



## Declaración de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera de Global Arrebol, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2022-2023

A los Socios/órgano de administración de **Global Arrebol, S.L.**

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con alcance de seguridad limitada del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondientes al ejercicio anual finalizado el **31 de agosto de 2023**, de **Global Arrebol, S.L.** (en adelante "la organización") y sus sociedades dependientes que forma parte de su Informe de Gestión consolidado del mismo ejercicio.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el **Cuadro de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018** incluido en el citado Estado de Información no Financiera.

### Responsabilidad de la Dirección

La dirección de la organización es responsable de la preparación, del contenido y de la presentación del EINF, según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el seguimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en **Cuadro de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**, del citado EINF.

Asimismo, la dirección de la organización es responsable de definir, implementar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF, así como para el seguimiento del grado de cumplimiento de requisitos exigidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

### Independencia y Competencia

El equipo auditor ha cumplido los requerimientos de independencia, imparcialidad y demás exigencias de ética, basando sus actuaciones en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

EQA es un prestador independiente de servicios de verificación tal y como se contempla en la Ley 11/2018.

**Número: 11867**

Fecha de Verificación:

**21 / 12 / 2023**

Página 1 de 3



## Objetivo de la verificación

El objetivo de la verificación es asegurar que la información reportada por la organización en el Estado de Información No Financiera de **Global Arrebol, S.L.**, de 14/12/2023, es precisa, completa, transparente y libre de errores u omisiones.

## Nuestra responsabilidad

La responsabilidad de EQA se circunscribe en expresar nuestras conclusiones en una declaración de verificación independiente de seguridad limitada, basada en los procedimientos realizados y en las evidencias que se han obtenido. El encargo se ha realizado de acuerdo con una metodología propia y los requisitos de la Norma Internacional UNE-EN ISO/IEC 17029 "Evaluación de la conformidad. Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

El alcance de un encargo de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de un encargo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es menor.

Los procedimientos realizados se basan en el juicio profesional de los expertos que han intervenido en el proceso e incluyen consultas, observación de procesos, evaluación de documentación, procedimientos analíticos, y pruebas de revisión por muestreo que, con carácter general, se describen a continuación:

- ✓ Reuniones con el personal de los diversos departamentos de la Organización involucrados para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión.
- ✓ Comprobación de los procesos de los que dispone la organización para determinar cuáles son los aspectos materiales en relación con sus actividades.
- ✓ Análisis de los procedimientos utilizados para recopilar y validar los datos e información presentada en el EINF.
- ✓ Análisis de la adaptación del EINF a lo señalado en Ley 11/2018.
- ✓ Comprobación de datos, en base a la selección de una muestra, y realización de pruebas sustantivas de la información cuantitativa y cualitativa contenida en el EINF.

**Número: 11867**

Fecha de Verificación: 21 / 12 / 2023

Página 2 de 3



## Conclusiones de la Verificación

Como resultado de los procedimientos que se han realizado y de las evidencias obtenidas, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información contenida en el EINF de **Global Arrebol, S.L.** y **sus sociedades dependientes** correspondiente al ejercicio anual finalizado el **31/08/2023**, no está presentada de manera adecuada, ni que existan desviaciones ni omisiones materiales que nos haga pensar que el informe no cumple los requisitos de la Ley 11 del 2018 recogidos en **Cuadro de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**, del citado EINF.

## Uso y distribución

La presente Declaración de Verificación se emite a la dirección de **Global Arrebol, S.L.**, de acuerdo con los términos del contrato suscrito entre ambas partes.

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

Esperanza Martínez García  
Directora de Certificación

**Número: 11867**

Fecha de Verificación: **21 / 12 / 2023**

Página **3** de **3**

# **IBERIAN PREMIUM FRUITS**

## **EINF**

### **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

#### **GLOBAL ARREBOL, S.L.**

#### **EJERCICIO 2022-2023**

VERSIÓN 14/12/2023



**ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
Bases para la elaboración del Estado de Información No Financiera .....	2
<b>1. LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO</b> .....	3
1.1 Descripción del Modelo de Negocio.....	3
1.2 Mercados en los que opera.....	6
1.3 Objetivos y estrategias de la Organización.....	7
1.4 Principales factores y tendencias que afectan la evolución de la empresa .....	9
<b>2. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD</b> .....	10
2.1 Grupos de interés .....	10
2.2 Análisis de materialidad.....	12
<b>3. PRINCIPALES RIESGOS IDENTIFICADOS</b> .....	15
<b>4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b> .....	27
4.1 Gestión medioambiental.....	27
4.2 Contaminación.....	30
4.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	30
4.4 Uso sostenible de los recursos.....	32
4.5 Cambio climático .....	37
4.6 Protección de la biodiversidad.....	42
<b>5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> .....	43
5.1 Empleo.....	44
5.2 Organización del trabajo .....	51
5.3 Salud y seguridad.....	53
5.4 Relaciones sociales.....	57
5.5 Formación.....	59
5.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	61
5.7 Igualdad .....	62
<b>6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b> .....	65
<b>7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b> .....	68
<b>8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b> .....	70
8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.....	70
8.2 Subcontratación y proveedores.....	73
8.3 Consumidores .....	77
8.4 Información fiscal.....	81
<b>ANEXO - Cuadro de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018</b> .....	82



# 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 2022 hasta el 31 de agosto de 2023, 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 la web [iberianpremiumfruits.com](http://iberianpremiumfruits.com) u otros sitios 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:

Global Arrebol, S.L. es un grupo citrícola, dedicado a la producción y comercialización de naranjas y clementinas premium, así como otras frutas complementarias de alto valor añadido.

El Grupo tiene 447 hectáreas de producción propia, distribuidas por España, que se encuentran en diferentes fases de producción y cuentan principalmente con variedades plantadas de alto valor añadido tales como Orri, Tango o Nadorcott.

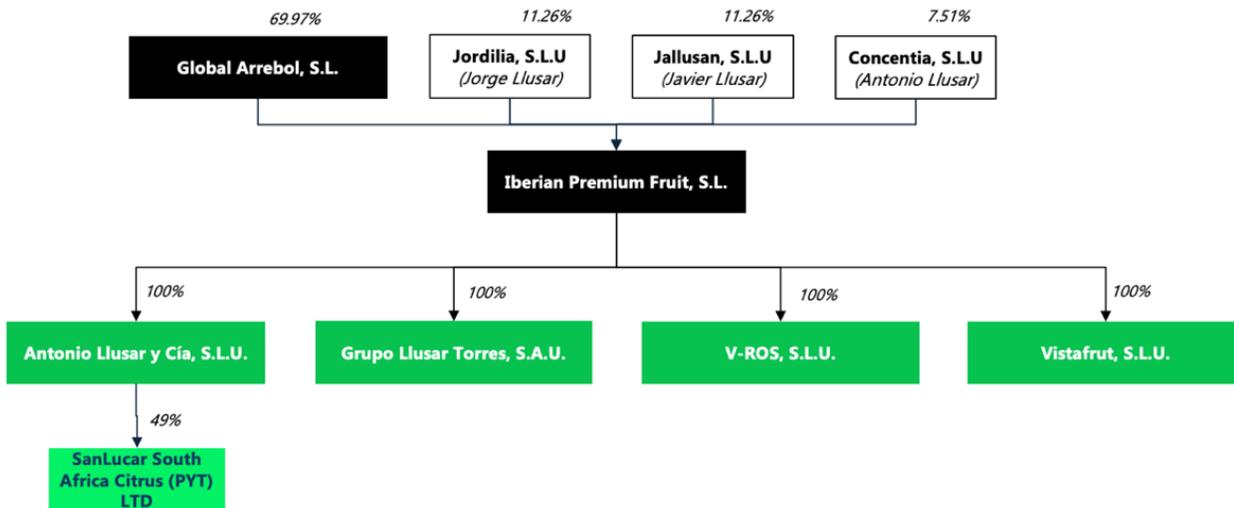
Por otro lado, el Grupo cuenta con una sólida base de clientes, que incluye, tanto supermercados como distribuidores, con los que lleva trabajando en más de 20 países como Alemania, Austria, Francia, Bélgica o España. El Grupo también tiene presencia en los diferentes Mercados de Abastecimiento en España, como Mercabarna, Mercamadrid, MercaBilbao o Mercazaragoza.

### Estructura organizativa y social

Global Arrebol, S.L. es la empresa administradora que posee la parte mayoritaria de las sociedades del Grupo, y que, bajo la sociedad Iberian Premium Fruits SL, junto a sus integrantes como Consejo de Administración, articula la gestión del resto: Antonio Llusar y Cia, S.L., Grupo Llusar Torres S.A.U, V-ROS SL, y Vistafrut SL. Las sociedades se organizan de la siguiente manera:

- Iberian Premium Fruits es la sociedad que acompaña desde el Consejo de dirección del Grupo, el paraguas desde la que se realizan todas las comunicaciones B2B.
- Antonio Llusar y Cia S.L tiene la propiedad de todas las fincas propias del grupo.
- Grupo Llusar Torres SAU es la comercializadora de naranjas y mandarinas sin hoja.
- V-ROS SL y Vistafrut SL son las comercializadoras de naranjas y clementinas con hoja.



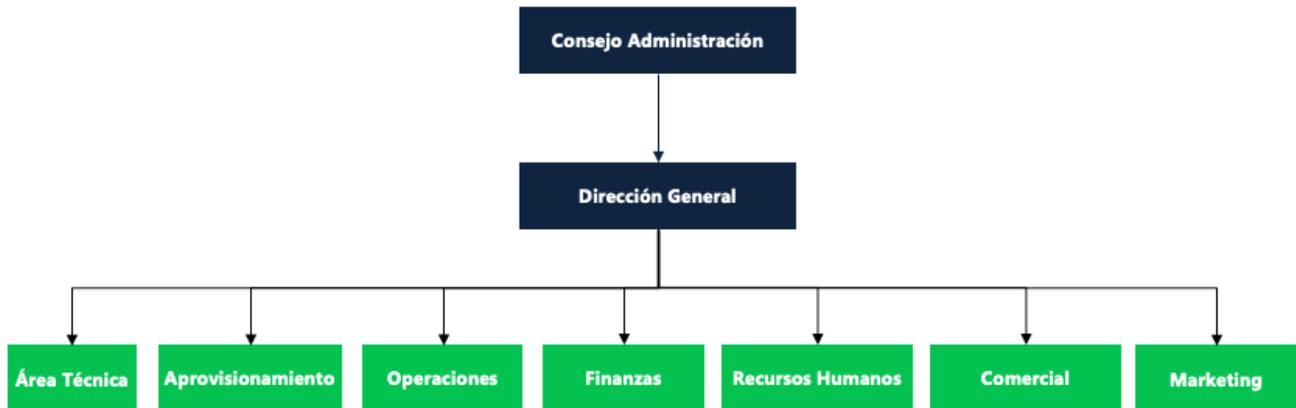


## Hitos la empresa:

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 participación minoritaria (49%) de la empresa SanLucar South Africa Citrus (PYT) LTD 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 clementinas y naranjas premium en España y Europa, con un gran reconocimiento de marca.
7. El 2 de junio 2023 se compra el 100% de las sociedades V-ROS SL y Vistafrut SL, especialistas en clementina con hoja premium, siguiendo con el plan de especialización de la compañía.

**Organigrama:**

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.



**Marcas de Empresa:**

Las principales Marcas comercializadas son:

1. Torres
2. Llusar
3. Ros
4. Villa la Martina

**Los centros de trabajo:**

Nuestros centros de producción, los cuales se dedican al procesamiento de la fruta y donde más porcentaje de personal disponemos son cuatro y se ubican en:

1. Chilches (Castellón)
2. Almenara (Castellón)
3. Vilavella (Castellón)
4. Alquerías del niño perdido (Castellón)

A su vez, en estos mismos centros se sitúan las oficinas donde trabajan el resto de departamentos del grupo (RRHH, Administración, Comercial, Marketing).

Por otro lado, disponemos de 447 hectáreas de fincas en propiedad repartidas por:

1. Comunidad Valenciana: 171 Hectáreas
2. Murcia: 70 Hectáreas
3. Andalucía: 206 Hectáreas



## 1.2 Mercados en los que opera

G. Arrebol opera en los principales mercados nacionales de España, con centros de trabajo ubicados en estos puntos:

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

Los centros de trabajo de estas paradas, se dedican a la venta mayorista, y su personal está compuesto por comerciales y peones de almacén.

A su vez, este personal forma parte de la plantilla de G. Arrebol y están en comunicación permanente, a través de sus responsables, con los centros de producción.

Asimismo, tenemos operaciones comerciales en otros países, en los que no disponemos de personal ni de oficinas, tales como:

1. Francia
2. Bélgica
3. Suiza
4. Países Bajos
5. Canadá
6. Alemania
7. Emiratos Árabes Unidos
8. Luxemburgo
9. Portugal
10. Irlanda
11. Polonia
12. Italia
13. Austria
14. Reino Unido
15. China
16. Noruega
17. Malta
18. Andorra
19. Rumanía
20. Islandia
21. Antillas Holandesas
22. Eslovaquia



### 1.3 Objetivos y estrategias de la Organización

#### Nuestra misión:

Respetar la calidad de siempre sin perder el espíritu innovador y apostar por la tecnología es lo que nos ha llevado hasta aquí. Y con ese mismo buen hacer, es como vamos a seguir cumpliendo nuestros objetivos. Hoy, mañana y siempre.

#### Nuestra visión:

Tras unirnos en un gran grupo citrícola y conseguir ofrecer un producto de la mejor calidad, se nos abren las puertas para establecernos como una empresa líder en cítricos premium y con posibilidades para expandirnos por todo el mundo.

#### Nuestros valores:



**Excelencia:** La excelencia es nuestro sello distintivo, y lo demostramos en cada fruto que cultivamos



**Sostenibilidad:** Estamos comprometidos con la sostenibilidad y el medio ambiente y llevamos a cabo acciones específicas para mejorar nuestro entorno



**Innovación:** Nos movemos al ritmo de la innovación, siempre buscando nuevas formas de mejorar.



**Equipo:** Juntos somos más fuertes, y nuestro equipo de profesionales trabaja cada día para superarse y seguir creciendo



**Eficiencia:** Trabajamos con eficiencia para ofrecer productos de alta calidad a un precio justo.

## 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 invierte de manera recurrente en cada una de sus plantas de producción para reacondicionar su maquinaria y mejorar significativamente el proceso de producción, así como dotar al conjunto de una mayor capacidad de producción con el objetivo de continuar apoyando y creciendo junto con nuestros clientes. A su vez, se sigue apostando por la adquisición de nuevas oportunidades de crecimiento con nuevas empresas que aporten mayor polivalencia en cuanto a recursos, y 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. Seguimos trabajando para unificar todo el grupo de cara a los ejercicios venideros.

## 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 internos:

Podemos seguir hablando al igual que en el ejercicio anterior 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, y
3. Un mejor posicionamiento y crecimiento de nuestras marcas en un mercado nacional e internacional.

### Factores externos:

Al igual que el año anterior, la situación económica no llega a ser la de años atrás. Seguimos con precios al alza en lo que respecta principalmente a los precios de energía y materias primas como cartón o madera.

Durante el ejercicio anterior y por parte del departamento financiero y compras se intentó mitigar o reducir significativamente estos riesgos, pero para este ejercicio se prevé seguir lanzando acciones y destinar recursos.

La concentración de las empresas en el sector, hace que debamos ser más competitivos en mercados quizás donde años atrás operábamos con cierta exclusividad y hoy no.

Por último, 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. Durante el pasado ejercicio y durante parte del actual hemos tenido falta de disposición de producto en ciertas variedades y, en consecuencia, precios de compra muy distintos respecto a años anteriores.



## 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 (Gdl) nos permiten 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 Gdl y los canales de comunicación y diálogo que mantiene con cada uno de ellos.

MATRIZ DE GRUPOS DE INTERÉS	
CLASIFICACIÓN	CANALES DE COMUNICACIÓN
<b>Gdl 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>Gdl 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> <li>• Distribuidores del canal tradicional (paradas, que incluye mercados nacionales tales como MercaMadrid, MercaBarna, 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>

<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</li> </ul>
<p><b>Entes reguladores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ayuntamientos</b> (Todos y cada uno de donde tenemos ubicados nuestros centros de trabajo con especial relación con los de Chilches, Almenara y Vilavella).</li> <li>• <b>Provincial:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ACTM Castellón – Asociación del Transporte de Castellón, Etc)</li> </ul> </li> <li>• <b>Estatal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal</li> <li>- INSS – Seguridad Social</li> <li>- SOIVRE – Servicio Oficial de Inspección Vigilancia y Regulación Aduanera – Ministerio de Comercio</li> </ul> </li> <li>• <b>Comunidad Autónoma:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- INVASSAT – Instituto Valenciano de Seguridad y salud en el ámbito del Trabajo.</li> <li>- Consejería de Sanidad de la Comunidad Valenciana</li> <li>- Consejería de Agricultura de la Comunidad Valenciana</li> <li>- EPSAR Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-mail y teléfono</li> <li>• Visitas presenciales</li> <li>• Videollamadas</li> </ul>

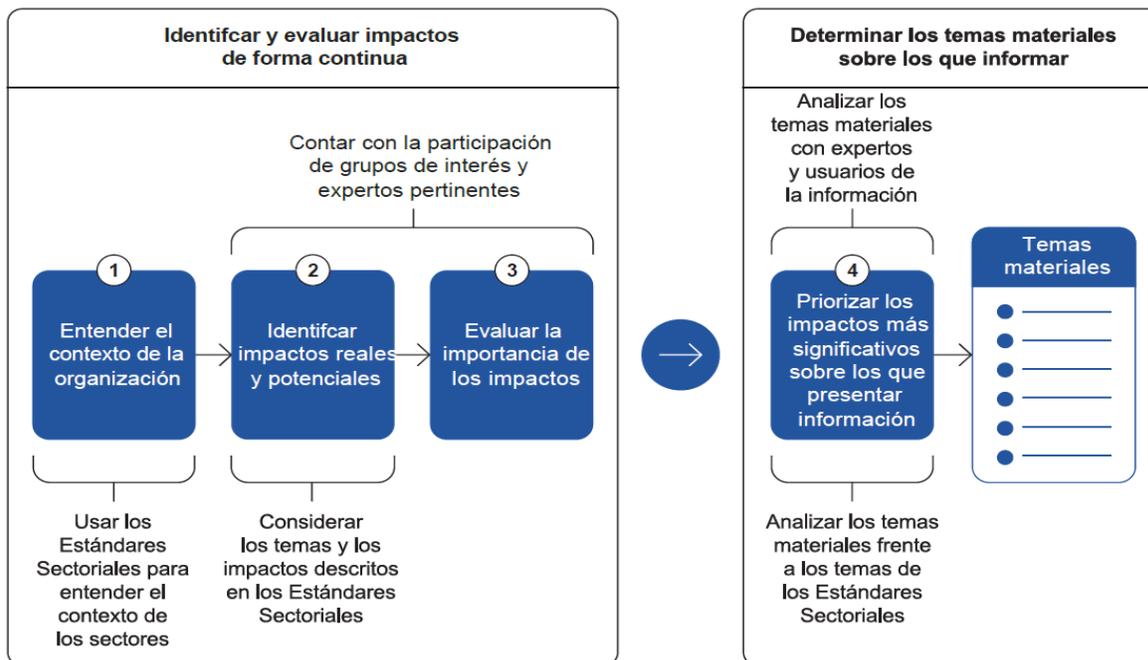
## 2.2 Análisis de materialidad

El órgano de gobierno de G. Arrebol entiende que el análisis de materialidad desarrollado para el ejercicio 2021-2022 no ha sufrido alteraciones significativas en su contenido y variables, por lo que se hará uso de los mismo hallazgos y resultados para el presente ejercicio 2022-2023.

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 Gdl 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, aplicando 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 y sanidad vegetal;
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</li> </ul>



			<p>profundidad.</p> <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			<p>Contaminar al desprenderse gases o humos tóxicos y contaminantes.</p> <p>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.</p>
Uso desproporcionado de herbicidas			<p>Toxicidades en el suelo que pudieran llegar a contaminar los acuíferos al ser arrastrados o lixiviados por las lluvias</p> <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 malas hierbas a la salida del invierno.</li> </ul>



				<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-amoniacales en primavera, y nítrico-amoniacales o nítricos en verano.</li> </ul>



				<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 existencia de plaga y/o enfermedad y la superación de umbrales de intervención.</li> </ul>



			<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 contaminados de productos químicos tanto en campo como en los centros de trabajo.		Contaminación y toxicidad en el medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en el personal sobre el uso seguro de productos químicos, en la técnica del triple enjuague y el uso de los puntos habilitados para la gestión de este tipo de envases (Sigfito).</li> </ul>



<p>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.</p>				<p>Contaminación por gases de combustión</p>	<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>
<p>Vertido accidental de aguas residuales con productos químicos a la red de alcantarillado pública en los centros de trabajo</p>				<p>Contaminación y toxicidad de las aguas residuales</p>	<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>
<p>Cultivo de un número determinado de especies vegetales en las fincas (mono u oligocultivo)</p>				<p>Impacto visual en el paisaje, pérdida de biodiversidad.</p>	<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>- 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> <li>- Mantener en las fincas setos y zonas no cultivadas con las especies vegetales autóctonas y forestales.</li> </ul>



Principales riesgos que afectan a la organización en <b>materia de empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, formación, accesibilidad universal e igualdad relativa al personal:</b>			
Riesgos Psicosociales			<p>Pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.</p> <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			<p>Pueden producir ruido, uso de tóxicos, posturas forzadas, accidentes, enfermedades profesionales... etc.</p> <p>Se realiza la evaluación de riesgos por puesto de trabajo y las correspondientes medidas para minimizar los mismo.</p>
Riesgos en la gestión y manejo de la información			<p>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.</p> <p>Se establece políticas de seguridad, confidencialidad, política de mesas limpias etc., para prevenir los posibles ciberataques o pérdidas de datos importantes para la empresa.</p>
Riesgos de vulneración de los derechos fundamentales			<p>Trabajo forzoso, penoso, discriminación por razón de sexo, raza o religión, la libertad de asociación o la negociación colectiva.</p> <p>Se implanta un código ético y de conducta, protocolo de acoso por razón de sexo, Plan de Igualdad y se instaura el Compliance Penal para la evaluación de los riesgos existentes en la empresa.</p>
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			<p>Apoderarse, utilizar o modificar, cartas, mensajes de correo electrónico, cualesquiera otros documentos o efectos personales, datos reservados de carácter</p> <p>Implantada la política de protección de datos personales en todo el Grupo</p>



			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.	
Derecho a la integridad física y psíquica			Desprotección frente a agresiones que puedan afectar o lesionar el cuerpo o psiquis del personal, sea 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.
<b>Principales riesgos que afectan a la organización 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>
Blanqueo de capitales			Comisión de delito de blanqueo, incluyen la realización de operaciones de 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	<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 diálogo 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	- Evaluación de vulnerabilidad al fraude y el respectivo Plan de mitigación de Fraude - Fichas de homologación de producto.
Fraude de proveedores			Afectación de la cadena de producción	- Evaluación de vulnerabilidad al fraude y el respectivo Plan de mitigación de Fraude - 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>				
Afectación del Sistema de calidad			Deterioro del sistema de calidad implantado	- Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC) - Auditorías del sistema de calidad periódicas, internas y externas
Calidad de los productos			Deterioro de la calidad de los productos	- Se realizan estudios de vida comercial periódicamente. - Se dispone de un procedimiento de control de producto - Se dispone de un plan de análisis, con análisis del producto periódicos.
Deficiente gestión de las reclamaciones			Reducción de la cantidad de clientes por la decaída de la	- Fortalecimiento de la solvencia técnica de la empresa para la

			<p>confianza. Perdida del posicionamiento de la empresa.</p>	<p>correcta gestión de las reclamaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La gestión de 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</li> <li>- Se dispone de procedimiento de atención al cliente que monitoriza el grado de satisfacción del cliente.</li> </ul>
Uso de transgénicos y/o semillas modificadas genéticamente			<p>Riesgos para la salud de los consumidores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se dispone de procedimientos en nuestra organización por los que no se utilizan organismos genéticamente modificados en nuestro proceso productivo</li> <li>- En el caso de compras a terceros, se indica en una de las cláusulas de contrato el compromiso de no uso de OGMs.</li> </ul>
Deficiente información al consumidor			<p>Reducción de la cantidad de clientes por la decaída de la confianza. Perdida del posicionamiento de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La organización dispone de un departamento de marketing, así como de responsable de comunicación y RRSS.</li> <li>- También se dispone de procedimientos de atención y canales de comunicación para la detección de deficiencias en la información proporcionada a los consumidores.</li> </ul>
Contaminación intencionada / Sabotaje / bio-terrorismo			<p>Riesgos para la salud de los consumidores</p>	<p>Se dispone de sistema de Food Defense con medidas implementadas en nuestra organización para evitar contaminaciones intencionales y/o acciones de sabotaje / terrorismo.</p>
Fraude (variedades, origen, etc)			<p>Reducción de la cantidad de clientes</p>	<p>Se dispone de evaluación de riesgos de vulnerabilidad al</p>



			por la decaída de la confianza. Pérdida del posicionamiento de la empresa.	fraude, así como medidas implementadas.
Principales riesgos que afectan a la organización en <b>materia 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
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

## 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 postcosecha 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 incrementar el

uso de energías renovables y reducir el consumo de energía proveniente de fuentes fósiles.

- Aprovechamiento de los residuos de alimentación que se destinan 100% para la industria de zumo y para alimentación animal.
- Los cítricos son un alimento con unas características nutritivas cuyo consumo favorece la salud de la población.

#### **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 naranjas y clementinas en los centros de manipulación de productos de Chilches, Vilavella y Almenara.

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

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

La 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 Declaración Definitiva en 2022 fue de 47.843 euros, siendo la Contribución Declaración Provisional en 2023 de 39.804 euros.

Además, el grupo ha dedicado recursos al mantenimiento de los equipos de tratamientos de aguas residuales por un importe de 12.230,11€ (trabajos realizados por el proveedor Gruper O3 Equipos y Sistemas S.L) y mantenimiento de los equipos de recirculación de caldos fungicidas por un importe de 10.727,12€ (trabajos realizados por el proveedor Aquasolvent S.L.).

Los fondos dedicados a la gestión de residuos, también suponen una parte importante de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. Para a gestión de residuos peligrosos el grupo ha destinado un total de 26.338,40 €

(retiradas realizadas por el gestor autorizado Acteco productos y servicios S.L.) y de residuos no peligrosos un total de 13.174,64€ (retiradas realizadas por el gestor autorizado Servicios Valencianos ecológicos SVE 21 S.L.).

Finalmente, para destinar la fruta no comercial a alimentación animal, el grupo ha destinado un total de 27.497€ (contribuciones realizadas para la retirada de esta fruta a través del ganadero de Ovi-vall SAT nº 242 CV de 10.800€ y a través del gestor autorizado Gestión ecológica de subproductos S.L. de 16.697€).

Esto supone un total de 89.967,27€ más la contribución a Ecoembes de 47.843€, con lo que actualmente el grupo tiene cuantificado un total de 137.810,27€ destinados a la prevención de riesgos ambientales.

### **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.
- Planes de mantenimiento preventivo para el buen funcionamiento de la maquinaria industrial, agrícola y vehículos de transporte para promover su uso en óptimas condiciones y minimizar sus eventuales emisiones.

### **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 comprende los establecimientos de Chilches y Almenara y ofrece cobertura para las actividades, 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 CO<sub>2</sub>**

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 CO<sub>2</sub>, por lo que no se han establecido medidas.

No obstante, para evitar la contaminación por gases de combustión, se dará instrucciones a todo el personal para evitar dejar en marcha la maquinaria agrícola o vehículos de transporte innecesariamente. Así mismo, se revisará periódicamente, tanto la maquinaria agrícola como los vehículos de transporte para asegurar el buen funcionamiento de los motores y evitar la excesiva emisión de dichos gases.

## 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.

Respecto a 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.

Finalmente se dispone de una serie de medidas para la minimización de residuos entre las que se encuentran las siguientes:

1. En campo, los restos vegetales provenientes de poda, cosecha u otras labores, se trituran y se compostan para su incorporación como materia orgánica al suelo.
2. Entre el personal, se potencia el uso de fiambreras y de botellas de agua reutilizables,
3. Respecto a los envases contaminados, se aplican únicamente productos

químicos bajo el asesoramiento técnico cualificado y se aplican únicamente cuando su uso está justificado. Asimismo, se verifican periódicamente los equipos de aplicación, se ajustan las dosis a las recomendaciones por el fabricante o autorizadas, se potencia la compra de envases de mayor capacidad, y ajuste de los caldos preparados para la superficie a tratar y evitar sobrantes.

4. En el caso de la chatarra, se dispone de un plan de mantenimiento preventivo.
5. En el caso de madera, plástico o cartón, se realiza una planificación diaria de las confecciones para evitar sobrantes o reprocesados. Se realiza reparación de pallets de madera y parte de los pallets son reutilizables o pertenecen a un sistema de SDRR.
6. En el caso de RAEE's, en las plantas productivas se está sustituyendo a iluminación LED.

### **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

<b>Tipos de residuos alimentarios</b>	<b>Valorización (Kg)</b>
Fruta no comercializable que se destina a la industria de Zumos	2.132.538
Fruta no comercializable que se destina a alimentación animal	2.251.267
<b>Total</b>	<b>4.383.805</b>

### **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos**

Se recurre a la aplicación de tratamientos postcosecha 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.

La fruta destinada a zumo, se realiza una venta de la fruta y se trata como una relación comercial. En el caso de destinar fruta a alimentación animal, la empresa está debidamente inscrita como productora de materias primas para alimentación animal.



### 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	308,11	Valorización
Madera	150103	47,073	Valorización
Chatarra	170405	12,24	Valorización
Otros residuos municipales	200307	61,7	Eliminación
Envases mixtos	150106	0,06	Valorización
Residuos de toner	080318	0,041	Eliminación

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 cuenta 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	82.998	Eliminación
Lodos de tratamientos fisicoquímicos	190205	2.212	Eliminación
Envases contaminados	150110	940	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	1.471.679

Consumo de agua de red de los almacenes de producción 37.912 m3 + consumo de agua de red de campos 1.433.767 m3.

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

Se cuenta con un plan de gestión del agua de riego, se cuenta con un procedimiento SPRING (uso sostenible del agua de riego) en los centros de Chilches y en Vilavella desde 2021 y Almenara desde 2023, es un procedimiento sobre el aprovechamiento del agua de lluvia y evaluación de riesgos del agua elaborado para la producción de campo. Entre las medidas que se incluyen en este plan cabe destacar las siguientes medidas:

- Conocer las necesidades hídricas reales de los cultivos de una zona. 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.
- Buscar la máxima eficiencia en el consumo de agua y optimización de las instalaciones de riego.
- Conocer las propiedades hidráulicas del suelo, así como, las características climáticas y meteorológicas.
- Asistir el balance hídrico con la monitorización del cultivo, mediante sensores remotos y teledetección
- Asesoramiento desde diferentes puntos de vista, técnico, económico y ambiental.
- Marcar indicadores que nos permitan evaluar el programa ambiental, dando visibilidad e importancia al ahorro de agua.
- Inocular micorrizas al cultivo con el fin de tener mayor aprovechamiento de agua y fertilizantes.
- Digitalización de las explotaciones y creación de nuevas vías de comunicación para la gestión óptima del agua de riego
- Limpieza de los porta-goteros con el fin de evitar obturaciones que deriven en reventones.
- 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 procederá a buscar la fuga y a proceder a su evaluación y reparación. En caso de caída de presión las bombas del variador dejaran 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.
- Recogida del agua de lluvia en las balsas de riego ubicadas en las fincas de la organización.
- En algunas de las fincas de la organización, las mesetas de cultivo de encuentran tapadas con una tela negra especialmente diseñada para evitar una excesiva evapotranspiración. Con esta tela conseguimos mantener la humedad en las raíces de la planta durante más tiempo y a consecuencia reducir la cantidad de agua aportada mediante el riego.

En las plantas productivas del grupo 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	89.010.475	Kg	renovable
Envases de cartón	3.424.116	Unidades	renovable
Envases de madera	3.578.560	Unidades	renovable
Envases de plástico SDDR	3.284.595	Unidades	renovable

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 detallen 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 muestreo y nunca realizarse 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. En las parcelas del grupo se promueve el uso de cubiertas vegetales que mantienen la humedad y reducen la evapotranspiración del suelo, con lo que se reduce la aplicación de agua de riego, mantienen poblaciones de fauna auxiliar, que puede reducir la aplicación de productos fitosanitarios y productos herbicidas.
4. En las parcelas del grupo, a través de la trituración de los restos de poda, se incorpora materia orgánica al suelo, con lo que se reduce la aplicación de productos fertilizantes.
5. Los equipos de aplicación de productos fitosanitarios (plantas de producción y fincas de campo), así como de fertilizantes se verifican anualmente.
6. En las plantas de producción se dispone de un Plan de verificaciones y calibraciones de equipos (dosificadores, pesadoras, calibradores, etc.) para optimizar el uso de materias prima (productos químicos y fruta).
7. 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).
8. 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).

9. En las plantas productivas de Almenara y Chilches 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 adheridos a sistemas de SDRR como son los de LOGIFRUIT, IFCO y EUROPOOL.
6. Utilización de pallets reutilizables adheridos a sistemas de SDRR como son los CHEP, LPR, EUROPALETS, LOGIFRUIT.
7. En la planta de Almenara, se dispone de carpintería para la reparación de pallets de madera y su posterior reutilización.
8. Sustitución de materiales Multicapa por Monocapa.

### Consumo, directo e indirecto, de energía

Fuente	Cantidad	Unidad
Electricidad	7.258.976	kWh
Gas Natural	2.360.723	kWh
<b>Total</b>	<b>9.619.699</b>	<b>kWh</b>

Fuente	Cantidad	Unidad
Gasóleo instalaciones	71.678	Litros
Gasóleo vehículos	455.841	Litros
Gasolina vehículos	795	Litros
Gasóleo maquinarias	51.056	Litros
<b>Total</b>	<b>516.343</b>	<b>Litros</b>

Consumos totales del Grupo en el periodo septiembre 2022- agosto 2023, considerando tanto almacenes de producción como campos.

## Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética están detalladas en el informe de auditoría de 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.
2. Substitución de la planta de secado (se está llevando a cabo en la actual reforma de la planta de Almenara, mientras que en la planta de Chilches 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. En la planta de Les Alqueríes, el nuevo sistema de secado de producto, con menor temperatura de secado y menor consumo energía y cambio de cera de encerado por una de mayor secado rápido.
3. En la planta de Les Alqueríes y en una de las fincas productivas (Ginebreda - Betxí) se dispone de planta fotovoltaica para autoconsumo. Está planificado instalar en otras plantas productivas y fincas del grupo. 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. En las fincas se instalan plantas fotovoltaicas en sustitución del uso de gasóleo de los generadores eléctricos.
4. En las plantas de Les Alqueríes y Chilches su nave confección cuenta con un elevado % de lucernario o techo con placas de policarbonato, que permiten un elevado paso de iluminación natural, que permiten que, durante las horas de sol, no se enciendan la iluminación eléctrica.
5. En las plantas de Almenara, Chilches, y Les Alqueríes se sustituyó la antigua maquinaria y se dispone de la última tecnología en el sector que ha hecho mejorar la productividad de dichas plantas productivas (aumento entre 6-10 t/h), con el consecuente ahorro energético.
6. En la planta de Almenara se dispone de certificado de eficiencia energética. Está planificado auditar los otros centros de trabajo del grupo.

## Uso de energías renovables

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	6.262.387	2.640.330	3.622.057
Agrícolas	996.588	183.867	812.722
<b>Total</b>	<b>7.258.976</b>	<b>2.824.196</b>	<b>4.434.779</b>

Los valores correspondientes a kWh de energías renovables y no renovables, se estiman en base a los % de cada tipo de energía indicados por los proveedores en las respectivas facturas de consumo.

## 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 en Chilches y Vilavella desde 2021, ampliándose en 2023 a Almenara.

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>2e</sub> o TonCO<sub>2e</sub>).

## 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.

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:

- El 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 dejaran 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, Chilches 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).
- En la planta de Les Alqueríes se dispone de instalación de placas solares para la producción de energía eléctrica. Está planificado su instalación en las otras plantas productivas para próximas campañas.
- Continuar con la sustitución de la iluminación convencional por iluminación LED en todos los centros de trabajo y fincas.
- Las naves de confección de los centros de Chilches y Les Alqueríes disponen un elevado % de lucernario o techo con placas de policarbonato, que permiten un elevado paso de iluminación natural, que permiten que, durante las horas de sol, no se enciendan la iluminación de parte de la planta de trabajo.
- Para evitar la contaminación por gases de combustión, se dará instrucciones a todo el personal para evitar dejar en marcha la maquinaria agrícola o vehículos de transporte innecesariamente. Así mismo, se revisará periódicamente, tanto la maquinaria agrícola como los vehículos de transporte para asegurar el buen funcionamiento de los motores y evitar la excesiva emisión de dichos gases.

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

Actualmente no se han establecido metas de reducción voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Está planificado en próximas campañas establecerlas, ya que, aunque se realizan medidas para la reducción de emisiones, actualmente no se está cuantificando la reducción de emisiones que suponen. Además, el cultivo de los cítricos, de acuerdo con la bibliografía consultada, es capaz de fijar entre 2,5 - 5 Tn de CO<sub>2</sub>/Ha. Nuestro grupo actualmente dispone de 447 Ha en España y 401,44 Ha cultivadas de cítricos, lo que supondría una fijación de CO<sub>2</sub> entre 2.000 - 4.000 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>e 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, 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Gasóleo B Maquinaria Agrícola: 2,702 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Vehículos y Maquinaria, Funcionamiento de maquinarias, Gasóleo B, Agrícola, 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Gasóleo B o C Instalaciones Fijas: 2,721 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Instalaciones Fijas, Gasóleo B o C, 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Gasóleo A camiones: 2,519 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Vehículos y Maquinaria, Transporte por Carretera, Gasóleo B7, Camiones y autobuses (N2, N3, M2, M3), 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Gasóleo A coches: 2,519 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Vehículos y Maquinaria, Transporte por Carretera, Gasóleo B7, Turismos (M1), 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Gasolina 95 y 98 coches: 2,250 KgCO<sub>2</sub>e/litro. Factor de emisión Vehículos y Maquinaria, Transporte por Carretera, Gasolina E5, Turismos (M1), 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Electricidad ELEIA: 0,273 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, ELECTRICIDAD ELEIA S.L. , 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Electricidad IBERDROLA: 0,270 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, IBERDROLA CLIENTES S.A.U, 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Electricidad CURENERGÍA: 0,273 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, CURENERGÍA COMERCIALIZADOR DE ÚLTIMO RECURSO S.A.U, Comercializadoras sin GdO, 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Electricidad ENDESA: 0,272 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, ENDESA ENERGIA S.A.U, 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.
- Factor de emisión Electricidad GAS NATURAL COMERCIALIZADORA: 0,262 KgCO<sub>2</sub>e/KWh. Factor de emisión Electricidad, GAS NATURAL COMERCIALIZADORA S.A., 2022. MITERD, Versión 23, Junio 2023.

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: 2.360.723
  - Litros de Gasóleo C Instalaciones: 16.684
  - Litros de Gasóleo B Instalaciones: 34.057
  - Litros de Gasóleo Maquinarias Agrícolas: 51.056
- Emisiones por consumo de combustibles de fuentes móviles:
  - Litros de Gasóleo: 455.841
  - Litros de Gasolina 95: 671
  - Litros de Gasolina 98: 124

**Emisiones indirectas de GEI – Alcance 2:**

- Emisiones provenientes de la energía eléctrica consumida de la red:
  - kWh de ELECTRICIDAD ELEIA S.L.: 1.052.865
  - kWh de ENDESA ENERGIA S.A.U: 83.547
  - kWh de GAS NATURAL COMERCIALIZADORA S.A.: 86.317
  - kWh de IBERDROLA CLIENTES S.A.U.: 6.035.659
  - kWh de CURENERGIA COMERCIALIZADORA DE ULTIMO RECURSO S.A.U.: 588

A modo de resumen, Global Arrebol ha generado un total de 1.913 Toneladas de CO2 equivalente en el Alcance 1 y 1.963 Toneladas de CO2 equivalente en el Alcance 2, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

	Alcance 1			Alcance 2
	Fuentes fijas (tCO <sub>2</sub> e)	Maquinaria (tCO <sub>2</sub> e)	Fuentes móviles (tCO <sub>2</sub> e)	Electricidad (tCO <sub>2</sub> e)
Parcelas de campo	93	138	73	272
<b>Total Alcance 1 Campos</b>	303			
Centros de trabajo	430	102	1.077	1.691
<b>Total Alcance 1 Centros</b>	1.609			
<b>Total</b>	<b>1.913</b>			<b>1.963</b>

**Alcance 1:**  
 Fuentes fijas: Gasóleo, Gas Natural  
 Fuentes móviles: Gasóleo, Gasolina.

**Alcance 2:** Electricidad de la red



## 4.6 Protección de la biodiversidad

### Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

Las actuaciones que realiza nuestra organización en el cultivo de los cítricos, prestan especial atención en no destruir los distintos hábitats de fauna y flora de las zonas donde estén ubicadas las parcelas.

De hecho, nuestra organización cuenta para su producción en campo de un plan de conservación del medio ambiente que tiene por objeto estudiar la conservación del medio como influimos con nuestras actuaciones 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.
9. Realizar sueltas de fauna auxiliar y promover el uso de control biológico.
10. Gestión integrada del cultivo, que priorizan otras herramientas de control a la aplicación de productos fitosanitarios.

### 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 nuestro código Ético y de Conducta, 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 la empresa en sus relaciones contractuales con terceros.

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. Entre los más importantes:

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, a 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 de un modo 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	1.024	846	1.870

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

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

Categoría de empleado	Hombre	Mujer	Total
ADMINISTRATIVOS	4	34	38
OPERARIOS	969	792	1.761
TÉCNICOS	15	10	25
PERSONAL DIRECTIVO	3	2	5
MANDOS INTERMEDIOS	33	8	41
<b>Total</b>	<b>1.024</b>	<b>846</b>	<b>1.870</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	155	54	209
31-50	573	380	953
51+	296	412	708
<b>Total</b>	<b>1.024</b>	<b>846</b>	<b>1.870</b>

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

### 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	36	2	0
OPERARIOS	1.730	31	1
TÉCNICOS	24	1	0
PERSONAL DIRECTIVO	5	0	0
MANDOS INTERMEDIOS	40	0	0
<b>Total</b>	<b>1.835</b>	<b>34</b>	<b>1</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	204	5	-
31-50	936	16	1
51+	695	13	-
<b>Total</b>	<b>1.835</b>	<b>34</b>	<b>1</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	993	30	1
Mujer	842	4	0
<b>Total</b>	<b>1.835</b>	<b>34</b>	<b>1</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	35,33	0,25	0
OPERARIOS	911,5	6,5	1
TÉCNICOS	21,83	0,67	0
PERSONAL DIRECTIVO	5	0	0
MANDOS INTERMEDIOS	37,92	0	0
<b>Total</b>	<b>1.011,58</b>	<b>7,42</b>	<b>1</b>

Método de cálculo: Suma del número de empleados activos por cada mes del ejercicio, desagregados por tipo de contrato y categoría profesional / 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	67	0,83	0
31-50	548,75	4,08	1
51+	395,58	2,75	0
<b>Total</b>	<b>1.011,33</b>	<b>7,66</b>	<b>1</b>

Método de cálculo: Suma del número de empleados activos por cada mes del ejercicio, desagregados por tipo de contrato y edad / 12.

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

Sexo	Total Contratos Indefinidos	Total Contratos Temporales	Total Contratos a tiempo Parcial
Hombre	554,17	0,58	0
Mujer	457,33	6,92	1
<b>Total</b>	<b>1.011,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1</b>

Método de cálculo: Suma del número de empleados activos por cada mes del ejercicio, desagregados por tipo de contrato y sexo / 12.

### Número de empleados con discapacidad

En el periodo del ejercicio la organización ha contado con **19 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	0	0	0
31-50	-	1	1
51+	1	1	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Número de despidos durante el ejercicio, desagregado por edad y sexo: incluye los despidos objetivos y procedentes.

### Número de despidos por categoría profesional

Categorías de empleados	Hombre	Mujer	Total
ADMINISTRATIVOS	0	1	1
OPERARIOS	1	1	2
TÉCNICOS	0	0	0
PERSONAL DIRECTIVO	0	0	0
MANDOS INTERMEDIOS	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Número de despidos durante el ejercicio, desagregado por categoría profesional y sexo: 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	6.096,24	6.910,33	6.503,29
31-50	9.726,16	10.924,18	10.325,17
51+	13.849,21	10.861,77	12.355,49
<b>Media por sexo</b>	<b>9.890,54</b>	<b>9.565,43</b>	<b>9.727,98</b>

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

### Remuneración media de los empleados por categoría profesional

Categorías de empleados	Hombres	Mujeres	Media por categoría
ADMINISTRATIVOS	23.237,40	21.196,48	22.216,94
OPERARIOS	8.368,73	9.470,29	8.919,51
TÉCNICOS	29.823,00	23.196,94	26.509,97
PERSONAL DIRECTIVO	100.664,77	65.857	83.260,94
MANDOS INTERMEDIOS	50.595,88	51.645,99	51.120,94
<b>Media por sexo</b>	<b>42.537,96</b>	<b>34.273,36</b>	<b>38.405,66</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
Remuneración Media de Directivos	100.664,77	65.857

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 10,07 %, muy inferior a esos límites referidos.

Porcentaje salarial	Brecha	=	$\frac{\text{Media Rem. H} - \text{Media Rem. M}}{\text{Media Rem. Hombres}} \times 100$
10,07 %			

El cálculo final se obtuvo de la media de las brechas salariales para cada categoría de empleados.

## Implantación de Políticas de Desconexión Laboral

Hemos implantado esta Política a nivel Grupo Global Arrebol, 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. La misma regula el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, 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. Respecto 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 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**

Se traslada la información al comité de empresa (RLT) para que también se encarguen de la difusión a los trabajadores y así asegurar que todos los trabajadores son conocedores de las políticas que se implementan en la empresa. Además también se envían mediante correo electrónico a los responsables de los departamentos para que los trasladen a sus equipos.

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 de nuestros centros de trabajo dispone de una jornada partida comprendida entre las 8.00 horas y las 18.00 horas, habitualmente. Cambia a intensivo con jornada reducida, durante los meses de verano de junio a septiembre (de 8.00 horas a 14.30 horas).

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 Arrebol 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.

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?

En cuanto al Plan MECUIDA, muy relacionado con el momento del COVID-19 que vivimos en la etapa 2021/2022, no desaparece, pero su gestión se adaptada a cualquier tipo de reducción referida al deber de cuidado por salud respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

### Número de horas de absentismo

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

**14.360 horas**

Para el cálculo del absentismo se han tenido en cuenta las bajas con y sin IT. Los datos finales son extraídos de los informes de siniestralidad de Torres, Llusar y VRos. Se prevé unificar los informes para todo el grupo Global Arrebol en los próximos ejercicios.

## 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. 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.

Para el presente ejercicio se procuró realizar las evaluaciones de Riesgos de cada uno de los centros, fincas y paradas comerciales con la misma consultora (Valora Prevención) para unificar criterios. Sólo las empresas de más reciente incorporación realizaron evaluaciones de otra consultora (UnimatPrevencion).

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

Durante este ejercicio 2022-2023, el Grupo ha consolidado desde un único Servicio de Prevención (VALORAPREVENCIÓN) la Evaluación verificación y certificación en el ámbito de la Seguridad & Higiene, con la excepción de VRos y Vistafrut, que han sido sociedades adquiridas durante los últimos tres meses del ejercicio. Estas nuevas incorporaciones que actualmente operan con UNIMAT PREVENCIÓN pasarán posiblemente a la gestión por parte de VALORAPREVENCIÓN de cara a la próxima campaña.

A través de las respectivas Evaluaciones 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, garantizando 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.

### Número de accidentes de trabajo desagregados por sexo

Sexo	Número	Porcentaje
Hombre	16	61,5 %
Mujer	10	38,5 %
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</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, Llusar y VRos. Se prevé unificar los informes para todo el grupo Global Arrebol en los próximos ejercicios.

### Número de enfermedades profesionales desagregados por sexo

Sexo	Número	Porcentaje
Hombre	1	50%
Mujer	1	50%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Los datos finales son extraídos de los informes de siniestralidad de Torres, Llusar y VRos. Se muestran las cantidades de enfermedades profesionales con baja del ejercicio. Se prevé unificar los informes para todo el grupo Global Arrebol en los próximos ejercicios.

### Índice de frecuencia de accidentes desagregado por sexo

Género	Índice
Hombre	12,89
Mujer	9,9

Los datos unificados, surgen del cálculo de la media entre los índices que figuran en cada informe de siniestralidad de Llusar Torres y VRos. Se está trabajando para consolidar el dato con una única mutua para el próximo ejercicio. Método de cálculo:  $N^{\circ} \text{ AT con baja en jornada en el periodo} / (N^{\circ} \text{ horas a trabajar} \times N^{\circ} \text{ Trabajadores}) \times 1.000.000$ .

### Índice de gravedad de accidentes desagregado por sexo

Género	Índice
Hombre	0,67
Mujer	0,78

El dato unificado surge del cálculo de la media entre los índices que surgen de los informes de siniestralidad de Llusar, Torres y VRos. Se está trabajando para consolidar el dato con una única mutua para el próximo ejercicio. Fórmula de cálculo:  $N^{\circ} \text{ días de baja totales en el periodo} / (N^{\circ} \text{ horas a trabajar} \times N^{\circ} \text{ Trabajadores}) \times 1.000$ .

## 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).

Asimismo, existe un procedimiento de "Gestión de reclamaciones y sugerencias del personal" con el objeto de definir el sistema de gestión el alcance y las responsabilidades, como así también las autoridades relacionadas con el tratamiento de las reclamaciones sugerencias o quejas de índole social recibidas por parte de los trabajadores de las empresas que componen el Grupo.

Este procedimiento se aplica en los siguientes casos, tanto para el personal propio como el subcontratado:

- Reclamaciones en materia social presentadas por los trabajadores
- Quejas en materia social presentadas por los trabajadores
- Sugerencias en materia social presentadas por los trabajadores

### **Recepción de reclamaciones y sugerencias:**

A través del Responsable Legal de los Trabajadores (RLT) y/o el canal de denuncias, el trabajador/a podrá presentar sus reclamaciones quejas o sugerencias. El Responsable de los trabajadores mantendrá en todo momento el anonimato del empleado si este lo deseara.

Asimismo, si algún trabajador lo deseara podrá formular la reclamación queja o sugerencia verbalmente en cualquier momento dirigiéndose al RT, siendo registrada en el formato normalizado por parte del mismo en presencia del trabajador. El RT dispondrá de copias de los formatos normalizados para entregarlas a los empleados que las soliciten. La RLT es el encargado de transmitir dicha queja sugerencia o reclamación a los representantes de la organización.

### **Tratamiento y análisis:**

Las reclamaciones quejas y sugerencias recibidas serán tratadas por la Dirección de RRHH en un plazo máximo de 15 días desde su recepción. El tratamiento será registrado en el mismo formato y una copia firmada por Dirección de RRHH con las conclusiones será facilitada al RT.

Las acciones derivadas del tratamiento de la reclamación, queja o sugerencia se llevarán a cabo en un plazo máximo de 15 días desde el momento del acuerdo.

El seguimiento de las reclamaciones se detallará en un informe sin formato normalizado anexo a la reclamación.

Cuando la queja o reclamación no se pueda resolver dentro de la empresa, se buscará la mediación de terceras partes (sindicatos mediadores sociales...etc).

En ningún caso la empresa tomará ningún tipo de represalia frente a los trabajadores que hayan formulado las quejas o reclamaciones, ni frente a la RLT.

## **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.

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, 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.

## 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.

### **Canal de información**

Se traslada la información al comité de empresa (RLT) para que también se encarguen de la difusión a los trabajadores y así asegurar que todos los trabajadores son conocedores de las políticas que se implementan en la empresa. Además, también se envían mediante correo electrónico a los responsables de los departamentos para que los trasladen a sus equipos.

## 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	4.471 h
TÉCNICOS	8 h
PERSONAL DIRECTIVO	-
MANDOS INTERMEDIOS	1,5 h
<b>Total</b>	<b>4.480,5 h</b>

Durante el ejercicio, los operarios han recibido formación principalmente en temas: Limpieza y desinfección, tipos de contaminación, APPCC, manipulación de alimentos, Food Defense, prevención de riesgos laborales e información de riesgos generales. Por su parte, el personal técnico ha recibido formación sobre primeros auxilios, APPCC, y análisis de punto críticos. Y los mandos intermedios sobre prevención de riesgos laborales por puesto.

## 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, seguimos en proceso de integración de las políticas de igualdad de las empresas que conforman el grupo Global Arrebol. Cabe destacar que las medidas vigentes adoptadas por las distintas empresas que conforman el grupo para promover la igualdad de trato y oportunidades tienen objetivos comunes que siguen centrando el foco en 7 áreas identificadas:

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 todas las empresas que componen el Grupo Global Arrebol cuentan con sus respectivos Planes de igualdad. Debido a la reciente incorporación de las sociedades V-ROS SL y Vistafrut SL, seguimos 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. Se prevé la actualización y armonización para los ejercicios venideros. Las empresas cuentan con Comisiones de igualdad. Se prevé unificarlas para todo el grupo en los próximos ejercicios.

#### **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:**

Las empresas que componen el grupo Global Arrebol tienen en vigor sus respectivos protocolos que prevén procedimientos de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por acoso por razón del sexo en el trabajo.

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.

Se está trabajando para unificar los protocolos para los próximos ejercicios.

**Canal de información**

Se traslada la información al comité de empresa (RLT) para que también se encarguen de la difusión a los trabajadores y así asegurar que todos los trabajadores son conocedores de las políticas que se implementan en la empresa. Además también se envían mediante correo electrónico a los responsables de los departamentos para que los trasladen a sus equipos.

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

Tal como fuera referido, se dispone de un Protocolo de Actuación para garantizar la accesibilidad Universal de personas con cualquier tipo de discapacidad a nivel Grupo. Durante el ejercicio, contamos con 19 personas trabajadoras 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 centrando el mensaje 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, inscritas en nuestra Autodeclaración 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.
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 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.

Cabe aclarar que Global Arrebol no contrata menores, esto consta expresamente en el Código Ético y de Conducta, y en el Documento de no contratación de Menores.

Esta Autodeclaración de Buenas Prácticas se difunde a través del tablón de personal y se entrega una copia al personal.

### **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. Este canal de denuncia se viabiliza a través del correo electrónico: [rrhh@iberianpremiumfruits.com](mailto:rrhh@iberianpremiumfruits.com). El canal de denuncia se menciona dentro del documento Gestión de Reclamaciones y Sugerencias del personal. Este documento se difunde entre el personal a través del tablón de personal, y en las reuniones con los Delegados y el Comité de Seguridad y Salud.

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

El grupo cuenta 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 un Código 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

El Código ético y de conducta es complementado 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 Procedimiento 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.**

Global Arrebol, de la mano de Iberian Premium Fruits, cuenta con un procedimiento escrito de Reclamaciones y denuncias de personal. Este procedimiento prevé que a través del Responsable Legal de los Trabajadores (RLT) y/o el canal de denuncias el trabajador/a pueda articular la presunción, la cual se garantiza que sea anónima

Por otra parte, el Procedimiento escrito de Actuación frente a hechos delictivos expresamente prevé que ante la presunta comisión de un hecho delictivo por algún miembro de la organización, la empresa a través del Oficial de cumplimiento, llevará a cabo una investigación interna sobre los hechos. Y en caso de considerarse que existen suficientes evidencias e indicios, la empresa procederá a denunciar este hecho ante las autoridades judiciales, policiales, organismos supervisores y administraciones públicas que correspondan. Asimismo, la empresa puede adoptar las medidas disciplinarias oportunas frente al incumplimiento de los protocolos internos y las medidas establecidas en el modelo de prevención y detección por hecho delictivos.

Por su parte, el Código de ético y de conducta prevé el canal de denuncias vía correo electrónico: [rrhh@iberianpremiumfruits.com](mailto:rrhh@iberianpremiumfruits.com), accesible tanto para los profesionales como para los proveedores clientes y terceros. Toda la información de este canal será tratada de forma estrictamente confidencial, garantizando preservar la identidad del denunciante y la salvaguarda de la información resguardándolo de cualquier acto de represalia.

## **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 1.451,98€, 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 de Global Arrebol, sigue tomando acciones y voluntad en avanzar en sus pilares y valores en base a la calidad de sus productos, su cultura como empresa, y la seguridad alimentaria. A su vez que, 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.

El grupo, 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, como así también la compra de productos 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, Almenara y Alquerías del niño perdido.

Estas cuatro poblaciones pertenecen al sur de la provincia de Castellón y son límite entre los primeros pueblos del norte de la provincia de Valencia.

En este caso, la distancia entre ellos no es más de 15km a la redonda, y nuestros trabajadores, para estos centros en la mayor parte de los casos, son residentes en las mismas poblaciones y/o alrededores a 5 o 10 minutos. En el peor de los casos, el personal se desplaza para poder venir a trabajar, no más de 20 minutos, al vivir en ciudades como Castellón o Valencia.

En datos, más del 30% del personal de nuestros 3 centros de confección son residentes en las poblaciones de Almenara, Chilches y Villavieja, y si ampliamos a las poblaciones colindantes a estas, se duplica.

Además, para poder seguir generando empleo a nivel local y acompañar así nuestro desarrollo, generamos 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.

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.

Por otro lado, y hablando de nuestro impacto en el medio local sobre los

proveedores, actuamos con ellos a modo proximidad con proveedores locales, aportando soluciones a nivel de servicios y/o recursos desde los que poder abastecer de:

1. Medios materiales y/o aprovisionamiento a nivel de confección.
2. Medios a nivel de Recursos.

Así del total de 4729 proveedores con los que ha trabajado el grupo en el periodo analizado, el 98% son proveedores españoles y el 75% de la Comunidad Valenciana.

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

Existen varios argumentos desde los que podríamos atender a nuestro impacto económico en el en las poblaciones locales y el territorio. Un indicador claro es la proporción entre la población censada de cada localidad en la que se ubican nuestros centros de confección, en relación a la cantidad de trabajadores locales en dichos centros. En base a esto, sabemos que la población censada en la zona se distribuye de la siguiente manera:

1. Almenara 6.000 aproximadamente
2. Chilches 2.750 aprox.
3. Vilavella 3.100 aprox.
4. Alquerías del Niño Perdido 4.400 aprox.

Por su parte, el total de la población sumado entre las cuatro, es de unas 16.000 personas censadas. Si tenemos en cuenta que nuestro grupo ha empleado durante el ejercicio a unas 1.500 personas trabajadoras, y sumadas sus familias, se refleja claramente el alto impacto, no sólo a nivel de empleabilidad local, sino también de impacto económico en el entorno local. Sólo a modo recordatorio, las cuatro poblaciones están ubicadas a menos de 15kms, las unas de las otras, y situadas en el sur de la provincia de Castellón.

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 Vilavella y Alquerías del N.P., y existe una relación cordial cercana y directa, tanto con las autoridades políticas de la región, como con las asociaciones sin ánimo de lucro de la zona. Colaborando con ellos cuando es posible en las actividades que se realizan desde estos grupos para el beneficio de la población de la zona, tanto con la aportación de producto, como colaboraciones de patrocinio y apoyo a la comunidad. Como ya se ha indicado, durante el periodo analizado, se han realizado las siguientes colaboraciones de patrocinio:

- Ayuntamientos de Almenara y Chilches: Colaboración con productos en los eventos populares realizados desde las distintas Concejalías de los ayuntamientos. Con motivo del campus deportivo organizado por el ayuntamiento de Almenara, también recibimos la visita de 150 niños en julio a los que enseñamos todo el proceso que recorre la fruta desde su recolección hasta que son aptas para el consumo.
- 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.
- Equipo Ciclista Torres Fernando Barceló - Club deportivo ciclista radicado en la ciudad de Huesca.

Asimismo, también se han realizado donaciones a colegios e institutos de la zona y otras agrupaciones deportivas.

Los canales de comunicación actuales con la comunidad son a través de las páginas web corporativas, las redes sociales, 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.

La relación con la prensa, es a través de email desde donde mandamos nuestras notas de Prensa a todos nuestros contactos de prensa local y nacional, entre otros medios, podemos hablar de Castellón Plaza, Valencia Plaza, Mediterráneo.

## Acciones de asociación o patrocinio

Durante el ejercicio 2022-2023 Global Arrebol ha aportado 19.400,36 € en concepto de acciones de patrocinio, las cuales se describen a continuación:

- Asociaciones o agrupaciones deportivas: Hockey con Mamis, Territorio Templario, Media maratón Valencia, Trilavall, Asociación Cultural Arrels, Asociación de Celiacos y Sensibles al Gluten
- Colegios e institutos: CEIP Blasco Ibáñez (Castellón), IES Gilabert de Centelles (Nules), Colegio Santísima Trinidad (Valencia)
- Ayuntamiento de Almenara: Donación de sangre anual Nochevieja, Torneo de Fútbol Semana Santa, Ruta de la tapa, Campus del deporte
- Asociación 5 al día

- Equipo ciclista Torres Fernando Barceló
- Donaciones en productos

## 8.2 Subcontratación y proveedores

La empresa dispone de un procedimiento 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 evaluar 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.

Además, nuestra organización cuenta con un procedimiento de evaluación de vulnerabilidad al fraude. El objetivo de este procedimiento es establecer una sistemática por parte de nuestra organización que, en base a su experiencia y a que no haya incidencias con los mismos, minimice el riesgo de comprar materias primas fraudulentas o contaminadas, y para garantizar que todas las descripciones del producto y afirmaciones sean legales adecuadas y puedan ser verificadas. Para dar inicio al proceso de evaluación de fraude la empresa ha desarrollado una metodología que permite conocer el riesgo de fraude atendiendo a dos aspectos fundamentales: Riesgo del Producto y Riesgo del Proveedor.

### **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 un Código Ético y de conducta, 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 multirresiduos, 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 multirresiduos 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 multirresiduos, 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**

Para la empresa es muy importante garantizar que sus proveedores, como por ejemplo los de material auxiliar, no solo producen sus productos en condiciones de higiene, gestionan de manera efectiva los posibles riesgos para la calidad y seguridad, sino que también tienen implantados sistemas de trazabilidad. Por esto se los evalúa y solicita a los mismos la implantación de sistemas de certificación, como por ejemplo la norma BRC o IFS Packaging (en la fabricación de materiales). En caso de que no dispongan de esta certificación se llevará a cabo un cuestionario a cada proveedor según el R-2.7/01. Mediante el mismo se evaluará la posesión de otros certificados de calidad que incluyan aspectos éticos, los proveedores que hayan podido sufrir adulteraciones o fraudes y proveedores que usen material de fuente sostenible, que el material sea reutilizable o que esté adherido a un Sistema de Depósito Devolución y Retorno (SDDR).

Respecto a los proveedores de fruta, también se evalúa si la producción es ecológica y si dispone de certificados Global GAP de buenas prácticas agrícolas SPRING, uso sostenible del agua de riego GRASP, buenas prácticas sociales o cualquier otro certificado reconocido que contemple estos aspectos.

Asimismo, el mismo Código Ético y de conducta de la empresa dispone que los procesos de compra se basen en la búsqueda de la mejor opción garantizando en todo momento en la selección de los proveedores, los principios de RSC como la transparencia, no discriminación, respeto, integridad, concurrencia y diversificación. Incluso en el caso de la contratación con proveedores en países de riesgo, adicionalmente, se les exigirán ciertas salvaguardas tales como: contar con las medidas que garanticen a los trabajadores el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación; protección frente a la explotación laboral infantil. Previendo la posibilidad de realizar inspecciones en las unidades productivas y las sedes operativas de la empresa proveedora, con el fin de comprobar que se respetan los principios básicos de RSC.

## **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 de las entradas realizadas. Esta evaluación se realizará anualmente y los criterios a tener

en cuenta serán 2:

1. Calidad de producto.
2. Incidencias de seguridad alimentaria. Este tipo de incidencias pueden derivarse de positivos por análisis (tanto multiresiduos, microbiológicos, metales pesados, nitrato, 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 receptiona 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 postcosecha 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 auditorias 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.

### **Resultados de los sistemas de supervisión a proveedores:**

En la campaña 2022/23, se han homologado y evaluado, siguiendo el procedimiento establecido para tal efecto, un total de 27 proveedores de servicios, 37 proveedores de material auxiliar, y 366 proveedores de materia prima.

Respecto de los proveedores de **servicios**: todos ellos cumplieron los criterios de homologación, no se detectaron incidencias durante la campaña y se evaluaron como aptos.

En relación a los proveedores de **material auxiliar**: todos ellos cumplieron con los criterios de homologación, se catalogaron como proveedores de bajo riesgo, no se detectaron incidencias durante la campaña y todos ellos se evaluaron como aptos. De estos, 21 proveedores utilizan materiales de fuentes sostenibles o reutilizables.

En lo que respecta a los proveedores de **materia prima**: todos ellos cumplieron con los criterios de homologación, se catalogaron como proveedores de bajo riesgo, no se detectaron incidencias durante la campaña y se evaluaron como aptos. De estos, 67 proveedores disponían de certificados de buenas prácticas agrícolas o ecológico.

## **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.

## **5. Respeto efectivo de los derechos de los consumidores**

El respeto efectivo y correcto de los derechos de los consumidores es tan importante como su existencia. Corresponde a las autoridades públicas de los Estados miembros velar por dicho respeto. No obstante, nuestra organización cuenta con políticas de calidad antisoborno, control del fraude y una cultura de seguridad alimentaria conocedoras de todos los trabajadores de la organización.

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

Uno de los pilares básicos de nuestra Política de Calidad es la seguridad alimentaria.

Como organización que desea mejorar la sociedad, trabajamos en torno a la seguridad de nuestros productos. Es por ello que, para garantizar el suministro de productos inocuos, seguros y auténticos, contamos con certificados en los estándares más estrictos que la legislación vigente actual 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, Chilches, Les Alquerías; y Global GAP en todos los centros de trabajo de Vilavella y fincas del grupo. Estas certificaciones están reconocidas a nivel internacional por la Global Food Safety Initiative (GFSI)

También se cuenta con un Sistema APPCC en la que se detallan las medidas preventivas establecidas de acuerdo al tipo de peligro y riesgo, tanto en los centros de trabajo, como en las fincas productoras del grupo

Asimismo, tenemos implementada en nuestra organización una cultura en seguridad alimentaria, fomentando entre los trabajadores comportamientos y creencias que garantizan la mejor calidad, legalidad, inocuidad y autenticidad de los alimentos que suministramos.

## **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 de los centros de trabajo de Almenara, Chilches y Vilavella.
- Certificado de cadena de custodia (CoC) Global GAP (Buenas prácticas Agrícolas) para todos los centros de trabajo del grupo.
- 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 las fincas del grupo y los centros de trabajo de Almenara Chilches y Vilavella.
- Certificado IFS Food (International Featured Standards) para los centros de trabajo de Almenara Les Alquerías y Chilches.
- Certificado BRCGS Food (British Retail Consortium Global Standards) para los centros de trabajo de Almenara Les Alquerías y Chilches.
- Certificado de Agricultura Ecológica (comercialización de productos ecológicos) para los centros de trabajo Almenara de Les Alquerías y delegaciones comerciales en mercados (Zaragoza y Barcelona).

## **Sistema de reclamaciones y quejas**

El grupo dispone de un procedimiento escrito 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, la 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.

### Reclamaciones y quejas recibidas y resueltas

Durante el ejercicio, se han recibido un total de 514 quejas, avisos y reclamaciones. Todas ellas fueron gestionadas en tiempo y forma de acuerdo al procedimiento. Del total de reclamaciones, 244 fueron quejas o avisos que no comportaron ni devolución de producto, repercusión económica, ni sanción, pero que igualmente fueron tratadas y gestionadas para dar respuesta al cliente.

Tipo de reclamaciones	Recibidas	Resueltas
Calidad	468	468
Servicio	42	42
Administrativas	4	4
Seguridad alimentaria	0	0
<b>Total</b>	<b>514</b>	<b>514</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 2023, en el ejercicio no se han obtenido beneficios.

### Impuestos sobre beneficios pagados

Los Impuestos sobre beneficios pagados en el ejercicio, ascendió a la suma de 2.699.425,36 €.

### Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio, han sido concedidas subvenciones públicas por una suma total de 161.332€.



## 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	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

Cuestiones Medioambientales			
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
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Sí	4.2 Contaminación	GRI 2-22 GRI 305-6 GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
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
Uso sostenible de los recursos			
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
Cambio climático			
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 labiodiversidad	Sí	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