



MEMORIA ANUAL 2022



1. CARTA DE LA DIRECCIÓN: COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD	5
2. ACERCA DE ESTA MEMORIA	9
2.1. Objetivo	11
2.2. Alcance y cobertura	11
2.3. Metodología	11
2.4. Principios de elaboración	12
2.5. Matriz de materialidad	12
3. ACERCA DE LA COMPAÑÍA	15
3.1. El grupo PHF	16
3.2. Nuestro propósito	20
3.3. Areas de negocio	22
3.4. Modelo de negocio	24
3.5. Variedades: nuestra aportación al mundo	26
3.6. Órganos de gobierno	28
4. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	31
5. PRINCIPALES HITOS 2022	37
6. PEOPLE	41
6.1. Empleo: Principales cifras 2022	44
6.2. Organización efectiva del trabajo y accesibilidad	46
6.3. Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	47
6.4. Diversidad e igualdad de oportunidades	49
6.5. Formación y desarrollo	50
6.6. Comunicación interna	54
6.7. Compensación total y política retributiva	59
6.8. Compromiso con el sector agroalimentario	61
6.9. Compromiso con la sociedad	66
6.10. <i>Compliance</i> y código de conducta	68
7. PLANET	71
7.1. Uso sostenible de recursos	74
7.2. Gestión y reciclaje de residuos	78
7.3. Reducción de la huella de carbono	79
7.4. Promoción de estilos de vida saludables y sostenibles	80
7.5. Pequeñas acciones, grandes cambios	83
8. PROFIT	85
8.1. Valorización de residuos	88
8.2. Acuerdos de colaboración para la I+D+i	89
8.3. Innovación en agricultura	90
8.4. Inversión en conocimiento	91
8.5. Optimización de procesos y mejora continua	93
9. ANEXOS	95
9.1. Tablas índice GRI & Metas ODS	96
9.2. Comisión de sostenibilidad, estudio de materialidad y próximos pasos	104
9.3. Trazabilidad	106
9.4. Políticas	112
9.5. Principios Pacto Mundial	113
9.6. Verificación	114



1. CARTA DE LA DIRECCIÓN

COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD



Querido lector,

Esta memoria tiene como objetivo **recoger todas aquellas acciones, voluntades** y vocaciones del grupo empresarial Productos Hortícolas Fitó - propietario de Semillas Fitó y todas sus filiales - para dar a conocer de una manera clara el **compromiso genuino de la empresa con la sostenibilidad**.

Por suerte, a lo largo de estas últimas décadas, se ha incrementado gradualmente la presión y la exigencia a las empresas en cuanto a **sostenibilidad económica, social y medioambiental**.

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

Desde la aprobación en 2015 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible por parte de la Organización de las Naciones Unidas, ha ido calando el mensaje de que lograr los retos sociales y medioambientales que actualmente rigen las

agendas de los gobiernos solo se puede hacer sumando esfuerzos por parte de todos los agentes involucrados: administraciones, sociedad civil y sector privado.

Desde Semillas Fitó nos sumamos a este cometido. El propósito de la empresa se ha redefinido por parte de la Propiedad y validado por parte de su equipo Directivo durante 2021 y se ha transmitido a toda la organización durante este año 2022. Esta verbalización ha puesto de manifiesto de una manera muy explícita el compromiso de la empresa con la sostenibilidad de una manera holística.

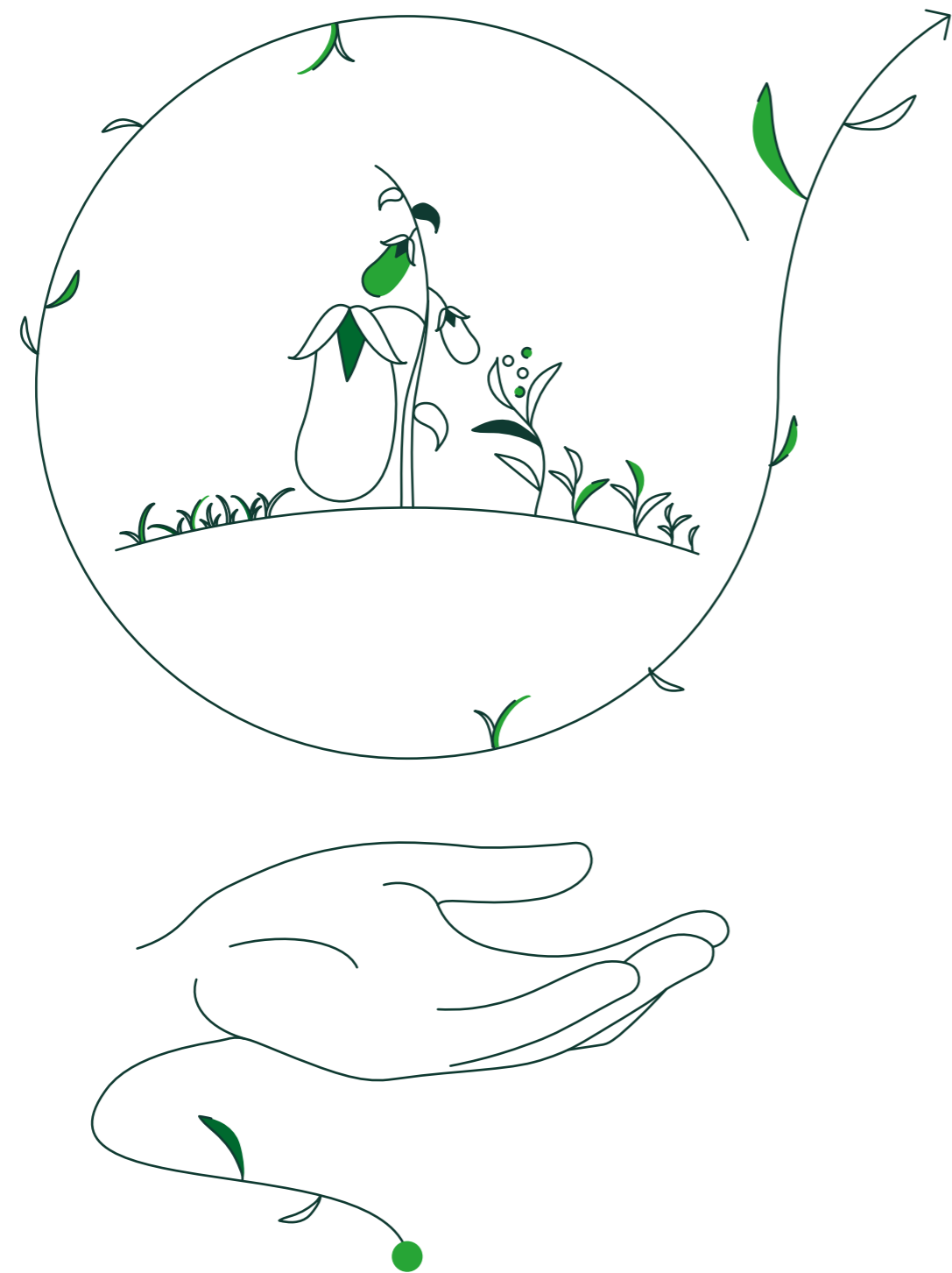
Nuestro propósito, es decir, la razón por la cual trabajamos diariamente es esta voluntad de creación de riqueza sostenible. Entendemos como riqueza todo aquello que tiene valor (económico y social) y sostenible como perdurable en el tiempo.

Esperando que disfrute de la lectura de esta memoria, tanto como nosotros hemos disfrutado de su elaboración.

Atentamente,

Elisabet Fitó

Directora de Corporate



2. ACERCA DE ESTA MEMORIA



OBJETIVO

La presente memoria anual es el sexto informe integrado publicado por el **Grupo Productos Hortícolas Fitó, S.L** (en adelante PHF), correspondiente al ejercicio 2022 y a la situación del grupo PHF a 31 de diciembre del 2022. Cualquier información adicional, consulta, sugerencia de mejora o comentarios pueden realizarse en: sustainability@semillasfito.com

El objetivo principal es recoger de manera clara y visual todas aquellas actividades que PHF ha llevado a cabo durante el ejercicio 2022, como mínimo, en el ámbito social, medioambiental y de gobernanza.

Este informe pretende dar respuesta a las exigencias de la **Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad (LINF)** que se publicó definitivamente en el Boletín Oficial del Estado (BOE) en 2018, y que obliga a todas las compañías a partir de un determinado volumen de facturación y/o trabajadores a divulgar las acciones que han llevado a cabo durante el año en curso, en relación a cinco aspectos: Medioambiente, Cuestiones sociales y relativas al personal, Respeto de los derechos humanos, Lucha contra la corrupción y el soborno, Sociedad. Este informe se ha elaborado tomando como referencia la opción Esencial de los Estándares GRI. La divulgación de estas acciones contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. Adicionalmente, la información incluida en el estado de información no financiera será verificada por un prestador independiente de servicios de verificación, en nuestro caso, DPMC. Todas las compañías dentro del grupo PHF, incluido Semillas Fitó, son los sujetos del aporte de información del presente informe.

Antes de la puesta en vigor de la Ley 11/2018, Semillas Fitó ya empezó a elaborar una memoria anual que recogía los principales hitos alcanzados durante el año anterior. Se pone a disposición la página web de Semillas Fitó para consultar dicha información www.semillasfito.com.

ALCANCE Y COBERTURA

En cuanto a su alcance y cobertura, esta memoria recoge todos los datos relevantes de todos los centros operativos y de I+D del grupo, tanto nacionales como internacionales; así el lector puede hacerse una idea clara de cuál ha sido la actividad del grupo a nivel global durante el 2022. El grupo cuenta con 7 centros nacionales y 5 internacionales. En aquellos puntos concretos en los que por alguna razón u otra solo se han incluido datos de España y no de todas las filiales, se especifica concretamente.

METODOLOGÍA

A nivel metodológico, se detallan las diversas acciones puestas en marcha para alcanzar las metas relativas a los ODS, honrando los principios del Pacto Mundial. Para cuantificar el impacto de estas acciones, se utiliza el sistema métrico de referencia basado en indicadores GRI.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que aprobó la Organización de las Naciones Unidas en 2015.



Los 10 principios del Pacto Mundial.



La Guía para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad del **Global Reporting Initiative (GRI)**, especialmente en el apartado sobre cuestiones medioambientales.

De esta forma se pretende mostrar de manera esquemática la contribución directa e indirecta del grupo a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible a nivel mundial.

En todos los casos, se ha optado por la utilización de esta metodología para facilitar a los lectores la comparabilidad de las métricas expuestas con las del sector u otras compañías, foco especial de la Ley 11/2018.

PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN

Esta memoria se ha elaborado teniendo en cuenta los requisitos establecidos por la Ley 11/2018, por la que se modifica el Código de Comercio en materia de información no financiera y diversidad. Se ha considerado como marco metodológico de referencia la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI).

Esta memoria da cumplimiento a los Principios para la elaboración de informes de sostenibilidad, fundamentales para lograr la transparencia, para declarar que se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI:

- Inclusión de los grupos de interés: se ha involucrado directamente a los diferentes grupos de interés (stakeholders) de la compañía, tanto internos como externos, para identificar y contrastar los principales aspectos materiales, mediante entrevistas y encuestas específicas. Los grupos de interés del grupo PHF son los siguientes: clientes, accionistas, comunidad y personal.
- Contexto de sostenibilidad: se ha indicado como la organización contribuye a la mejora o al deterioro de las condiciones económicas, ambientales, sociales y de gobernanza a nivel local, regional e internacional. La memoria ha de presentar el desempeño de la organización en el contexto más amplio de la sostenibilidad.
- Materialidad: para elaborar esta memoria, se ha realizado un análisis de materialidad de conformidad con los estándares GRI, que se explica detalladamente en el siguiente apartado de esta memoria. La memoria ha de abordar aquellos aspectos que influyan de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- Exhaustividad: las prácticas de recogida de información garantizan que los datos recopilados incluyan los resultados de todas las entidades conocidas de las que se es consciente del impacto.

Respecto a los Principios de calidad aplicados en esta memoria, también definidos por los estándares GRI, destacan la claridad e integridad de la información aportada, para hacerla más accesible a los grupos de interés implicados.

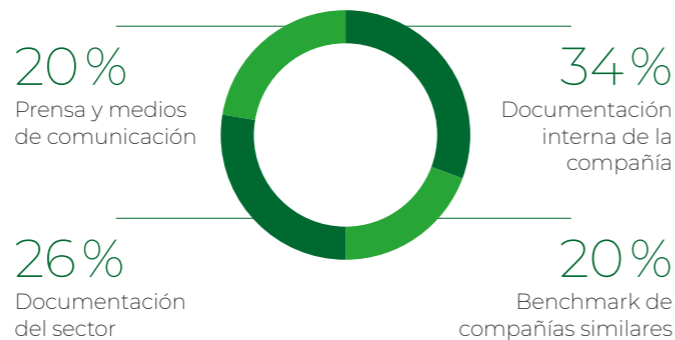
MATRIZ DE MATERIALIDAD

Las empresas deben explicar cómo han determinado qué información es material y los criterios y la metodología empleados. **Para definir los ODS y las metas a trabajar se puso en marcha un estudio de materialidad** realizado por el Institut Cerdà de Catalunya.

Mediante el diagnóstico de las políticas y actuaciones en materia de sostenibilidad desarrolladas ya actualmente por Semillas Fitó y un diagnóstico externo de sostenibilidad, en el que participaron los grupos de interés de la compañía (Clientes, Comunidad, Personal y Accionistas), se creó la denominada matriz de materialidad.

Fase 1. Identificación de los aspectos materiales

1. Identificación de los aspectos materiales a partir del análisis.



2. Elaboración de la lista preliminar de aspectos materiales.

Fase 2. Contraste con los agentes

1. Entrevistas con la dirección de la compañía.
2. Entrevistas con grupos de interés clave de la compañía.

Fase 3. Matriz de materialidad

1. Ponderación de las diferentes fuentes de información.
2. Elaboración de la matriz de materialidad.

Fase 4. Priorización de los aspectos y matriz definitiva

1. Análisis de los resultados de la matriz de materialidad.

La materialidad hace referencia a la importancia que tiene un aspecto para una organización. En esta matriz se grafican los aspectos que son considerados importantes por los grupos de interés y por la misma empresa, en función de la importancia para ambos; a partir de la valoración de los diferentes aspectos materiales por parte de los agentes internos y externos y de las entrevistas y análisis documental realizado en la primera y segunda fase del proyecto.

Matriz de materialidad



- A** **Calidad del producto y servicio**
Valoración muy alta por parte de los inputs internos (INT) y los inputs externos (EXT)
- B** **Creación de valor, imagen y condiciones laborales de la compañía**
Valoración muy alta por los INT y alta por los EXT
- C** **Innovación en agricultura**
Valoración alta por parte de los INT y muy alta por parte de los EXT
- D** **Transparencia y sostenibilidad ambiental de la compañía**
Valoración alta por parte de los INT y EXT
- E** **Comunicación y gestión del talento**
Valoración alta por parte de los INT y media por los EXT
- F** **Relación con el entorno y compromiso social de la compañía**
Valoración más alta por parte de los EXT que los INT
- G** **Nutrición y seguridad alimentaria de los productos**
Valoración media por los INT y muy alta por los EXT

A partir de esta matriz de materialidad se **identificaron 7 grupos de aspectos materiales**; de ámbitos económico, de compliance, social y ambiental; clasificados según el grado de relevancia que le otorgan los inputs internos (INT) (eje horizontal de la matriz) y los inputs externos (EXT) (eje vertical de la matriz).

El aspecto relativo a la **calidad del producto y servicio (A)** se considera el más valorado por todos los agentes, tanto por la dirección de la compañía como por los stakeholders externos. Destacan este aspecto como uno de los fundamentales y en algunos términos también como diferenciales respecto a la competencia, sobre todo en la parte del servicio postventa. Los proveedores destacan que la compañía trabaja con productos de alta calidad, y los clientes y usuarios de productos destacan positivamente la calidad del producto y la proximidad y el acompañamiento que ofrece el grupo.

El objetivo de este estudio de materialidad es identificar los aspectos sobre los que incidir en el plan de sostenibilidad y su importancia relativa, e identificar las líneas de acción en las cuales se tendrá que centrar el plan. Por lo tanto, los resultados obtenidos mediante la matriz contribuyen a **orientar la estrategia y el plan de sostenibilidad de la compañía**, asegurando que se reflejan las sensibilidades, preocupaciones y expectativas de los grupos de interés, y las tendencias del entorno en el que opera Semillas Fitó.

El estudio de materialidad ha permitido conocer la **percepción de la compañía** que tienen tanto los agentes internos como los stakeholders externos, identificar los **aspectos materiales** considerados más relevantes por todos ellos, y extraer su **opinión** sobre los aspectos materiales identificados; para poder definir posibles **líneas de trabajo** a tener en cuenta para la estrategia y el plan de sostenibilidad de la compañía.

De esta forma se relacionan los aspectos materiales obtenidos con las principales líneas de trabajo identificadas a partir del estudio.

Foco	Principales líneas de trabajo identificadas para la estrategia y el plan de sostenibilidad	Aspectos materiales vinculados
Clientes	Apostar por la innovación para ofrecer la mejor garantía de calidad y adaptación de los productos y servicios a las necesidades del cliente	<ul style="list-style-type: none"> 3 Calidad del producto y servicio 5 Innovación en agricultura 8 Nutrición y seguridad alimentaria de los productos 24 Seguridad de suministro del producto
Trabajadores	Potenciar una cultura centrada en las personas	<ul style="list-style-type: none"> 11 Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores 12 Formación y desarrollo de los trabajadores 16 Atracción y retención de talento 20 Compromiso con la igualdad de oportunidades
Accionistas	Acelerar la transformación digital para ser más eficientes, más productivos y poder generar más valor	<ul style="list-style-type: none"> 1 Creación de valor económico 15 Reputación e imagen de la compañía 2 Optimización de la producción y mejora continua 19 Eficiencia en el uso de recursos
Comunidad	Ser referentes en la gestión responsable y el compromiso con la sociedad y trasladarlo a los agentes de la cadena	<ul style="list-style-type: none"> 21 Respeto por los derechos humanos 28 Derechos y empoderamiento de las mujeres 25 Alineación con los stakeholders y participación en el debate público 22 Cadena de suministro responsable
Sostenibilidad social y corporativa	Dotar de mayor robustez y transparencia el modelo de gestión actual mediante la integración y homogenización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> 14 Integridad del negocio 13 Ética empresarial y transparencia 16 Reporting y comunicación interna
Sostenibilidad ambiental	Avanzar hacia un modelo de empresa más sostenible y circular	<ul style="list-style-type: none"> 26 Gestión y reciclaje de residuos 4 Sostenibilidad y trazabilidad del producto 20 Gestión y calidad del agua 27 Adaptación y resiliencia climática 18 Contaminación del suelo

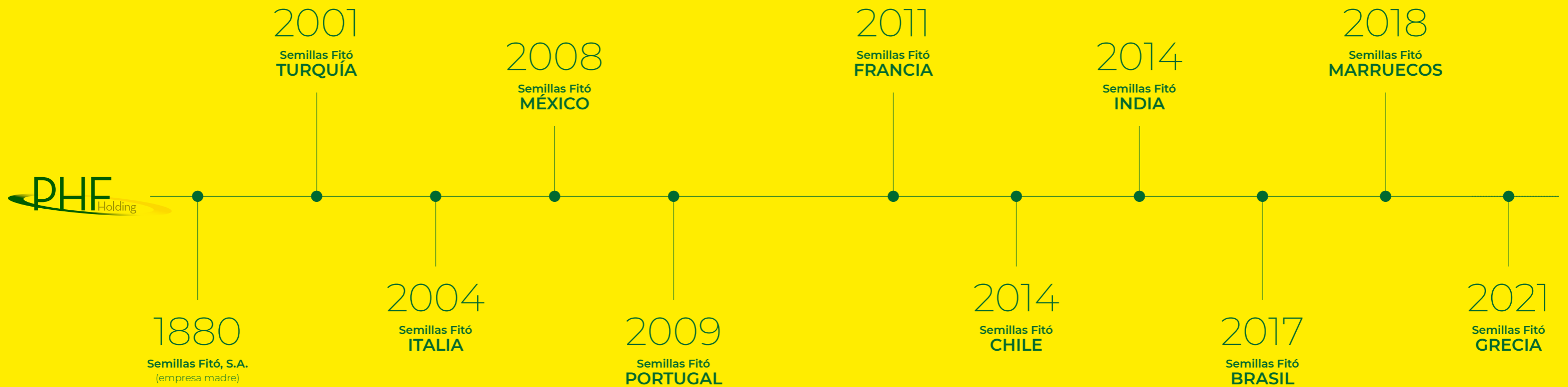


3. ACERCA DE LA COMPAÑÍA

EL GRUPO PHF

PHF S.L. es la empresa propietaria de **Semillas Fitó S.A.** y de todas sus filiales alrededor del mundo.

El Grupo cuenta con una empresa madre, con sede en el barrio del Poblenou de Barcelona, y diez filiales en otros países cuyo objetivo estratégico es dar apoyo comercial, de producción y/o de investigación y desarrollo a las diferentes unidades de negocio.

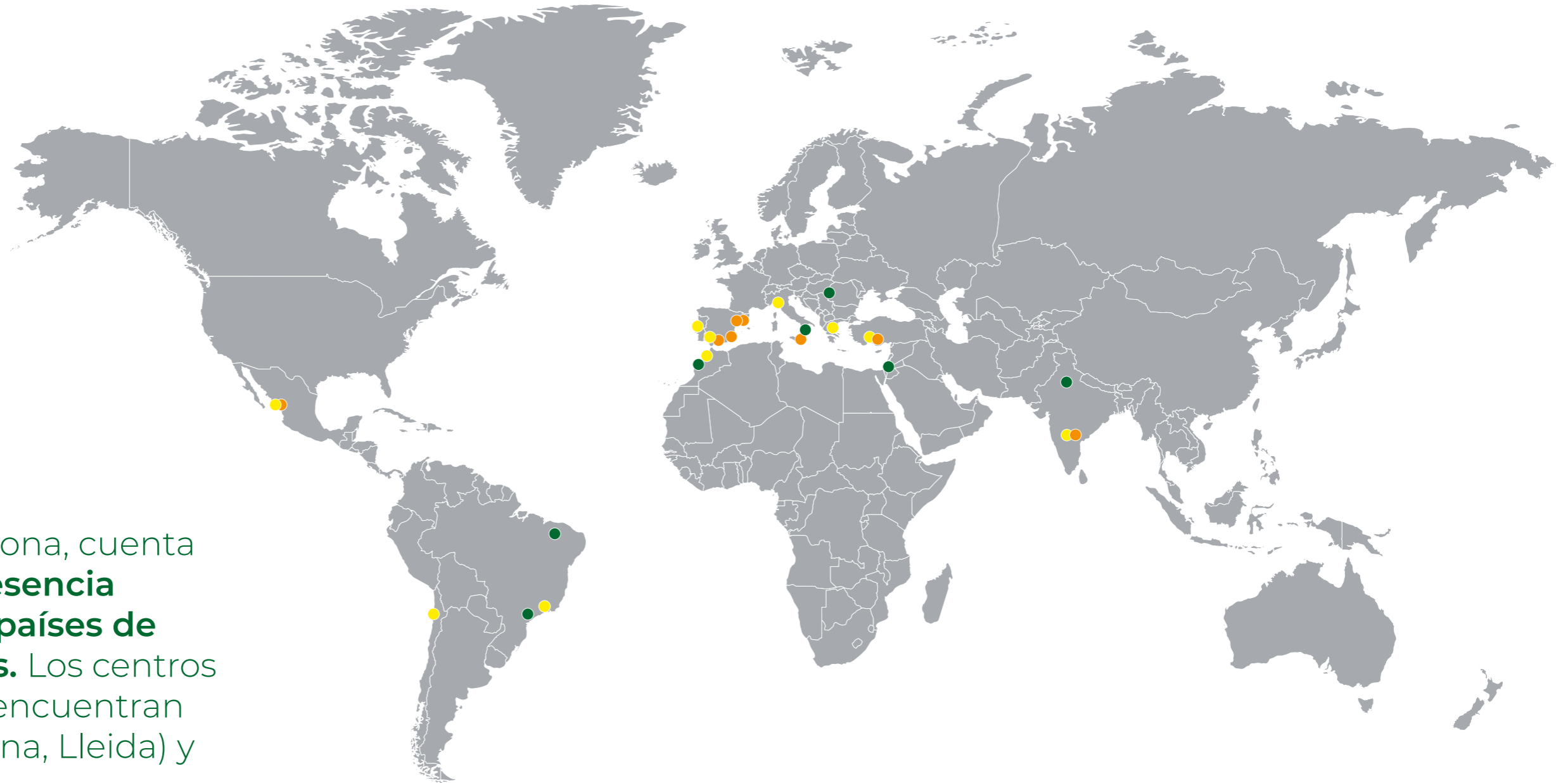


La propia estructura de la empresa es la mejor prueba de su vocación internacional. La primera filial fuera de España se abrió en 2001 en Antalya (Turquía) y, desde entonces, el Grupo ha continuado su expansión internacional en cuatro continentes.

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

Con sede en Barcelona, cuenta con **10 filiales y presencia directa en otros 8 países de cuatro continentes**. Los centros de operaciones se encuentran en España (Barcelona, Lleida) y Turquía (Antalya).

- Filiales
- Centros de mejora
- Estaciones de ensayo



EL PROPÓSITO

fitó
Tus semillas

WORLD TOUR 2022_23

Ha llegado el momento de volver a vernos.
LET'S GET TOGETHER!

ESPAÑA ALMERÍA 6 DE MAYO DE 2022	CHILE ARICA 29 DE JUNIO DE 2022
ESPAÑA SANT ANDREU DE LLAVANERES 13 DE MAYO DE 2022	TURQUÍA ANTALYA 18 DE OCTUBRE DE 2022
ITALIA ROMA 16 DE JUNIO DE 2022	INDIA BANGALORE 11 NOVIEMBRE DE 2022
ESPAÑA CASES DE BARBENS 21 DE JUNIO DE 2022	MÉXICO CULIACÁN 13 FEBRERO DE 2023

Semillas Fitó da a conocer el nuevo propósito a través del World Tour.

Después del proceso de renovación de propósito, visión y valores que realizó la propiedad de Semillas Fitó en 2021, en 2022 se inició el retador proceso de trasladar este cambio a todos los colaboradores internos de la compañía.

Siendo fiel a los valores de Semillas Fitó, se hizo este trabajo a través del World Tour, con una serie de eventos internacionales, en los que se juntaron representantes de la propiedad y los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conocer de primera mano el nuevo propósito, el proceso y lo que significa para la compañía en todos los niveles.



PROPÓSITO

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

VISIONES

Visión Hortícolas:

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

Visión Extensivos:

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

Visión Hobby:

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

VALORES



VISIÓN A LARGO PLAZO

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



CERCANÍA

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



TRABAJO EN EQUIPO

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



PROFESIONALIDAD

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

ÁREAS DE NEGOCIO

El grupo trabaja en cuatro áreas de negocio que se clasifican en función del tipo de semillas:



HORTÍCOLAS

Principal unidad de negocio del grupo, está especializada en el desarrollo, la producción y la comercialización de cucurbitáceas (calabacín, melón, pepino, sandía), solanáceas (berenjena, tomate, pimiento) y *large seeds* (judía, haba y maíz dulce) en condiciones climáticas templadas, secas y tropicales, tanto en campo como en invernadero.

Cuenta con un sólido porfolio para sus 3 gamas (fresco, industria y foodture) basado en la genética competitiva, la excelente promoción, gestión activa de la cadena y un fuerte posicionamiento de marca.



GRAN CULTIVO

Unidad de negocio especializada en el desarrollo, la producción y la comercialización de variedades de maíz, girasol, forrajeras y sorgo. Trabaja en 15 segmentos de maíz y seis de girasol, que constituyen una amplia gama de productos muy específicos para condiciones secas, de calor y de estrés térmico e hídrico.



ÁREAS VERDES

Unidad de negocio especializada en ofrecer soluciones varietales para la creación y regeneración de espacios verdes y campos deportivos en la zona euromediterránea.



HOBBY

Unidad de negocio especializada en la comercialización de una amplia gama de semillas destinada al público aficionado.

MODELO DE NEGOCIO

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

El modelo de negocio del grupo se basa en tres ejes:

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

El 29% de la facturación de la división de negocio de hortícolas se invierte en los programas de I+D que se desarrollan en los 10 centros de I+D que tiene la compañía para esta unidad de negocio. Una inversión que también se produce a nivel recursos humanos, ya que el 45% de la plantilla se dedica a la investigación.

PRODUCCIÓN

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

COMERCIALIZACIÓN

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



El grupo trabaja para ofrecer variedades al sector agroalimentario:

Productivas y resistentes a enfermedades

La productividad ofrece mayor rentabilidad a los agricultores, y las resistencias a enfermedades les permiten reducir los costes ya que necesitan invertir menos en fitosanitarios.

Con frutos uniformes y de larga duración

La distribución reclama productos uniformes que faciliten el envasado y requiere que la poscosecha de los frutos sea duradera para que los frutos se mantengan de manera óptima en el lineal durante más tiempo.

Sabrosas y auténticas

El consumidor exige alimentos que destaquen por su sabor o cualidades nutricionales, que sean atractivos y estén adaptados a sus necesidades.

Con todo ello se da respuesta también a retos globales, como la seguridad alimentaria, la reducción del desperdicio alimentario, la reducción de la contaminación del suelo y el fomento de la alimentación saludable y sostenible.

fitó Foodture
New concepts for the new consumers

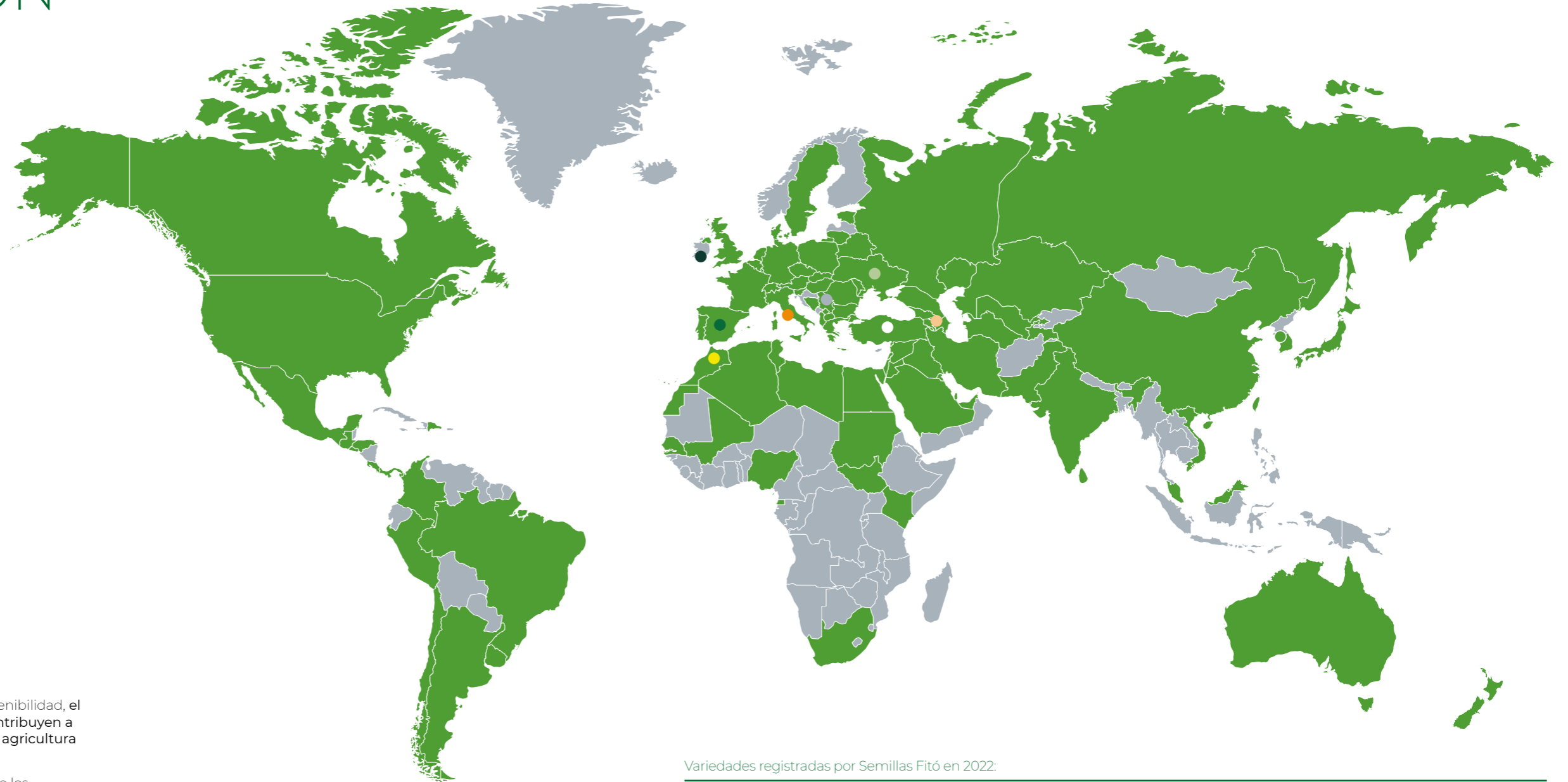
Semillas Fitó forma parte de un **sector en constante evolución** que necesita **interpretar las necesidades cambiantes** de los **consumidores** y transformarlas **en soluciones de valor**. Es por lo que en los últimos años se ha creado **Fitó Foodture**.

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

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

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

VARIEDADES: NUESTRA APORTACIÓN AL MUNDO



Mediante la convicción de ser generador de sostenibilidad, el grupo PHF aporta variedades vegetales que contribuyen a afrontar las dificultades a las que se enfrenta la agricultura contemporánea, a lo largo de todo el globo.

Con esta finalidad, el grupo pone a disposición de los agricultores una gama de variedades que les permitan afrontar con garantías diferentes adversidades medioambientales y/o socioeconómicas. Por ello, Semillas Fitó ofrece variedades resistentes a nuevas enfermedades vegetales y de mayor rentabilidad económica; debido a su mayor productividad y menor consumo de fertilizantes, fitosanitarios y otros insumos.

El lanzamiento de una variedad vegetal necesita de un proceso de investigación y desarrollo que se dilata durante una década. La consecución de una nueva variedad que aporta valor requiere del trabajo de equipos multidisciplinares. Biotecnólogos, genetistas, fitopatólogos, mejoradores y otros profesionales, colaboran estrechamente hasta conseguir nuevas variedades que contribuyan a una cadena agroalimentaria más sostenible. Así, Semillas Fitó ha registrado 38 nuevas variedades en 2022 en todo el mundo.

El desarrollo de las nuevas variedades se realiza en función de la zona de producción y consumo a la que están destinadas, con el objetivo de que presenten las características agronómicas requeridas en cada lugar del mundo. Siguiendo esta premisa, se pueden citar como ejemplo los melones AMA 161769 y CLV 185197; ambos aglutinan un conjunto de resistencias a enfermedades vegetales; causadas por oídio, fusariosis y áfidos, que las hacen ideales candidatos para su producción en determinadas regiones donde se presentan estos patógenos.

Variedades registradas por Semillas Fitó en 2022:

HORTÍCOLAS

HABA

Patricia (UE)
Claro de Luna (fuera de la UE)
Histol (fuera de la UE)
Fabiola (UE)

MAÍZ DULCE

SF 1979 (fuera de la UE)
SF 1379 (fuera de la UE)

TOMATE

Esturion (UE)
Vardanza (UE)
Portainjertos Tronix (UE)
Iksir (fuera de la UE)

MELÓN

CLV 185197 (fuera de la UE)
AMA 161769 (fuera de la UE)
Solemio (fuera de la UE)
Montiel (UE)
Sikano (UE)
Lemos (fuera de la UE)
Konsolos (fuera de la UE)

PEPINO

Tialas (fuera de la UE)
Cadiar (fuera de la UE)
Bambu (UE)
Carrera (fuera de la UE)

PIMIENTO

Alkyoni (UE)
Barelli (UE)
Rio Cuatro (UE)
SF 549 (fuera de la UE)
Sharlo (fuera de la UE)

PEREJIL

Cabrera de Mar (UE)

SANDÍA

Lucinda (fuera de la UE)

JUDÍA

Voltran (fuera de la UE)

EXTENSIVOS

FESTUCA ARUNDINÁCEA
Genius (UE)

MAÍZ

FM6902 (fuera de la UE)
Altamira (fuera de la UE)
Sagunto (fuera de la UE)
Livorno (fuera de la UE)
Abanto (fuera de la UE)
Sagunto (fuera de la UE)
Volos (fuera de la UE)

ALFALFA

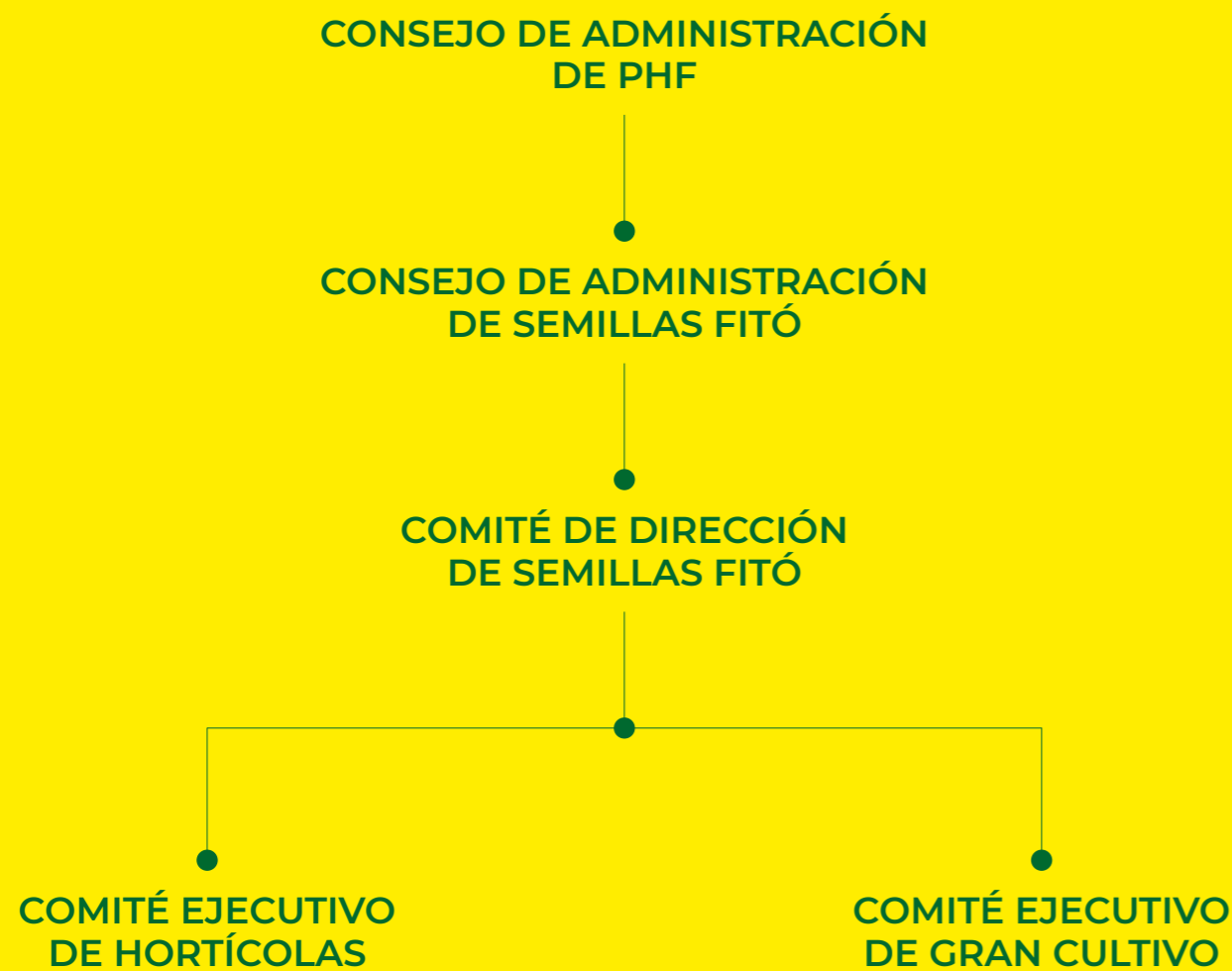
Altiva (fuera de la UE)

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Durante el año 2022, la estructura y los niveles de los órganos de gobierno de la empresa se ha mantenido, siguiendo el esquema de cuatro niveles de gestión que se detalla en el siguiente gráfico, tal y como se ha reportado en memorias de años anteriores.

Sin embargo, sí ha habido algunos cambios en cuanto a ampliación del número de miembros en algún órgano, y cambio de composición en algún otro. En concreto:

- Se ha ampliado el Comité de Dirección a una persona adicional, pasando de 6 miembros en 2021 a 7 miembros en 2022.
- Se ha cambiado el 50% de los miembros del Comité Ejecutivo de la unidad de negocio de Cultivos Extensivos, incorporando a este órgano de gobierno al director de Logística y al director de Exportación.



CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PHF

8 Consejeros	Principales responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Definición e implementación del propósito, visión y valores del Grupo Empresarial. • Aprobación de cuentas anuales de todas las empresas del grupo. • Valoración de nuevas oportunidades de negocio. • Valoración de inversiones y desinversiones. • Nombramiento o destitución de consejeros. • Nombramiento miembros familia con cargos ejecutivos en el Grupo Empresarial. 	1 Reunión / trimestre Objetivo anual
6 2 Hombres Mujeres		4 100% Reuniones en 2022 Asistencia 2022

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE SEMILLAS FITÓ

4 Consejeros	Principales responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Definición e implementación del propósito, visión y valores de la empresa industrial. • Validación de la estrategia de cada una de las unidades de negocio. • Validación de los equipos directivos responsables de cada unidad de negocio. 	2 Reunión / trimestre Objetivo anual
2 2 Hombres Mujeres		5 100% Reuniones en 2022 Asistencia 2022

COMITÉ DE DIRECCIÓN DE SEMILLAS FITÓ

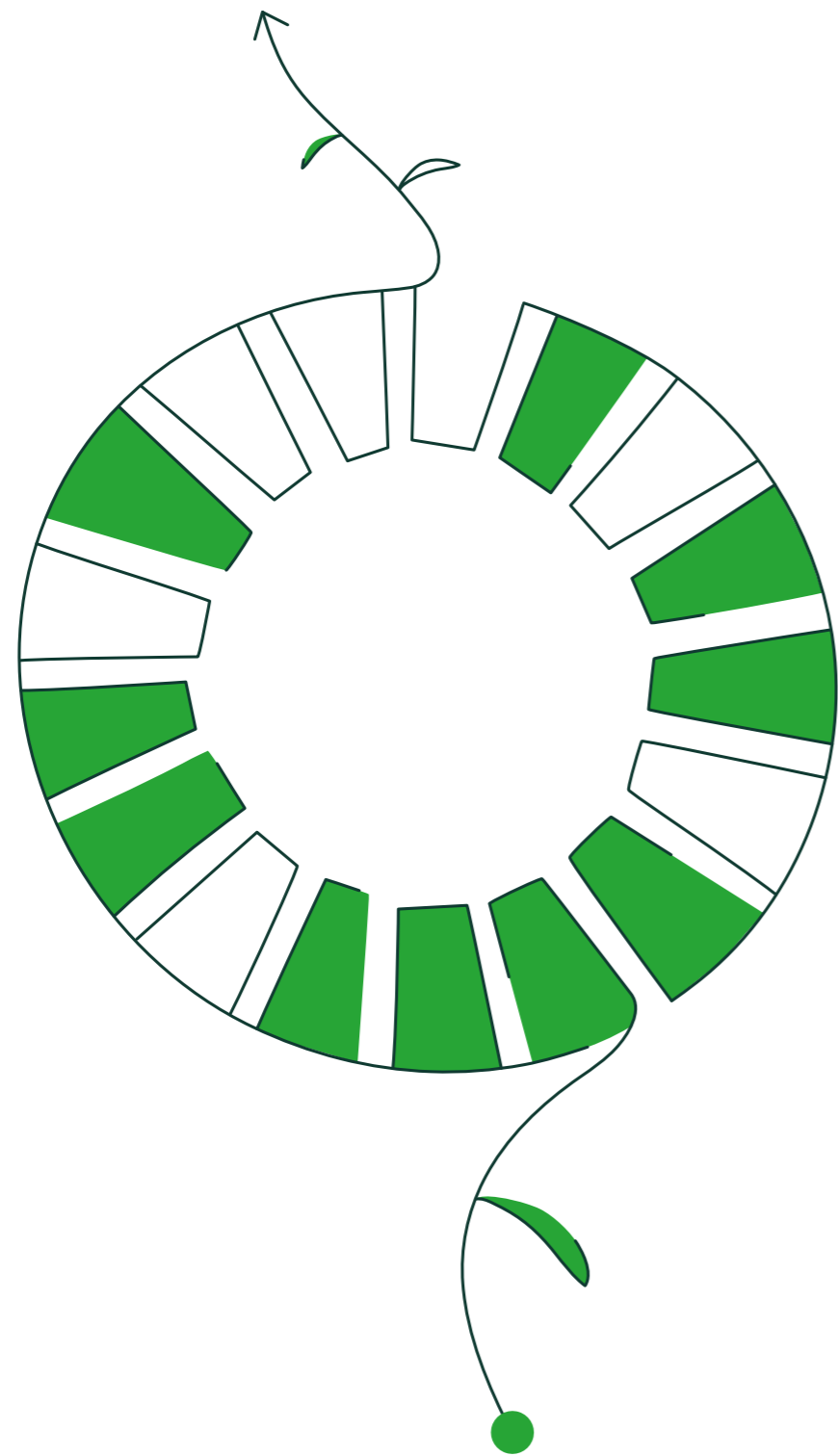
7 Consejeros	Principales responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Revisión operativa de cada una de las unidades de negocio. • Fijación de los objetivos anuales. • Coordinación de los distintos departamentos para la mejor implementación de la estrategia y la consecución de objetivos. • Recogida de nuevas oportunidades de negocio. • Validación de los líderes de los equipos de trabajo de cada departamento (RR.HH.). 	1 Reunión / semana Objetivo anual
4 3 Hombres Mujeres		45 100% Reuniones en 2022 Asistencia 2022

COMITÉ EJECUTIVO DE HORTÍCOLAS

8 Consejeros	Principales responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Definición e implementación de la estrategia de negocio para dicha unidad. • Seguimiento del día a día del negocio. • Resolución de posibles conflictos. • Validación de equipos de trabajo (RR.HH.). • Validación del desempeño del personal y valoración de promociones. 	1 Reunión / mes Objetivo anual
6 2 Hombres Mujeres		10 100% Reuniones en 2022 Asistencia 2022

COMITÉ EJECUTIVO DE GRAN CULTIVO

6 Consejeros	Principales responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Definición e implementación de la estrategia de negocio para dicha unidad. • Resolución de posibles conflictos. • Validación de equipos de trabajo (RR.HH.). • Validación del desempeño del personal y valoración de promociones. 	1 Reunión / mes Objetivo anual
5 1 Hombres Mujeres		10 100% Reuniones en 2022 Asistencia 2022



4. OBJETIVOS

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A
LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE (ODS)

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

Desde 2021 un **Comité de Sostenibilidad** formado por miembros de distintos departamentos de Semillas Fitó vela para la integración de estos retos liderando la RSC como un proyecto prioritario y transversal.

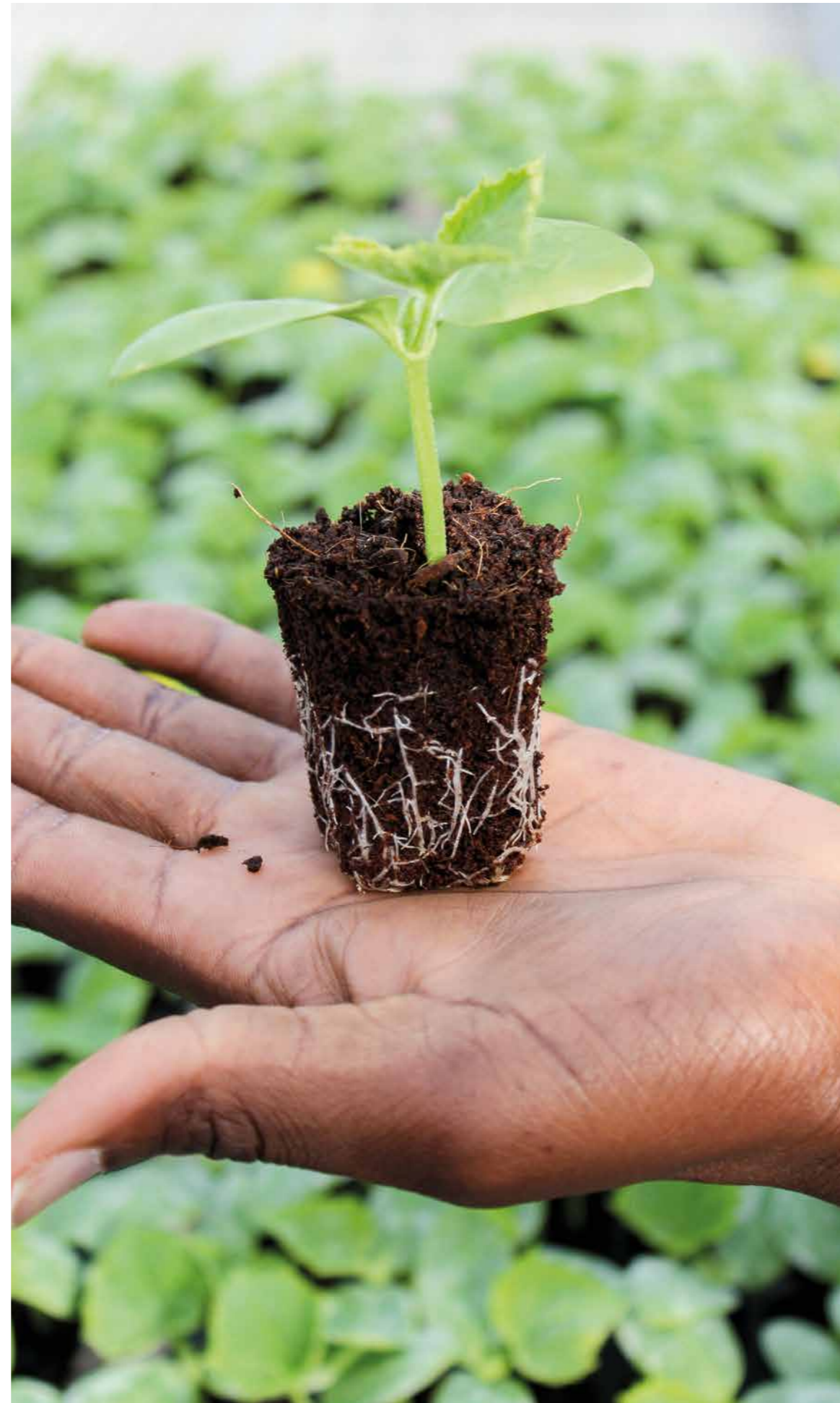
Una de las tareas de este Comité ha sido la **definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios** para la compañía, en función de los resultados de la matriz de Materialidad explicada más extensamente en el apartado Matriz de Materialidad de este mismo documento.

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

Con el objetivo de facilitar el seguimiento de las diferentes acciones de sostenibilidad efectuadas por PHF, la presente memoria sigue una estructura basada en una triple cuenta de resultados o triple bottom line. Así, **las diferentes acciones se organizan en función de su impacto en el ámbito de las personas (people), el planeta (planet) o la rentabilidad (profit).**

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





Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.



- 4.4. Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales.
- 4.7. Promover el desarrollo sostenible y estilos de vida sostenibles.

Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.



- 6.4. Uso eficiente de recursos hídricos.

Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.



- 8.1. Mantener e impulsar el crecimiento económico.
- 8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.
- 8.5. Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.8. Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores.

Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.



- 9.1. Desarrollar infraestructuras para apoyar el desarrollo económico.
- 9.4. Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales.
- 9.5. Aumentar la investigación científica.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

- 12.2. Uso eficiente de recursos.
- 12.3. Reducir pérdidas de alimento.
- 12.4. Gestión racional de los productos químicos y los desechos.
- 12.5. Reducir la generación de desechos.
- 12.6. Alentar a las empresas que adopten prácticas sostenibles e incorporen información de sostenibilidad en sus informes.
- 12.7. Promover prácticas de adquisición sostenible.



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

- 13.3. Mejorar la educación y sensibilización mitigaación del cambio climático.



Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

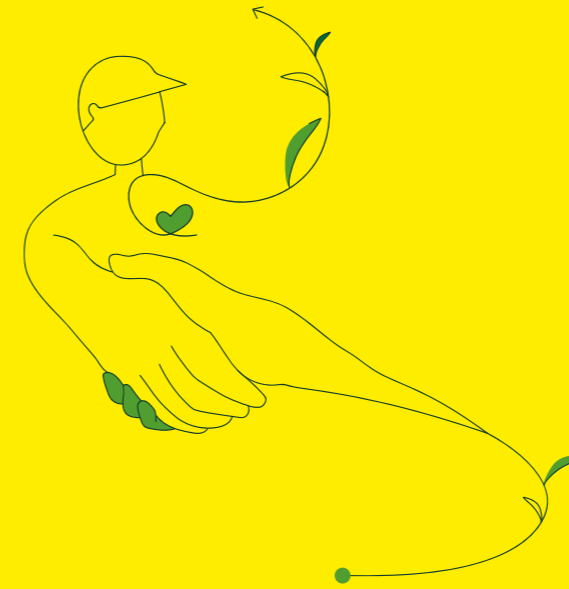
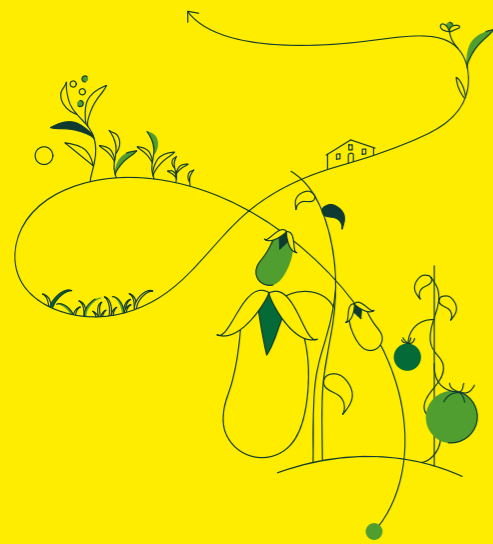
- 17.17. Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil.

A lo largo de la presente memoria, se irá entrando en detalle en la aportación del grupo en cada uno de estos ODS seleccionados como prioritarios.



5. PRINCIPALES HITOS 2022

PRINCIPALES HITOS 2022



VISIÓN A LARGO PLAZO



Empresa fundada en

1.880



Propiedad

100%

familiar



Actualmente liderada por la

5a

generación



Alta reinversión de beneficios en la empresa

CERCANÍA



Participación directa en más de

9 ferias

nacionales e internacionales



Organización de

18

macro eventos para distribuidores internacionales



Organización de

229

jornadas de campo



Más del

17%

de la plantilla dedicada en exclusiva a la atención directa a nuestros clientes

PROFESIONALIDAD



38 nuevas variedades registradas en 2022



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



10 centros de I+D de gestión propia



+45% de la plantilla está dedicada al 100% a la investigación

TRABAJO EN EQUIPO



+65% de la facturación proviene de mercados exteriores



10 filiales propias, 7 de ellas fuera de la UE



Presencia comercial continua en más de

90

países



+49% de la plantilla reside fuera de España



6. PEOPLE



**Encuesta Satisfacción Empleado 2022: una participación del 62% total y del 73% entre las personas con ordenador. Unas conclusiones globales donde destaca que el Bienestar, Entorno y Seguridad Psicológica, así como la Confianza y Sentimiento de Propósito se erigen como puntos fuertes de la empresa y donde la Comunicación, Retribución y Desarrollo de personas emergen como principales áreas de Mejora en la organización.*

El grupo PHF entiende las **personas que conforman sus equipos como su mayor activo**. Por ello, se enorgullece de contar con profesionales altamente cualificados y comprometidos, quienes son fundamentales para alcanzar su propósito de generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria, desde la semilla hasta el consumidor final.

Su cultura organizacional fomenta esta profesionalidad, así como la colaboración en los equipos, la innovación y la cercanía generando confianza con clientes, proveedores y compañeros/as de trabajo, esto ha permitido a sus equipos crecer y lograr objetivos en común. El éxito de Semillas Fitó se basa en la suma de los esfuerzos y talentos individuales de cada miembro del equipo.

En consecuencia, a lo anterior comentado, y con la reciente Encuesta de Satisfacción de empleados Mercer que se realizó en el 2022*, donde se obtuvo información relevante sobre las percepciones y valoraciones de los colaboradores/as, se han establecido prioridades estratégicas orientadas a alcanzar el propósito de la compañía. Concretamente, el departamento de Recursos Humanos está liderando acciones vinculadas a **Comunicación interna y organización efectiva del trabajo, Compensación y Reconocimiento y en Oportunidades de Carrera y Desarrollo**. A continuación, se detallan las acciones y programas implementados para contribuir a generar equipos más comprometidos y realizados.

Además, a lo largo de este informe, se quieren destacar las contribuciones que las acciones vinculadas a People han tenido con relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Específicamente, se enfocan en tres ODS que están vinculados a la dimensión social y que consideramos prioritarios.

Estas áreas de mejora son parte del Plan de trabajo de Recursos Humanos y de los objetivos 2023-2026 de la compañía en materia de desarrollo de personas.

En cuanto a oportunidades de carrera y desarrollo, el grupo se ha comprometido y lleva a cabo la publicación de todas sus **vacantes** a nivel de filiales para promover la **promoción interna** con un indicador y compromiso de al menos un 25% de las vacantes cubiertas con promoción interna. Asimismo, para fomentar el desarrollo, el compromiso es invertir mínimo el 1% de la **masa salarial en formación**. Por otro lado, se han implementado **las entrevistas de desarrollo anual (EAD)** donde se lleva a cabo feedback formal entre el colaborador/a y su responsable directo/a.

En **compensación y reconocimiento**, está prevista en 2023 la implementación de la **retribución flexible**, y además se está trabajando en impulsar y profesionalizar una política salarial a través de estudios de equidades internas, competitividades externas, etc.

Organización efectiva del trabajo: se ha implementado Talentia como herramienta de gestión y comunicación con los trabajadores en materia de Recursos Humanos y en 2023 está prevista la puesta en marcha de Captio para hacer más eficiente y automatizar las comunicaciones de notas de gastos.

La **comunicación interna** es una prioridad a través de mejorar el acceso a la información corporativa a personas sin ordenador (50% de la empresa), en reuniones top down, cartelería y/u otros mecanismos. También a través de eventos comunicativos globales de la empresa (ejemplo de ello son las presentaciones online de los objetivos estratégicos o el World Tour), entre otros.



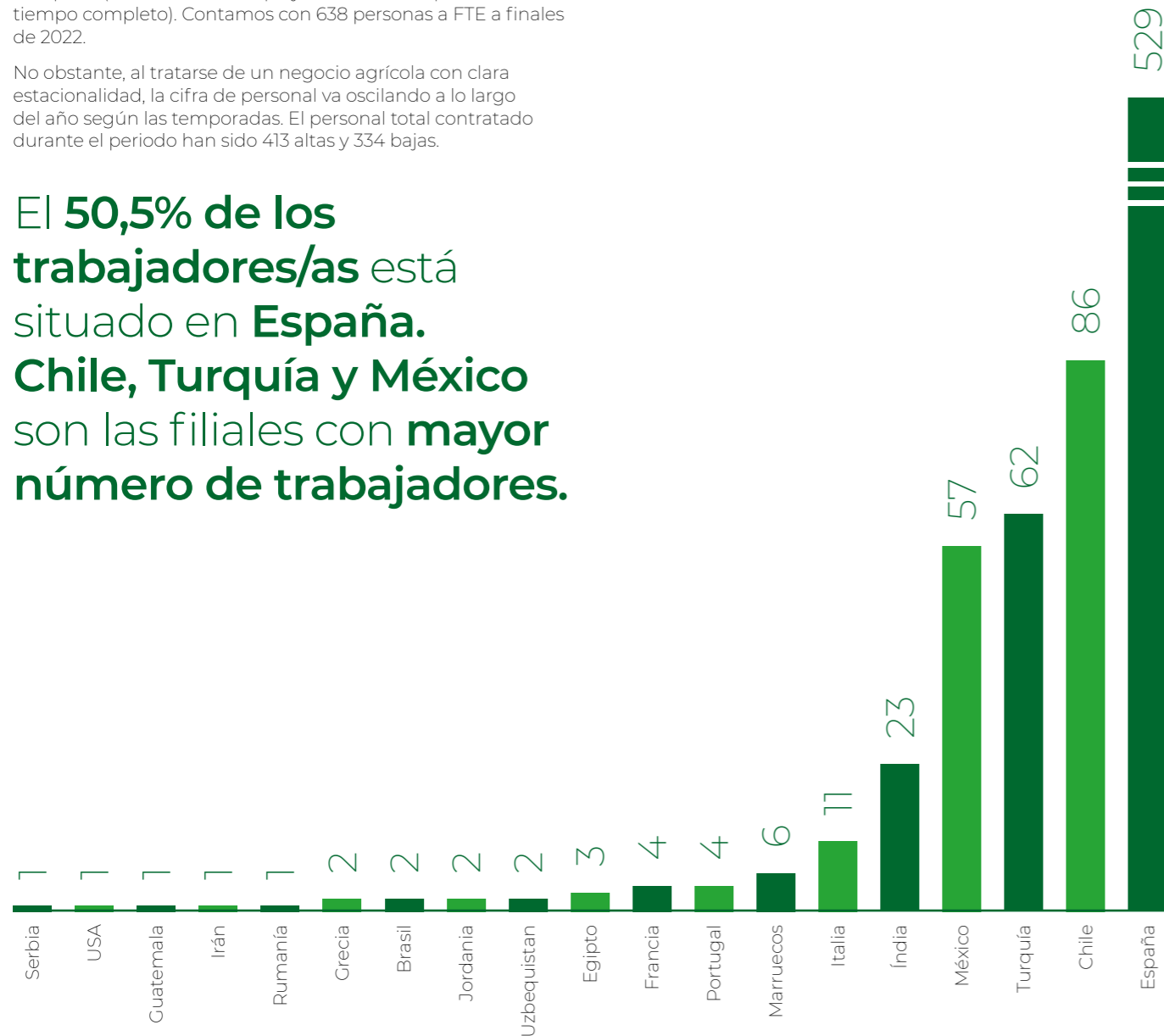
EMPLEO: PRINCIPALES CIFRAS 2022



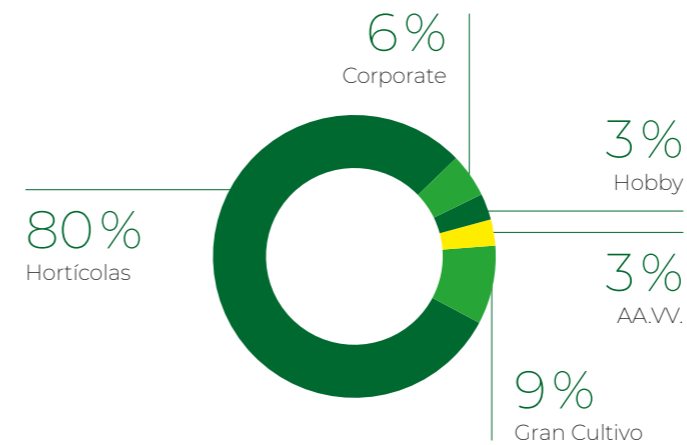
Los datos que se presentan son datos profesionales a tiempo completo (FTE Full Time Employee. Personas equivalentes a tiempo completo). Contamos con 638 personas a FTE a finales de 2022.

No obstante, al tratarse de un negocio agrícola con clara estacionalidad, la cifra de personal va oscilando a lo largo del año según las temporadas. El personal total contratado durante el periodo han sido 413 altas y 334 bajas.

El 50,5% de los trabajadores/as está situado en España. Chile, Turquía y México son las filiales con mayor número de trabajadores.

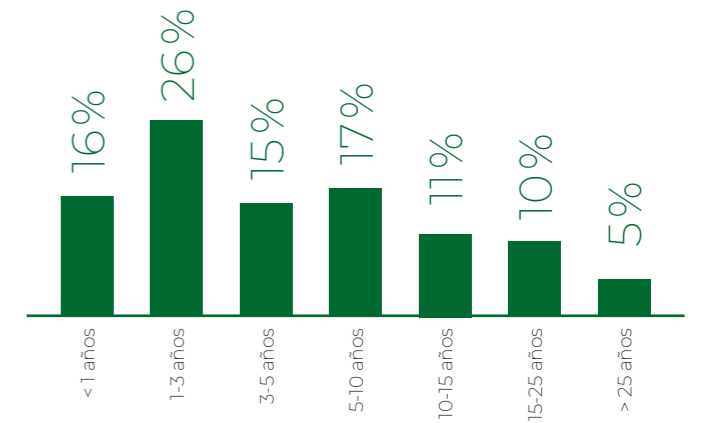


DATOS POR UNIDADES DE NEGOCIO



DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

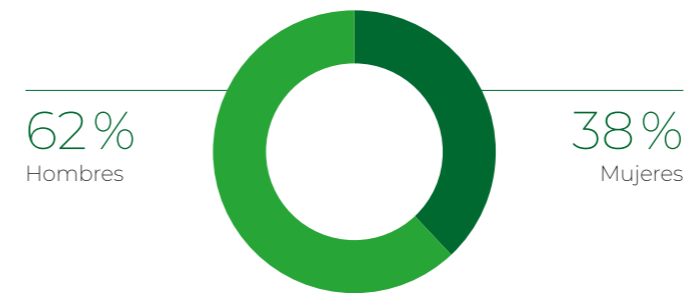
El 26% de la plantilla tiene más de 10 años de antigüedad.



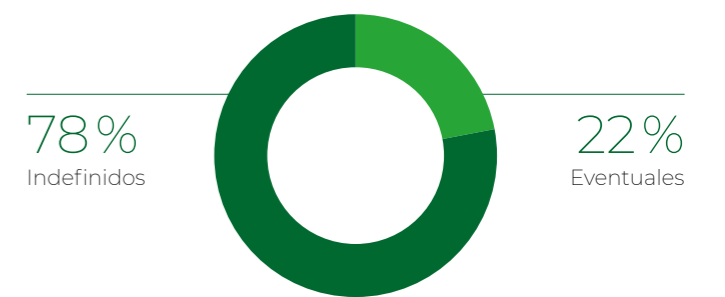
POR GÉNERO

Casi 4 de cada 10 trabajadores son mujeres. El dato global es muy satisfactorio teniendo en cuenta las recomendaciones en paridad de la Ley de Igualdad (española), teniendo en cuenta que es un sector históricamente masculinizado. No obstante, la empresa tiene un Plan de Igualdad con el fin de trabajar varios compromisos:

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



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO

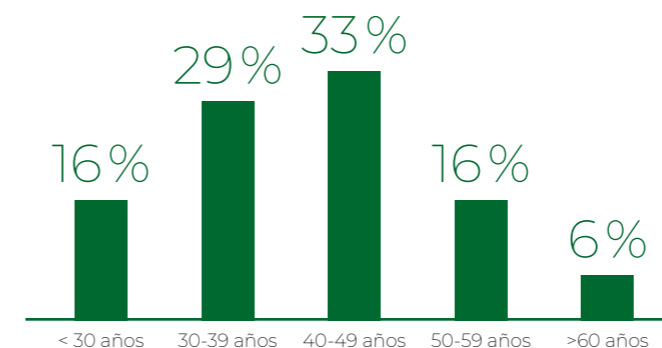


DISTRIBUCIÓN POR FORMACIÓN

Doctorado	2%	
Master	4%	29%
Licenciatura	23%	
Diplomatura	6%	
CFGS (Ciclo Formativo Grado Superior)	6%	29%
CFGM (Ciclo Formativo Grado Medio)	6%	
Bachillerato	11%	
ESO	38%	42%
Sin estudios	4%	

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

El 62% de la plantilla se encuentran entre los 30 y 49 años.



Más del 30% de los trabajadores/as tienen formación universitaria y post universitaria.

ORGANIZACIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO Y ACCESIBILIDAD



Compromiso con la flexibilidad, con la responsabilidad y con el cumplimiento de los objetivos y de las necesidades de clientes externos e internos.

La organización cuenta con una estructura matricial (no existe la figura del CEO y en los países no existe la figura del Country Manager). Organizativamente se estructura en base a equipos globales en las diferentes áreas (ventas, operaciones, R&D y servicios corporativos principalmente).

En todos los centros de trabajo del grupo se establecen horarios de trabajo de acuerdo con el marco legal, a las necesidades de los clientes y a posibilidades que faciliten la conciliación de la vida profesional y la personal, según la naturaleza del trabajo y en aquellos departamentos y posiciones en los que la prestación de servicios se pueda realizar con total garantía. Hace años se ha instaurado en las áreas que lo han permitido medidas de trabajo flexible: **flexibilidad en la entrada y salida, días de teletrabajo fijados mensualmente y jornadas compactadas** en las que, si bien se realizan jornadas semanales totales, los viernes se permite trabajar en horario más corto e intensivo.

Se quiere fomentar la flexibilidad y la corresponsabilidad bidireccional. Atender las necesidades y responsabilidades de cada puesto y área y del cliente interno en un marco de flexibilidad, necesidad y responsabilidad personal.

La organización está consolidada para trabajar de manera remota (acceso a toda la información desde cualquier punto del planeta). **Se valora la autonomía y la confianza en el equipo por lo que se ha consolidado una organización preparada para trabajar de manera remota**, brindando a los colaboradores la flexibilidad y la libertad necesaria para desempeñar sus labores desde cualquier rincón del planeta. El trabajo remoto no solo brinda una mayor flexibilidad, sino que



también fomenta un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Los colaboradores pueden adaptar su horario de trabajo a sus necesidades individuales, lo que les permite disfrutar de más tiempo con sus seres queridos, dedicarse a sus aficiones y mantener un estilo de vida más equilibrado en general. La empresa tiene un marco de presencia y la opción de flexibilizar (entrada y salida, días de home office) y la voluntad firme de no querer realizar horas extras salvo cuestiones muy puntuales organizativas.

A su vez se ha instaurado la herramienta Teams (así como el resto de las prestaciones Office 365) como manera de aumentar la flexibilidad y presencia desde cualquier lugar. A su vez, las jornadas formativas e informativas se graban de tal manera que las personas pueden acceder a la información en cualquier momento. Existe una cultura de respeto del tiempo, de respeto del tiempo de reuniones y de llamadas, de reuniones dentro de los horarios organizativos... que facilitan la gestión de la agenda propia de manera muy saludable.

SEGURIDAD Y SALUD

Empresa saludable y sostenible



Compromiso con la salud y bienestar de los trabajadores/as.

La empresa tiene un fuerte compromiso en el cumplimiento del bienestar de las personas de la compañía. En la Encuesta de Satisfacción del empleado este factor ha surgido como punto fuerte en la organización.

La propia acción de preguntar, escuchar y comprometerse a través de la Encuesta (hay otros foros de participación) fomentan o retroalimentan el proyecto de empresa saludable.

La empresa fomenta la prevención de riesgos, la vigilancia de la salud y la salud e higiene en el trabajo. Así mismo, fomenta entornos saludables más allá de la ley: el objetivo es prevenir, crear cultura y alcanzar la accidentalidad 0.

A nivel de riesgos laborales la empresa está organizada a través de un Comité de Prevención de Riesgos multidisciplinar y multidisciplinar.

A su vez, diferentes entidades externas dan soporte en la profesionalización del área.

A nivel de datos y a nivel de accidentabilidad laboral los datos son (en España):

El año 2022 se ha cerrado con una reducción del 52% con respecto a la media de accidentes de los últimos 5 años y una reducción del 72% en las jornadas perdidas con respecto a la media de los últimos 5 años.

La siniestralidad, actualmente, está situada en:

- Número de accidentes laborales 2022: 14 (España)
- Número de jornadas perdidas 2022: 87 (España)
- Ratio de absentismo por accidente de trabajo 2022: 0.5 (jornadas perdidas por accidente de trabajo / jornadas totales * 1.000)

En materia de bienestar y salud, las políticas de flexibilidad, conciliación y teletrabajo para unos colectivos, así como las políticas de horarios continuados para otros colectivos, fomentan el bienestar.

La cultura de transparencia, comunicación, feedback y liderazgo, así como la voluntad de promoción interna y de desarrollo profesional, fomentan la cultura saludable.

Los valores (cercanía, trabajo en equipo) tratan de impregnar humanidad y relaciones cordiales y de confianza.

A través de la plataforma de formación global que dispone la empresa (Goodhabitiz) existen cursos, pills e itinerarios que ayudan, acompañan y forman en la adquisición de buenos hábitos saludables.

SPA QUIRON PREVENCIÓN

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

BARCELONA



Cristina Rodríguez



Pilar García

MARESME



Juan José Sánchez



Asunción Lázaro



Oumar Sidibe

CASES DE BARBENS



Claudia Casals



Sara Ogando

ALMERÍA



Felipe Navarro

DON BENITO



Antonio José González

MURCIA



Manel Aranda

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Compromiso con la **Igualdad de oportunidades** y compromiso con la frase que la **diversidad** nos hace mejores.

Semillas Fitó, como empresa global presente en 20 países y vendiendo en casi un centenar, tiene una **fuerte apuesta por la diversidad** (a todos los niveles) y por el **compromiso en la presencia de todo tipo de colectivos**: hombres y mujeres, personas de diferentes nacionalidades, cultura y religión, diferentes edades, así como personas con necesidades especiales y discapacidades que no impidan el correcto encaje en el puesto de trabajo. Para ello a nivel global se comparten los siguientes datos:

% hombres	62%	
% Mujeres	38%	
Número nacionalidades diferentes	Más de 30	
% por grupos de Edad	< 30 años	16%
	30 - 39 años	29%
	40 - 49 años	33%
	50 - 59 años	16%
	> 60 años	6%
Personas con discapacidad (necesidades especiales)	9 personas a lo largo del año	
Estudiantes en prácticas	15 personas a lo largo del año	



FORMACIÓN Y DESARROLLO



Equipos comprometidos y realizados.

DESARROLLO Y TALENTO

En Semillas Fitó, el **desarrollo de talento y la promoción interna son aspectos clave para el crecimiento y éxito de la organización**. Para los próximos años, el grupo se ha comprometido a asegurar más del **25% de promociones internas**. En 2022, el porcentaje de promociones internas sobre el total de procesos de selección alcanzó el 20,45%.

Con el objetivo de fomentar la promoción interna, dar respuesta a las necesidades e inquietudes del equipo, cubrir las necesidades organizativas desde dentro, mantener y potenciar el conocimiento interno y el desarrollo de los equipos, en 2022 se puso a disposición de todo el personal el **procedimiento de promoción interna**.

Se asume el compromiso de publicar todas las vacantes abiertas y públicas en la organización, salvo situaciones excepcionales y confidenciales, a través de la página web en la sección Trabaja con nosotros / Ofertas de Empleo. Este enfoque permite estar al corriente de las oportunidades disponibles y participar en procesos de selección internos.

El procedimiento de promoción interna se encuentra en el portal del empleado Talentia, proporcionando a los colaboradores/as un acceso fácil y directo a la información necesaria. Al promover el crecimiento y desarrollo, se fortalecen la capacidad y el compromiso del equipo, contribuyendo así al éxito a largo plazo de Semillas Fitó.

El grupo cuenta con un Comité de Desarrollo de personas que ha trabajado en 2022 la definición de un modelo de desarrollo de personas, llamado FitóGrowth, un modelo de liderazgo y se están impulsando y definiendo las siguientes iniciativas: entrevistas anuales de desarrollo (disponibles para todo el mundo a partir de enero 2023); Feedback de seguimiento para profesionales nuevos incorporados; y planes de carrera e itinerarios profesionales para la organización (disponible durante el 2023), entre otras iniciativas (Sales Academy, Leadership Academy, ...) en proceso de definición.

Además, se ha iniciado el proyecto de potenciar y actualizar los planes de carrera para la organización.



ACCIONES DE DESARROLLO FORMATIVO

En Semillas Fitó queremos generar entornos de desarrollo profesional a través de una cultura de empleabilidad, por lo que las inversiones de formación están alineadas al propósito, objetivos estratégicos y valores de la compañía. En el 2022, se ha invertido el 1% de la masa salarial (más de 250.000 euros sólo en España) donde aproximadamente la mitad de la inversión es en la formación en idiomas tanto grupales como individuales. Asimismo, se han desarrollado formaciones técnicas, ejecutivas, obligatoria y legales y de soft skills con **nuestra plataforma de desarrollo y formación on line: GoodHabitZ**.



GOODHABITZ

Se implementó en el mes de septiembre GoodHabitZ, una plataforma de formación y desarrollo online destinada a todos sus colaboradores/as. Esta plataforma ofrece más de **80 cursos en más de 20 idiomas** como español, inglés y turco, entre otros. El objetivo de esta implementación es garantizar que los empleados de Semillas Fitó se sientan atendidos en sus necesidades formativas y de desarrollo y que tengan la oportunidad de aprender de manera fácil y amena.

La razón detrás de esta iniciativa es que **las personas que aprenden de manera continuada tienden a ser más felices, sociables y optimistas**. Semillas Fitó entiende la importancia del aprendizaje constante y desea proporcionar las herramientas necesarias para que sus equipos se desarrollen profesional y personalmente.

Desde su lanzamiento hasta finales de diciembre 2022 se ha registrado un total de aproximadamente un 30% de usuarios activos (más de 200 personas) y más de 50 horas de estudio en los diferentes cursos que ofrece la plataforma en el primer trimestre de lanzamiento.

Con GoodHabitZ no es necesario dedicar horas al estudio diario, ya que incluso un solo minuto puede ser suficiente para aprender algo nuevo. **La plataforma permite a los colaboradores aprender cómo y cuándo quieran, adaptándose a sus horarios y preferencias personales.**

En resumen, la implementación de GoodHabitZ en Semillas Fitó demuestra el compromiso de la empresa con el desarrollo y bienestar de sus empleados, ofreciendo una amplia gama de cursos en diferentes idiomas y permitiendo un aprendizaje flexible y adaptado a las necesidades de cada colaborador/a.

Por último, se realizó la **encuesta de necesidades de formación para el año 2023** donde los managers hacen las solicitudes en cuanto formación de sus equipos.

A través de las diferentes herramientas y soluciones, todo trabajador/a de Semillas Fitó puede formarse anualmente (en diferentes disciplinas), en idiomas y a través de GoodhabitZ sin ningún tipo de filtro o aprobación ya que se encuentra 100% disponible.



ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS

El grupo PHF se compromete, por valores y por responsabilidad social, a **dar oportunidad a personas jóvenes a tener sus primeras experiencias laborales**. Es por ello por lo que a lo largo del año y en calidad de prácticas hemos contado con más de **15 personas** ubicadas principalmente en México y en España.

Las oportunidades de trabajo en colaboraciones en prácticas y convenios entre universidad y empresa se quieren fomentar como vía para tener futuros trabajadores y como vía para impulsar el compromiso social a través de dar oportunidades las personas jóvenes.

También para **fomentar la innovación, creatividad y la diversidad** en la manera de aproximarse a los temas las diferentes generaciones.



ONBOARDING Y OFFBOARDING: FITOBUDDY Y ENTREVISTAS DE SALIDA

El proceso de onboarding y offboarding son fundamentales en una empresa, ya que ambos influyen en la experiencia del colaborador/a y en su relación con la organización. Ambos procesos contribuyen en el compromiso y la satisfacción laboral.

Con el objetivo de mejorar el proceso de onboarding y bienvenida para los nuevos colaboradores de Semillas Fitó, la empresa implementó en agosto la figura del **FitoBuddy**. Esta persona tiene un rol socializador y su responsabilidad de acompañar a los recién llegados durante sus primeros días en la organización, facilitando así su proceso de integración y adaptación, asegurando que se sienta acogido y gane confianza rápidamente. Así como también, respondiendo a sus inquietudes y compartiendo anécdotas de la empresa.

Desde la implementación de la figura del FitoBuddy, las nuevas incorporaciones han contado con este apoyo durante su proceso de socialización en la empresa, lo que contribuye a una mejor adaptación e integración en el ambiente laboral de Semillas Fitó. En el año 2023 está prevista una encuesta de seguimiento a todos los nuevos incorporados/as con el fin de valorar la experiencia, calidad y utilidad del proceso de onboarding.

Por otro lado, en cuanto al **proceso de offboarding**, se han realizado entrevistas de salida a todos los colaboradores/as que han causado baja voluntaria de la empresa, esto es importante porque permite obtener retroalimentación valiosa sobre la experiencia de la persona en la compañía, lo que puede ayudar a mejorar el entorno de trabajo y a identificar áreas de mejora.

En primer trimestre de 2023 está previsto lanzar entrevistas anuales de desarrollo para toda la organización y entrevistas de feedback de seguimiento para nuevas incorporaciones.



RECONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORES CON MÁS DE 25 AÑOS EN SEMILLAS FITÓ

En 2022, y en el marco de los eventos del World Tour, desde la empresa se ha querido reconocer a aquellos colaboradores que llevan más tiempo vinculados a Semillas Fitó. Concretamente en España se homenajeó a aquellos que llevaban 25 años o más trabajando en la empresa.

En los eventos celebrados en mayo y junio en Almería, Sant Andreu de Llavaneres y Cases de Barbens, se obsequió a 44 personas con una cena para dos personas en un restaurante con Estrella Michelin para que lo disfrutaran con quien ellos quisieran. Un gesto con el que la compañía ha querido agradecer a los trabajadores/as su compromiso con Semillas Fitó.

COMUNICACIÓN INTERNA



La **comunicación** es y seguirá siendo una **prioridad en la organización**. Que la comunicación fluya es responsabilidad de todos.

Bajo la óptica de garantizar equipos cohesionados y comprometidos, garantizar el conocimiento de los valores y la estrategia empresarial y generar sentimiento de pertenencia, la organización cuenta con diversos mecanismos y canales de comunicación interna que se detallan a continuación.

PUESTA EN MARCHA DEL PORTAL DEL EMPLEADO TALENTIA



Talentia es un software de la gestión de recursos humanos que permite administrar los datos de todos los colaboradores y colaboradores de Semillas Fitó.

En noviembre del 2022 se hizo el lanzamiento oficial de la herramienta de Talentia en Semillas Fitó España como **portal del empleado**, del **mánager**, módulo de objetivos y organigramas, entre otras funcionalidades que se seguirán implementando para que todos los equipos puedan tener los procesos, políticas e información de gestión de personas a mano y en un solo lugar.

Asimismo, a través del portal del empleado, se puede acceder a información personal, información de contacto con cualquier persona de Semillas Fitó a nivel de países y equipos, así como visibilizar información corporativa como, por ejemplo, las vacantes disponibles en Semillas Fitó, la política de promoción interna, nuevas incorporaciones, calendario laboral, entre otros.

El grupo tiene como objetivo en el año 2023 implementar Talentia en el resto de países y filiales. La implementación de esta herramienta supone un **paso adelante en la digitalización e integración corporativa** en cuanto la gestión de recursos humanos en Semillas Fitó a nivel global.

RENOVACIÓN DE LA REVISTA INTERNA FITÓ NEWS



Se renueva la imagen corporativa de la revista interna **Fitó News**.

Fitó News es la revista trimestral de comunicación interna. Un documento que se distribuye en papel y de forma digital en español, inglés y turco. En ella se comunican extensamente los principales hitos de la compañía a lo largo del año.

En 2022 se ha realizado un rediseño de la revista, adaptándola a la renovada imagen corporativa, con un diseño más ligero, agradable a la lectura y dando protagonismo a los elementos gráficos y fotografías. A nivel de contenidos, **Fitó News se ha reestructurado para presentar los contenidos vinculados a los valores corporativos**: visión a largo plazo, profesionalidad, proximidad, cercanía y trabajo en equipo.

2022 se ha cerrado con la edición 29 de esta revista que permite hacer llegar los principales mensajes globales a todos y cada uno de los colaboradores de la compañía.

ENCUENTROS ONLINE: PRESENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Dos veces al año la Dirección comunica a toda la plantilla la **evolución de la compañía**.

Siguiendo la política de comunicación, la empresa continúa comunicando dos veces al año sus objetivos, resultados y evolución a lo largo del año. En febrero 2022 se realizó un **encuentro online en directo dirigida a toda la plantilla de la compañía para dar a conocer los objetivos estratégicos anuales y valorar los resultados del año anterior**. La presentación se realizó en dos sesiones, en castellano e inglés para garantizar que el mensaje llegaba a todos los trabajadores.

También en 2022, el 11 de julio, se llevó a cabo de nuevo un evento digital en inglés y en español donde se explicó la evolución de los objetivos estratégicos de la compañía que se presentaron a principios de año en los que se había trabajado durante el primer semestre de 2022: aumentar talla para seguir aportando soluciones a la cadena agroalimentaria (crecimiento de negocio), ser generador de sostenibilidad en toda la cadena agroalimentaria (sostenibilidad), lograr equipos comprometidos y realizados (personas) y estandarizar procesos y protocolos para un crecimiento ordenado (procesos y tecnología).

Estos eventos digitales tienen una duración de 20 minutos y los son siempre representantes del Comité de Dirección.

WORLD TOUR: 8 EVENTOS EN 8 FILIALES PARA PRESENTAR EL NUEVO PROPÓSITO

Semillas Fitó inició en 2022 el World Tour, una serie de 8 eventos en 8 filiales diferentes con el objetivo de comunicar el nuevo propósito, visión y valores de la empresa. Los encuentros fueron liderados por los representantes de la propiedad y contaron con actividades para fomentar el trabajo en equipo y la comprensión de los nuevos valores. Esta gira mundial se extenderá hasta principios de 2023 con el último de los 8 eventos programados, con el objetivo de llegar a cada uno de los/las integrantes de la compañía.

Los encuentros del World Tour sirvieron también para celebrar el final de las restricciones provocadas por la pandemia del COVID-19 y que en su momento no permitieron a la compañía celebrar dos importantes hitos para el grupo: la celebración de los 140 años de historia de Semillas Fitó (2020) y el 20 aniversario de la apertura de la primera filial internacional en Antalya, Turquía (2021).

Los primeros eventos se llevaron a cabo en Almería y Sant Andreu de Llavaneres en el mes de mayo. En Almería, el equipo de hortícolas de España y Portugal se reunió para conocer el nuevo propósito de la mano de la propiedad. Posteriormente, en Sant Andreu de Llavaneres, el personal de las oficinas de Barcelona, I+D de Cabrera de Mar y las fincas de Premià de Mar y Sant Andreu de Llavaneres también fue informado de la redefinición de la empresa.

Asimismo, se continuó celebrando encuentros en Italia, Cases de Barbens y Chile en junio, con el fin de comunicar a sus equipos internacionales el renovado propósito, visión y valores de la compañía.

Una **gira mundial** de la propiedad para presentar en primera persona el **nuevo propósito, visión y valores.**



En cada encuentro, se llevaron a cabo actividades y talleres para garantizar la comprensión de los nuevos valores y fomentar la cohesión entre los equipos. Además, los eventos también sirvieron como oportunidad para estrechar lazos, compartir experiencias y debatir sobre la aplicación de la nueva óptica empresarial en el día a día laboral.

El World Tour de Semillas Fitó continuó con eventos en Turquía e India. En octubre, Antalya, Turquía, fue sede del encuentro para compañeros de Oriente Medio, Asia Central y Europa del Este, celebrando también el 20 aniversario de la filial turca. El evento incluyó la presentación de la nueva hoja de ruta y los valores de la compañía, seguida de una actividad en grupo donde los equipos trabajaron en una pintura al óleo representando las primeras instalaciones de Semillas Fitó. En noviembre, el World Tour llegó a Bangalore, India, donde también se debatieron ideas y propuestas para incorporar estos valores en el día a día.

El World Tour es el punto de partida para un proceso que busca dar a conocer e integrar el nuevo propósito, visión y valores en toda la organización y en el día a día de cada colaborador/a. Ya se han iniciado sesiones de trabajo con managers y directivos para impulsar esta integración y garantizar que la nueva filosofía empresarial se refleje en las actividades diarias de Semillas Fitó.

REUNIONES DEPARTAMENTALES COMO ESPACIO CLAVE PARA LA COMUNICACIÓN INTERNA

Dentro del proceso comunicativo es importante, además de las herramientas globales de comunicación, la información y comunicación que los managers puedan compartir con sus equipos. Es por ello por lo que a nivel de comunicación top-down existen los diferentes foros que permiten a los responsables ir conociendo la realidad de la compañía y transmitirla a sus equipos. En 2022 los foros de comunicación, coordinación y decisión han sido los siguientes:



La importancia del papel del **mánager** como transmisor de los mensajes y la filosofía corporativa.

- Consejo de Administración (periodicidad: mensual)
- Comité de Dirección Grupo Fitó (periodicidad: semanal)
- Comité Ejecutivo Hortícolas (periodicidad: mensual)
- Comité Ejecutivo Gran Cultivo (periodicidad: mensual)
- Comité R&D (periodicidad: mensual)
- Country Committees (periodicidad: trimestral)
- Convenciones varias (periodicidad: anuales)
- Comité de Igualdad
- Comité de Seguridad y Salud
- Comité de Desarrollo de Personas
- Comité de Sostenibilidad

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

COMPENSACIÓN TOTAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA



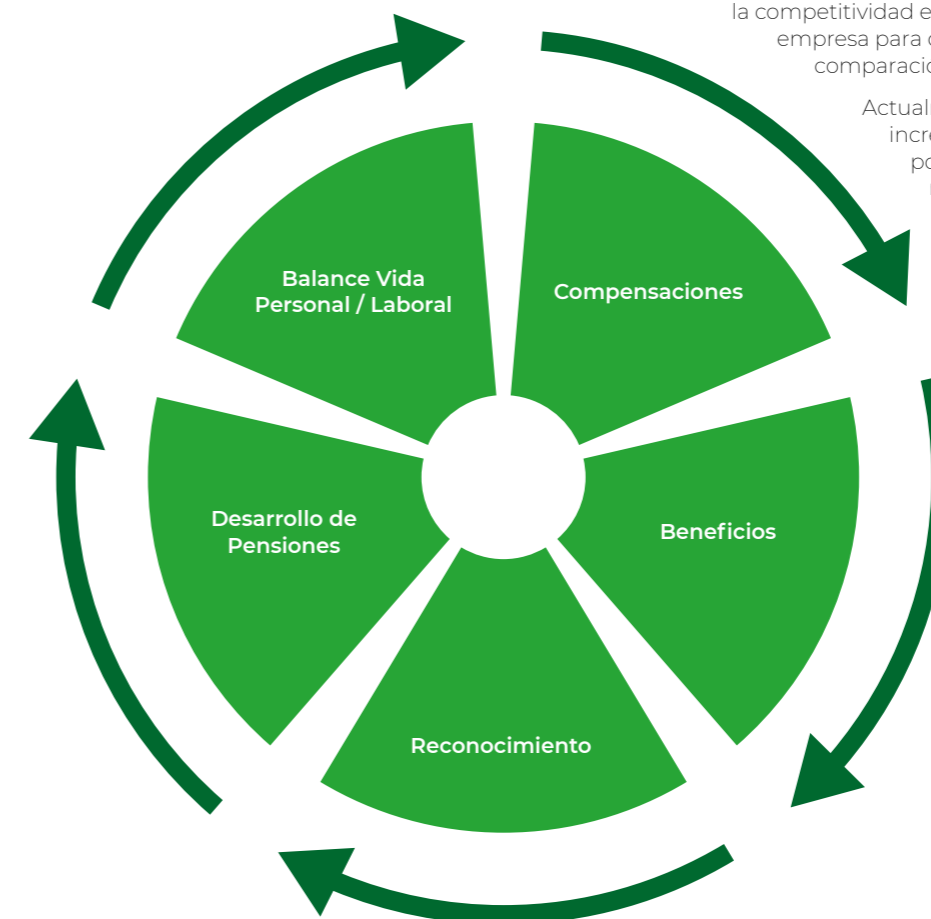
Impulsar **políticas retributivas y de compensación** continuarán siendo una **prioridad organizativa.**

Semillas Fitó trabaja, bajo una perspectiva de compensación total, con un esquema donde **impulsar todos los aspectos que desde una perspectiva de salario emocional pueden ser importantes hoy en día.** El concepto de compensación total incluye cuestiones monetarias y no monetarias.

Paralelamente, Semillas Fitó, en su compromiso con la satisfacción y el bienestar de sus colaboradores/as, está trabajando en una **política de retribución que busca garantizar la equidad interna y la competitividad externa.** La equidad interna se refiere a la justa distribución de la compensación garantizando que aquellos con responsabilidades y habilidades similares reciban una remuneración adecuada y proporcional. Por otro lado, la competitividad externa se refiere a la capacidad de la empresa para ofrecer salarios y beneficios atractivos en comparación con otras empresas del mismo sector.

Actualmente, la compañía revisa anualmente los incrementos salariales, teniendo en cuenta la política global, la perspectiva del año y las recomendaciones de diferentes agentes sociales.

Sin embargo; en 2022, se ha implementado un **Comité de Retribución que tiene como prioridad trabajar en la futura política retributiva**, alineándose con las prioridades estratégicas de la organización. El objetivo principal de este comité es mantener el poder adquisitivo presente y futuro de los empleados, así como profesionalizar y evolucionar la política retributiva global desde la perspectiva de igualdad, equidad interna y externa, e incorporar elementos de flexibilidad en la compensación (previsto en trimestre primero de 2023 el lanzamiento de la Retribución Flexible, entre otros).



COMPROMISO CON EL SECTOR AGROALIMENTARIO



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



La voluntad de Semillas Fitó de mejorar la alimentación, y su vocación de cercanía y trabajo en equipo, así como la visión a largo y profesionalidad, impulsa al grupo a involucrarse de una forma activa con las asociaciones sectoriales a nivel nacional en aquellos países en los que opera, además de con las agrupaciones de carácter internacional.

En 2022, se llegó a aportar alrededor de 190.000€ para impulsar el desarrollo de las asociaciones en las que participa, además de tener una decena de trabajadores y trabajadoras formando parte activamente de grupos de trabajo de estas.

En 2022 se han aportado **más de 190.000€** para el desarrollo de las **asociaciones sectoriales.**

A NIVEL NACIONAL



Asociación Nacional de
Obtentores Vegetales
www.anove.es



Asociación Italiana
de Semilleros
www.sementi.it



Unión Francesa de
Semilleros
www.ufs-semenciers.org



Sindicato de Industriales y
Productores de Semillas
www.tsuab.org.tr



Asociación Mexicana de
Semilleros
www.amsac.org.mx



Federación de la Industria de
Semillas de la India
www.fsii.in



Asociación Nacional de
Productores de Semillas
www.anproschile.cl

A NIVEL INTERNACIONAL



European Seeds Association
www.euroseeds.eu



International Seeds
Federation
www.worldseed.org



Antinfringement
Internacional Bureau
www.aib-seeds.com



The Asia & Pacific
Seed Association
web.apsaseed.org



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

En 2022 han trabajado con esta asociación:



Israel Roca, director de Marketing y Ventas de Hortícolas en Semillas Fitó, es miembro de la junta directiva de ANOVE desde 2019 y en 2022 ha ostentado la función de vocal.



Dolors Baget, responsable de Asuntos Regulatorios de la unidad de negocio de Hortícola de Semillas Fitó, ha formado parte durante el 2022 de la Comisión Transversal de Asuntos Regulatorios de ANOVE. Entre otras funciones, Dolors Baget ha participado activamente en las reuniones anuales de la asociación, en las consultas referentes a cambios de legislación de semillas y en las propuestas para optimizar los procesos y la comunicación entre todos los entes estatales.



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



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



Raquel Gómez, técnica comercial de Hortícolas en Iberia, forma parte desde 2021 del grupo de trabajo Euroseeds CRLA ad-hoc WG Organics, que se focaliza en las cuestiones que se debaten en el Parlamento Europeo en relación con el Pacto Verde (Green Deal) y el proyecto De la granja a la mesa (From farm to fork), los cuales implican un cambio de modelo hacia el cultivo ecológico y, en nuestro sector, hacia el uso de semilla ecológica.



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



Massimo Peruzzo, Director de Ventas de Hortícola Profesional en Italia, en 2022 ha continuado su labor como miembro de esta asociación e integrante del Gruppo Orto WIC (Work Integrated Companies).



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



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



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

Un año más, en 2022, **Rogelio López**, de Logística en Fitó México, ha colaborado con la asociación como miembro de sus encuentros. Concretamente en 2022 ha participado en los encuentros generales periódicos y la convención anual de la asociación, así como en el grupo de asuntos fitosanitarios, en las que se revisan cuestiones como las importaciones, exportaciones y movimiento de semilla en México, los cambios que se puedan presentar por parte de las autoridades de Agricultura en México, ya sea en sus regulaciones en los trámites o medidas que se tomen ante algún nuevo brote de plagas, por ejemplo lo más reciente son todas las medidas implementadas ante el virus del rugoso.



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





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



Luis Vielma, Responsable de Fitó Chile, participa activamente en las diferentes actividades de la asociación, como los congresos, en los que se tratan temas relacionados con las exportaciones e importaciones de semillas.



Claudia Gaete, Farm Manager del centro de producción de Arica, participa en el comité de Arica y Parinacota. Junto con otras empresas de semillas ubicadas en la zona, colabora en temáticas relacionadas con la industria semillera como la regulación, la capacitación, los fitosanitarios, la biotecnología y la responsabilidad social empresarial con la finalidad de favorecer el entorno de manera positiva. Claudia Gaete participa también en los grupos de trabajo de Medio Ambiente y sustentabilidad y de Fitosanitarios en Arica.



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

Durante este año 2022, varios trabajadores del Grupo se han implicado desinteresadamente en la asociación. Destacamos los cargos principales:

En la sección de Hortícolas, **Israel Roca**, director de Marketing y Ventas de Hortícolas, ha participado activamente del grupo de trabajo WIC (Working group Integrated Companies).

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



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

Eduard Fitó, presidente de Semillas Fitó, es miembro de la junta directiva de AIB. También participan en la asociación **Israel Roca**, director de Marketing y Ventas de Hortícolas, **Massimo Peruzzo**, Country Manager de Italia, y **Utku Ersoy**, Area Manager de Hortícola en Turquía.



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

Eduard Fitó, presidente de Semillas Fitó, después de ser presidente de la ISF durante los años 2019-2020, sigue vinculado a la asociación. También lo está **Eugenio González**, director de la Unidad de Cultivos Extensivos, que representa a España en la sección de cultivos extensivos (trigo, maíz, girasol, soja, colza, entre otros).



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

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

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD



COLABORAMOS CON LA FUNDACIÓN PERE TARRÉS

La colaboración de Semillas Fitó y la Fundación de Pere Tarrés se inició hace varios años, como un compromiso del grupo con el barrio del Poblenou de Barcelona, en el que se encuentra la sede central.

La relación de Semillas Fitó con la fundación se desarrolla en distintos proyectos que se mantienen a lo largo de los años. Así pues, en 2022 se participó en campañas de recogida de juegos educativos, material y alimentos.

A parte de estas campañas, una vez por la semana centros de la Fundación Pere Tarrés reciben fruta gracias a la financiación de Semillas Fitó. Estos centros se encuentran en los barrios del Poblenou, el Raval y Poblesec de la capital catalana y en 2022 se ha sumado el centro que tiene la fundación en Sant Adrià del Besós.



DONACIÓN SEMILLAS A LA FUNDACIÓN COMTAL PARA HUERTO COMUNITARIO

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

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

Desde 2019 Semillas Fitó ha donado 180 sobres de semillas.



ENTREGAMOS EL PREMIO FITÓ AL MEJOR TRABAJO DE FINAL DE GRADO DE LA ESCUELA SUPERIOR DE AGRICULTURA DE BARCELONA

Un año más hemos entregado junto con la Escuela Superior de Agricultura de Barcelona (ESAB) de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) el Premio Fitó de Trabajo Final de Grado (TFG) a la excelencia en el desarrollo del TFG dirigido a estudiantes de la ESAB bajo la temática de mejoras en la sostenibilidad y la eficiencia de cultivos.

El 17 de junio de 2022 la premiada fue Judith Roca Beltran, por su excelencia en su trabajo "Analysis of resistance to Cucurbit Mosaic Virus in melon". Le entregó el premio nuestro compañero de Cabrera de Mar y exalumno de la ESAB Juanjo Sánchez.

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

COMPLIANCE Y CÓDIGO DE CONDUCTA



La palabra *compliance* es un término anglosajón cuya traducción literal al español sería cumplimiento (de leyes y normas). El hecho de recoger la voluntad y el control del cumplimiento de la Ley bajo esta terminología es relativamente nuevo en algunos países, como es el caso de España, y está en constante evolución.

La función del *compliance* es el establecimiento de un conjunto de procedimientos y buenas prácticas con la finalidad de ayudar a las empresas a:

- Identificar y gestionar los riesgos legales y reputacionales, tanto los regulatorios del sector como los derivados de las directrices internas de la compañía.
- Diseñar y adoptar mecanismos y acciones correctivas en caso necesario.

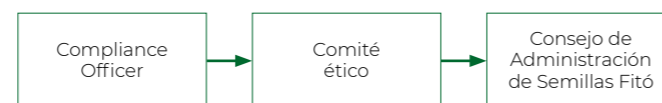


Su objetivo último es lograr que los valores y compromisos éticos que conforman la cultura empresarial de cada organización sean imbuídos en todos los niveles de la compañía, integrándose en el conjunto de las relaciones profesionales y actividades que se desarrollan en la misma.

En Semillas Fitó, el uso generalizado de buenas prácticas y respecto a todas las políticas *compliance* y código de conducta es fundamental para que se puedan desarrollar en su plenitud los valores de **trabajo en equipo y visión a largo plazo**. Dada la gran complejidad de la organización actual en cuanto a número de sedes y mezcla cultural y geográfica, compartir de manera explícita un marco que limite la conducta es clave para garantizar la manifestación de estos valores y, sobre todo, la **generación de riqueza sostenible, un concepto básico en el propósito de la compañía**.

En el Grupo PHF, el camino bajo la terminología *compliance* empieza en el año 2020, tal y como se ha reportado en memorias anuales anteriores. En ese año, se asignaron los cargos relevantes como el *Compliance Officer* y se definieron los canales de actuación y los órganos de referencia para los reportes (el Comité Ético, en primera instancia, y el Consejo de Administración, en segunda instancia).

Agentes de referencia en cuanto a *compliance* y flujo de información en la empresa:



En el ejercicio anterior a la elaboración de este informe de 2022, se trabajó en cuatro líneas básicas: elaboración y difusión del código de conducta Fitó, elaboración del mapa de riesgos, implementación del canal de denuncias y formación a todos los trabajadores en cuanto a la política *compliance* en Semillas Fitó.

En el mapa de riesgos, se listaron todas aquellas acciones susceptibles de generar riesgos legales en la empresa según la probabilidad de comisión, el impacto y la incidencia previa y se presentó dicho mapa al Consejo de Administración. Como resumen de ese ejercicio, hay que destacar que se detallaron veintiséis delitos posibles, de los cuales ninguno de ellos estaba considerado con una clasificación de riesgo alto.

DURANTE EL AÑO 2022, SE HA TRABAJADO EN LO SIGUIENTE:

Actualización del Código de conducta Fitó con los nuevos valores de empresa

Mantenimiento y aumento de la difusión del canal de denuncias

Seguimiento del cumplimiento de aquellos aspectos destacados en el mapa de riesgos, y otros de nueva aparición.

Preparación para la renovación de cargos durante 2023

CÓDIGO DE CONDUCTA FITÓ

Fruto de la renovación del propósito, visión y valores de la compañía, se ha actualizado el código de conducta elaborado en 2021. En concreto, se han incorporado los nuevos valores de empresa y, sobre todo, sus nuevas definiciones. Se ha traducido el documento final actualizado a los tres idiomas vehiculares del grupo (español, inglés y turco) y se ha distribuido a todos los responsables de selección de personal del grupo de todos los centros de trabajo. Actualmente, es un elemento imprescindible que recibe toda nueva incorporación a la empresa, en cualquier centro de trabajo de Semillas Fitó en el mundo.

CANAL DE DENUNCIAS

El objetivo del canal de denuncias es **establecer los mecanismos necesarios para comunicar y gestionar de manera temprana cualquier cuestión** relacionada con el alcance, cumplimiento y la interpretación del **Código de Conducta, la normativa interna y la legislación vigente**, así como, especialmente, aquellos comportamientos que puedan derivar un ilícito penal que pueda conllevar responsabilidad penal para la persona jurídica.

Es clave que cualquier persona interna o externa a la empresa pueda poner en conocimiento del *Compliance Officer* cualquier hecho que pueda suponer un incumplimiento del Código Penal y/o del Código de Conducta. Esto aplica a nivel global, y vincula a todos los empleados, independientemente de la posición, su ubicación geográfica y de la función que desempeñan.

En concreto, se anima a que cualquier empleado pueda dirigirse a su superior jerárquico y/o al *Compliance Officer* o Comité Ético para:

- **Consulta:** Comunicación relativa a solicitar una aclaración, respuesta o criterio sobre el alcance, interpretación o cumplimiento de la normativa aplicable en Semillas Fitó.
- **Denuncia:** Comunicación relativa a un posible incumplimiento de la normativa aplicable en Semillas Fitó.

Durante el año 2022, no se ha recibido ninguna consulta ni denuncia vía este canal formal. Este dato anima a seguir insistiendo en la existencia del canal de denuncias, como herramienta básica de protección del *compliance* en la empresa. Durante 2023, se ha programado una nueva formación a todos los managers de la empresa como recordatorio.

SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE AQUELLOS ASPECTOS DESTACADOS EN EL MAPA DE RIESGOS, Y OTROS DE NUEVA APARICIÓN

Durante 2022 se han trabajado en profundidad aspectos concretos que se explican con más detalle en otros apartados de esta memoria, como son el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso sexual. Además, se ha hecho hincapié en los aspectos que aparecieron con un riesgo medio y bajo en el mapa de riesgos realizado durante 2021. Recordar de nuevo que no se han detectado delitos posibles con un riesgo alto en la empresa.

En concreto, se ha hecho especial énfasis en el control del

- **Riesgo de contratación de personal extranjero:** la propia idiosincrasia del negocio obliga a un volumen relativamente alto de contratación de personal en momentos puntuales como apoyo a las campañas agrícolas. En muchos casos, este personal es de nacionalidades diversas. Se ha puesto especial foco en la rigurosidad del control de la documentación original del personal a la hora de la contratación para evitar fraudes y equivocaciones.
- **Riesgo sobre la propiedad industrial:** tal y como se ha manifestado en varios puntos de esta memoria, la inversión en I+D es muy importante (actualmente un 29% de la facturación anual). Se ha puesto especial foco en el control del uso ilegal de patentes registradas.

RENOVACIÓN DE CARGOS

Durante el segundo semestre de 2023, se procederá a la renovación de cargos (*Compliance Officer* y Comité Ético), como consecuencia de una necesidad de cambio generacional de las personas que lo conforman actualmente (jubilaciones) o bien por cambios organizativos en la empresa.

Compliance Officer

Persona responsable de:

- ▶ Recepción de todas las consultas y denuncias recibidas.
- ▶ Comunicación de cualquier consulta o denuncia recibida al Comité Ético con el fin de decidir si la notificación es procedente.

Comité Ético

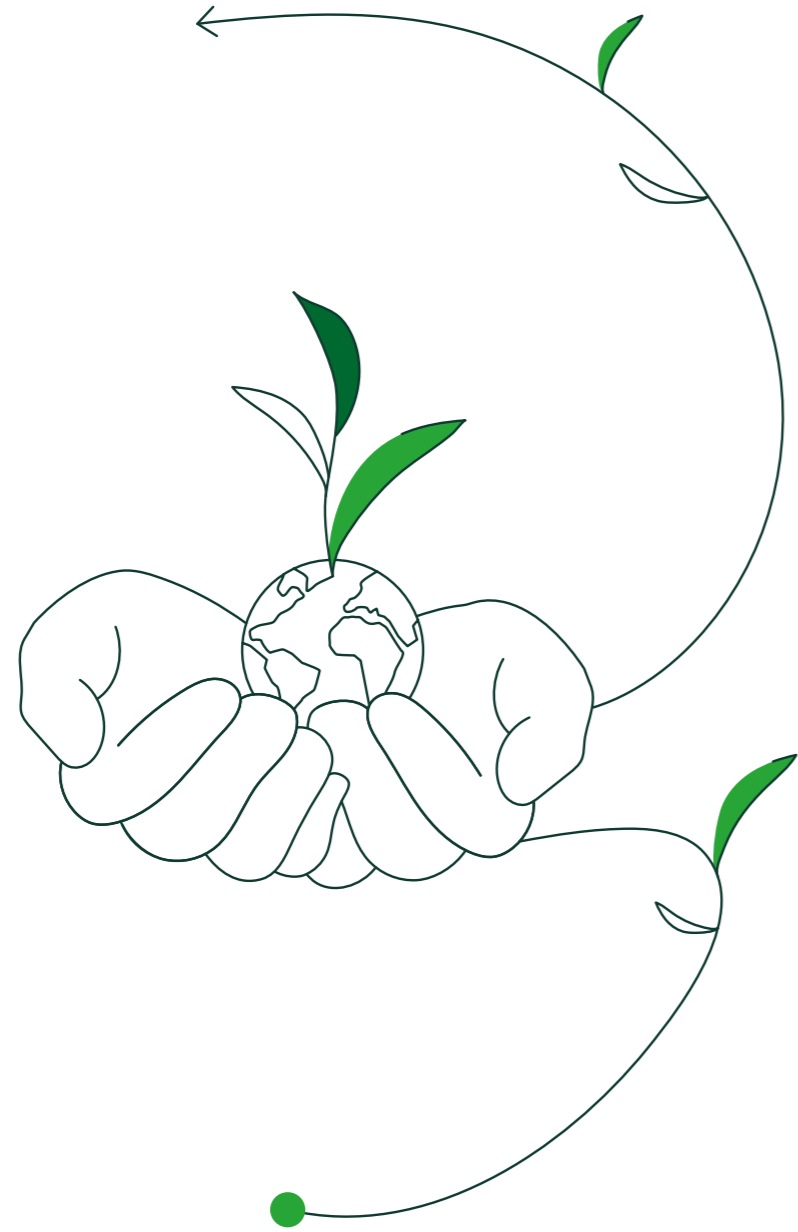
Órgano permanente de carácter consultivo y ejecutivo de las cuestiones relacionadas con *compliance* penal, responsable de:

- ▶ Comunicar al Órgano de Administración de Fitó los incumplimientos del Código de Conducta, de la normativa interna o de la legislación vigente.
- ▶ Admitir a trámite la denuncia y estudiar el posible incumplimiento.
- ▶ Emitir el informe sobre la consulta o denuncia.

Consejo de Administración de Semillas Fitó

Es el responsable último sobre la adopción de las medidas oportunas. Sus funciones principales son:

- ▶ Informar al Comité Ético de las acciones acordadas.
- ▶ Ordenar las medidas correspondientes.



7. PLANET



En el siguiente bloque temático de la memoria, el lector podrá observar la materialización del propósito corporativo de la organización, generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria, mediante acciones internas y externas.

En las próximas páginas, podrá comprobar **el esfuerzo de la organización por optimizar el uso sostenible de los diferentes recursos que utiliza a diario**. Proyectos como la ampliación de superficies de **riego por goteo**, instalación de **paneles fotovoltaicos**, **sustitución de fitosanitarios** tradicionales por nuevas tipologías de residuo 0 o la implementación de sistemas de **recogida selectiva de residuos**; ejemplifican la intención de la organización de sustentar la actividad empresarial de forma respetuosa con las comunidades locales donde se asientan los diferentes centros de la organización.

También se podrá observar la relación sinérgica con nuestros proveedores de producción de semillas en post **de reducir la huella de carbono dentro del sector**. La producción agrícola conlleva el secuestro de apreciables cantidades de CO₂ en forma de biomasa vegetal.

Por último, también se exponen acciones encaminadas a **fomentar un estilo de vida más sostenible y saludable** entre los consumidores finales de los productos que comercializa la organización y también entre los empleados.



USO SOSTENIBLE DE RECURSOS



PLÁSTICOS

El centro de biotecnología del Grupo PHF, ubicado en Cabrera de Mar (Barcelona), cuenta con un laboratorio de genómica. Su misión es la identificación de genes de alto valor agronómico en las variedades que se encuentran en fase de investigación y desarrollo. Especialmente focalizan la búsqueda de aquellas secuencias genéticas que codifiquen resistencias a patógenos, estreses medioambientales y otros parámetros relacionados con el sabor o la forma de los frutos, entre otros. Para ello, se basan en la técnica de la Reacción en Cadena de la Polimerasa (PCR). Esta técnica requiere previamente de un proceso de extracción de ADN del material vegetal.

Para la ejecución de estas técnicas, se requieren de una serie de insumos de plástico. Como se ha reportado en ediciones anteriores de esta memoria, **el mencionado centro implementó hace 11 años una estrategia para atenuar el consumo del material desechable de plástico.** Parte de la estrategia se basa en el lavado de placas de plástico de un solo uso, con agua y aire a presión. También en años anteriores, se implementó cambios de formatos en las placas que han permitido reducir considerablemente la cantidad de plásticos utilizados por el mencionado laboratorio.

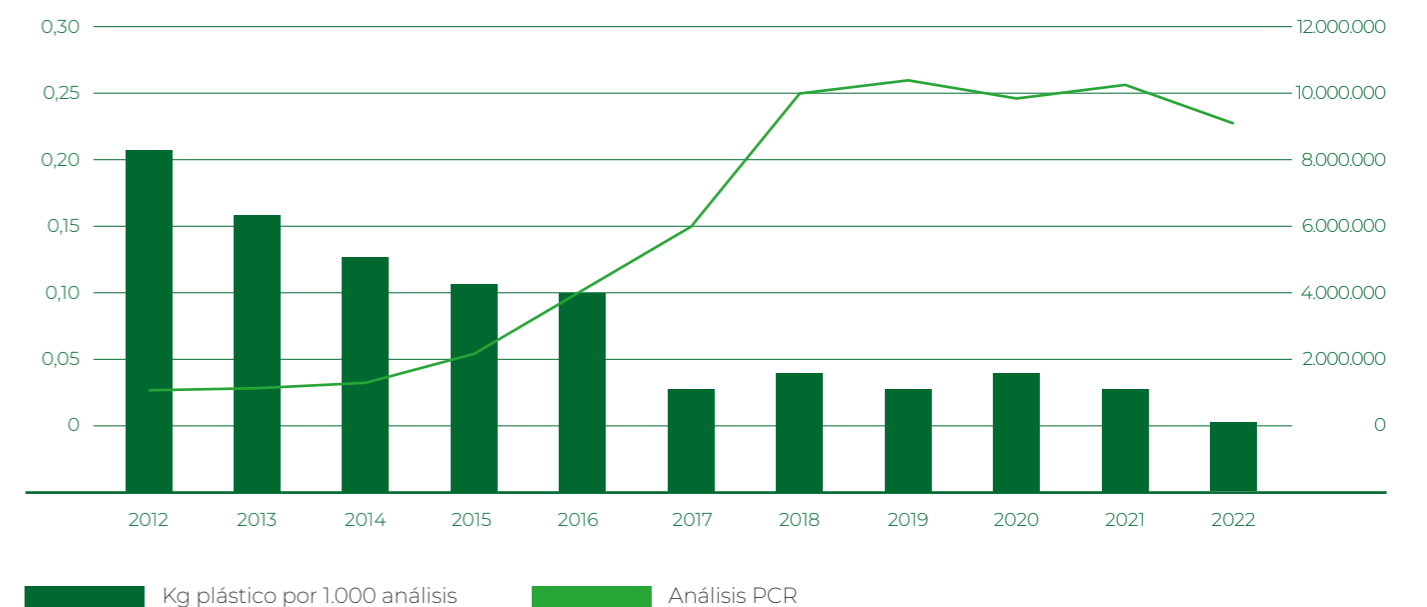


Para la extracción de ADN, dicha práctica ha posibilitado un incremento del plástico reutilizado a lo largo de los años:

PLÁSTICO USADO Y RECICLADO PARA EXTRACCIÓN DE ADN



PLÁSTICO USADO PARA ANÁLISIS PCR



ENERGÍA

En la siguiente tabla se reportan los consumos energéticos de las sedes de España del grupo PHF, durante el ejercicio 2022.

Barcelona	916.981 Kwh
Les Cases de Barbens	1.604.900 Kwh
Fincas del Maresme	1.929.392 Kwh
El Ejido	615.523 Kwh
Don Benito	123.046 Kwh
TOTAL	5.189.843 Kwh

La comparativa de los datos de la anualidad de 2022 con los datos del ejercicio de 2018 (primera anualidad reportada para este tema), indican un descenso en el consumo de 249.412Kwh. Este descenso se ha producido a pesar del incremento del volumen de facturación de la organización y el incremento de la plantilla ocurrido durante ese quinquenio, lo que pone de manifiesto la eficacia de las inversiones realizadas en renovar el equipamiento eléctrico de mayor eficiencia. Estas inversiones pueden ser consultadas en las memorias anuales de ejercicios anteriores, entre ellas destaca la sustitución de luminarias tradicionales por nuevas de tipo LED, más eficientes energéticamente.

Además, en 2022 se inició una nueva estrategia para reducir el consumo energético. **Se comenzó un proyecto para la instalación de paneles fotovoltaicos, de forma progresiva, en diferentes centros del Grupo PHF.** Durante la anualidad reportada, se culminó la instalación de dicha tecnología en el centro de Barcelona. **Esta instalación permitirá autoconsumir un total de 319.283 kwh, que suponen un ahorro del 34,81% del consumo total del centro de Barcelona.**



AGUA

Desde la anualidad 2020 se ha reportado que las mejoras enfocadas a reducir el consumo de agua se han centrado en la instalación de sistemas de alta eficiencia para el proceso húmedo de extracción de semillas, en las fincas de I+D de cultivos hortícolas. Anteriores a la anualidad 2020, también se reportó en dichas fincas, la existencia de balsas de captación de agua de lluvia con el objetivo de reducir la huella hídrica de la organización. A lo largo de 2022, se ha iniciado un proyecto para la implementación de válvulas de alta eficiencia que regulan el abastecimiento de agua desde sus reservorios. A fecha de cierre del presente reporte, se continúa dimensionando el potencial de ahorro de este proyecto.

Respecto al centro de I+D para cultivos extensivos, ubicado en Les Cases de Barbens, es destacable el inicio de un proyecto enfocado a duplicar la superficie de riego por goteo en la finca experimental. Durante 2022, se ha pasado de tener 2,2 hectáreas bajo esta técnica a 4,6 hectáreas. Además, siguiendo las nuevas directrices de la Política Agraria Común, se ha seguido una estrategia de rotación de cultivos hacia tipologías de menores requerimientos hídricos, como por ejemplo los cereales de invierno.



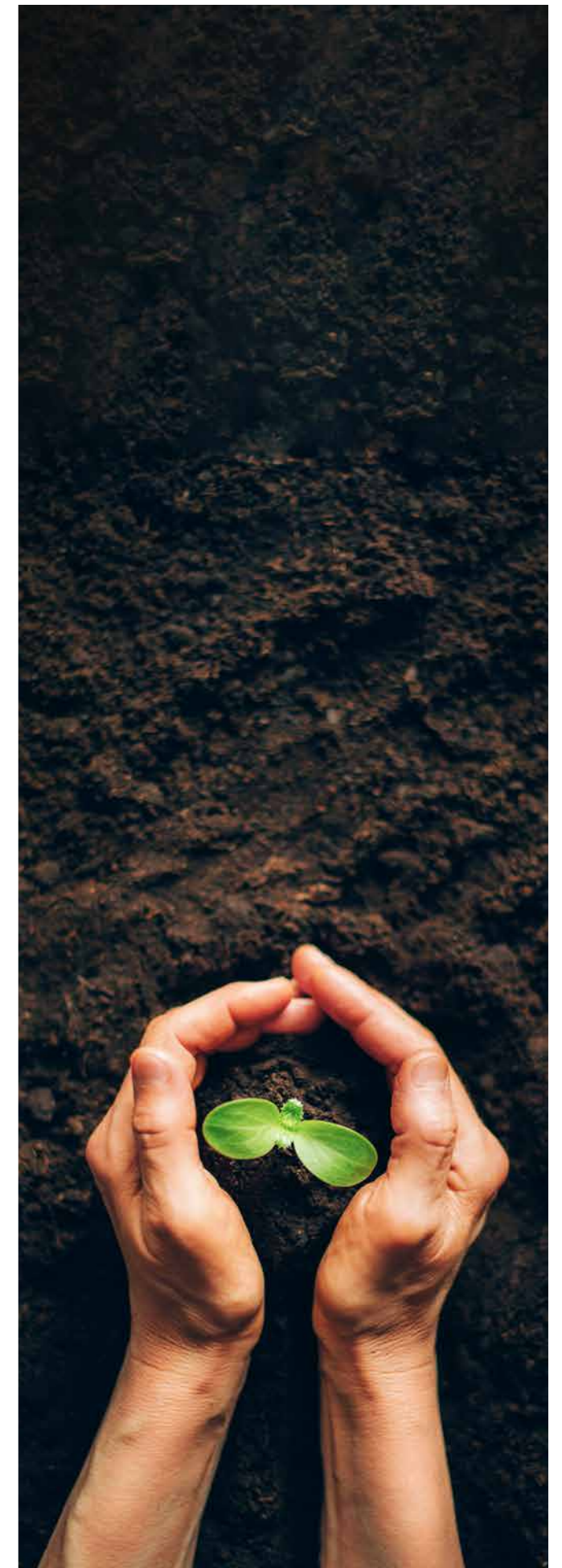
FERTILIZANTES Y FITOSANITARIOS

La misión del Grupo PHF hace imprescindible el consumo de insumos agrícolas de naturaleza fitosanitaria y fertilizadora. Con el objetivo de optimizar su uso se han implementado una serie de acciones:

- Para la finca de I+D de cultivos extensivos, ubicada en Les Cases de Barbens, se ha suscrito un acuerdo de colaboración con la Cooperativa de Ivars, con la finalidad de aprovechar como agente fertilizante los residuos que genera dicha organización. Gracias a este convenio, junto con la práctica de rotación de cultivos, en la anualidad 2022 se redujo en más de 7.000kg la aplicación de nitrógeno mineral y el balance total de nitrógeno utilizado se redujo en más de 5.000kg.
- En el conjunto de las fincas de hortícolas, se ha implementado la sustitución de fitosanitarios tradicionales por otros de residuo cero, cuando existe la alternativa. En 2022, este sería el estado para cada finca:
 - ▶ Cabrera de Mar (España): 60% fitosanitarios tradicionales y 40% fitosanitarios residuos cero.
 - ▶ Sant Andreu de Llavaneres (España): 16% fitosanitarios tradicionales y 84% fitosanitarios residuos cero.
 - ▶ El Ejido (España): 30% fitosanitarios tradicionales y 70% fitosanitarios residuos cero.
 - ▶ Quillota (Chile): 79% fitosanitarios tradicionales y 21% fitosanitarios residuos cero.
 - ▶ Arica (Chile): 32% fitosanitarios tradicionales y 68% fitosanitarios residuos cero.

A continuación, también se reporta por cada finca, la ratio de fitosanitarios utilizados por número de plantas totales generadas:

Almería	242.350 plantas	725 Kg de fitosanitarios.
Cabrera de Mar	137.146 plantas	335 Kg de fitosanitarios.
Sant Andreu de Llavaneres	119.000 plantas	140,6 Kg de fitosanitarios.
Quillota	74.386 plantas	36 Kg de fitosanitarios



GESTIÓN Y RECICLAJE DE RESIDUOS



Siguiendo el principio de "Las tres Erres", Semillas Fitó implementó el reciclaje de residuos en el almacén de procesado, envasado y logística de semillas y la sede central de oficinas de Barcelona; y se extendió al resto de centros del grupo PHF localizados en toda España.

Para ello, se implementaron contenedores de las diferentes tipologías de residuos en la recepción de las oficinas, almacén, fincas agrícolas y cantinas. Como resultado, se lista a continuación la cantidad de residuos reciclados durante todo 2022 en dichos centros:

	Residuo	Cantidad
Barcelona	Papel y cartón	33.743 kg
	Plásticos pequeños	19.036 kg
	Banal	63.947 kg
Barbens	Papel y cartón	43.080 kg
	Plástico (Big-Bag)	9.900 kg
	Otros	2.100 kg
Finca Sant Andreu de Llaveneres	Residuos compostables	21.280 kg
	Banal	329.410 kg
Fincas de Premià de Mar	Residuos compostables	4.000 kg
	Banal	186.930 kg
Cabrer de Mar	Residuos compostables	169.498 kg
	Banal	65.240 kg
Finca El Ejido	Residuos compostables	170.000 kg
	Plástico	20.200 kg
	Cartón	10.000 kg
	Otros	3.560 kg



Durante 2022, en los centros de España de Semillas Fitó se reciclaron más de 86 toneladas de papel y cartón, más de 48 toneladas de plástico y más de 350 toneladas de residuos compostables.

Se reciclan también otro tipo de residuos, como los residuos RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos o Electrónicos), tóneres de impresoras y cápsulas de café. Se exponen a continuación las cantidades gestionadas durante el año 2022:

Tipología	Cantidad
RAEE	677,22 kg
Tóneres	128 kg
Cápsulas de café	4 bidones de 12 L

REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO



El Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España define la Huella de Carbono "como la medición de la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto por un individuo, organización, evento o producto". Así, la huella de carbono se constituye como una referencia para evaluar el consumo de energía, utilización de recursos y materiales hacia un enfoque más sostenible.

Un parte sustancial de las actividades del Grupo PHF es la producción de semillas para su posterior comercialización. Este proceso implica el secuestro del CO₂ atmosférico en forma de biomasa vegetal, generando una reducción de la huella de carbono de la organización. En este informe se presenta una estimación de las toneladas de CO₂ retiradas de la atmósfera como consecuencia de la producción de determinadas tipologías de semillas. En concreto, se ha centrado el alcance de la cuantificación en cultivos extensivos con mayor superficie de cultivo: maíz, habas, avena, trigo y lolium. En posteriores ediciones, se ampliará el alcance a otros cultivos, así como a otras actividades de la organización.

Respecto al cultivo del maíz, el Grupo PHF comenzó la producción semilla de maíz en 1153Ha. En base a un estudio de "La Association Générale des Producteurs de Maïs", por el cual se determinó un secuestro de 25Ton de CO₂ por cada hectárea destinada al cultivo del maíz. En consecuencia, se estima una cantidad de 28.853 toneladas de CO₂ retiradas de la atmósfera por este concepto.

Para el cultivo de habas, durante 2022 se inició el cultivo de 650Ha destinadas a la producción de semilla de este cultivo. Según un estudio de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos y Montes de la Universidad de Córdoba, se concluyó una absorción de 2,18 toneladas de CO₂ por hectárea dedicada al cultivo de habas. Así, se estima una cantidad de 1.417 toneladas de CO₂ secuestradas por esta actividad.

En relación con la avena, en 2022 se inició la producción de semillas de este cultivo en 800 hectáreas. Mediante una publicación técnica del grupo de Nutrición Vegetal del Centro de Edafología y Biología Aplicada del Segura (CEBAS-CSIC), se determinó una absorción de 3,8 toneladas de CO₂ por cada hectárea de avena. En consecuencia, se estima una retirada de 3.040 toneladas equivalentes de CO₂. En el mismo estudio, también se presenta un valor análogo de retirada de CO₂ para el trigo; para este cultivo, el Grupo PHF inició en 2022 el cultivo de semillas en 600 Ha. Por ello, se estima un secuestro de 2.280 toneladas de CO₂ retiradas.

Para el cultivo de Lolium, cultivo al que se destinaron 1.500 Ha para iniciar la producción de semillas en 2022, se ha utilizado como referencia un estudio publicado en la revista científica "Applied Soil Ecology (64, 228-236)", en el que se estima una existencia de carbono en la biomasa del Lolium de 1,7 toneladas por hectárea; como resultado, se estima un secuestro de 2.550 toneladas de carbono.

En este sentido, la suma de secuestro de CO₂ de los cultivos reportados asciende a 38.140 toneladas. Como ejemplo para visualizar la dimensión de la cantidad retirada, la Catedra de Ética Ambiental de la Universidad de Alcalá ha determinado que un vuelo de Barcelona a Singapur en clase turista emite 0,360 toneladas de CO₂. En consecuencia, se estima que la producción de semillas del Grupo PHF en 2022 ha secuestrado (al menos) el equivalente a las emisiones de CO₂ de 105.944 vuelos entre Barcelona y Singapur.



PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES Y SOSTENIBLES



IMPULSO AL CONSUMO DEL PIMIENTO

En 2022 se ha llevado a cabo de nuevo la campaña "Vitáminate con pimiento" de Semillas Fitó en la región de Murcia (España). Coincidiendo con el momento en el que la producción de pimiento cultivado en La Región de Murcia y sur de Alicante llega a los mercados y a los lineales de las principales cadenas de alimentación de toda Europa, desde Semillas Fitó, y junto al sector productor, se pone el foco en **realzar la importancia de esta hortaliza, tanto a nivel productivo, económico y social, como por su papel en la dieta mediterránea y en la gastronomía local**, promoviendo así su consumo al ser un producto de proximidad.

Esta tercera edición de la campaña #Vitáminateconpimiento ha estado compuesta por diversas actividades, cada una de ellas enfocada a un público distinto para conseguir alcanzar la máxima cobertura. Entre ellas, se han organizado una ruta y concurso de tapas en la colaboración con restauradores locales.



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

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

Semillas Fitó ha continuado en 2022 su colaboración con "5 al día", un acuerdo que se inició en 2019. Esta agrupación trabaja para dar a conocer a la sociedad en general y divulgar los beneficios del consumo de frutas y hortalizas, el fomento de hábitos saludables y mensajes relacionados con la salud y la lucha contra la obesidad infantil.



LITTLE PLANET: UN NUEVO CONCEPTO DE MELÓN

Semillas Fitó sigue innovando para llevar al mercado nuevos productos que sean saludables y atractivos para el consumidor. En 2022 se ha lanzado Little Planet, un melón de aspecto y formato diferencial con el que Semillas Fitó pretende entrar en este nuevo mercado, apostando también por la innovación del color de su carne.

Su carne súper dulce ofrece al consumidor un bocado fresco y jugoso que, junto a la novedad de su carne verde, consigue sorprender.



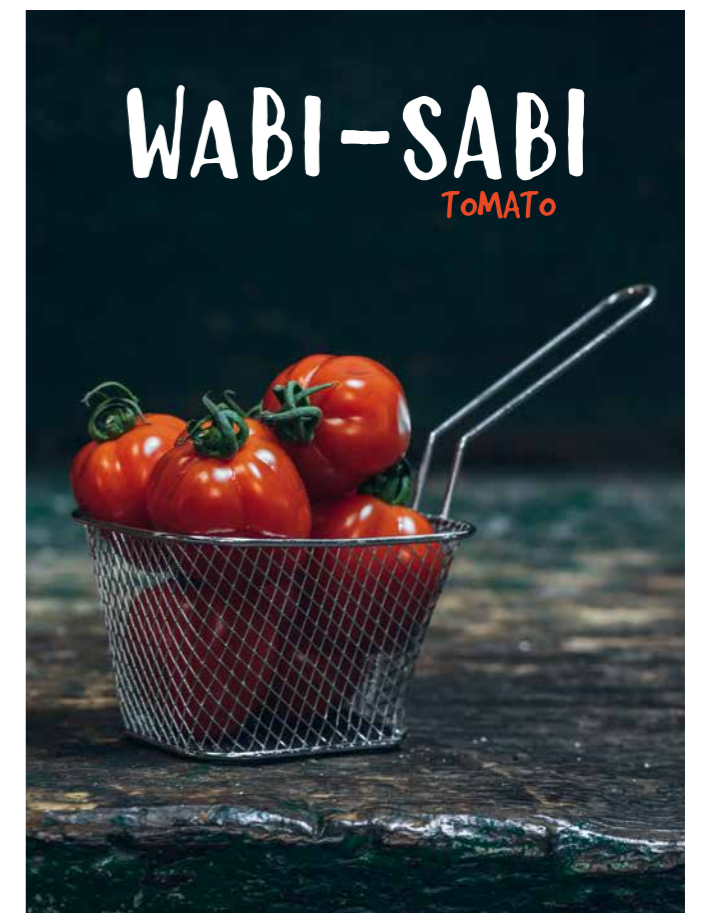
UN FRUTO IMPERFECTO, ¿PUEDE SER PERFECTO?

El área de negocio de Foodture ha lanzado al mercado en 2022 un nuevo concepto de tomate bajo el nombre Wabi-sabi, un nuevo tomate **revolucionario en sabor y sostenibilidad** perfecto para cualquier plato y disponible todo el año.

Con su aspecto singular, Wabi-Sabi rompe con la concepción de que la calidad de la fruta va ligada a su perfección estética y contribuye así a la **reducción del desperdicio alimentario**. Con Wabi-Sabi se aprovechan todos los frutos, cada uno único y reconocible.

Además, Wabi-Sabi tiene **máximo sabor y grados brix, con una textura diferente y mucha personalidad**. Su forma, textura y tamaño lo convierten en el complemento ideal para cualquier plato, ya sea crudo o cocinado, entero o cortado. Un tomate perfecto para usar de guarnición en tus platos preferidos para disfrutar de un acompañamiento distinto, sabroso y saludable.

Wabi-Sabi llega al mercado luchando **contra el desperdicio alimentario.**



PEQUEÑAS ACCIONES, GRANDES CAMBIOS



Desde 2018 en Semillas Fitó se idea desde un punto de vista sostenible el obsequio que se entrega de regalo al personal coincidiendo con las fiestas de final de año en España.

En 2022 el obsequio ha sido un **pack de 3 mermeladas en colaboración con la Fundación Espigoladors**, un proyecto con perspectiva sostenible y social.

Las mermeladas se han realizado recuperando frutas y verduras descartadas por cuestiones estéticas o provenientes de excedentes, y se han transformado en conservas vegetales 100% naturales y artesanales. El proyecto, que **lucha contra el**

desperdicio alimentario, tiene también una vertiente social, ya que el obrador en el que se realizan es un espacio de formación e inserción laboral para personas con riesgo de exclusión social.

Por quinto año consecutivo hemos englobado esta acción bajo el concepto **"Pequeñas acciones, grandes cambios"**, en el que se enmarcan aquellas acciones dirigidas a los empleados que generan un impacto positivo en material social o medioambiental.





8. PROFIT



En las siguientes páginas, el lector podrá encontrar los proyectos que el Grupo PHF ha realizado durante 2022 con el objetivo de reforzar el modelo de negocio de la organización y, por tanto, **garantizar la viabilidad económica de su actividad empresarial que asegure la sustentabilidad en el tiempo del propósito de la organización**: ser generadores de sostenibilidad en toda la cadena agroalimentaria.

En esta sección de la memoria se pueden encontrar el compromiso de la organización con las **comunidades locales** donde se ubican sus centros operativos; muestra de ello es la acción encaminada a **valorizar las mermas de semillas como materia prima** para piensos de la industria ganadera, estimulando una sinergia complementaria entre ambos sectores.

Un ejemplo del compromiso de la organización con la cadena de suministro, son las **certificaciones GSPP y ESTA** de sus centros de operaciones de Barcelona y Barbens, respectivamente. Ambas certificaciones garantizan un adecuado procesamiento de las semillas para garantizar los más altos estándares de calidad hacia los distribuidores y consumidores finales.

Por último, es reseñable el esfuerzo de la organización por la **inversión en la economía del conocimiento**. A continuación, se exponen proyectos que indican el compromiso del Grupo PHF por situarse a la vanguardia de los últimos medios técnicos para la actividad del departamento de I+D, así como las sinergias colaborativas establecidas con entidades de I+D+i.



VALORIZACIÓN DE RESIDUOS



La valorización de residuos se define como una optimización de sus características, a partir de procesos de reutilización, recuperación y reciclado. También hace referencia a un proceso cuyo objetivo es darle al residuo una utilidad.

En este sentido, el Grupo PHF establece un canal para que la industria ganadera pueda reutilizar, en forma de piensos, las semillas que no pueden ser comercializadas por no alcanzar el estándar de calidad de germinación.

Existe una amplia regulación que determina las características que debe presentar un lote de semillas para ser comercializado. Dichos requisitos son variables en función de la tipología de cultivo. Para alcanzar dichos estándares, los lotes de semillas siguen una serie de procesos de limpieza y calibración. En los mismos se retiran los restos vegetales resultantes del proceso de extracción de las semillas del fruto; se clasifican las semillas en función de su forma, peso, densidad y color. De esta forma, es posible separar las fracciones de semillas que presentan los mayores niveles de germinación y homogeneidad del vigor de nascencia, de aquellas de menor calidad. Estas últimas, a pesar de no cumplir el estándar cualitativo para ser comercializadas como semillas, sí presentan las características nutricionales necesarias para ser utilizadas como materia prima para la elaboración de piensos para la industria ganadera, siendo ese el destino que facilita el Grupo PHF para valorizar esos residuos.

Así, en el presente informe se reportan las cantidades de semillas valorizadas para los cultivos de habas y maíz, por ser los más representativos:

HABAS
79,89 Tn

de mermas de semillas valorizadas para piensos

MAÍZ
58,72 Tn

de mermas de semillas valorizadas para piensos

En consecuencia, en 2022 el centro operativo de Les Cases de Barben ha valorizado más de 130 toneladas de mermas de semillas como piensos.



ACUERDOS DE COLABORACIÓN PARA LA I+D+i



Para generar valor en toda la cadena agroalimentaria se hace imprescindible una decidida apuesta por las actividades de investigación, desarrollo e innovación. Para ello, el Grupo PHF cuenta con su propio departamento, al que destina aproximadamente un 30% de la facturación anual de la unidad de negocio de hortícola profesional.

Además del talento interno, el Grupo PHF potencia su actividad innovadora mediante diversos proyectos con centros públicos de investigación. De esto modo, durante la anualidad 2022, se colaboró activamente con 9 instituciones públicas de I+D+i:

- Universidad de Wageningen (Países Bajos): elaboración de un "pangenoma" del pimiento, mediante la secuenciación de centenares de accesiones.
- Agricultural University of Tirana (Albania), Centre for Genetic Resources (Netherlands), Institute for vegetable crops (Serbia), Institute of Genetics and Cytology NAS (Belarus), Institute of Plant Breeding and Genetic Resources (Greece), Scientific Centre of Vegetable and Industrial Crops (Armenia) & Ss.Cyril and Methodius University Skopje (N. Macedonia): participación en el Proyecto Eurisco para caracterizar accesiones europeas de germoplasma de pimiento.
- IRTA (Cataluña, España): desarrollo de marcadores para patógenos emergentes y búsqueda de nuevos caracteres agronómicos de interés (color, morfología...) en pimiento, melón, pepino y/o sandía.



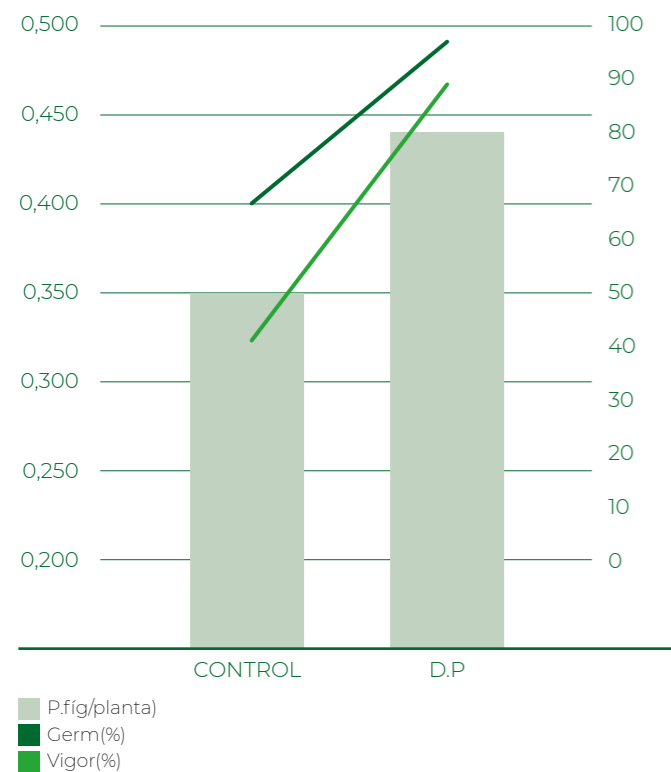
INNOVACIÓN EN AGRICULTURA



Tal y como se ha comentado en otros apartados de la presente memoria, para ofrecer semillas de alta calidad germinativa a los agricultores, es necesario que los lotes de semillas cosechados sigan una serie de procesos que permiten obtener las fracciones de máxima calidad.

El destino de las fracciones de calidad, hasta el momento, es su desecho salvo que pueda ser valorizado como pienso para la industria ganadera. Sin embargo, el Grupo PHF ha trabajado en anualidades anteriores en la validación de **nuevas técnicas que permitan elevar el nivel germinativo de las fracciones de lotes de semillas de peor calidad.**

12 MESES DE ALMACENAJE A ALTAS TEMPERATURAS



Uno de los proyectos que en 2022 finalizó su fase de validación, y será implementado en 2023, es una tecnología novedosa de **primado de semillas**. El "priming" o primado de semillas, consiste en someter a fracciones de lotes de semillas que no alcanzan el estándar germinativo, a una serie de procesos físicos que permitan elevar el nivel de maduración embrionaria de los lotes. La técnica de primado es ampliamente utilizada en el sector semillero; sin embargo, presenta la desventaja de que los lotes sometidos a este proceso presentan una reducción de su viabilidad germinativa en el tiempo. Habitualmente, los lotes que han sido sometidos a este proceso tienen una garantía de germinación de 6 meses.

Con el objetivo de solventar esta casuística, el Grupo PHF ha validado una tecnología de primado que permite lograr el incremento germinativo de las fracciones de lotes de semillas de peor calidad; y, además, mantener la viabilidad germinativa en el tiempo. Esta tecnología estará disponible a lo largo de 2023 en el centro de procesado de semillas hortícolas de Barcelona y permitirá recuperar fracciones de lotes de semillas que actualmente no pueden ser valorizadas de ninguna forma, atenuando la huella ecológica de la organización.

La figura representa una comparativa de un mismo lote de semillas, sometido a la nueva técnica de primado y su homólogo sin tratar. El tamaño de las barras, dimensiona el peso unitario de las plantas, concluyendo que la fracción sometida a primado presentan un mayor porte. La línea verde oscura, indica el nivel germinativo; de nuevo, la fracción sometida primado alcanza un nivel germinativo significativamente superior. Por último, la línea verde clara, representa el nivel de homogeneidad del vigor en la nascencia; la fracción sometida a primado presenta un valor también significativamente superior respecto al testigo. Todos los resultados son referidos a un ensayo de germinación transcurridos 12 meses desde la ejecución del proceso de primado. Durante esos 12 meses, ambas fracciones se conservaron en condiciones de alta temperatura, desfavorables para la viabilidad germinativa de las semillas. Incluso en esas condiciones, las fracciones primadas presentaron elevados niveles de cualitativos de germinabilidad.

INVERSIÓN EN CONOCIMIENTO



Bajo el marco del compromiso de ofrecer variedades que ofrezcan soluciones a los desafíos mundiales de la agricultura moderna, el grupo PHF realiza inversiones que acrecienten la capacidad cualitativa y cuantitativa de las actividades de investigación, desarrollo e innovación.

En este sentido, Semillas Fitó, apostando por la innovación, decidió realizar una **ampliación de sus instalaciones de I+D del centro de Cabrera de Mar (Barcelona)**, y gracias a ello se sitúa en la vanguardia en innovación, con unas instalaciones punteras en biotecnología (Biología Celular, Fitopatología y Genómica). El centro, para el área de Biología Celular, cuenta ahora con tres nuevas cámaras climáticas para el crecimiento de plantas donantes (fitotrones), y con una nueva cámara de germinación y aclimatación que, en conjunto suman unos 300 m². Además, Semillas Fitó decidió también ampliar las instalaciones dedicadas a Fitopatología con un nuevo laboratorio de patología, que cuenta con cuatro nuevas cámaras climáticas para la realización de diversos bioensayos con patógenos vegetales que, en conjunto, suman unos 150 m² adicionales.

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

En las nuevas instalaciones de Fitopatología, estas nuevas cámaras están dotadas de sistemas de control de humedad con el fin de trabajar con patógenos bacterianos problemáticos en los cultivos hortícolas. Se construyeron con un alto nivel de bioseguridad para poder trabajar con cualquier tipo de patógeno vegetal en condiciones de total confinamiento. Estas características permitirán a la compañía ampliar su trabajo en el **desarrollo de variedades resistentes a nuevas enfermedades emergentes.**

OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS Y MEJORA CONTINUA



Con el objetivo de favorecer una mayor eficiencia en la gestión de recursos (humanos y materiales), nacieron diversas metodologías y normas estandarizadas relacionadas con la optimización de procesos y mejora continua. A lo largo del tiempo, dichas metodologías/normas se han aplicado también para reducir las externalidades corporativas que pudiesen generar impactos en el medio ambiente, así como riesgos laborales de diversa índole. A su vez, con el objetivo de demostrar el cumplimiento satisfactorio de dichas normas, es posible autenticar el acatamiento de las mismas ante agentes externos a la empresa mediante auditorías de certificación.

Además, Semillas Fitó con el objetivo de optimizar la eficiencia de sus diferentes procesos productivos y a fin de evitar la introducción de enfermedades en cultivos en las fincas de Llaveneras, Cabrera de Mar, Premià de Mar, Almería, Chile, Méjico, Turquía e la India; está poniendo en marcha una serie de protocolos para mejorar la implantación de medidas de higiene en dichas fincas. Así, durante el transcurso del 2022 se empezó a desarrollar la segunda fase de un sistema de gestión de calidad para estas fincas mediante la estandarización de los diferentes procesos realizados.

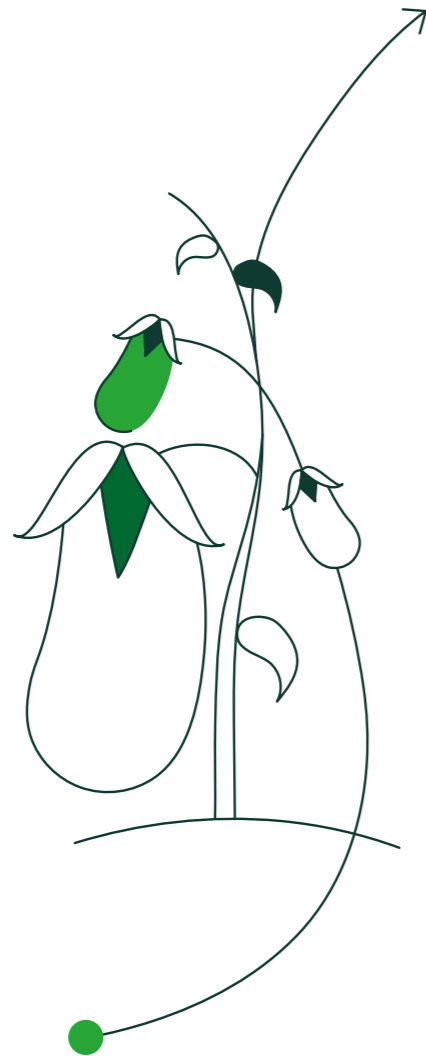





Por otro lado, el centro de Les Cases de Barbens (Lleida) de Semillas Fitó consiguió, en 2020, la certificación ESTA (European Seed Treatment Assurance). Esta certificación demuestra que el procesado industrial de semilla de maíz (desde su recepción, hasta las actividades de limpieza, calibrado, aplicación de tratamientos fitosanitarios, control de calidad, envasado y envío al agricultor) se realiza en condiciones que minimizan el desprendimiento del tratamiento fitosanitario por parte de la semilla, evitando repercusiones negativas en la gestión de riesgos laborales y un mayor nivel de higiene ambiental durante las operaciones de siembra de la semilla. Durante el transcurso del 2022, Semillas Fitó también consiguió renovar la certificación ESTA.




El centro de Barcelona de Semillas Fitó consiguió, en 2019, la certificación GSPP (Good Seed and Plant Practices). Esta certificación valida que el manejo realizado por Semillas Fitó de semillas de tomate (desde su producción hasta su envasado, incluyendo todas las actividades de procesado y control de calidad) se realiza en condiciones que minimizan una posible contaminación de la enfermedad vegetal causada por la bacteria Cmm (Clavibacter michiganensis subs michiganensis). Se trata de la principal enfermedad de origen bacteriano a nivel mundial para el cultivo del tomate. Durante el transcurso del 2022, Semillas Fitó consiguió superar el primer trienio de renovaciones de esta certificación GSPP.



9. ANEXOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y REQUISITOS LEY 11/2018

DECLARACIÓN DE USO	Grupo Empresarial Productos Hortícolas Fitó S.L. ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero 2022 y 31 de diciembre 2022.
GRI 1 USADO	GRI 1 - Fundamentos 2021*
ESTÁNDARES SECTORIALES GRI APLICABLES	No Aplica

Esta memoria anual 2022 se ha elaborado teniendo en cuenta los requisitos establecidos por la Ley 11/2018, del 28 de diciembre de 2018, por la que se modifica el Código de Comercio en materia de información no financiera y diversidad. Dicha Ley exige que las empresas faciliten la información no financiera basándose en algún marco nacional o internacional oficial. Como se ha comentado en varias ocasiones a lo largo de este informe, el equipo gestor

ha considerado como marco metodológico de referencia los indicadores GRI (Global Reporting Initiative), los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Pacto Mundial. El cuadro siguiente detalla los indicadores GRI que se han desarrollado en algún punto del informe y los relaciona con los requisitos exigidos por la Ley 11/2018. Para facilitar su búsqueda, se indica en la misma tabla su localización en el informe (número de página).

ESTÁNDAR	CONTENIDO	UBICACIÓN "MEMORIA ANUAL 2022"	ODS RELACIONADO	PÁGS
TEMAS GENERALES: 1. Acerca de esta memoria · 2. Acerca de la compañía · 3. Contribución a los ODS · 4. Principales hitos · 5. Anexos				
	Contenido 2-1 Detalles organizacionales	2.1 Acerca de esta memoria - Objetivo 2.2 Acerca de esta memoria - Alcance y cobertura 2.3 Acerca de esta memoria - Metodología 3.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 3.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 3.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio		11 11 11 16-19 20-21 22-23
	Contenido 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2.1 Acerca de esta memoria - Objetivo 2.2 Acerca de esta memoria - Alcance y cobertura 2.3 Acerca de esta memoria - Metodología	ODS 8 ODS 9 ODS 12 ODS 16	11 11 11
	Contenido 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2.1 Acerca de esta memoria - Objetivo 2.2 Acerca de esta memoria - Alcance y cobertura 2.3 Acerca de esta memoria - Metodología 2.4 Acerca de esta memoria - Principios de elaboración 2.5 Acerca de esta memoria - Matriz de materialidad 3.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 3.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 3.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio		11 11 11 12 12-13 16-19 20-21 22-23
	Contenido 2-4 Actualización de la información	3.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 3.5 Acerca de la compañía - Variedades 3.6 Acerca de la compañía - Organos de gobierno 6.1 People - Empleo: principales cifras 2022 6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible 6.5 People - Formación y desarrollo 6.6 People - Comunicación Interna 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 6 ODS 8 ODS 10 ODS 12	20-21 26-27 28-29 44-45 47 50-53 54-57 78 79
GRI 2 - Contenidos generales	Contenido 2-5 Verificación externa	2.1 Acerca de esta memoria - Objetivo Anexo 9.6	ODS 8 ODS 9 ODS 12 ODS 16	108-111
	Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	3.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio 3.4 Acerca de la compañía - Modelo de negocio 3.5 Acerca de la compañía - Variedades 6.8 People - Compromiso con el sector agroalimentario 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.5 Planet - Pequeñas acciones, grandes cambios 8.2 Profit - Acuerdos de colaboración	ODS 4 ODS 8 ODS 9 ODS 12	22-23 24-25 26-27 61-65 78 83 89
	Contenido 2-7 Empleados	3.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 3.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 3.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio 6.1 People - Empleo 6.4 People - Diversidad e igualdad de oportunidades	ODS 5 ODS 8 ODS 10	16-19 20-21 22-23 44-45 49
	Contenido 2-9 Estructura de gobernanza y composición	3.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 3.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio 3.4 Acerca de la compañía - Modelo de negocio 3.5 Acerca de la compañía - Variedades 3.6 Acerca de la compañía - Organos de gobierno 6.10 People - Compliance y código de conducta	ODS 8 ODS 9 ODS 12 ODS 16	16-19 22-23 24-25 26-27 28-29 68-69
	Contenido 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29

ESTÁNDAR	CONTENIDO	UBICACIÓN "MEMORIA ANUAL 2022"	ODS RELACIONADO	PÁGS
TEMAS GENERALES: 1. Acerca de esta memoria · 2. Acerca de la compañía · 3. Contribución a los ODS · 4. Principales hitos · 5. Anexos				
	Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-15 Conflictos de interés	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-16 Comunicación de inquietudes críticas	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno	ODS 16	28-29
	Contenido 2-19 Políticas de remuneración	3.6 Acerca de la compañía - Órganos de gobierno 6.7 People - Compensación total y política retributiva	ODS 5 ODS 8 ODS 10 ODS 16	28-29 59
	Contenido 2-20 Proceso para determinar la remuneración	6.7 People - Compensación total y política retributiva	ODS 5 ODS 8 ODS 10	59
	Contenido 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta de la Dirección - Compromiso con la sostenibilidad		7
GRI 2 - Contenidos generales	Contenido 2-23 Compromisos y políticas	3.6 Acerca de la compañía - Organos de gobierno		28-29
		6.5 People - Formación y desarrollo		50-53
		6.10 People - Compliance y código de conducta		68-69
		8.3 Profit - Innovación en agricultura	ODS 4	90
		8.4 Profit - Inversión en conocimiento	ODS 8	91
		8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua	ODS 9	93
		Anexo 9.1	ODS 12	104-105
		Anexo 9.2		106
		Anexo 9.4		107
		Contenido 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6.10 People - Compliance y código de conducta	
Contenido 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6.10 People - Compliance y código de conducta		68-69	
	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos	ODS 12	74-77	
	7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos		7-8	
	7.3 Planet - Reducción de huella de carbono		79	
Contenido 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	6.10 People - Compliance y código de conducta		68-69	
Contenido 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	6.10 People - Compliance y código de conducta		68-69	
Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones	6.8 People - Compromiso con el sector agroalimentario	ODS 12	61-65	
	8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua		93	
Contenido 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.4 Acerca de esta memoria - Principios de elaboración	ODS 8 ODS 9 ODS 12 ODS 16	12	
Contenido 2-30 Convenios de negociación colectiva	6.5 People - Comunicación interna	ODS 8 ODS 10 ODS 12	54-57	
GRI 3 - Temas Materiales 2020-2021	Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	2.4 Acerca de esta memoria - Principios de elaboración	ODS 12	12
		2.5 Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad"		12-13
	Contenido 3-2 Lista de temas materiales	2.5 Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad	ODS 8 ODS 9 ODS 12 ODS 16	12-13
Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales	2.5 Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad	ODS 8 ODS 9 ODS 12	12-13	

ESTÁNDAR	CONTENIDO	UBICACIÓN "MEMORIA ANUAL 2022"	ODS RELACIONADO	PÁGS
PEOPLE				
GRI 3 - Temas Materiales 2020-2021	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1 People - Empleo 6.2 People - Organización efectiva del trabajo y accesibilidad 6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible 6.4 People - Diversidad e igualdad de oportunidades 6.5 People - Formación y desarrollo 6.6 People - Comunicación interna 6.7 People - Compensación total y política retributiva 6.10 People - Compliance y código de conducta	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10 ODS 12	44-45 46 47 49 50-53 54-57 59 68-69
GRI 205 - Anticorrupción	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	6.10 People - Compliance y código de conducta	ODS 8 ODS 16	68-69
GRI 401 - Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.5 People - Formación y desarrollo	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	50-53
	401-3 Permisos parentales	6.2 People - Organización efectiva del trabajo y accesibilidad	ODS 3 ODS 8	46
	403-1 Representación de los trabajadores en comités empresa de salud y seguridad	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3 ODS 8	47
GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e identificación de accidentes	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3 ODS 8	47
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3 ODS 8	47
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3 ODS 8	47
	403-6 Fomento de la salud en los trabajadores	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3 ODS 8	47
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible		47
	403-9 Lesiones por accidente laboral	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3 ODS 8	47
GRI 404 - Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6.5 People - Formación y desarrollo	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	50-53
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados	6.5 People - Formación y desarrollo	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	50-53
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño	6.5 People - Formación y desarrollo	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	50-53
	404-8 Trabajo infantil	6.10 People - Compliance y código de conducta	ODS 8	68-69
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades	404-9 Trabajo forzoso u obligatorio	6.10 People - Compliance y código de conducta	ODS 8	68-69
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3 ODS 8	47
GRI 406 - No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6.4 People - Diversidad e igualdad de oportunidades	ODS 5 ODS 8 ODS 10	49
GRI 407 - Libertad de Asociación y Negociación colectiva	407 - 1 Operaciones y proveedores que pongan en riesgo la libertad de asociación y negociación colectiva	6.10 Compliance y código de conducta	ODS 8 ODS 16	68-69
GRI 410 - Prácticas en materia de seguridad	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	6.3 People - Seguridad y salud: empresa saludable y sostenible	ODS 3	47
		6.10 People - Compliance y código de conducta	ODS 8	68-69
GRI 412 - Evaluación de derechos humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.10 People - Compliance y código de conducta	ODS 8	68-69
GRI 413 - Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local	6.8 People - Compromiso con el sector agroalimentario	ODS 12	61-65

ESTÁNDAR	CONTENIDO	UBICACIÓN "MEMORIA ANUAL 2022"	ODS RELACIONADO	PÁGS
PLANET **				
GRI 3 - Temas Materiales 2020-2021	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono 7.4 Planet - Promoción estilos de vida saludables 7.5 Planet - Pequeñas acciones, grandes cambios 8.3 Profit - Innovación en agricultura	ODS 4 ODS 9 ODS 12 ODS 13	74-77 78 79 80-81 83 90
	302-1 Consumo energético de la organización	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos	ODS12	74-77
GRI 301 - Materiales	301-2 Insumos reciclados	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono 8.3 Profit - Innovación en agricultura	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79 90
		7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono 8.3 Profit - Innovación en agricultura	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79 90
GRI 302 - Energía	302-4 Reducción del consumo energético	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono 8.3 Profit - Innovación en agricultura	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79 90
GRI 303 - Agua y efluentes GRI	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 8.3 Profit - Innovación en agricultura	ODS 12	74-77 90
GRI 304 - Biodiversidad *	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79
GRI 305 - Emisiones ***	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	ODS 13	79
GRI 306 - Efluentes y residuos	306-3 Residuos generados	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono 8.1 Profit - Valoración de residuos	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79 88
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79
GRI 308 - Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación de acuerdo con criterios ambientales	7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79
PROFIT				
GRI 3 - Temas Materiales 2020-2021	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales	8.1 Profit - Valoración de residuos 8.2 Profit - Acuerdos de colaboración 8.3 Profit - Innovación en agricultura 8.4 Profit - Inversión en conocimiento 8.5 Profit - Optimización de procesos y mejora continua	ODS 8 ODS 9 ODS 12	88 89 90 91 93
		7.1 Planet - Uso sostenible de recursos 7.2 Planet - Gestión y reciclaje de residuos 7.3 Planet - Reducción de huella de carbono	ODS 12 ODS 13	74-77 78 79

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

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

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

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

COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD, ESTUDIO DE MATERIALIDAD Y PRÓXIMOS PASOS

RANKING MATRIZ MATERIALIDAD	3 P	ODS RELACIONADO	ASPECTOS DE MATERIALIDAD ASOCIADOS	META ODS	TEMA MEMORIA 2022
1	People	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio	12.3 - Reducir pérdidas de alimento	People - Economía circular
1	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio	12.2 - Uso eficiente de recursos	Variedades, nuestra aportación al mundo
1	Profit	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio	12.2 - Uso eficiente de recursos	Profit - Valorización de residuos
2	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores	8.8 - Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	People - Seguridad y salud
3	People	ODS 4 - Educación de calidad	Formación y desarrollo de los trabajadores	4.4 - Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales	People - Formación
4	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Respeto por los derechos humanos	8.5 - Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	People - Empleo; People - Promoción
5	Profit	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Creación de valor económico	8.1 - Mantener e impulsar el crecimiento económico	Acerca de la compañía: Areas de negocio; Acerca de la compañía: modelo de negocio
6	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Reputación e imagen de la compañía	8.1 - Mantener e impulsar el crecimiento económico	Contribución a los ODS
7	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura	9.5 - Aumentar la investigación científica	Profit - Acuerdos de colaboración
7	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura	9.4 - Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	Profit - Innovación
7	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura	9.1 - Desarrollar infraestructuras para apoyar el desarrollo económico	Profit - Inversiones
8	Profit	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Integridad del negocio	8.8 - Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	Profit - Optimización de procesos y mejora continua
9	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Optimización de la producción y mejora continua	9.4 - Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	Profit - Optimización de procesos y mejora continua
10	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Ética empresarial y transparencia	12.7 - Promover prácticas de adquisición sostenible	Planet - Pequeñas acciones, grandes cambios
10	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Ética empresarial y transparencia	8.8 - Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	People - Seguridad y salud
11	Planet	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Eficiencia en el uso de recursos	12.4 - Gestión racional de los productos químicos y todos los desechos	Planet - Uso sostenible de recursos
12	Planet	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Gestión y reciclaje de residuos	12.5 - Reducir la generación de desechos	Planet - Gestión y reciclaje de residuos
13	Profit	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Sostenibilidad y trazabilidad del producto	9.4 - Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	Profit - Optimización de procesos y mejora continua
14	Planet	ODS 6 - Agua limpia y saneamiento	Gestión y calidad del agua	6.4 - Uso eficiente de recursos hídricos	Planet - Uso sostenible de recursos
15	Planet	ODS 13 - Acción por el clima	Adaptación y resiliencia climática	13.3 - Mejorar la capacidad humana para mitigar el cambio climático y reducir sus efectos	Planet - Reducción de la huella de carbono
16	Planet	ODS 4 - Educación de calidad	Nutrición y seguridad alimentaria de los productos	4.7 - Promover el desarrollo sostenible y estilos de vida sostenibles	Planet - Promoción de estilos de vida saludables
17	Planet	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Contaminación del suelo	12.4 - Gestión racional de los productos químicos y todos los desechos	Planet - Uso sostenible de recursos
18	People	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Alineación con los stakeholders y participación en el debate público	12.6 - Alentar a las empresas que adopten prácticas sostenibles e incorporen información de sostenibilidad en sus informes	People - Comprometidos
19	People	ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura	Atracción y retención de talento	9.1 - Desarrollar infraestructuras para apoyar el desarrollo económico	People - Desarrollo y talento
20	Planet	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Cadena de suministro responsable	12.7 - Promover prácticas de adquisición sostenible	Planet - Uso sostenible de recursos
21	Profit	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Seguridad de suministro del producto	8.2 - Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación	Profit - Innovación; Profit - Acuerdos de colaboración; Profit - Inversiones; Profit - Optimización de procesos y mejora continua
22	People	ODS 12 - Producción y consumo responsables	Reporting y comunicación interna	12.6 - Alentar a las empresas que adopten prácticas sostenibles e incorporen información de sostenibilidad en sus informes	Acerca de esta memoria: Matriz de materialidad
23	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Derechos y empoderamiento de las mujeres	8.5 - Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	People - Empleo; People - Promoción
24	People	ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico	Compromiso con la igualdad de oportunidades	8.5 - Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	People - Empleo; People - Promoción

TRAZABILIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

POLÍTICAS

Tras la selección de las metas concretas de los ODS en los que el grupo PHF pretende contribuir, en base al estudio de materialidad realizado durante 2022, el comité de sostenibilidad tiene también la responsabilidad de elaborar una nueva política integrada de sostenibilidad que se encuentra actualmente bajo discusión interna. Mientras tanto, siguen vigentes las políticas de calidad y prevención de riesgos laborales de Semillas Fitó S.A. (extensible a todas las filiales en el extranjero). A continuación se detallan las mismas.

POLÍTICA DE CALIDAD

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

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

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

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

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

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Estamos convencidos de que la seguridad y la salud laborales dependen de una adecuada gestión preventiva. Creemos que la prevención de riesgos laborales debe ser un objetivo más dentro de la empresa, al igual que lo son la calidad y la productividad; ya que estos tres conceptos forman parte de un todo.

Entendemos la prevención como una acción intrínseca a todas las actividades de la empresa, debiéndose establecer las medidas preventivas necesarias con el fin tanto de controlar los riesgos como de generar un entorno preventivo que potencie su eficiencia.

Es responsabilidad de la Dirección la consecución de estos objetivos y es obligación de los empleados actuar de acuerdo con los procedimientos establecidos y la formación recibida.

Deben disponerse los canales de información adecuados para que tanto el personal de esta organización como nuestros proveedores participen de estos principios. Ello redundará en un mejor servicio a nuestros clientes.

Nuestro sistema de prevención de riesgos laborales se revisará en función de los procesos técnicos y organizativos, así como los resultados de la consulta y participación de los trabajadores. Por ello emplazamos desde aquí a todos los miembros de esta organización a cooperar y apoyar estos preceptos.

Con esta política, además de cumplir con la legislación vigente de, Ley 31/95 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pretendemos alcanzar unas condiciones de trabajo óptimas para todos nuestros empleados, disminuyendo al máximo posible los daños humanos que tanto los accidentes como las enfermedades laborales ocasionan a las personas.

Nuestro agradecimiento anticipado por respaldar esta política.

PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL

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

DERECHOS HUMANOS

Principio 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	Ver «Información sobre cuestiones relativas a los derechos humanos»
Principio 2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	

NORMAS LABORALES

Principio 3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	
Principio 4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Ver «Información sobre cuestiones relativas al personal»
Principio 5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	
Principio 6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	

MEDIOAMBIENTE

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

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Ver «Información sobre Compliance y Código ético»
---------------------	--	---

VERIFICACIÓN

CARTA DE LOS ACCIONISTAS

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

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

Barcelona, 1 de junio de 2023

En relación con el examen que están realizando de las Cuentas Anuales de esta Entidad, correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022, por la presente les manifestamos que, según nuestro leal saber y entender:

1. Los miembros del Consejo de Administración, de la PHF, S.L. somos los responsables de la formulación de las Cuentas Anuales en la forma y los plazos establecidos en la normativa vigente.
2. Las Cuentas Anuales han sido obtenidas de los registros de contabilidad de PHF, S.L., las cuales reflejan la totalidad de sus transacciones y de sus activos y pasivos, mostrando la imagen fiel de su situación financiero-patrimonial al 31 de Diciembre de 2022, así como el resultado de sus operaciones y los cambios habidos en su situación financiera durante el ejercicio 2022 de conformidad con los principios y normas contables generalmente aceptados, aplicados uniformemente.
3. No tenemos conocimiento de incumplimientos o posibles incumplimientos de la normativa legal de aplicación a la Sociedad, cuyos efectos deban ser considerados en las cuentas anuales o puedan servir de base para contabilizar pérdidas o estimar contingencias.
4. No tenemos conocimiento de la existencia de errores e irregularidades significativas que afecten a las cuentas anuales, así como de la existencia de ninguna irregularidad que haya afectado al control interno, ni de situaciones de este tipo que hubiera estado implicada la Dirección de la entidad.
5. Los únicos compromisos, contingencias y responsabilidades a la fecha de cierre son los reflejados en las Cuentas Anuales.
6. PHF, S.L. no tenía, ni tiene en proyecto, ninguna decisión que pudiera alterar significativamente el valor contabilizado de los elementos de activo y de pasivo, que tengan un efecto en el patrimonio, y en la información no financiera revelada en las Cuentas Anuales.
7. Entre el día de la formulación de las Cuentas Anuales y la fecha de esta carta, no ha ocurrido ningún hecho, ni se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que pudiera afectar, significativamente, a las Cuentas Anuales y que no esté reflejado en las mismas.
8. La Entidad no tenía, ni tiene en este momento pasivos contingentes en curso, de los que pudieran derivarse pagos por penalizaciones de importancia, al amparo de la legislación vigente, que no estén ya reflejadas en las cuentas anuales.

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



Sra: Elisabet Fitó i Baucells

Directora de *Corporate Affairs* de Semillas Fitó

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE



Dirección por Misiones, S.L.
Ronda General Mitre, 145 - 2ªª
08022 Barcelona

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado de Productos Hortícolas Fitó, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2022

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, el EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 de Productos Hortícolas Fitó, S.L. (en adelante, PHF o grupo PHF) y sus sociedades dependientes (en adelante, Semillas Fitó S.A. y sus filiales), que forma parte del Informe de Gestión de 2022.

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Reg. Mer. Barcelona, T. 39.925, F. 206, H. M. 357.040, Inscrip. 1ª
N.I.F. B-64660780



Dirección por Misiones, S.L.
Ronda General Mitre, 145 - 2ªª
08022 Barcelona

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis realizado por PHF, S.L. y descrito en el capítulo "Nuestra contribución a los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de PHF, S.L. correspondiente al ejercicio anual 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y relacionándolos con los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las "referencias bibliográficas" del citado Informe de Gestión consolidado. El trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información contenida en los Anexos: Índice de contenidos GRI y requisitos Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, y Trazabilidad, así como su relación con el índice de contenidos GRI y con la Agenda 2030, incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Uso y distribución

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

DPMC – Dirección por Misiones, S.L.
María José Sánchez Yago
7 de junio de 2023

Reg. Mer. Barcelona, T. 39.925, F. 206, H. M. 357.040, Inscrip. 1ª
N.I.F. B-64660780



