.545.304

Consumo de agua de red de los almacenes de producción 34.050 m3 + consumo de agua de red de campos

1.511.254 m<sup>3</sup>.

## Gestión y medidas para mejorar la eficiencia del uso del agua

Entre las medidas que se incluyen en este plan, cabe destacar las siguientes:

- Cálculo de las necesidades hídricas. Se realiza a través del servicio de tecnología del riego del Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias (IVIA). A través de la evapotranspiración (ET<sub>o</sub>) y la lluvia de las diferentes estaciones climáticas, se calculan las necesidades de riego.
- Control de calidad del agua de riego. Se realizan periódicamente controles físico-químicos y microbiológicos establecido por la evaluación de riesgos.
- Método de detección de fugas. A la salida del riego existen contadores de volumen de agua de salida y esta debe de coincidir con la suma de las lecturas de los hidrantes. En el supuesto de una desviación superior al 2% se procede a buscar la fuga y a su evaluación y reparación. En caso de caída de presión las bombas del variador dejarán de funcionar suspendiéndose el riego.
- Control del cumplimiento de las necesidades de riego en las parcelas. Se realizan revisiones diarias de los consumos (m<sup>3</sup>) de las parcelas por medio de la lectura de hidrantes correspondientes.
- En las plantas productivas de Almenara, Xilxes y Vilavella no se dispone de un procedimiento escrito, no obstante, en las lavadoras se utilizan duchas de bajo consumo (300 - 500 L/h cuando lo habitual era 1000 L/h) y en los drenchers (equipos para tratamiento de fruta a la entrada) se dispone de un sistema de recirculación (ahorro de 70% del consumo de agua).

## Consumo de materias primas

Nombre de la materia prima/insumo	Cantidad	Unidad de medida	Materia prima/insumo renovable (Si/No)
Fruta entrada en Antonio Llusar	64.163.104	Kg	renovable
Fruta entrada en Torres Hnos.	31.191.666	Kg	renovable
Envases de cartón	1.238.671	Unidades	renovable
Envases de madera	2.281.042	Unidades	renovable
Envases de plástico SDDR	2.995.517	Unidades	renovable

En las declaraciones de envases de Generalitat Valenciana, se indican los envases comerciales de todo tipo de materiales que se ponen en el mercado. En el caso de los envases de plástico son los incluidos en los sistemas SDRR (sistemas de retorno de envases). En el caso de otros materiales aquí declarados, los residuos se generan al final de la cadena comercial (lo que en materia de envases se denomina el último poseedor).

## Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas

El grupo no dispone de un procedimiento escrito en el que se detallan estas medidas, sin embargo, se trabaja bajo las siguientes directrices para mejorar la eficiencia del uso de materias primas:

1. La realización de los tratamientos fitosanitarios y la fertilización deberá estar siempre justificada, realizarse tras un muestro y nunca se realizará con anterioridad a superar los umbrales de tratamiento o de acuerdo a las necesidades del cultivo respectivamente.
2. En las parcelas del grupo la gestión de riego se realiza con programadores de riego automáticos, control continuo del sistema de riego, utilización de sensores de humedad para ajustar el tiempo y la frecuencia de riego.

3. Los equipos de aplicación de productos fitosanitarios (plantas de producción y fincas de campo), así como de fertilizantes se verifican anualmente.
4. En las plantas de producción se dispone de un Plan de verificaciones y calibraciones de equipos (dosificadores, pesadoras, calibradores, etc.).
5. Se dispone de SRC (sistema de recirculación de caldos fungicidas) en todos los drenchers de las plantas productivas, que permiten reutilizar agua y fungicidas (el caldo fungicida se reutiliza para el tratamiento de 80 -100 pallets de fruta).
6. Las lavadoras de fruta de todas las plantas productivas son de bajo consumo (300-500 L/H cuando lo habitual es de 1000 L/H).
7. En las plantas productivas de Almenara y Xilxes se dispone de calibradores electrónicos de última generación que permiten optimizar el aprovechamiento de la fruta de acuerdo a su calidad.

Del mismo modo, se describen las principales medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de materiales en el Packaging:

1. La sustitución de materiales vírgenes por materiales reciclables en los envases.
2. Utilizar para el Packaging materiales más sostenibles.
3. Reducir la cantidad de material utilizado y/o espesores de los envases en línea con el ecodiseño y el ahorro de materias primas.
4. El cambio de materiales plásticos por materiales compostables o de papel.
5. Uso de envases reutilizables como son los de LOGIFRUIT, IFCO y EUROPOOL.
6. Utilización de palets reutilizables CHEP, LPR, EUROPALETS, LOGIFRUIT.
7. Sustitución de materiales Multicapa por Monocapa.

### Consumo, directo e indirecto, de energía

Fuente	Cantidad	Unidad
Electricidad	6.646.699	kWh
GLP	1.219.417	kWh
Gas Natural	1.375.160	kWh
<b>Total</b>	<b>8.021.859</b>	<b>kWh</b>

Fuente	Cantidad	Unidad
Gasóleo instalaciones	7.170	Litros
Gasóleo vehículos	525.643	Litros
Gasóleo maquinarias	67.680	Litros
<b>Total</b>	<b>600.493</b>	<b>Litros</b>

Consumos totales del Grupo en el periodo septiembre 2021- agosto 2022, considerando tanto almacenes de producción como campos.

### Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Cabe destacar que está previsto o están implementándose las siguientes medidas:

1. Reemplazo de las luminarias a tecnología LED. Aunque ya se ha realizado una importante inversión, todavía quedan muchas luminarias por adaptar a dicha tecnología. En la actualidad hay un 28 % de la potencia eléctrica (103,77 KW) destinada al alumbrado con tecnología LED.
2. Substitución de la planta de secado (se está llevando a cabo en la actual reforma de la planta de Almenara y en la planta de Xilxes ya se ha sustituido). Las calderas de vapor son utilizadas tanto para

el sistema de confort térmico (calefacción) como para el secado de la fruta en el proceso industrial. Las pérdidas caloríficas del sistema actual para realizar dicho proceso aconsejan la sustitución de la maquinaria de secado por otra tecnología que utilice gas natural dejando únicamente las calderas para la calefacción.

3. Está planificada la instalación planta fotovoltaica para autoconsumo. Las plantas productivas disponen de una gran superficie sobre cubierta para poder instalar planta fotovoltaica sobre cubierta y de esta manera generar energía eléctrica para autoconsumo.

Se ha realizado una auditoría al respecto en el centro de trabajo de Almenara. Está planificado auditar los centros de trabajo de Xilxes y Vilavella.

### Uso de energías renovables

La empresa que suministra la electricidad al centro de trabajo de Almenara, garantiza y certifica que el 100% de la energía suministrada a dicho centro procede de fuentes de energía renovables. Está planificado ampliar esta medida a los centros de trabajo de Xilxes y Vilavella para las próximas campañas.

A continuación, se indican los consumos energéticos de electricidad de fuentes de origen renovable y no renovable:

Establecimiento	Suma total de kWh	Suma de kWh RENOVABLES	Suma de kWh NO RENOVABLES
Almacenes	5.844.460	1.911.593	3.932.867
Agrícolas	802.239	211.137	591.102
<b>Total</b>	<b>6.646.699</b>	<b>2.122.730</b>	<b>4.523.969</b>

### Existencia de alguna evaluación, verificación o certificación en el ámbito del uso sostenible del agua

Se dispone de certificado SPRING para la producción en campo desde 2021.

Se trata de un módulo voluntario dentro de la certificación Global GAP, que ayuda a los productores, a los minoristas y a los comerciantes a demostrar su compromiso con la gestión sostenible del agua, incorpora un gran número de criterios para evaluar si se realiza esa gestión de forma sostenible.

## 4.5 Cambio climático

La intervención antrópica en el transcurso de la historia ha ocasionado un aumento precipitado e incontrolable de los gases de efecto invernadero, los principales causantes del cambio climático, el cual interviene en los ciclos naturales del ambiente de manera directa y se hace constante en el tiempo; produciendo tanto en el corto, mediano y largo plazo, problemas y cambios en el medio físico, cultural, social y económico.

El cambio climático se caracteriza por ser un problema global con impactos locales y por lo tanto la existencia de una responsabilidad compartida (aunque diferenciada) hace que, además de trabajar a escala nacional, sea necesario también trabajar a escala local, desde cada empresa u organización, ya sea pública o privada.

Existen dos estrategias contra el cambio climático: la adaptación y la mitigación. La adaptación se basa en asumir los impactos y adaptarse a ellos, mientras que la mitigación busca reducir la generación de emisiones para minimizar así los impactos del cambio climático.

Asimismo, la huella de carbono consiste en la medición de los gases de efecto invernadero (GEI) emitidos directa o indirectamente por un individuo, organización, evento o producto; muestra el impacto ambiental a través de la realización de un inventario de las emisiones asociadas a los diferentes GEI. Una vez calculada la magnitud de la huella, se pueden implementar medidas de mitigación y/o compensación.

Su análisis se basa en metodologías que representan un estándar a nivel mundial para los estudios de Huella de Carbono. La idea general de las metodologías es tener en cuenta los flujos físicos de las actividades analizadas (flujos de personas, objetos y energía) y determinar mediante una serie de cálculos, las emisiones de GEI que se generan.

La metodología para el cálculo de la huella de carbono consiste en aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Huella de carbono} = \text{Dato Actividad} \times \text{Factor Emisión}$$

Donde:

Dato de actividad: es el parámetro que define el grado o nivel de la actividad generadora de las emisiones de GEI. Por ejemplo, cantidad de gas natural utilizado en la calefacción (m<sup>3</sup> de gas natural).

Factor de emisión (FE): supone la cantidad de GEI emitidos por cada unidad del parámetro “dato de actividad”. Estos factores varían en función de la actividad que se trate y para el caso de los gases fluorados, el factor de emisión es equivalente al factor de calentamiento atmosférico.

Como resultado de esta fórmula se obtiene una cantidad determinada en Kg o Ton de dióxido de carbono equivalente (KgCO<sub>2</sub>e o TonCO<sub>2</sub>e).

### **Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático**

Aunque la empresa no cuenta con un sistema de gestión o herramientas de gestión en el ámbito del cambio climático, está planificado establecerlas en próximas campañas.

Sin embargo, a continuación, se informa sobre medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático relacionadas con un mayor número de sequías o menor disponibilidad de agua. Las mismas se indican en el plan de gestión del agua de riego y evaluación de riesgos del agua elaborado para la producción de campo. Entre las principales medidas se destacan las siguientes:

- Cálculo de las necesidades hídricas se realiza a través del servicio de tecnología del riego del Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias (IVIA). A través de la evapotranspiración (ET<sub>o</sub>) y la lluvia de las diferentes estaciones climáticas, se calculan las necesidades de riego.
- Método de detección de fugas. A la salida del riego existen contadores de volumen de agua de salida y esta debe coincidir con la suma de las lecturas de los hidrantes. En el supuesto de una desviación superior al 2% se procederá a buscar la fuga y a proceder a su evaluación y reparación. En caso de caída de presión las bombas del variador dejarán de funcionar suspendiéndose el riego.
- Control del cumplimiento de las necesidades de riego en las parcelas. Se realizan revisiones diarias de los consumos (m<sup>3</sup>) de las parcelas por medio de la lectura de hidrantes correspondientes.

- En las plantas productivas de Almenara, Xilxes y Vilavella no se dispone de un procedimiento escrito, no obstante, en las lavadoras se utilizan duchas de bajo consumo (300 - 500 L/h cuando lo habitual era 1000 L/h) y en los drenchers (equipos para tratamiento de fruta a la entrada) se dispone de un sistema de recirculación (ahorro de 70% del consumo de agua).

### **Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero**

Actualmente no se contamos con metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Está planificado establecerlas en próximas campañas, ya que el cultivo de los cítricos, es capaz de fijar CO<sub>2</sub> (entre 2,5 - 5 Tn/Ha). Nuestro grupo actualmente dispone de 450 Ha en España y 360 Ha cultivadas de cítricos, lo que supondría una fijación de CO<sub>2</sub> entre 2000 - 4000 Tn, una cifra nada despreciable desde la perspectiva de la capacidad de mitigación del cambio climático.

### **Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de bienes y servicios**

Aunque la empresa no cuenta con un Informe completo de Huella de Carbono Corporativa, para el presente informe se han estimado las principales emisiones de CO<sub>2</sub>eq generadas por las fuentes del Alcance 1 y Alcance 2. Para ello, se han considerado los siguientes factores de emisión:

- Factor de emisión Gas Natural: 0,182 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Instalaciones Fijas, Gas Natural, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión GLP: 1,545 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Instalaciones Fijas, GLP, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Gasóleo Maquinaria Agrícola: 2,718 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Vehículos y Maquinaria, Funcionamiento de maquinarias, Gasóleo B, Agrícola, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Gasóleo Instalaciones Fijas: 2,726 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Instalaciones Fijas, Gasóleo B, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Gasóleo Vehículos: 2,517 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Vehículos y Maquinaria, Transporte por Carretera, Gasóleo B7, Camiones y Autobuses, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Gasóleo Maquinaria Industrial: 2,718 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Vehículos y Maquinaria, Funcionamiento de maquinarias, Gasóleo B, Comercial, institucional e industrial, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Electricidad TOTAL: 0,259 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, TOTAL ENERGIES CLIENTES S.A.U, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Electricidad IBERDROLA: 0,232 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, IBERDROLA CLIENTES S.A.U, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Electricidad CURENERGÍA: 0,259 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, CURENERGÍA COMERCIALIZADOR DE ÚLTIMO RECURSO S.A.U, Comercializadoras sin GdO, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.
- Factor de emisión Electricidad EDP: 0,253 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, EDP CLIENTES S.A.U, 2021. MITERD, Versión 22, Julio 2022.

Se consideraron para el cálculo de emisiones de GEI, los siguientes alcances y fuentes:

Emisiones directas de GEI – Alcance 1 (fuentes que pertenecen o son controladas por la empresa):

- Emisiones por consumo de combustibles de fuentes de las instalaciones fijas:
  - kWh de Gas Natural: 1.375.160
  - Litros de GLP: 169.043
  - Litros de Gasóleo Instalaciones: 7.170
  - Litros de Gasóleo Maquinarias Agrícolas: 67.683
  - Litros de Gasóleo Maquinarias Industriales: 67.683
- Emisiones por consumo de combustibles de fuentes móviles:
  - Litros de Gasóleo: 796.255

Emisiones indirectas de GEI – Alcance 2:

- Emisiones provenientes de la energía eléctrica consumida de la red:
  - kWh de electricidad TOTAL: 3.471.000
  - kWh de electricidad IBERDROLA: 8.183
  - kWh de electricidad EDP: 3.167.089
  - kWh de electricidad CURENERGÍA: 427

A modo de resumen, Global Arrebol ha generado un total de 2.923 Toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente en el Alcance 1 y 1.703 Toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente en el Alcance 2, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

Fuentes	Alcance 1	Alcance 2
Parcelas de campo	204 tCO <sub>2</sub> eq	208 tCO <sub>2</sub> eq
Centros de trabajo de Almenara, Xilxes y Vilavella	2.719 tCO <sub>2</sub> eq	1.495 tCO <sub>2</sub> eq
<b>Total</b>	<b>2.923 tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>1.703 tCO<sub>2</sub>eq</b>

Alcance 1: Gasóleo, Gas Natural, GLP

Alcance 2: Electricidad

## 4.6 Protección de la biodiversidad

### Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

Se dispone de un Plan de gestión y conservación del medio ambiente, que tiene por objeto estudiar la conservación del medio ambiente sobre el cual influimos con nuestras actuaciones, el cual es aplicable a todas las parcelas cuya producción pertenecen al grupo y que están dentro del estándar GLOBAL GAP. Entre ellas cabe destacar las siguientes:

1. En las fincas de cítricos existe un porcentaje importante de la superficie que no está ocupada por el cultivo, y que en algunas épocas del año se ve invadida por otras plantas, que constituyen normalmente la vegetación arvense de la zona y que sirve de reservorio para la fauna auxiliar.
2. Mantener cubierta vegetal en las calles durante todo el año, si es posible, bien dejando la flora autóctona si ésta es suficiente para tapizar las calles, o sembrando gramíneas tapizantes los primeros años para conseguir tener cubierta vegetal. La siega se realizará respetando las épocas de producción

de semillas de la vegetación de las calles.

3. Evitar al máximo la utilización de productos químicos residuales, y en caso de que se utilicen, hacerlo solamente una vez al año.
4. Utilizar siempre los productos autorizados para el cultivo de los cítricos, a las dosis recomendadas por el fabricante y con las restricciones pertinentes.
5. Realizar periódicamente la revisión de la maquinaria de aplicación, así como la calibración de los instrumentos de medida.
6. Exigir la cualificación del personal de aplicación.
7. Eliminar de manera adecuada los envases vacíos una vez utilizados, a través de un gestor autorizado.
8. Aplicar los productos fitosanitarios de manera localizada a los focos cuando sea posible, con pantallas de protección y no tratando toda la superficie si no es totalmente indispensable.

### **Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas**

No se tiene constancia de que los establecimientos de la empresa se ubiquen en zonas que sean consideradas protegidas y debido a esto no se identifican impactos causados por las actividades u operaciones en este tipo de áreas. Consecuentemente, no constituyen temas materiales y por ello no se cuenta con un Plan de medidas al respecto.

## 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Global Arrebol fundamenta su política de gestión de las personas en el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, edad, discapacidad, etc. Según nuestros códigos de ética todos los empleados se asegurarán del cumplimiento de la legislación y normativa vigente en el lugar de trabajo. Además, respetarán los compromisos y obligaciones adquiridos por Global Arrebol en sus relaciones contractuales con terceros.

Tanto Torres como Llusar disponen de un código de conducta por separado y en un futuro cercano se está trabajando por la armonización en un único código para ambas, que representará a los trabajadores.

Los principales ejes en cuestiones sociales y relativas al personal, son:

**Empleo:** Aplicamos cada uno de los ejes establecidos en este campo atendiendo a nuestros principales principios en materia de DDHH. Por definir tres como los más importantes, serían:

1. La Empresa promueve la estabilidad en el empleo mediante contratos fijos y fijos-discontinuos. Los procedimientos de contratación de los trabajadores/as son justos, transparentes y no discriminatorios.
2. Se actúa conforme a lo establecido en la legislación y en su caso, en lo pactado en el convenio colectivo de cada área.
3. Dentro de las posibilidades del Grupo, se fomenta la creación de nuevos puestos de trabajo y la mejora continua.

**Seguridad e higiene:** En cumplimiento del artículo 18 de la LPRL, referente a la información, la empresa garantiza que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos y medidas preventivas para la seguridad y salud de los trabajadores, tanto en su conjunto como en su puesto de trabajo.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Medidas adoptadas para las posibles emergencias (art.20 de la LPRL.)

**Accesibilidad universal de personas con discapacidad:** Todos y cada uno de nuestros centros de trabajo disponen de soluciones adaptadas para generar una accesibilidad universal de las personas con discapacidad, cumpliendo con las diferentes normativas locales, provinciales y estatales que hoy corresponden.

**Relaciones sociales:** Actualmente, el diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos, pasan por la Representación Legal de los Trabajadores de cada centro de trabajo. Estos son elegidos por parte del personal tras la celebración de elecciones sindicales cada cuatro años.

Por otro lado, el trabajador dispone de otros medios, como son el buzón de sugerencias instaurados en cada centro o el canal de denuncias a modo correo, para solicitar o informar a la empresa desde un modo más anónimo y sin pasar por la RLT si la persona lo precisa.

**Protección de los derechos humanos:** La empresa vela por el cumplimiento de los ejes de actuación para la protección de los derechos humanos, incluyendo los laborales, delineados desde la Dirección del Grupo junto con la Representación Legal de los trabajadores, y desde los que se aplican las buenas prácticas de conducta desde el inicio de la relación laboral.

## 5.1 Empleo

### Número total de empleados por país

Países	Hombre	Mujer	Total
España	615	595	1.210

Se ha contabilizado el total de trabajadores activos en el periodo del ejercicio.

### Número total de empleados: distribución por sexo y clasificación profesional

Categoría de empleado	Hombre	Mujer	Total
ADMINISTRATIVOS	9	27	36
OPERARIOS	560	557	1.117
TÉCNICOS	26	7	33
PERSONAL DIRECTIVO	8	1	9
MANDOS INTERMEDIOS	12	3	15
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>595</b>	<b>1.210</b>

Se ha contabilizado el total de trabajadores activos en el periodo del ejercicio, desagregados por sexo y clasificación profesional

### Número total de empleados: distribución por edad

Grupos de edades	Hombre	Mujer	Total
0-30	80	20	100
31-50	309	292	601
51+	226	283	509
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>595</b>	<b>1.210</b>

Se ha contabilizado el total de trabajadores activos en el periodo del ejercicio, por grupo de edad

### Número total de empleados por tipo de contrato y categoría profesional

Categorías de empleados	Total Contratos Indefinidos	Total Contratos Temporales	Total Contratos a tiempo Parcial
ADMINISTRATIVOS	34	1	1
OPERARIOS	1.060	37	20
TÉCNICOS	33	0	0
PERSONAL DIRECTIVO	9	0	0
MANDOS INTERMEDIOS	15	0	0
<b>Total</b>	<b>1.151</b>	<b>38</b>	<b>21</b>

Se ha contabilizado el total de trabajadores activos en el periodo del ejercicio, por clasificación profesional y tipo de contrato

### Número total de empleados por tipo de contrato y edad

Grupos de edades	Total Contratos Indefinidos	Total Contratos Temporales	Total Contratos a tiempo Parcial
0-30	92	6	2
31-50	566	24	9
51+	493	8	10
<b>Total</b>	<b>1.151</b>	<b>38</b>	<b>21</b>

Se ha contabilizado el total de trabajadores activos en el periodo del ejercicio, por edad y tipo de contrato

### Número total de empleados por tipo de contrato y sexo

Categorías de empleados	Total Contratos Indefinidos	Total Contratos Temporales	Total Contratos a tiempo Parcial
Hombre	574	34	6
Mujer	577	4	15
<b>Total</b>	<b>1.151</b>	<b>38</b>	<b>21</b>

Se ha contabilizado el total de trabajadores activos en el periodo del ejercicio, por tipo de contrato y sexo

### Número de empleados (promedio) por tipo de contrato y categoría profesional

Categorías de empleados	Total Contratos Indefinidos	Total Contratos Temporales	Total Contratos a tiempo Parcial
ADMINISTRATIVOS	26,25	0	0
OPERARIOS	485,42	2,50	1
TÉCNICOS	21,75	0	0
PERSONAL DIRECTIVO	1,67	0	0
MANDOS INTERMEDIOS	20,83	0	0
<b>Total</b>	<b>555,92</b>	<b>2,50</b>	<b>1</b>

Método de cálculo: Suma del número de empleados por cada mes del ejercicio / 12

### Número de empleados (promedio) por tipo de contrato y edad

Grupos de edades	Total Contratos Indefinidos	Total Contratos Temporales	Total Contratos a tiempo Parcial
0-30	26,75	0	0
31-50	275,58	2,50	1
51+	253,58	0	0
<b>Total</b>	<b>555,91</b>	<b>2,50</b>	<b>1</b>

Método de cálculo: Suma del número de empleados por cada mes del ejercicio / 12

### Número de empleados (promedio) por tipo de contrato y sexo

Sexo	Total Contratos Indefinidos	Total Contratos Temporales	Total Contratos a tiempo Parcial
Hombre	210,33	1	1
Mujer	345,58	1,58	0
<b>Total</b>	<b>555,91</b>	<b>2,58</b>	<b>1</b>

Método de cálculo: Suma del número de empleados por cada mes del ejercicio / 12

## Número de empleados con discapacidad

En el periodo del ejercicio la organización ha contado con **14 empleados** en alta con algún grado de discapacidad igual o superior al 33%, cumpliendo con la cuota conforme establece la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD). En Global Arrebol nos regimos por la legislación vigente y, por ello, contamos con el certificado de discapacidad de todos ellos.

## Número de despidos por sexo y edad

Grupos de edades	Hombre	Mujer	Total
0-30	2	0	2
31-50	4	4	8
51+	4	1	5
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

Número de despidos durante el ejercicio: incluye los despidos objetivos y procedentes.

## Número de despidos por categoría profesional

Categorías de empleados	Hombre	Mujer	Total
ADMINISTRATIVOS	-	3	3
OPERARIOS	5	1	6
TÉCNICOS	1	1	2
PERSONAL DIRECTIVO	1	-	1
MANDOS INTERMEDIOS	3	-	5
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

Número de despidos durante el ejercicio: incluye los despidos objetivos y procedentes.

## Remuneración media de los empleados por sexo y edad

Grupos de edades	Hombres	Mujeres	Media por edad
0-30	9.773,11	6.251,14	8.012,12
31-50	11.929,01	11.566,86	11.747,93
51+	14.301,83	13.780,38	14.041,11
<b>Media por sexo</b>	<b>12.001,32</b>	<b>10.532,79</b>	

Suma de las retribuciones anuales brutas (excluyendo indemnizaciones por despido, fin de contrato, dietas, completos) de empleados agrupados por edad / número total de empleados por edad.

## Remuneración media de los empleados por categoría profesional

Categorías de empleados	Hombres	Mujeres	Media por categoría
ADMINISTRATIVOS	22.051,6	22.177,24	22.114,42
OPERARIOS	10.711,33	10.774,56	10.742,94
TÉCNICOS	45.240,8	36.890,23	41.065,51
PERSONAL DIRECTIVO	98.833	75.000	86.916,72
MANDOS INTERMEDIOS	34.628,19	14.766,11	24.697,15
<b>Media por sexo</b>	<b>42.293,07</b>	<b>31.921,63</b>	

Suma de las retribuciones anuales brutas por categoría y sexo (excluyendo indemnizaciones por despido, fin de contrato, dietas, completos) / número total de empleados por categoría y sexo

## Remuneración media de directivos por sexo

Categoría	Hombre	Mujer
<b>Remuneración Media de Directivos</b>	98.833	75.000

Suma de las retribuciones brutas anuales (incluye dietas, comisiones, complementos, bonus, etc.) / número total de personal directivo desagregado por sexo.

Al cierre del ejercicio, el Órgano de Administración de la Sociedad dominante no ha devengado remuneraciones, ni tampoco se han producido indemnizaciones por ceses o despidos.

## Brecha salarial

Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia. En el caso de Global Arrebol, la brecha salarial es del 11,82%, muy inferior a esos límites referidos.

$$\text{Porcentaje Brecha salarial} = \frac{\text{Mediana H} - \text{Mediana M}}{\text{Mediana Hombres}} \times 100$$

11,82%

El cálculo está hecho en base a la mediana de las remuneraciones mensuales dentro del periodo del ejercicio, coincidente con la metodología seguida en los Planes de Igualdad.

## Implantación de Políticas de Desconexión Laboral

Se toma como base la política establecida en Torres Hermanos para la implementación en todo el Grupo. Se está trabajando en la consolidación de la política, por lo que es posible que exista alguna modificación cuando se consolide e implemente en el próximo ejercicio.

Se ha implantado esta política atendiendo a la aplicación del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que regula el derecho a la desconexión digital de los trabajadores y a la normativa relativa al derecho laboral, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, debiendo atender a la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores.

En Global Arrebol nos comprometemos a promover el bienestar en el trabajo mediante el favorecimiento del equilibrio entre vida personal y profesional. Este enfoque incluye el correcto uso de las herramientas TIC que pone a disposición de su plantilla y el derecho a la desconexión digital, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, la eficiencia de los tiempos de reunión y el cumplimiento de las disposiciones sobre el horario laboral.

Las herramientas TIC puestas a disposición de los empleados, como correo electrónico, ordenadores portátiles, tabletas, smartphone, redes y cualquier otro dispositivo conectado, forman parte del

entorno profesional. Su buen uso se ha convertido en decisivo para la calidad en el trabajo de todos los componentes de la empresa, permitiendo una gran flexibilidad y autonomía en la organización del trabajo. La regulación del uso de estas herramientas se encuentra en las Normas de uso del sistema de información, la cual se encuentra a disposición de los trabajadores. Sin embargo, estas nuevas herramientas pueden también, dependiendo de cómo se utilicen, afectar a las condiciones de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y personal y la salud de los empleados.

Esta política ha sido aprobada y desarrolla el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y las acciones formativas y concienciadoras que se llevan a cabo en la empresa para fomentar el uso razonable de las herramientas TIC, tales como:

1. No utilización de las herramientas TIC fuera de la jornada laboral, ni en vacaciones: Las herramientas TIC proporcionadas por Global Arrebol no debieran utilizarse por el trabajador en sus tiempos de descanso, ni una vez finalizada la jornada laboral.

2. Respeto al tiempo de descanso de los compañeros: el periodo de descanso, diario, semanal, o de cualquier otra naturaleza, ha de ser respetado por todos los empleados, independientemente de la responsabilidad que desempeñen. De modo general, y salvo que se acuerde lo contrario, un trabajador no debe ser contactado fuera de su horario laboral a través de ningún medio, principalmente por teléfono o con mensajes de correo electrónico o sistemas de mensajería instantánea. Únicamente en caso de urgencia o emergencia será contactado por la alta dirección de la entidad.

3. Carga de trabajo: del mismo modo, a la hora de asignar tareas y plazos de consecución, dicha asignación y plazos deberán realizarse teniendo en cuenta que el trabajador disponga del tiempo necesario para realizarlas sin tener que recurrir a su tiempo de descanso, diario, semanal, o de cualquier otra naturaleza.

4. Situaciones particulares:

Los periodos de desconexión pueden ser adaptados para tener en cuenta situaciones laborales particulares, como el trabajo en festivos, realización de guardias, fines de semana o trabajadores que mantengan relaciones con empresas multinacionales con diferentes horarios.

El derecho a la desconexión se ejerce en una doble vía:

1. Respeto del superior jerárquico, de los compañeros y de las personas a su cargo, en su caso.
2. Cualquiera que sea el entorno digital en el que se desarrollen las funciones, sea respecto de actividades propias de Global Arrebol, S.L. como de prestación de servicios a clientes.

#### **Incumplimiento de la Política**

En Global Arrebol consideramos que los miembros de la alta dirección que ocupan los niveles de responsabilidad más elevados tienen un deber de ejemplaridad en cuanto al derecho a la desconexión y en cuanto al buen uso de las herramientas TIC.

En el caso de que un superior observe un incumplimiento reiterado de la presente política por parte de sus subordinados, deberá contactar con este y recordarle las presentes normas. En caso de persistir en el incumplimiento, lo comunicara al responsable de RRHH a través de correo electrónico.

#### **Formación y concienciación**

Se llevarán a cabo tanto acciones de sensibilización, como acciones formativas para que los trabajadores sean conscientes de los riesgos que puede acarrear un mal uso de las herramientas TIC y que a la vez fomenten las Buenas prácticas en su utilización.

Todos los empleados de nueva incorporación, reciben la política interna, así como formación específica sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Para garantizar la efectividad del derecho a la desconexión y atendiendo al deber del empresario como responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores, se tomarán medidas técnicas, en la medida de lo posible, para recordar a los trabajadores la importancia del derecho de desconexión y su efectivo ejercicio, ya que ello redundará en el buen rendimiento y funcionamiento de la empresa.

Asimismo, en el documento se establecen **buenas prácticas** para el buen uso del correo electrónico y del teléfono; como así también para la eficiencia en las reuniones; el desplazamientos y visitas a clientes; el teletrabajo y prestaciones de servicios en las instalaciones de clientes; y la realización de guardias y de tiempos de disponibilidad.

### **Canal de información**

Para cualquier comentario, duda o sugerencia sobre la presente Política de desconexión, se fomenta el contacto con el Departamento de RRHH sea vía correo electrónico o telefónica.

## **5.2 Organización del trabajo**

### **Descripción de la organización del tiempo de trabajo**

El horario habitual desde nuestros centros de trabajo dispone de una jornada partida que comprende entre las 8.00 horas y las 18.00 horas, habitualmente. Cambia a intensivo durante los meses de verano, de junio a septiembre.

Por otro lado, existen ciertas excepciones como son las paradas que disponen de horarios distintos y en ciertos momentos nocturnos, por la obligación de los centros.

El trabajo en domingos y días festivos será compensado con días de vacaciones en los meses de verano.

La jornada anual según convenio (c20/21) es de 1790 horas.

**Los horarios** se organizan en función de los centros productivos:

#### **Horario de almacén**

La jornada laboral es de 40 horas semanales, distribuida, con carácter general, de lunes a viernes.

La empresa podrá durante la jornada semanal realizar jornadas de máximo 8 horas ordinarias, dentro del horario ordinario de la empresa.

Cuando de lunes a viernes no se hayan agotado las 40 horas semanales, las horas que en su caso se trabajen el sábado hasta las 14.30 horas, hasta alcanzar el límite de 40 horas semanales, tendrán la consideración de horas ordinarias.

#### **Horario de paradas**

El horario en las paradas de los mercados, se ajusta al horario establecido en los propios mercados. Siempre cumpliendo con la jornada laboral establecida por cada convenio de aplicación.

#### **Horario de campo**

Durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo, el trabajo efectivo será en jornada de cinco horas.

Durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre, el trabajo efectivo será en jornada de seis horas.

El trabajo comenzará en el tajo a las 10.00 horas, salvo pacto en contrario o causas ajenas a la voluntad de las partes, y terminará a las 17.00 horas, o a las 18.00 horas, según el periodo de trabajo sea de cinco o seis horas.

## **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores**

El grupo cuenta con un documento denominado “Derechos de corresponsabilidad en los cuidados - derechos para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal”. La información contenida en el mismo es facilitada a todos los trabajadores y también está contenida en el Plan de Igualdad y subida a la red pública para consulta e información de todos los trabajadores. El documento ha sido proporcionado a ambas plantillas de Torres y Llusar, al momento de elaborar el Plan de igualdad.

Este documento contiene los derechos y procedimientos a seguir por el personal para la conciliación familiar, incluyendo lo referido a:

- Permiso por nacimiento y cuidados:
  - ¿Qué es?
  - ¿Cuánto tiempo?
  - ¿Y si el parto es prematuro y el bebé tiene que permanecer en el hospital?
  - ¿Cómo se puede disfrutar?
  - ¿Qué ocurre en los casos de adopción o acogimiento?
  - ¿Cuál es la prestación económica y cómo acceder a ella?
  - Permisos especiales
  - Riesgo por embarazo y por lactancia natural
  - Periodos de cotización asimilados por parto
  - ¿Qué ocurre con las vacaciones?
  - ¿Qué ocurre si se mejoran las condiciones de trabajo cuando estoy disfrutando el permiso?
  
- Lactancia
  - ¿Qué es el derecho de lactancia?
  - ¿Cómo disfrutarlo?
  - ¿Qué prestación económica se tiene?

- Otros derechos para la corresponsabilidad en el cuidado familiar

La normativa laboral recoge una serie de derechos que pueden disfrutar ambos progenitores, con los que se intenta que tanto mujeres como hombres hagan compatible la vida laboral y familiar. En ese sentido se establecen derechos como la reducción de la jornada laboral, la adaptación de la misma, o las excedencias por cuidado familiar.

También, se definen esos derechos y se aclara su forma, disfrute y regulación legal.

- Adaptación de la jornada y permisos retribuidos
  
- Reducciones de la jornada laboral

- Si se solicita la reducción de jornada por cuidado de familiares
  - Si se solicita la reducción de jornada por nacimiento prematuro
  - Si se solicita la reducción de jornada por cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave
  - Mejora de la protección social
- Excedencias
    - ¿A qué excedencia se tiene derecho por cuidado de hijos e hijas?, y ¿Por cuidado de familiares?
    - ¿Qué garantías hay durante estas excedencias?
    - ¿Cómo se incrementan las cotizaciones?, y ¿en caso de excedencia voluntaria?

- Adaptación del horario y reducción de jornada relacionada con el covid-19. (Plan ME CUIDA)  
El Plan MECUIDA

Las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma (con la consiguiente disminución proporcional del salario), cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

## Número de horas de absentismo

Para todo el Grupo Global Arrebol las horas totales de absentismo son:

**8.408 horas**

Para el cálculo del absentismo se han tenido en cuenta las bajas con y sin IT.

## 5.3 Salud y seguridad

### Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La información es una integración realizada en base a las evaluaciones de riesgos de diversos centros pertenecientes a Torres y de Llusar. La misma se tomará como base para la consolidación definitiva para el próximo ejercicio para todo el grupo Global Arrebol.

### Información a los trabajadores

En cumplimiento del artículo 18 de la LPRL, referente a la información, la empresa garantiza que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos y medidas preventivas para la seguridad y salud de los trabajadores, tanto en su conjunto como en su puesto de trabajo.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Medidas adoptadas para las posibles emergencias (art.20 de la LPRL.)

Así pues, cada puesto de trabajo debe recibir la información siguiente:

- Riesgos generales de la instalación en la que trabajan.

- Riesgos específicos en su puesto de trabajo.
- Información sobre la maquinaria que utiliza.
- Información sobre los equipos de protección que utiliza.
- Información sobre normas internas de seguridad.
- Información sobre productos químicos que utiliza.
- Información sobre primeros auxilios, lucha contra incendios y medidas de emergencia.

Todos los trabajadores de la empresa reciben la información de riesgos de su puesto de trabajo, dejando constancia de la entrega mediante la firma del correspondiente recibí.

A los trabajadores de nueva incorporación, los responsables de la empresa les facilitan en el momento de su contratación, los documentos informativos de los riesgos según el puesto de trabajo a desempeñar, la maquinaria o equipos de trabajo a utilizar, los riesgos generales de la instalación y la información de los equipos de protección individual que deban utilizar.

### **Formación a los trabajadores**

En cumplimiento del Art. 19 de la LPRL, la empresa deberá garantizar que cada trabajador recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo

La formación se imparte, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Una vez realizada la evaluación de riesgos, se planifica la acción formativa a realizar en función de los riesgos detectados. Esta planificación se desarrolla conjuntamente por parte de los responsables de la empresa en materia de prevención de riesgos, y por el técnico del Servicio de Prevención que ha realizado la evaluación.

El SPA dispone de un programa anual de formación en materia preventiva a disposición de la empresa para planificar las acciones formativas a realizar en cada campaña. Además, el técnico de prevención está a disposición para realizar formación en las instalaciones del cliente en caso de que éste lo requiera.

### **La vigilancia de la salud en la ley de prevención de riesgos laborales**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995 de 8 de noviembre), regula en su artículo 22 la vigilancia de la salud del personal al servicio de una empresa.

Los exámenes de salud se realizarán a través de:

1. Una Evaluación de la Salud inicial de los trabajadores al ser contratados.
2. Una Evaluación de la Salud en caso de cambio de puesto trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
3. Una Evaluación de la Salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
4. Una Vigilancia de la Salud a intervalos periódicos.

Para la organización de los reconocimientos médicos de toda la plantilla, la empresa tiene a su disposición a una persona del Servicio de Prevención para agendar las citas necesarias.

### **Consulta de los trabajadores**

La empresa cuenta con representantes de los trabajadores, delegados de prevención.

Se ha constituido un Comité de Seguridad y Salud, formado por los delegados de prevención, de una

parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adopta sus propias normas de funcionamiento.

Además, la empresa dispone de buzón de sugerencias para que los trabajadores puedan realizar sus aportaciones en materia preventiva.

## Existencia de evaluación, verificación o certificación en el ámbito de la Seguridad & Higiene

Tanto Antonio Llusar y Cía. como Torres Hermanos y Sucesores, han encargado a terceros cualificados las evaluaciones de riesgos laborales para los diferentes centros de trabajo, donde se especifican los riesgos y las correspondientes medidas correctoras en materia de Seguridad e Higiene. Las evaluaciones de riesgos han servido de punto de partida de la gestión preventiva de los riesgos para los centros, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y así poder tomar las acciones más oportunas para eliminar, controlar o disminuir los riesgos derivados de la actividad laboral.

Se prevé unificar las evaluaciones de riesgos laborales para los centros de todo el grupo Global Arrebol con una misma consultora especializada para los próximos ejercicios.

## Número de accidentes de trabajo desagregados por sexo

Sexo	Número	Porcentaje
Hombre	13	(81,3 %)
Mujer	3	(18,8 %)
<b>Total</b>	<b>16</b>	

Se incluyen accidentes de trabajo con baja médica y accidentes in itinere. Los datos finales son extraídos de los informes de siniestralidad de Torres y Llusar. Se prevé unificar los informes para todo el grupo Global Arrebol en los próximos ejercicios.

## Número de enfermedades profesionales desagregados por sexo

Según los informes de siniestralidad de Torres y Llusar, no se presentaron casos de enfermedad profesional el periodo del ejercicio.

## Índice de frecuencia de accidentes desagregado por sexo

Género	Índice
Mujer	4,76
Hombre	14,72

Método de cálculo utilizado por la Mutuas:  $IF=10^6 \times (\text{N}^\circ \text{ AT con baja} / \text{N}^\circ \text{ horas trabajadas})$ . Los datos unificados, surgen del cálculo de la media entre los índices de ambas empresas que figuran en cada informe de siniestralidad. Se está trabajando para consolidar el dato con una única mutua para el próximo ejercicio.

## Índice de gravedad de accidentes desagregado por sexo

Género	Índice
Mujer	0,24
Hombre	0,84

Método de cálculo utilizado por la Mutuas:  $IG= (\text{Días de baja} / \text{Horas trabajadas}) \times 10^3$ . Los datos unificados, surgen del cálculo de la media entre los índices de ambas empresas que figuran en cada informe de

siniestralidad. Se está trabajando para consolidar el dato con una única mutua para el próximo ejercicio.

## 5.4 Relaciones sociales

### **Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos**

Actualmente, el diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos, pasan por la Representación Legal de los Trabajadores de cada centro de trabajo. Estos son elegidos por parte del personal tras la celebración de elecciones sindicales cada cuatro años y son para la empresa el medio desde el cual generar la escucha y mejora continua de las condiciones de trabajo.

Las respectivas decisiones se reflejan en las actas de los comités de empresa, en los diferentes centros de trabajo. Los representantes sindicales de los distintos centros se encuentran adheridos a los sindicatos de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) y a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

Por otro lado, el trabajador dispone de otros medios, como son los buzones de sugerencias instaurados en cada centro o el canal de denuncias a través de correo electrónico habilitado, para solicitar o informar a la empresa de un modo más anónimo y sin pasar por la RLT si la persona lo precisa.

### **Descripción del balance de los convenios colectivo, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo**

Actualmente el grupo se regula por los Convenios Colectivos de aplicación.

Tal como fuera ya mencionado, la Representación Legal de los Trabajadores es el medio por el que la empresa se comunica con el personal, existiendo una representación para cada centro. Una parte de ellos/as, a su vez conforman un Comité de Seguridad y Salud, que periódicamente se reúnen para tratar con la empresa temas exclusivamente de este campo.

Las funciones que le competen serán las previstas en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 5472003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, así como las recogidas en su propio Reglamento.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.

Las facultades del Comité de Seguridad y Salud, son:

- Conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos en el centro de trabajo, para lo que realizará las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes sean necesarios, incluyendo los que emita el Servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los

trabajadores al efecto de:

- Valorar sus causas.
- Proponer medidas preventivas.

Su línea de trabajo se fundamenta en las siguientes premisas:

- Información
- Formación
- Consulta
- Participación
- Negociación

La periodicidad de las reuniones deberá ser al menos trimestral y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, sin menoscabo de lo que estipule su propio reglamento de funcionamiento.

### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio por país

El 100% de los empleados activos en Global Arrebol se rigen bajo los Convenios Colectivos de aplicación.

Los convenios colectivos aplicables son los que se describen a continuación:

CONVENIO	Nº Convenio
Manipulado y Envasado de Cítricos Com. Valenciana	80000115011990
Recolección de Cítricos Com. Valenciana	80000105011990
Almacenistas de Frutas y Verduras Bilbao	48000075011981
Mayoristas de Frutas y Hortalizas Mercazaragoza	5001384
Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos Madrid	28000735011981
Mayoristas de Frutas y Hortalizas Prov. Barcelona	08002875011995
Transporte de Mercancías de Castellón	12000655011978
Manipulado y Envasado de Cítricos Com. Valenciana	80000115011990
Recolección de Cítricos Com. Valenciana	80000105011990
Faenas agrícolas, forestales y ganaderas. Sevilla	41001235011981
Campo de la Provincia de Huelva	21000165011981

## 5.5 Formación

### Políticas implementadas en el campo de la formación

La formación dentro del Grupo, es pieza importante y clave para dotar a nuestro personal de las herramientas necesarias para su puesta a punto en el día a día. El Grupo cuenta con un **Plan de Formación** que tiene un claro objeto, como así también una planificación y responsabilidades, para obtener los mejores resultados durante su implementación.

## Objeto

La empresa asume la responsabilidad de proporcionar a los trabajadores una formación adecuada sobre manipulación de alimentos e higiene alimentaria, sobre el plan de APPCC (Análisis de Peligros y de Puntos Críticos de Control) de la misma, y sobre otros temas que sean necesarios para la mejora del sistema de Gestión de Calidad implantado en la empresa. Asimismo, se incluyen en este plan los cursos que puedan ser necesarios debido a la implantación en la empresa, de otros sistemas de calidad, etc. En este caso, los cursos se podrán dirigir, no sólo a los trabajadores de nuestra empresa, sino también a otras personas implicadas en el sistema (agricultores, trabajadores agrícolas, etc.).

## Planificación de la formación

La empresa realiza una planificación anual de la formación continuada de sus trabajadores, reflejando la aprobación de dicha planificación por dirección mediante la firma y la fecha de la misma.

Durante el año pueden surgir nuevas necesidades de formación, por lo que se incluirán los nuevos cursos programados en la planificación, dejando constancia de la aprobación por dirección mediante la fecha de modificación del plan y la firma.

En el caso de la formación de los manipuladores de alimentos, la periodicidad de la misma viene dada por las necesidades que la empresa detecte, como máximo será cada 4 años. La misma puede ser impartida por una entidad externa o bien por personal cualificado de la empresa, siendo siempre en el caso de realizarse.

En el caso del equipo APPCC, además del curso de APPCC, se le forma en temas de su interés como, por ejemplo: temas legislativos, defensa de los alimentos, LMR, residuos, Limpieza y mantenimiento.

## Responsabilidades

El director general es el responsable de aprobar el plan de formación. Por su parte, la Dirección de RRHH y las empresas encargadas del servicio de prevención, proporcionan formación sobre manipulación de alimentos e higiene alimentaria y sobre otros temas que sean requisito de las normas, ISO, BRC, IFS, GLOBAL GAP y otros.

El responsable de calidad se encarga de verificar que los manipuladores de alimentos aplican los conocimientos adquiridos mediante el cumplimiento de las prácticas correctas de higiene.

El personal de la empresa, está obligado a realizar los cursos de manipulación de alimentos e higiene alimentaria y otros que la empresa considere necesarios y aplicar los conocimientos adquiridos en dichos cursos.

## Número de horas de formación por categoría profesional

Siguiendo el Plan de formación, durante el ejercicio, el personal ha desarrollado la cantidad de horas de capacitación que se detallan a continuación:

Categorías de empleados	Cantidad de horas de formación
ADMINISTRATIVOS	-
OPERARIOS	2.224 h
TÉCNICOS	44 h
PERSONAL DIRECTIVO	-
MANDOS INTERMEDIOS	-
<b>Total</b>	<b>2.268 h</b>

Durante el ejercicio, los operarios han recibido formación principalmente en temas de **Higiene alimentaria en el sector del almacenamiento de hortalizas, frutas y setas frescas**, como así también de **Información de riesgos generales**. Por su parte, el personal técnico ha recibido formación, sobre todo, relacionada con **Información de riesgos generales**.

## 5.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Disponemos de un Protocolo de Actuación frente a la Accesibilidad Universal de personas con cualquier tipo de discapacidad a nivel Grupo. Este protocolo ha sido definido por nuestro servicio de prevención (VALORA), y que tras comunicación del mismo entre cualquier empresa del Grupo ARREBOL y el servicio de prevención, se estudia cada caso de forma particular. El objetivo de estudiar cada caso como único es el de cubrir y atender a las necesidades de cada persona con discapacidad y adaptar sus condicionantes a cada puesto de trabajo.

Dentro de esta valoración, se atienden no sólo a condicionantes del puesto y la persona sino también a infraestructura y medios del mismo para dar accesibilidad total.

## 5.7 Igualdad

### Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Actualmente, nos encontramos integrando las políticas de igualdad de Torres y Llusar, y centrando el foco sobre 7 áreas para poder actuar sobre estas:

1. Los procesos de selección y contratación donde se contrate por aptitud y actitud, y nunca desde la variable de género ligada a ningún puesto y oferta presentada, tanto de manera interna como externa.
2. La formación, promoción y categorización profesional, en función de la valía y nunca del género.
3. Las condiciones de trabajo, desde donde actuar para generar las mismas condiciones reflejadas por convenio en cada puesto y evitar sesgos de género del puesto y sus condiciones.
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, desde donde atender los mismos derechos a unos y otros, y a su vez deshacer estigmas o hábitos arraigados desde el sector a nivel de sexo.
5. Retribuciones: actualizar la brecha salarial tantas veces como sea necesario para discernir posibles diferencias, si las hubiese, en mismas condiciones sobre un puesto y/o categoría profesional.
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en aquellos puestos donde exista mayor parte de hombres o mujeres.
7. Comunicación, lenguaje e imagen a modo inclusivo desde donde hablemos de personas en todo momento y no de ellos o ellas.

### Plan de igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

En la actualidad tanto Llusar como Torres cuentan con sus respectivos Planes de igualdad. Se está trabajando para unificar en un solo plan consolidado para todo el grupo para los próximos ejercicios.

Lo respectivos planes de igualdad de cada empresa han entrado en vigor a partir del año 2020. Por su parte, Torres cuenta con un Informe de seguimiento y evaluación Intermedia del II Plan de igualdad.

Ambas empresas cuentan con Comisiones de igualdad. Se prevé unificarlas para todo el grupo en los ejercicios venideros.

**En términos generales los principales objetivos de la política de igualdad son:**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.
- Garantizar un acceso a la organización igualitario y no discriminatorio.
- Asegurar un sistema de promoción no discriminatorio y transparente.
- Garantizar la igualdad de hombres y mujeres al acceso a la formación tanto interna como externa.
- Garantizar una política salarial basada en criterios objetivos, no discriminatorios y transparentes.
- Realizar una comunicación interna y externa haciendo un uso del lenguaje y las imágenes no sexista.
- Actuar frente a la violencia de género desde el entorno laboral, prevenir y sancionar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

**Medidas establecidas para promover el empleo:**

- Analizar la infrarrepresentación femenina e incorporar medidas que favorezcan la composición equilibrada en las distintas áreas de la empresa.
- Asegurar un sistema de promoción no discriminatorio y transparente.
- Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

**Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo:**

Por un lado, Torres cuenta con un Procedimiento de actuación y prevención del acoso laboral psicológico, acoso sexual o por razón de sexo. Por su parte, Llusar tiene en vigor su Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual en el trabajo. Se está trabajando para unificar los protocolos para los próximos ejercicios.

Asimismo, dentro de los respectivos Planes de igualdad se han fijado medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

**Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

Durante el ejercicio la empresa contó con 14 empleados con una discapacidad igual o superior al 33%.

Para poder dar soporte desde el primer momento a la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, disponemos no sólo de instalaciones adaptadas a ello, sino también un proceso de onboarding donde hablamos de:

1. Instalaciones y medidas adaptadas
2. Puesto y tareas adaptadas a la discapacidad
3. PRL adaptado al puesto y la discapacidad
4. Formación del personal respecto de la discapacidad y medidas de integración al ámbito laboral

Por otro lado, el acompañamiento en este tipo de casos es continuo, más allá del onboarding, para poder discernir junto a las personas contratadas, si existe alguna dificultad que no hayamos contemplado o mejoras que puedan ser tratadas para posteriores casos.

## **Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad**

Desde el Grupo, se entiende la gestión de la diversidad desde cuatro ejes clave:

### **1. La Relación de la empresa con las personas:**

Mediante la cual se intenta satisfacer las necesidades latentes y la adaptación en todo momento al medio económico social que nos rodea. Desde este punto de vista, se contempla la diversidad de manera global y aplicada a cada persona. Gestionar de manera adecuada esta relación con las personas que interactúan en la empresa es sin ninguna duda la mejor forma de construir una marca reputada y competitiva.

### **2. Diversidad de talento:**

En el Grupo, hablamos en todo momento de competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes diferentes aportadas por personas. La idea es crear equipos competitivos y con esta visión se da por hecho que el talento no entiende de etiquetas, ni discrimina por género, edad, condición sexual, etc.

### **3. La eliminación de los prejuicios:**

Identificar los prejuicios y combatirlos, es sin duda la gran apuesta del Grupo para poder entrar en una sociedad que entienda la globalización de esta como una oportunidad de mejora y de competitividad empresarial.

### **4. La inclusión sociolaboral:**

Hablando de inclusión sociolaboral estamos hablando de palabras como empoderamiento, comunidad y competitividad junto al entorno.

Buscamos acercarnos más a un medio próximo donde la inclusión se transforme en talento.

Por otro lado, y centrandolo en cuanto a la no discriminación, la empresa dispone de medios desde los que dar soporte de manera interna y erradicar todo tipo de discriminación, evitando la pérdida de compromiso de las personas que trabajan con nosotros, siendo el respeto la base desde donde ser competitivos frente a un medio cada día más globalizado.

## 6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los 15 puntos sobre los que el Grupo se apoya para trabajar sus políticas, compromisos y procedimientos en materia de derechos humanos, inscriptas en nuestra auto declaración de buenas Prácticas sociales, son:

1. No existe discriminación (distinción, exclusión o preferencia) por razón de raza, nacionalidad, religión, género, discapacidad, orientación sexual, maternidad, edad, opinión política, afiliación a sindicatos o a un partido político o cualquier otra circunstancia personal o social. No se realizan pruebas de embarazo o de VIH en los empleados.
2. Los procedimientos de contratación de los trabajadores/as son justos, transparentes y no discriminatorios. La Empresa promoverá la estabilidad en el empleo (contratos fijos y fijos-discontinuos)
3. Todos/as los/las empleados/as se rigen por un principio de igualdad de remuneración. Perciben por un trabajo de igual valor, la misma remuneración, beneficios sociales, y oportunidades de promoción y formación; contando con similares condiciones de trabajo. Bajo ninguna circunstancia se retendrá parte de su salario, sin que exista permiso explícito (por ejemplo, deducciones para comidas).
4. Si se practican medidas disciplinarias, son justas y transparentes, persiguiendo el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios. No se practicarán medidas que supongan violación de la integridad física, psicológica o personal del trabajador (por ejemplo, deducciones de sueldo por causas injustas).
5. No se emplean menores de edad (de conformidad con las normas legales). En el caso de la existencia de niños en la empresa, se puede comprobar el cumplimiento de su derecho a la escolarización, y se garantiza que no realizan trabajos de ninguna índole, que afecten a su desarrollo y representen un riesgo para su seguridad y salud.
6. No hay trabajo forzoso para el trabajador/a. No es forzado a vivir dentro de la explotación; tampoco a sus familiares o personas dependientes, que tienen derecho a emplearse fuera de la misma.
7. Ningún documento personal e intransferible del trabajador/a, queda en custodia del empleador (por ejemplo, DNI/NIE, tarjeta de la seguridad social, certificado original de titulación y/o formación...)
8. Para las horas extraordinarias ordinarias se respetará la voluntariedad del trabajador/a, salvo para las de fuerza mayor. En todo caso, habrá que seguir lo dispuesto en la legislación y/o en el Convenio de aplicación (por ejemplo, los menores de edad, no realizarán horas extras)
9. La empresa admite el derecho a la negociación colectiva.
10. Los empleados tienen derecho de afiliarse libremente a cualquier organización que ellos elijan. Los miembros de los sindicatos tienen garantizado la entrada a la Empresa, al menos fuera de las horas normales de trabajo.
11. Se garantizará a los empleados/as todas aquellas medidas para la protección y prevención de su salud laboral. En caso de accidente, se garantizará la adecuada atención sanitaria y el transporte al centro más próximo.
12. Los trabajadores especialmente sensibles, como las mujeres embarazadas o en período de lactancia, los menores de edad, los que presenten discapacidad (física, psíquica o sensorial reconocida) o cuadros médicos, no realizarán trabajos que representen un riesgo para su seguridad y salud, ni se expondrán a situaciones de peligro como la aplicación de pesticidas.
13. Se actúa conforme a lo establecido en la legislación y en su caso, en lo pactado en el convenio colectivo para temas como: maternidad, lactancia, conciliación, permisos, tiempos de trabajo, excedencias, incapacidad temporal, jubilación, vigilancia de la salud, protección de menores,

formación, etc.

14. Los/las empleados/as pueden dirigirse a una persona de confianza o a sus órganos de representación si los hubiere, para tratar sobre sus condiciones de contratación y presentar reclamaciones. Esta figura, realizará sus funciones con las garantías mínimas que establece la ley, con el consenso de los miembros de la empresa y sin sufrir represalias o sanción por la comunicación de reclamaciones. Por la presente, la empresa declara su voluntad de cooperar con esta figura de mediación para la resolución de conflictos. Las reclamaciones se podrán escribir en el formato que le sea más cómodo para éste, pero después se pasarán a formato de la empresa.

15. Dentro de las posibilidades del empresario, se fomentará la creación y estabilidad en el empleo.

### **Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos**

No ha habido registro de ninguna denuncia, ni por parte de empleados, ni de clientes o proveedores, por vulneración de DDHH en el grupo Global Arrebol.

La empresa cuenta con respectivos canales de denuncia, que incluye los casos de vulneración de los derechos humanos.

### **Medidas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con los derechos humanos**

Tanto Torres como Llusar cuentan con un respectivo código ético y de conducta, en el cual establece las medidas implantadas para evitar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Entre las principales medidas, caben destacar:

- Las medidas disciplinarias serán justas y transparentes, persiguiendo el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios. No se practicarán medidas que supongan violación de la integridad física, psicológica o personal del trabajador.
- No se emplean menores de edad (de conformidad con las normas legales).
- No hay trabajo forzoso para el trabajador/a. No puede ser forzado a vivir dentro de la explotación; tampoco a sus familiares o personas dependientes, que tienen derecho a emplearse fuera de la misma.
- La empresa fomenta el derecho a la negociación colectiva.
- Los empleados tienen garantizado el derecho de afiliarse libremente a cualquier organización que ellos elijan.
- Se garantiza a los empleados/as todas aquellas medidas para la protección y prevención de su salud laboral.
- Los/las empleados/as pueden dirigirse a una persona de confianza o a sus órganos de representación, para tratar sobre sus condiciones de contratación y presentar quejas y reclamaciones.

## 7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Se cuenta con respectivos códigos ético y de conducta, como así también una cláusula anticorrupción, donde están expresamente prohibidas, en todo momento y en cualquier forma, prácticas con relación a funcionarios públicos a nivel internacional, nacional o local, partidos políticos, funcionarios de un partido o candidatos para un cargo político, y directores, funcionarios o empleados, ya sea que estas prácticas se lleven a cabo de forma directa, indirecta o a través de terceros. Estas prácticas incluyen:

- a) Soborno, ofrecimiento, promesa, entrega, autorización o aceptación de cualquier dádiva monetaria indebida o de cualquier otro beneficio o ventaja.
- b) Extorsión o instigación al delito.
- c) Tráfico de influencias

Los códigos éticos y de conducta son complementados por un **Procedimiento de actuación y respuesta frente a hechos delictivos**. En este protocolo se contienen las directrices de actuación ante una conducta que pueda parecer delictiva y que pueda implicar responsabilidad penal de la empresa, incluyendo los delitos de corrupción y soborno.

Las vías por las que la empresa puede tener noticia de una conducta tal son básicamente dos:

1. A través de una comunicación externa (el inicio de una investigación penal, unas diligencias preliminares de la Fiscalía, una imputación penal);
2. A través de una comunicación interna (proveniente de los mecanismos internos de investigación y denuncia, del relato de un accidente acaecido, o incluso por un hallazgo fortuito).

Por el momento, no se han recibido denuncias al respecto.

### Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

En la cláusula anticorrupción expresamente se prohíben las operaciones de blanqueo en el sentido del ocultamiento o encubrimiento del origen ilícito, de la fuente, ubicación, disposición, movimiento o titularidad de una propiedad, con conocimiento de que tal propiedad es producto del delito. También resulta aplicable el Protocolo de actuación y respuesta frente a hechos delictivos, que incluye el blanqueo de capitales.

### Existencia de sistemas de gestión o herramientas de gestión y canales de denuncias.

Tanto Llusar como Torres cuentan con documentos escritos que describen los respectivos procedimientos y canales de denuncias.

Estos documentos tienen como objetivo fijar los procedimientos para identificar el incumplimiento de los requerimientos respecto a la gestión ética en la empresa, así como de la seguridad, integridad, calidad y legalidad del producto. A través del mismo, se pone a disposición de todos los empleados un procedimiento que permite reportar de forma anónimo sus reclamaciones y sugerencias. También permite documentar el proceso seguido, con un registro de incidencias. Asimismo, establece los responsables de las decisiones a tomar en cada caso.

Se está trabajando en la unificación del procedimiento y canal de denuncias para todo el grupo para los ejercicios por venir.

### **Existencia de verificación del sistema de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo por un tercero independiente**

Global Arrebol como gran empresa tiene la obligación anualmente de pasar controles de auditoría de los estados financieros. El Grupo y las empresas que lo integran han pasado todas sus auditorías sin ninguna salvedad hasta el momento en este sentido.

### **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio han sido por un total de 1.756,90€, en concepto de cuota asociativa a Asociación 5 al día.

Por su parte, Global Arrebol no realiza ninguna aportación a Partidos Políticos.

## 8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### 8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

La Dirección, consciente de que la calidad, la cultura, la seguridad alimentaria son pilares sobre los que desarrollar y asentar la actividad de la empresa, destina los medios materiales, humanos y técnicos necesarios para conseguir que los productos y servicios satisfagan las exigencias de la comunidad.

La empresa tiene un importante impacto en el empleo local, ya que gran parte del personal vive en cercanías de sus centros de trabajo. Asimismo, Global Arrebol tiene un impacto en el desarrollo del territorio local a través de la contratación de suministros y servicios de cercanía.

Por otro lado, la empresa tiene abierto varios canales de comunicación con los clientes, la comunidad, las autoridades locales y otros actores relevantes.

#### **Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local**

Entendemos “local” como perteneciente a la comunidad autónoma donde están las instalaciones donde se desarrolla la actividad.

Global Arrebol es una empresa comprometida con el empleo y el desarrollo local. Un alto porcentaje de la plantilla proviene de poblaciones cercanas a los centros de trabajo.

Nuestros centros de producción son Chilches, Vilavella y Almenara.

Estas tres poblaciones pertenecen al sur de la provincia de Castellón y son límite entre los primeros pueblos del norte de la provincia de Valencia. La distancia entre ellos no supera los 15 kilómetros a la redonda.

Nuestros trabajadores en estos centros, en la mayor parte de los casos, son residentes en las mismas poblaciones o alrededores a 5 o 10 minutos, y en menor medida a no más de 20 minutos, al vivir en este caso en ciudades como Castellón o Valencia. Por lo que todo el personal contratado puede considerarse que es local.

Además, para poder seguir generando empleo local y acompañar así nuestro desarrollo, llevamos a cabo acciones a nivel local, tales como:

- 1- Soporte y publicación de nuestras ofertas en entes locales mediante colaboración, como puede ser con los ayuntamientos de las poblaciones de nuestros centros/almacenes.
- 2- Búsqueda, criba y selección con agencias de empleo locales ubicadas sus delegaciones en la provincia Castellón y/o Valencia.
- 3- Participación en foros de empleo de la provincia.

Por otro lado, y hablando de nuestro impacto en el desarrollo local, contratamos muchos proveedores de cercanía, que nos aportan soluciones a nivel de servicios, materiales, y/o recursos.

Es por ello, que queda evidenciado el impacto que genera nuestra empresa en la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.

#### **Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en poblaciones locales y el territorio**

Aunque no tenemos una medición precisa del impacto que tienen nuestras acciones en las comunidades locales, hacemos varias actividades que contribuyen a que Global Arrebol tenga un

impacto claro a nivel local.

Existen varios puntos de referencia desde los que podríamos medir nuestro impacto económico en el medio local. Uno de ellos es el comparable entre la población censada de cada localidad en relación a la cantidad de trabajadores en nuestros centros de confección. En base a esto, sabemos que la población censada en la zona se distribuye de la siguiente manera: Almenara (6.000 habitantes aproximadamente), Chilches (2.750 aproximadamente), y Vilavella (3.100 aproximadamente). Por lo tanto, el total de la población sumado entre las tres localidades asciende a unas 12.000 personas censadas. Si tenemos en cuenta que nuestro Grupo ha empleado durante el ejercicio a unos 1200 trabajadores, y sumadas sus familias, se refleja claramente el alto impacto no sólo a nivel de empleabilidad local sino también de impacto a nivel económico en las poblaciones y el territorio local.

A su vez habría que tener muy presente el impacto generado en la población local y el territorio por la contratación de proveedores locales, destacándose la compra de fruta a productores locales que complementan la producción propia y que representan varias hectáreas de campo.

### **Descripción de las relaciones mantenidas y modalidades de diálogo con actores de las comunidades locales**

Nuestras instalaciones están localizadas en la comarca de la Plana Baja en las localidades de Chilches, Almenara y Vilavella, y existe una relación cordial, cercana y directa tanto con las autoridades de la región como las asociaciones sin ánimo de lucro de la zona. Colaboramos con ellos, cuando es posible, en las actividades que se realizan para el beneficio de la población de la zona, tanto con la aportación de producto como colaboraciones de patrocinio y apoyo a la comunidad.

Los principales beneficiarios de las colaboraciones que hemos llevado adelante durante el periodo del ejercicio, son:

- Asociación 5 al día - Asociación que trabaja por la promoción del consumo de frutas y hortalizas y la divulgación de sus efectos beneficiosos sobre la salud.
- Castellón base - Publicación que se dedica a promocionar el fútbol base en la comarca de Castellón
- Equipo Ciclista la Tova - Club deportivo ciclista radicado en la ciudad de Huesca.
- Atlètic Xilxes CF - Club de fútbol de la localidad de Chilches.

Los canales de comunicación actuales con la comunidad, son, a través de las páginas web corporativas, las redes sociales o vía telefónica, aunque existe una ambición dentro de la compañía de desarrollar una plataforma concreta donde establecer una relación más directa con los consumidores en el medio plazo.

Asimismo, hay una relación directa con los ayuntamientos de las localidades donde tenemos nuestras instalaciones (Chilches, Vilavella y Almenara), y sus distintas reparticiones. Con los mismos se celebran reuniones formales, foros para las campañas anuales, y se mantiene un diálogo fluido y permanente.

También se mantiene un constante vínculo con otro actor relevante a nivel local como es la prensa. La modalidad principal de contacto es a través de email desde donde mandamos nuestras notas de prensa. Entre los medios locales, podemos mencionar a Castellón Plaza, Valencia Plaza, Mediterráneo, etc.

## Acciones de asociación o patrocinio

Durante el ejercicio 2021-2022 Global Arrebol ha aportado 6.705€ en concepto de acciones de patrocinio, desagregado de la siguiente forma:

- Castellón base - 400€
- Equipo Ciclista la Tova - 5000€
- Atlètic Xilxes CF - 1305€

## 8.2 Subcontratación y proveedores

La empresa dispone de un Protocolo de compras y evaluación de proveedores, aplicable a todos los procesos de compra de productos (materia prima, material auxiliar) o servicios que sean esenciales para la seguridad, legalidad y la calidad de los productos confeccionados en la empresa.

Este procedimiento tiene como objetivos:

- Definir el criterio de compra, tanto de materia prima, como material auxiliar con el fin de garantizar, que las características de los suministros y/o servicios que recibe la empresa cumplen las exigencias legales, para poder garantizar la seguridad, legalidad y la calidad de los productos elaborados en nuestra organización.
- Establecer los criterios para la selección inicial, homologación, la evaluación y la reevaluación de proveedores y se evalúa el riesgo relacionado con el fraude, adulteraciones y/o contaminaciones intencionadas de los productos adquiridos (materia prima y material auxiliar) a través de los proveedores.
- Disponer de un sistema efectivo que garantice que cualquier riesgo potencial procedente de materias prima que pueda afectar a la seguridad, la autenticidad, la legalidad y la calidad del producto final es aprendido y gestionado y evaluar de forma documentada las materias primas o los grupos de materias primas según su vulnerabilidad para analizar los riesgos potenciales de adulteración o sustitución.
- Describir la sistemática empleada para la verificación de los productos comprados y los servicios subcontratados, con objeto de asegurar que el producto o servicio contratado cumple con los requisitos especificados inicialmente, así como los que exige la legislación vigente.

## Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Pese a que en el propio procedimiento de compras de Global Arrebol no hace referencia directa a cuestiones sociales o de igualdad de género, disponemos de Códigos Éticos, así como Planes de Igualdad, donde se definen, con alcance a todas las partes interesadas, las garantías sociales y de igualdad de género para todas las áreas de la empresa y sus operatorias.

Por otra parte, en el Protocolo de compras y evaluación de proveedores, una vez evaluado el riesgo que supone la materia prima, se procede a evaluar el riesgo que suponen los proveedores, clasificándolos como proveedores de alto o bajo riesgo.

Dentro de los criterios de homologación se tienen en consideración cuestiones ambientales y se seguridad alimentaria tales como:

- Agricultores de bajo riesgo: Requisito indispensable la declaración de materias primas (cuadernos de campo). En el caso de disponer de variedades protegidas se solicitarán la documentación que

acredite la patente de las variedades suministradas.

- Agricultores de alto riesgo: Además de lo solicitado para los proveedores de bajo riesgo, se realizarán análisis multiresiduos, de metales pesados y microbiológicos de todas las partidas recepcionadas.

- Comercio de bajo riesgo: Para su homologación será necesario el cumplimiento de un cuestionario de homologación de proveedores de fruta y disponer de los tratamientos tanto en campo como en postcosecha o los certificados de calidad de la industria (en el caso de disponerlos). En el caso de disponer de variedades protegidas se solicitarán la documentación que acredite la patente de las variedades suministradas

- Comercio de alto riesgo: Además de lo solicitado para proveedores de bajo riesgo, deberá de disponer de certificados de calidad y/o realización de auditorías, por parte de un auditor competente, cuyo alcance incluya la seguridad del producto, la trazabilidad, la revisión del APPCC y las buenas prácticas de manipulación. Como medida de control se realizarán análisis multiresiduos de plaguicidas al proveedor.

- Bróker de bajo riesgo: Para su homologación será necesario el cumplimiento de un cuestionario de homologación de proveedores Bróker y disponer de los tratamientos tanto en campo como en postcosecha de las compras realizadas y/o disponer del certificado, IFS Bróker. En el caso de disponer de variedades protegidas se solicitarán la documentación que acredite la patente de las variedades suministradas.

- Bróker de alto riesgo: Además de lo solicitado para proveedores de bajo riesgo deberá de disponer de certificación en IFS y/o BRC Bróker. En el caso de no disponer de dicha certificación se realizará una auditoría interna, por auditor competente, cuyo alcance incluya la seguridad del producto, la trazabilidad, la revisión del APPCC y las buenas prácticas de manipulación. Como medidas de control se realizarán análisis multiresiduos, de metales pesados y microbiológicos de todas las partidas recepcionadas.

Asimismo, la empresa dispone de un seguro de responsabilidad civil medioambiental, cubriendo las actividades de recolección, transporte, almacenamiento, conservación en cámaras frigoríficas y desverdización, manipulación, confección y venta de productos hortofrutícolas, así como cultivo de frutas.

## **Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su RSC y ambiental**

En el procedimiento de compras y evaluación de proveedores se indica que en la homologación de los proveedores de material auxiliar uno de los puntos que se tienen en cuenta para aprobar a un proveedor es si los materiales provienen de fuentes sostenibles.

En este procedimiento también se indica en los proveedores de materia prima uno de los puntos evaluados que se tienen en cuenta para homologar a un proveedor es si la producción es ecológica y si dispone de certificados (Global GAP, buenas prácticas agrícolas).

Este procedimiento es complementado por otros documentos de cumplimiento obligatorio como el Plan de Igualdad y el Código de conducta, donde se hace mención a la promoción del respeto y cuidado del medio ambiente.

## **Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores, y resultados de las mismas**

En virtud del Procedimiento de compras y evaluación aplicable, se prevén procedimientos de evaluación de proveedores según su tipo.

### **1. Evaluación de proveedores de materia prima.**

El objetivo de la evaluación de todos los proveedores de materia prima es el asegurar una seguridad alimentaria y una calidad en todos los productos comercializados por la empresa, cumpliendo siempre con las expectativas esperadas de nuestros clientes, además de ofrecer información al jefe de compra de cada uno de los proveedores para futuras compras.

La persona responsable de evaluar a los proveedores, tal como se especifica en el P-2.1 Estructura organizativa y responsabilidades, es el técnico de calidad.

Una vez homologado a los proveedores, se les realizará un seguimiento y de las entradas realizadas. Esta evaluación se realizará anualmente y los criterios a tener en cuenta serán 2:

1. Calidad de producto. Aquellos que tengan 50 % no aptos
2. Incidencias de seguridad alimentaria. Este tipo de incidencias pueden derivarse de positivos por análisis (tanto multirresiduos, microbiológicos, metales pesados, nitratos...etc.). Si se registran incidencias relacionadas con la seguridad alimentaria, el proveedor se considerará No Apto.

La evaluación quedará recogida en R.2.7/05 Evaluación y homologación de proveedores de materia prima.

### **2. Evaluación de proveedores de material auxiliar.**

Cuando se recepciona material auxiliar (incluyendo productos postcosecha), el responsable de materiales o persona que este designe, será el encargado de inspeccionar la recepción de la mercancía, comprobar que lo que se ha solicitado es lo que ha llegado y que llega en correctas condiciones (sin roturas, sin cuerpos extraños, sin olores, exentos de plagas...etc). En el caso de detectarse alguna incidencia en la recepción, esta será anotada en el albarán y se comunicará la misma al responsable de materiales quien anotará la incidencia en el R.2.7/06 Evaluación y homologación de proveedores de material auxiliar.

Si la detección de material auxiliar no conforme se detecta tras el uso del mismo y no en la recepción, el responsable de producción informará al responsable de producción para que registre la incidencia en el listado de proveedores.

Anualmente, el Responsable de Materiales Auxiliares de confección realizará la evaluación de proveedores y se indicarán los que se encuentran aptos, excepto de los productos químicos de aplicación post-cosecha que la realizará el Responsable de Calidad.

### **3. Evaluación de proveedores servicios.**

En el caso de los servicios realizados por cualquier subcontratado, el responsable de su acompañamiento, supervisará los trabajos realizados y firmará el albarán de trabajo como evidencia del correcto desarrollo de la actividad.

Esta evaluación quedará registrada en R-2.7/02 Homologación y evaluación de proveedores de servicios, excepto en el caso de los proveedores evaluados y homologados por el Responsable de Mantenimiento que queda registrado en la aplicación informática Digital Maintenance.

### **4. Proveedores de servicios para el cumplimiento de la normativa global gap.**

Evaluación inicial del subcontratista en base a su competencia y cumplimiento con los requisitos Global Gap.

Los subcontratistas serán sometidos a inspecciones internas y externas del protocolo Global Gap en los puntos relacionados con su actividad. Los resultados obtenidos de dichas auditorías nos permiten

una evaluación continuada del proveedor.

### **Gestión de no conformidades de compras**

Cuando un proveedor que esté prestando cualquier servicio o producto se declare no apto, se seguirá el procedimiento P-2.9 Control de no conformidades y se cumplimentará un parte de no conformidad y acciones correctivas, siguiendo el formato R-2.9/01.

Cuando esta no conformidad pueda afectar a la seguridad alimentaria, se seguirá el procedimiento P-11 Incidencias de seguridad alimentaria y retirada de producto.

### **Comunicación secretaría global gap**

En caso de detectarse alguna incidencia en la credencial legal y/o validez del certificado del proveedor, el responsable de calidad de nuestra organización presentará una reclamación a la secretaría Global GAP

### **Responsabilidades**

Responsable de calidad: Revisar todos los documentos referentes a los proveedores y comprobar que sus productos o servicios no afectarán a la seguridad, legalidad o calidad de los productos elaborados por nuestra organización. Mantener actualizados los listados de proveedores y los listados de materias auxiliares. Analizar las no conformidades detectadas. Revisar los análisis multiresiduos de campo, después de comprobar el cumplimiento de los LMR en vigor. Comprobar que los productos utilizados en campo están autorizados para el cultivo y la plaga en cuestión y que se han respetado los plazos de seguridad.

## **8.3 Consumidores**

La política de consumidores de nuestra organización se basa en cuatro pilares básicos:

### **1. Información a los consumidores**

Nuestra organización está comprometida con el derecho de los consumidores a recibir una información correcta, objetiva, cierta, eficaz, comprensible y suficiente de todos nuestros productos. Toda la información que proporcionamos a nuestros consumidores está escrita en el idioma del país de destino, para que pueda ser perfectamente comprendida por los consumidores.

Nuestra organización cumple con las normas que regulan el etiquetado, de tal manera que no induzca a error al consumidor, tanto de presentación y publicidad de todos nuestros productos, además, deben de cumplir con la normativa propia específica de frutas y verduras para el consumo en fresco.

### **2. Protección de los intereses económicos y sociales**

A través de las especificaciones de clientes que disponemos de todos nuestros productos, se le procura al cliente la información y las condiciones de la compra de manera concretas, claras y comprensibles. Todos nuestros clientes, reciben copia de las mismas, así como factura de la compra, en las que se exponen de manera clara los precios.

En nuestra organización se dispone de básculas con certificados de transacción comercial que garantizan la exactitud de las cantidades compradas.

Se respetan los derechos de comprobación, reclamación y posibilidad de renuncia o devolución que están establecidos en las normas legales aplicables y se dispone de un procedimiento de reclamaciones, así como de hojas de reclamaciones.

### **3. Salud y seguridad**

Todos los productos de nuestra organización tienen garantía de seguridad, no solo por el

cumplimiento de la normativa legal, sino también por las certificaciones en los más altos estándares de seguridad alimentaria.

#### **4. Educación y formación**

Nuestra organización, a través de nuestros canales de comunicación con los clientes, realiza publicaciones informativas sobre aspectos y temas relacionados con nuestros productos.

#### **Medidas para la salud y la seguridad de los clientes y consumidores:**

Se dispone de certificado en los estándares más estrictos en materia de seguridad alimentaria, IFS Food (International Featured Standards) y BRC GS Food (British Retail Consortium Global Standards) en los centros de trabajo de Almenara y Xilxes.

Asimismo, se cuenta con un Sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC), que es el sistema preventivo de gestión de la inocuidad alimentaria de aplicación a toda la cadena.

#### **Existencia de sistemas de gestión, certificados o sellos de conformidad**

En la política de empresa la dirección establece una serie de sistemas de gestión con el fin de que el servicio disponga de ellos para garantizar que se satisfacen los requisitos y se protegen los intereses de las partes interesadas.

Se dispone de los siguientes sistemas de gestión:

- Certificado Global GAP (Buenas prácticas Agrícolas) para la producción de campo y los centros de trabajo de Xilxes y Vilavella
- Certificado de cadena de custodia (CoC) Global GAP (Buenas prácticas Agrícolas) para el centro de trabajo de Almenara
- Certificado SPRING (uso sostenible del agua) para la producción de campo (módulo voluntario adscrito al certificado Global GAP)
- Certificado GRASP (compromiso con la salud, seguridad y bienestar del trabajador, módulo voluntario adscrito al certificado Global GAP) para los centros de trabajo de Xilxes y Vilavella
- Certificado IFS Food (International Featured Standards) para los centros de trabajo de Xilxes y Almenara
- Certificado BRCGS Food (British Retail Consortium Global Standards) para los centros de trabajo de Xilxes y Almenara
- Certificado de Eficiencia energética para el centro de trabajo Almenara
- Certificado de Agricultura Ecológica (comercialización de productos ecológicos) para el centro de Almenara y delegaciones comerciales en mercados,

#### **Sistema de reclamaciones y quejas**

Se dispone de un procedimiento escrito de gestión de reclamaciones.

Este procedimiento establece el tratamiento (recepción, identificación, registro, análisis, resolución, seguimiento y archivo) de las reclamaciones de clientes relacionadas con los productos confeccionados por la organización, así como las reclamaciones realizadas sobre temas de Global GAP al grupo de productores, a las fincas o a los sitios de manipulación y a todas las personas implicadas en cumplir los requisitos de la norma en las que está certificado la organización.

Cuando proceda, las reclamaciones se utilizarán para mejorar la seguridad alimentaria, satisfacción del cliente, la legalidad y la calidad de los productos y para evitar que vuelvan a producirse reclamaciones. Este procedimiento estará a disposición de los clientes y/o personas que lo soliciten.

### **Recepción e identificación de las reclamaciones**

Las reclamaciones recibidas, según el formato utilizado por cada uno de los clientes, serán trasladadas al departamento comercial, informando a los clientes del formato de hoja de reclamaciones y los datos que son necesarios que cumplimenten para poder evaluar la reclamación. Posteriormente, se pasa la reclamación al departamento de calidad para que empiece a investigar los motivos de la reclamación. La reclamación se codifica mediante el número de pedido o la fecha.

### **Análisis y tratamiento**

El responsable de calidad analiza junto con las personas a quien va dirigida la reclamación o con quien se considere necesario, todos los registros y documentos que se tenga del pedido en cuestión, con el fin de determinar las causas de la reclamación y estimar si ésta es procedente o no lo es. Las reclamaciones se clasificarán en: servicio, administración, calidad de producto y seguridad alimentaria.

Si las causas de la reclamación no son imputables a la empresa se indicará que la reclamación no es procedente, no siendo necesario en este caso indicar acciones a desarrollar y quedando la reclamación cerrada, mediante la fecha y la firma del responsable de calidad. Se informará de dicha decisión al comercial, para que éste lo comunique al cliente. En caso de desacuerdo o duda se someterá a la decisión del director general de la organización.

En el caso de una reclamación procedente, el responsable de calidad cumplimentará en la hoja de reclamaciones la descripción de las acciones a emprender, el responsable de su ejecución y la fecha límite de implantación, y dejará constancia de esta decisión mediante su firma. En caso necesario, se contará con la ayuda del departamento comercial, para determinar las acciones a seguir.

En cualquier caso, se contestará al cliente en un plazo de 48 horas, y se explicará el tratamiento de la reclamación y se cerrarán en un plazo de dos semanas.

Cuando la reclamación sea por algún incumplimiento de la normativa Global GAP, se llevará a cabo el procedimiento de sanciones en el caso de ser necesario.

Además de lo señalado anteriormente, se establecerá como acción la notificación a la secretaría de Global GAP a través del organismo de certificación, si una autoridad competente o local ha informado al productor que se encuentra bajo investigación y/o ha recibido una sanción en el ámbito del certificado.

### **Seguimiento**

El responsable de calidad decidirá si es preciso realizar un seguimiento de las acciones que deben aplicarse como consecuencia del análisis de la reclamación y en qué momento el seguimiento finaliza y la reclamación puede darse por cerrada. Si no es preciso realizar un seguimiento, o tras éste, el responsable de calidad firmará la hoja de reclamaciones dándola por cerrada e indicará la fecha de cierre.

El número de reclamaciones recibidas consideradas procedentes, la repetición de reclamaciones sobre un mismo aspecto y la importancia de las mismas serán contabilizadas y evaluadas por el responsable de calidad. Dicha evaluación se tendrá en cuenta para la mejora de los procesos y productos y se comunicarán en las continuas reuniones con Dirección y el Comité de calidad.

### **Responsabilidades**

Departamento comercial: recibir la reclamación. Colaborar con el departamento de calidad, en caso de que sea necesario, para establecer las acciones a seguir para dar respuesta a los clientes.

Comunicar la improcedencia de una reclamación a los clientes.

Responsable de calidad: Recopilar todos los datos referentes al pedido reclamado, con el fin de

determinar si la reclamación es procedente o no. Realizar el análisis y seguimiento de las reclamaciones procedentes. Archivar todos los registros y documentos generados.

Gerente: decidir en caso de duda ante la procedencia o no de una reclamación. Colaborar con el departamento de calidad, en caso de que sea necesario, para establecer las acciones a seguir para dar respuesta a las reclamaciones de los clientes.

### Registros.

Los registros y documentos específicos relacionados con aplicación del presente procedimiento son los siguientes:

- Hojas de reclamaciones, según formato.
- Reclamaciones recibidas siguiendo los formatos de los clientes.
- Todos los documentos asociados a la tramitación de las reclamaciones, incluyendo las comunicaciones a los clientes.
- Registro en Drive, compartido con personal con responsabilidades en el procedimiento de gestión de reclamaciones y evaluación del coste ocasionado por la reclamación.

### Reclamaciones y quejas recibidas y resueltas

Durante el ejercicio, se han recibido un total de 449 quejas, avisos y reclamaciones. Todas ellas fueron gestionadas en tiempo y forma de acuerdo al procedimiento.

Del total de reclamaciones, 196 fueron quejas o avisos que no comportaron ni devolución de producto, ni repercusión económica ni sanción e igualmente fueron tratadas y gestionadas para dar respuesta al cliente.

Tipo de reclamaciones	Recibidas	Resueltas
Calidad	404	404
Servicio	45	45
Administrativas	0	0
Seguridad alimentaria	0	0
<b>Total</b>	<b>449</b>	<b>449</b>

## 8.4 Información fiscal

### Beneficios obtenidos por país

Según surge del informe de cuenta de pérdidas y ganancias provisional a 31 de agosto de 2022, en el ejercicio no se han obtenido beneficios.

### Impuestos sobre beneficios pagados

Los Impuestos sobre beneficios pagados en el ejercicio, ascendió al asuma de 3.080.124,38€.

### Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio, han sido concedidas subvenciones públicas por una suma total de 178.677€.

## ANEXO - Cuadro de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Este cuadro refleja los contenidos tal como son requeridos por la Ley 11/2018. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se recurrió a alinear los requerimientos de la ley con los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Los estándares GRI indicados a continuación hacen referencia a los publicados por la Global Reporting Initiative desde el año 2016, incluyendo su última actualización en el año 2021.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Número del apartado en el Índice	Criterio de reporte: Global Reporting Initiative (GRI)
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Sí	1.1 Descripción del Modelo de Negocio	GRI 2-1 GRI 2-2
Mercados en los que opera	Sí	1.2 Mercados en los que opera	GRI 2-1
Objetivos y estrategias de la organización	Sí	1.3 Objetivos y estrategias de la Organización	GRI 2-22
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Sí	1.4 Principales factores y tendencias que afectan la evolución de la empresa	GRI 2-22
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado y los resultados de esas políticas.	Sí	4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 8.2 Subcontratación y proveedores 8.3 Consumidores	GRI 2-19 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-27
Principales riesgos relacionados con las actividades del grupo.	Sí	3. PRINCIPALES RIESGOS IDENTIFICADOS	GRI 2-23
Principio de materialidad	Sí	2.1 Grupos de interés 2.2 Análisis de materialidad	GRI 2-29 GRI 3
Marco de reporte utilizado	Sí	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 1

<b>Cuestiones Medioambientales</b>			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Sí	4.1 Gestión medioambiental	GRI 2-22
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Sí	4.1 Gestión medioambiental	GRI 2-27
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Sí	4.1 Gestión medioambiental	GRI 2-13 GRI 2-23
Aplicación del principio de precaución	Sí	4.1 Gestión medioambiental	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Sí	4.1 Gestión medioambiental	GRI 2-24
<b>Contaminación</b>			
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	Sí	4.2 Contaminación	GRI 2-22 GRI 305-6 GRI 305-7
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	Sí	4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	GRI 2-22 GRI 306-1 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Sí	4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	GRI 306-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Sí	4.4 Uso sostenible de recursos	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Sí	4.4 Uso sostenible de recursos	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Sí	4.4 Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Sí	4.4 Uso sostenible de recursos	GRI 302-4 GRI 302-5
Uso de energías renovables	Sí	4.4 Uso sostenible de recursos	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>			

Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	Sí	4.5 Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Sí	4.5 Cambio climático	GRI 201-2
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	Sí	4.5 Cambio climático	GRI 305-5
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Si	4.6 Protección de la biodiversidad	GRI 304-2 GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		4.6 Protección de la biodiversidad	No Aplica
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Sí	5.1 Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1
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	Sí	5.1 Empleo	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Sí	5.1 Empleo	GRI 2-7
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Sí	5.1 Empleo	GRI 2-7 GRI 2 - 19 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Sí	5.1 Empleo	GRI 2-7 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de pre-visión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Sí	5.1 Empleo	GRI 2-7 GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	Sí	5.1 Empleo	GRI 2-7
Número de empleados con discapacidad	Sí	5.1 Empleo	GRI 405-1

<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	Sí	5.2 Organización del trabajo	GRI 2-7
Número de horas de absentismo	Sí	5.2 Organización del trabajo	GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Sí	5.2 Organización del trabajo	GRI 2-7
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Sí	5.3 Salud y seguridad	GRI 2-7 GRI 403-1 GRI 403-8 GRI 410-1
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Sí	5.3 Salud y seguridad	GRI 403-9 GRI 403-10
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Sí	5.4 Relaciones sociales	GRI 407-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Sí	5.4 Relaciones sociales	GRI 407-1 GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	5.4 Relaciones sociales	GRI 403-4 GRI 407-1
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Sí	5.5 Formación	GRI 2-7 GRI 404-2 GRI 410-1 GRI 205-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Sí	5.5 Formación	GRI 404-1
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	5.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-7
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Sí	5.7 Igualdad	GRI 2-7

Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Sí	5.7 Igualdad	GRI 2-7
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Sí	5.7 Igualdad	GRI 2-7
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Sí	5.7 igualdad	GRI 2-7
<b>Respeto a los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	Sí	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 2-23 GRI 2-7 GRI 410-1 GRI 412
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Sí	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 411-1 GRI 406-1
Medidas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con los DDHH.	Sí	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 2-7 GRI: 407-1 GRI: 408-1 GRI: 409-1 GRI: 413-1
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Sí	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 2 - 27 GRI 205-1 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Sí	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 2 - 27 GRI 205-1 GRI 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Sí	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 201-1 GRI 415-1
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Sí	8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 201-1 GRI 202-2 GRI 203 GRI 204-1 GRI 413

El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Sí	8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 202-1 GRI 203 GRI 413
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Sí	8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 2-29 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Sí	8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 2-28
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Sí	8.2 Subcontratación y proveedores	GRI 308-1 GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Sí	8.2 Subcontratación y proveedores	GRI 2-6 GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Sí	8.2 Subcontratación y proveedores	GRI 308 GRI 414
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Sí	8.3 Consumidores	GRI 416 GRI 417
Sistemas de reclamaciones y quejas	Sí	8.3 Consumidores	GRI 2-29
Reclamaciones y quejas recibidas y resueltas	Sí	8.3 Consumidores	GRI 418-1
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	Sí	8.4 Información fiscal	GRI 201-1 GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	Sí	8.4 Información fiscal	GRI 201-1 GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	Sí	8.4 Información fiscal	GRI 201-4