

**fito**  
*Tus semillas*



MEMORIA ANUAL 2024



1. CARTA DE LA DIRECCIÓN	5
2. ACERCA DE LA COMPAÑÍA	9
2.1. El grupo PHF: Semillas Fitó y sus filiales	12
2.2. Propósito, visión y valores	16
2.3. Áreas de negocio	18
2.4. Objetivos estratégicos	26
2.5. Modelo de negocio	28
2.6. Variedades: Nuestra aportación al mundo	32
2.7. Órganos de gobierno	38
2.8. Nuestra gente en datos	46
3. PRINCIPALES HITOS 2024	51
4. CULTURA DE SOSTENIBILIDAD	55
5. PROYECTOS PEOPLE	67
5.1. Impulsar la escucha a los empleados	72
5.2. Garantizar la comunicación interna y externa	74
5.3. Implementar plan de formación y desarrollo	80
5.4. Velar por la equidad y competitividad de la retribución	84
5.5. Fomentar la diversidad y la inclusión	86
5.6. Promover entornos laborales saludables	88
5.7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	90
6. PROYECTOS PLANET	93
6.1. Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción	98
6.2. Desarrollar variedades que reduzcan la huella ecológica	100
6.3. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos	102
6.4. Reducir el desperdicio alimentario	104
6.5. Transformando residuos en recursos: el poder del reciclaje eficiente	106
6.6. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	108
6.7. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas	110
7. PROYECTOS PROFIT	113
7.1. Invertir en medios técnicos y humanos en investigación e innovación	118
7.2. Impulsar el autoconsumo energético	120
7.3. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias	122
7.4. Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector	124
7.5. Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones	132
7.6. Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	134
8. ACERCA DE ESTA MEMORIA	137
8.1. Objetivo	139
8.2. Alcance y cobertura	139
8.3. Metodología y principios de elaboración	139
8.4. Matriz de materialidad	140
9. ANEXOS	143
9.1. Índice de contenidos GRI y requisitos ley 11/2018	144
9.2. Comisión de sostenibilidad, estudio de materialidad y próximos pasos	160
9.3. Trazabilidad	162
9.4. Políticas	168
9.5. Principios pacto mundial	171
9.6. Evaluación de impactos y debida diligencia	172
9.7. Verificación	180



1

# CARTA DE LA DIRECCIÓN



Querido lector,

Un año más es un honor poder hacer la introducción a esta memoria anual, cuyo objetivo es explicar de una manera visual y clara lo que todos los miembros del Grupo Fitó a nivel global hemos hecho durante este año 2024 en cuanto a impacto social y medioambiental.

Nuestra vocación es que todo lo que en esta memoria recogemos contribuya directamente a lograr nuestro propósito:

***Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria a través de la semilla gracias a equipo realizados y comprometidos.***

Espero que su lectura sea tan gratificante y estimulante para todos los lectores, como lo ha sido para mí poder contribuir de alguna manera a su consecución.

Aprovecho este pequeño texto para dar las gracias a todos los compañeros que con su dedicación de tiempo y energía hacen posible que hagamos tanto conjuntamente.

Un saludo y muchas gracias,

**Elisabet Fitó**  
Directora Corporativa Global

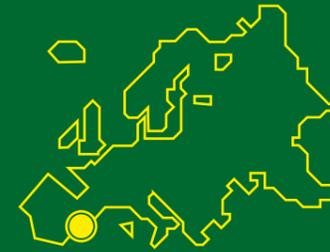


**2**

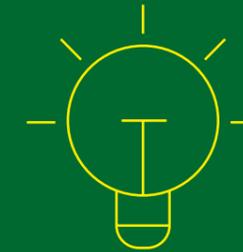
ACERCA DE LA  
COMPAÑÍA

# ACERCA DE LA COMPAÑÍA

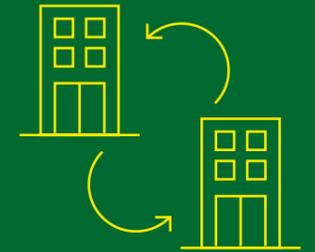
## INSTALACIONES



Sede en  
**Barcelona**



**9 centros de I+D**  
de gestión propia



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

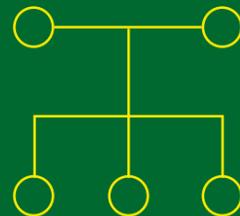
## SOBRE LA COMPAÑÍA



Empresa fundada  
en **1.880**



Propiedad  
**100 % familiar**



Liderada por la  
**5ª generación**



**1a compañía** de  
semillas de España

## EQUIPO EXPERTO



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

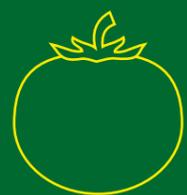


**56 % de la plantilla** está  
dedicada al 100% a la  
**investigación**



Equipo formado por  
**803 personas**

## ÁREAS DE NEGOCIO



**Hortícolas**



**Gran Cultivo**



**Áreas Verdes**

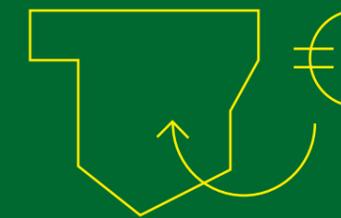


**Hobby**

## CIFRAS 2024



**21 % de la facturación**  
anual del grupo  
destinada directamente a  
**programas de I+D**



**69 % de la facturación**  
proviene de  
**mercados exteriores**



**92 países**  
con presencia  
comercial continua

# EL GRUPO PHF

PHF S.L. es la empresa propietaria de Semillas Fitó S.A.U. y de todas sus filiales alrededor del mundo (Grupo Fitó).

El Grupo Fitó 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.

**SEMILLAS FITÓ, S.A.U.**  
(empresa madre)

**PHF S.L.**

Semillas Fitó  
**TURQUÍA**

Semillas Fitó  
**ITALIA**

Semillas Fitó  
**PORTUGAL**

Semillas Fitó  
**MÉXICO**

Semillas Fitó  
**FRANCIA**

Semillas Fitó  
**INDIA**

Semillas Fitó  
**CHILE**

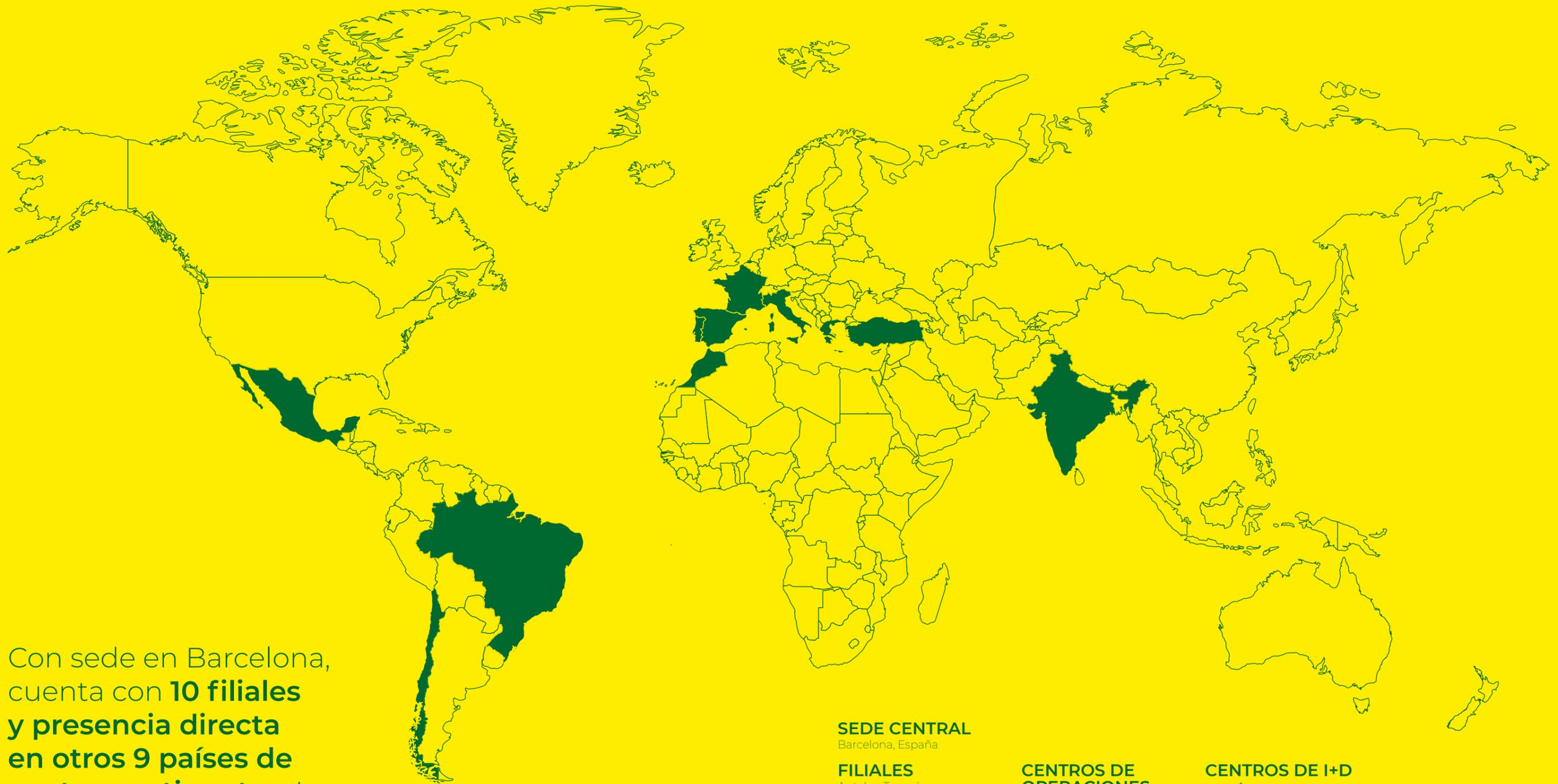
Semillas Fitó  
**BRASIL**

Semillas Fitó  
**MARRUECOS**

Semillas Fitó  
**GRECIA**

La estructura de Semillas Fitó refleja su firme compromiso con la internacionalización y su visión global. Desde la apertura de su primera filial fuera de España en 2001, en Antalya (Turquía), la compañía ha consolidado su presencia en cuatro continentes, fortaleciendo su conexión con mercados locales y promoviendo una cultura empresarial basada en la cercanía y la excelencia.

Semillas Fitó, una empresa **global y cercana a sus clientes.**



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

**SEDE CENTRAL**

Barcelona, España

**FILIALES**

Antalya, Turquía  
Padova, Italia  
Culiacán, México  
Lisboa, Portugal  
Lons, Francia  
Arica, Chile  
Bangalore, India  
Sao Paulo, Brasil  
Agadir, Marruecos  
Atenas, Grecia

**CENTROS DE OPERACIONES**

**HORTÍCOLAS**  
Barcelona, España  
Antalya, Turquía  
Bangalore, India  
**GRAN CULTIVO**  
Barbens, España  
Don Benito, España

**CENTROS DE I+D**

**HORTÍCOLAS**  
Cabrera de Mar, España  
Sant Andreu de Llavaneres, España  
Almería, España  
Murcia, España  
Antalya, Turquía  
Culiacán, México  
Sicilia, Italia  
Bangalore, India  
**GRAN CULTIVO**  
Barbens, España

# PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

## PROPÓSITO

El propósito del Grupo Fitó está alineado con las necesidades presentes y futuras de la organización, convirtiéndose en una **guía clave para su crecimiento**. Fomenta un entorno de trabajo en equipo y convivencia, estableciendo una visión clara y compartida sobre el futuro de la empresa, **lo que desea alcanzar y cómo quiere ser reconocida**.

Semillas Fitó es consciente de su responsabilidad hacia sus *stakeholders* y, a través de su propósito, busca generar valor para cada uno de ellos.

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



### Generar riqueza sostenible

Tener una visión a largo plazo y enfocada en generar un valor que llegue de forma global y equitativa y con un impacto positivo.



### Toda la cadena agroalimentaria

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



### La semilla

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



### Equipos realizados y comprometidos

Las personas son clave, por lo que se prioriza su bienestar, entorno y desarrollo.

## VISIÓN

La visión es una proyección de lo que se desea alcanzar a medio y largo plazo. Considerando las particularidades y oportunidades de cada una de las unidades de negocio de Semillas Fitó, se han establecido las siguientes visiones:



### Visión Hortícolas:

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



### Visión Cultivos Extensivos:

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

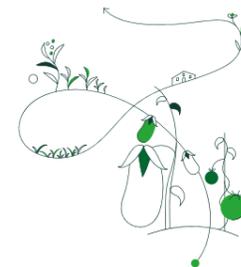


### Visión Hobby:

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

## VALORES

Los valores son parte fundamental del ADN del Grupo Fitó, definiendo su identidad y manera de actuar. Estos valores reflejan principios éticos, creencias, comportamientos y cualidades que guían tanto las decisiones como las acciones de la empresa y todos sus integrantes.



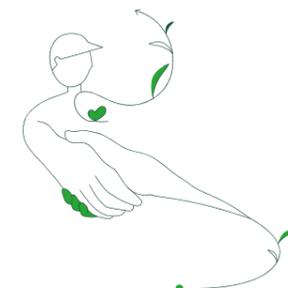
### VISIÓN A LARGO PLAZO

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



### CERCANÍA

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



### TRABAJO EN EQUIPO

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



### PROFESIONALIDAD

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

# ÁREAS DE NEGOCIO

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

# HORTÍCOLAS

## EXPERTOS

Hortícolas Profesional se distingue por su enfoque en 7 especies hortícolas de fruto (tomate, pimiento, berenjena, melón, sandía, pepino y calabacín) y 3 de large seeds (habas, judías y maíz dulce). Su objetivo es desarrollar variedades adaptadas a climas templados, secos y tropicales, tanto para cultivo en campo abierto como en invernadero.

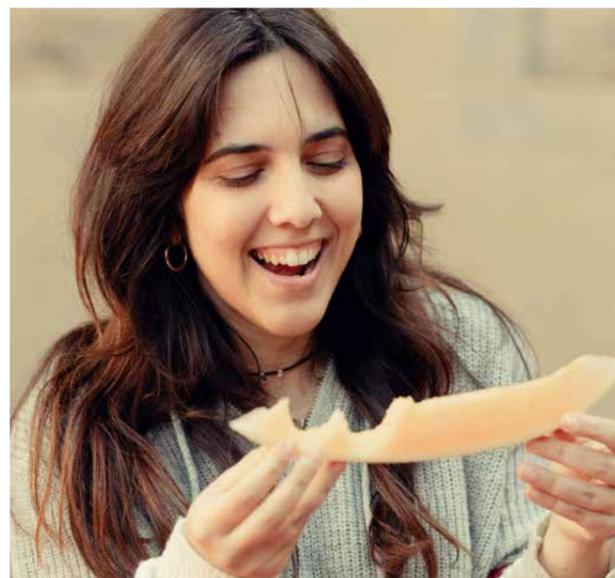
Esta especialización, tanto en cultivos como en condiciones climáticas, ha permitido a la empresa alcanzar un profundo conocimiento del sector. Un factor clave en este éxito es su equipo de expertos, formado por especialistas sobre el terreno en las regiones donde opera el grupo: Europa del Este y Oeste, Oriente Medio, África, América y el Sudeste Asiático.



## SOLUCIONES ADAPTADAS

El Grupo Fitó tiene como misión aportar valor al sector agroalimentario, ofreciendo soluciones adaptadas a las necesidades de todos los eslabones de la cadena, siempre desde la cercanía al cliente. Para lograrlo, la integración entre los equipos de I+D y comercial es clave en la escucha activa e identificación de las necesidades del mercado.

Fruto de este esfuerzo, la compañía cuenta con un catálogo de más de 500 variedades diseñadas para diversos canales de venta. Su éxito se basa en la innovación, una genética competitiva desarrollada por su equipo de I+D y una estrategia de promoción eficaz.



### VEG VALUE CHAIN



### VEG INDUSTRY



### VEG PRODUCTION



## TRES CANALES: VEG PRODUCTION, VEG INDUSTRY & VEG VALUE CHAIN

En 2024 la unidad de negocio de Hortícolas ha dado un paso más para que las soluciones que ofrece lleguen a toda la cadena agroalimentaria. Ha consolidado la apuesta por abordar el mercado en sus tres principales canales: el fresco, la agroindustria y las marcas de consumidor que proporcionan un valor añadido a clientes y consumidores interaccionando directamente con la comercialización. Así pues, se ha realizado una reestructuración organizativa de la unidad de negocio en: Veg Production, Veg Industry y Veg Value Chain. De esta forma, lo que hasta 2024 era Foodture,

queda integrado dentro de la organización de Hortícolas y se fortalece así el trabajo para los distintos canales a través de todo el equipo de ventas.

Fruto de la relevante inversión en innovación, en 2024 fue del 21% de la facturación de la empresa, y del trabajo hecho por los programas de I+D en los 9 centros de investigación y desarrollo, solo en 2024 se lanzaron 32 nuevas variedades al mercado. Además, en los últimos años se han desarrollado propuestas diferenciales bajo sellos distintivos como:

**flavourite**

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

**SmartQ**

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

**HARBEST**

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

**SEEDNERGIC**  
Tecnología que potencia la genética

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

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

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

Hortícolas ofrece **soluciones de valor** para toda la cadena agroalimentaria.

# EXPERTOS EN TU CAMPO

El conocimiento y la experiencia del equipo de Gran Cultivo permiten ofrecer semillas diseñadas para **maximizar el rendimiento en cada cosecha**. Esta unidad de negocio acompaña al agricultor y al distribuidor, brindando soluciones adaptadas a sus necesidades, porque **más que ofrecer semillas, cultiva confianza**. Por eso, su lema es su compromiso.

## GRAN CULTIVO



Es la unidad de negocio especializada en el **desarrollo, producción y comercialización de variedades de maíz, girasol, forrajeras y sorgo**. Se destaca por su enfoque especializado, ofreciendo una amplia gama de productos adaptados especialmente a condiciones secas y de calor, donde cada semilla está diseñada para prosperar y maximizar los rendimientos en entornos exigentes.

Además, **promueve la sostenibilidad mediante prácticas agrícolas responsables, variedades resilientes al cambio climático y soluciones innovadoras** que equilibran productividad y cuidado del ecosistema.

### COMPROMISO CON LA INNOVACIÓN: CENTRO I+D Y FITÓ CARE



**CENTRO I+D Cases de Barbens (Lleida, España)**. Estación de mejora para la obtención de nuevas variedades adaptadas a las condiciones del sureste europeo.



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

### TRATAMIENTOS PROPIOS: FITÓ OPTIMA Y FITÓ POWER



**FITÓ OPTIMA**. Soluciones basadas en optimizar y mejorar la eficiencia de la germinación, gracias a la incorporación en la semilla de una tecnología de recubrimiento, que garantiza mejor hidratación y menos pérdida de semillas durante la siembra y hasta su germinación.



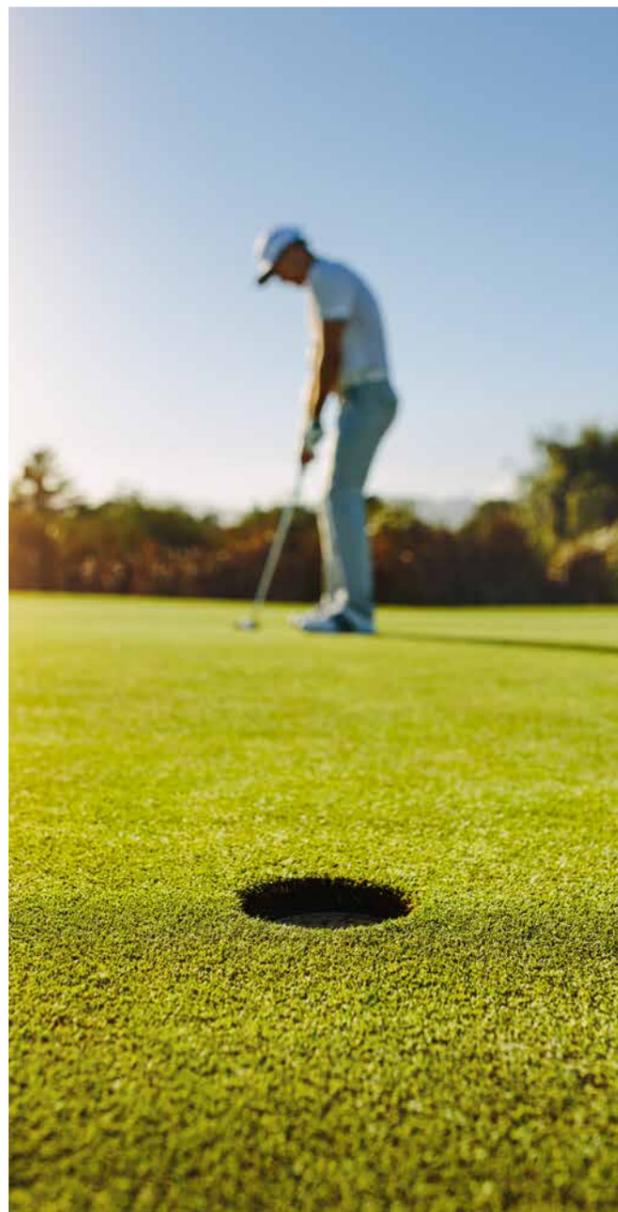
**FITÓ POWER**. Soluciones basadas en potenciar el crecimiento vegetal y destacan por su capacidad para aportar un plus en el crecimiento de los cultivos, consiguiendo una mayor calidad y aspecto visual de la planta.

### FÓRMULAS FITÓMIX



**Fitómix - Fórmulas forrajeras con garantía Fitó**. Las fórmulas Fitómix se enfocan en aumentar la rentabilidad de la explotación agrícola, además de promover una relación de sostenibilidad a largo plazo con el medio ambiente. La clave radica en la investigación y el desarrollo con el fin de crear mezclas únicas que maximizan el valor nutritivo del forraje mientras optimizan su rendimiento en el campo.

# ÁREAS VERDES



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

## UNA GAMA AMPLIA QUE APORTA SOLUCIONES A LOS DISTINTOS USOS.

Áreas Verdes cuenta con una extensa gama de productos donde presenta más de **60 variedades**, de **20 especies distintas de césped**. Entre ellas se encuentran semillas C3 de clima templado y C4, especies de clima cálido. Las C4 son capaces de crecer y desarrollarse en zonas calurosas y con escasez de recursos hídricos. Estas variedades cuentan con un interés creciente por su **adaptabilidad al aumento de la temperatura y la escasez de agua, que causa el cambio climático**. En los últimos años se ha hecho un esfuerzo por desarrollar y lanzar un mayor número de variedades C4, y hoy el Grupo Fitó cuenta con uno de los catálogos más extensos del mercado en este tipo de semillas.

La gama de semillas de césped se completa con mezclas, donde se combinan entre 2 y 6 variedades para conseguir efectos sinérgicos y dar respuesta a las exigencias específicas de los clientes.

Semillas Fitó provee semillas y asesoramiento profesional a estos 4 segmentos de clientes:



### CAMPOS DE FÚTBOL

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



### CAMPOS DE GOLF

Partner en los campos de golf más prestigiosos del mundo.



### JARDINERÍA PROFESIONAL

Proveedores de los más exigentes equipos de jardinería municipales.



### TEPES

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

## UNA PRESENCIA QUE SE INTERNACIONALIZA

La marca Semillas Fitó Turfgrass es hoy **muy potente en España**, donde goza de un gran reconocimiento y está presente en gran parte de las superficies deportivas y jardines. También tiene una **gran importancia en Turquía**, especialmente en grandes clientes de tepe, que producen césped para vender. En Europa y norte de África, la presencia de la marca sigue creciendo, especialmente en **Francia, Italia y Marruecos**. También se están experimentando crecimientos importantes en Sudamérica y Oriente Medio, donde Áreas Verdes cuenta con una excelente imagen de **semilla profesional de primera calidad**, a prueba de los campos más exigentes.

Uno de los catálogos del mercado más amplios en **céspedes resistentes al aumento de la temperatura y la escasez de agua.**

# HOBBY

Unidad de negocio especializada en la comercialización de una **amplia gama de semillas destinada al público aficionado**. La apuesta de Fitó Hobby está en ofrecer el mejor surtido de semillas, nuevas gamas, semillas locales, y escuchar las necesidades de sus clientes. El resultado: el cliente amateur tendrá acceso a muchas más variedades desde la semilla para personalizar su dieta o crear un jardín auténtico y original.

Hobby se caracteriza por:



## CONFIANZA

Desde 1880, Semillas Fitó ha evolucionado de una pequeña empresa a una multinacional líder en mejora genética, producción y distribución de semillas para agricultores semiprofesionales y amateurs.



## CALIDAD

Semillas Fitó ofrece a agricultores aficionados semillas modernas y saludables que garantizan excelentes resultados en sus cultivos.



## ESPECIALIZACIÓN

Dedicados exclusivamente al mundo de las semillas, Hobby destaca en la producción y comercialización de variedades propias. Se adapta a un consumidor exigente y a las tendencias del mercado.



## VARIEDAD

Desarrolla variedades adaptadas a diversos suelos y climas, ofreciendo un amplio surtido de semillas y nuevas gamas. Fitó Hobby permite a los clientes amateurs personalizar su dieta o crear jardines únicos con una mayor variedad de semillas.



Cuenta con dos marcas adaptadas a las necesidades de diferentes públicos y canales de venta:



¡Las semillas, nuestro gran HOBBY!

Bajo la marca Fitó Hobby se ofrece un gran abanico de semillas para el agricultor amateur y semi-profesional de las gamas de hortalizas, flores, aromáticas, céspedes y leguminosas.



Semillas para cultivar un hobby.

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

También destaca:



En el empeño por hallar soluciones que favorezcan a clientes y al medio ambiente, especialmente en regiones con escasez de agua y elevadas temperaturas, Hobby tiene una convicción profunda: ofrecer opciones más duraderas, fáciles de cuidar y adaptadas a los cambios climáticos, contribuyendo a un futuro mejor.

Nueva colección de Brote & Germinados de Eurogarden ¡Cultiva nuevos sabores!

Desde Hobby se quiere completar la experiencia de una alimentación saludable desde el cultivo. Los brotes y germinados suponen un nuevo abanico de sabores y texturas para experimentar en la cocina.



# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Grupo Fitó definió sus cuatro objetivos estratégicos en 2022, los cuales han sido fundamentales para orientar el crecimiento y desarrollo de la compañía en los últimos años. Estos objetivos desempeñan un papel clave en la estrategia empresarial y aportan múltiples beneficios:

- **Visión unificada y coherente:** garantizan que todas las áreas de la empresa trabajen en una misma dirección, alineando esfuerzos y decisiones a nivel global.
- **Aplicación transversal:** son compartidos por todos los departamentos y unidades de negocio, asegurando una integración efectiva en cada nivel de la organización.
- **Innovación y excelencia:** impulsan la mejora continua y fomentan la innovación en productos, procesos y servicios para fortalecer la competitividad.

- **Adaptabilidad y resiliencia:** permiten a la empresa anticiparse a los cambios del mercado y responder con agilidad a los desafíos, asegurando un crecimiento sostenible.
- **Compromiso y motivación:** proporcionan a los empleados una visión clara del impacto de su trabajo en el éxito de la compañía, promoviendo un fuerte sentido de pertenencia.

Al estar plenamente integrados en los planes estratégicos y en las acciones de los equipos, estos objetivos se han convertido en un pilar fundamental para el desarrollo y consolidación de la empresa en un entorno dinámico y competitivo.

Los objetivos estratégicos de Semillas Fitó no solo guían su crecimiento, sino que reflejan su **compromiso con un futuro sostenible, donde las personas, la innovación y el impacto positivo en la sociedad son los pilares fundamentales** de cada decisión.

## CRECIMIENTO DE NEGOCIO



**Aumentar talla para seguir aportando soluciones a la cadena agroalimentaria.**

Este objetivo estratégico es fundamental para guiar el crecimiento de todas las unidades de negocio de manera estructurada y alineada con la visión global de la compañía. Cada año, se establecen previsiones que sirven como referencia para la toma de decisiones y la planificación estratégica, asegurando un desarrollo ordenado y sostenible.

Al cierre del ejercicio, los resultados se comunican a toda la organización, permitiendo evaluar el avance y realizar los ajustes necesarios. Todo este proceso se lleva a cabo en línea con los valores y el propósito corporativo, garantizando una evolución coherente con la identidad de la empresa y su compromiso con la eficiencia y la innovación.

## PROCESOS Y TECNOLOGÍA



**Estandarizar procesos y protocolos para un crecimiento ordenado.**

En los últimos años, la compañía ha experimentado un significativo crecimiento internacional, tanto en su negocio como en su equipo humano. Para garantizar que esta expansión continúe de manera estructurada, coherente y con una visión a largo plazo, es fundamental contar con procesos sólidos y eficientes, ya que sin ellos el crecimiento no sería sostenible. Por ello, la empresa ha priorizado el desarrollo e implementación de procesos y tecnologías en todos los niveles, permitiendo mejorar la eficiencia operativa y proporcionar el soporte necesario a todos los departamentos. Esta inversión estratégica es clave para seguir avanzando y consolidando el éxito a futuro.

## PERSONAS

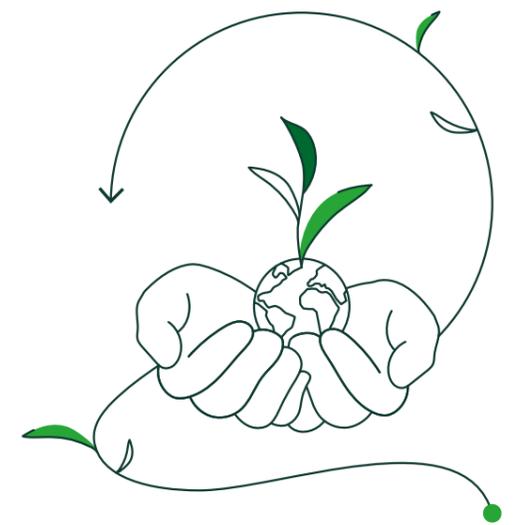


**Equipos comprometidos y realizados.**

El Grupo Fitó tiene como principio fundamental la prioridad a las personas que forman parte de la compañía, ya que entiende que el bienestar y el desarrollo del equipo son esenciales para alcanzar el éxito de manera sostenible. Con este enfoque, cada año, el equipo de People lidera la implementación de planes de acción orientados a fortalecer una cultura organizacional basada en el compromiso, la colaboración y la agilidad.

Estos planes tienen como objetivo crear un ambiente de trabajo motivador y alineado con los valores de la empresa, en el que todas las personas puedan crecer, aprender y aportar sus ideas de forma activa. Al hacerlo, el Grupo Fitó se asegura de que cada miembro del equipo esté plenamente involucrado en los objetivos estratégicos de la organización.

## SOSTENIBILIDAD



**Ser generador de sostenibilidad en toda la cadena agroalimentaria.**

Desde 2022, Semillas Fitó se ha comprometido a ser un referente en sostenibilidad, con un plan para 2023-2026 que incluye 20 proyectos clave enfocados en reducir la huella de carbono, mejorar la eficiencia energética y promover el bienestar de los empleados. Estas iniciativas abordan aspectos ambientales, humanos y de negocio, buscando superar las expectativas de los grupos de interés de la compañía.

El plan también impulsa la transformación de los procesos hacia modelos más responsables y alineados con la economía circular. Con un enfoque colaborativo, Semillas Fitó aspira a liderar en sostenibilidad en su sector, generando un impacto positivo tanto en el entorno como en la sociedad.

# MODELO DE NEGOCIO

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

El propósito de la compañía es **generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla**, y esto se consigue ofreciendo propuestas de valor para todos los eslabones de la cadena agroalimentaria. Y en ello se basa el modelo de negocio de la organización, que se caracteriza por una **integración del equipo de I+D en el proceso de identificación de las necesidades del mercado a lo largo de la cadena**, junto con el departamento comercial. De esta forma consigue que la semilla satisfaga las necesidades de toda la cadena de valor.

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



## PROPUESTAS DE VALOR A TRAVÉS DE LA SEMILLA PARA TODA LA CADENA AGROALIMENTARIA:

1



**PRODUCCIÓN (agricultor):**  
Más producción y rendimiento (resistencias, plantas más productivas, menos mermas o destrío y adaptadas a las condiciones climáticas y agronómicas del territorio).

2



**TRANSFORMACIÓN (organizaciones productivas):**  
Estandarización de producto que cumple los más estrictos estándares de calidad para su comercialización en los mercados más exigentes.

3

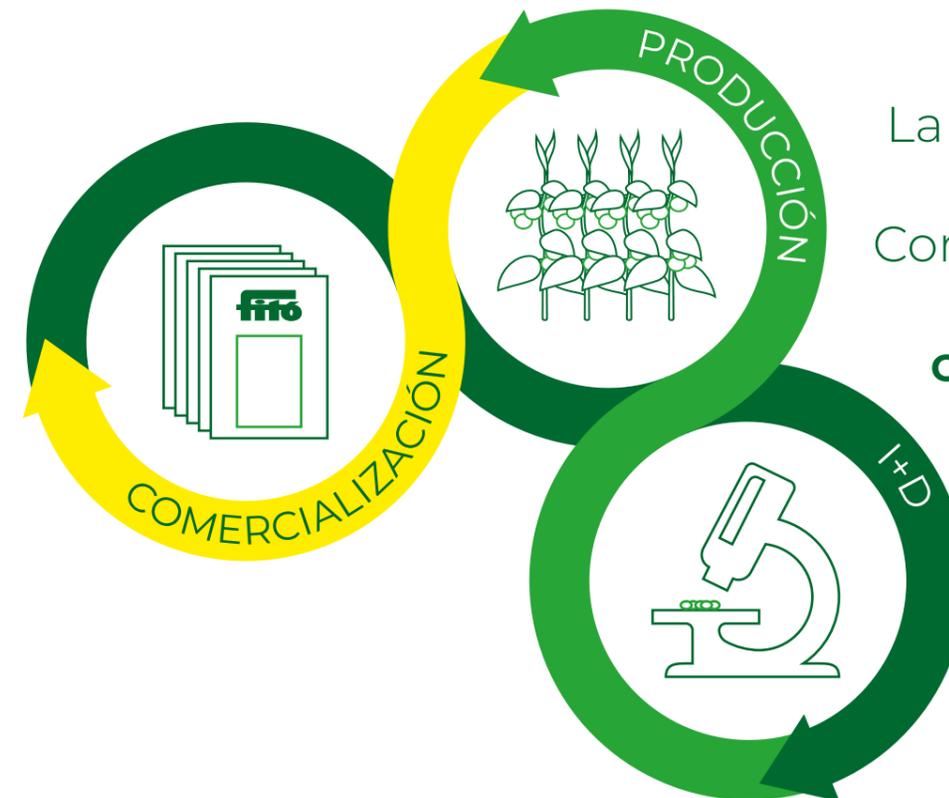


**DISTRIBUCIÓN (mayoristas y minoristas):**  
Marcas diferenciales y alta calidad, además de mejor poscosecha y menos mermas.

4



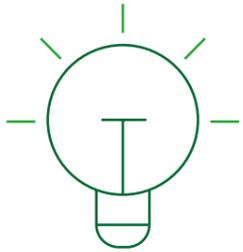
**CONSUMIDOR:**  
Mejor experiencia de compra y consumo a través de la calidad, la diversidad y mejores cualidades organolépticas.



La interconexión entre I+D, Comercialización y Producción: **clave del éxito**

## INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

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



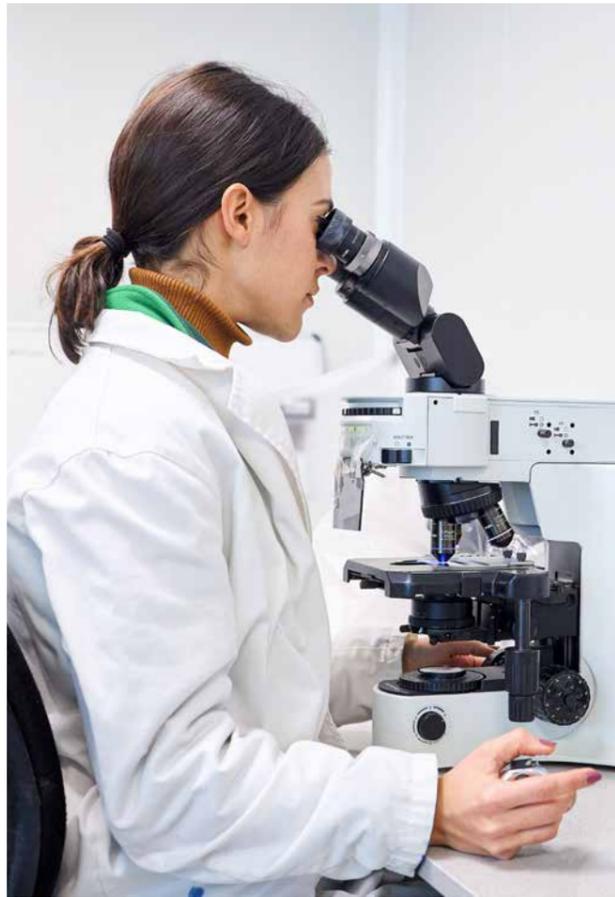
**9 centros de I+D** de gestión propia



**56 % de la plantilla** está dedicada al 100% a la investigación



**21 % de la facturación** anual del grupo destinada directamente a programas de I+D



## PRODUCCIÓN

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

Altos estándares en la calidad de la semilla que comercializamos.



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



Se analizan todas las producciones lote por lote.



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



Seed Borne Disease (SBD): controles muy exhaustivos, por encima de las exigencias de la administración. Además, entre el 80 y 90% del tomate que se produce es GSPP.

## COMERCIALIZACIÓN

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

Un 19% de los/as trabajadores/as del Grupo Fitó se dedica exclusivamente a la atención a los clientes. Es clave en esta fase del modelo de negocio la tarea desarrollada por el equipo de **Marketing & Comunicación**, así como de la figura de **especialista en cadena**, ya que son imprescindibles para llegar a todos los eslabones de la cadena agroalimentaria.



El equipo comercial está presente en **19** países del mundo



**92 países** con presencia comercial continua



Más del **19 %** de la plantilla dedicada en exclusiva a la atención directa a nuestros clientes

# VARIEDADES: NUESTRA APORTACIÓN AL MUNDO



Resulta abrumador, que la esencia de la actividad como obtenedores de semillas vegetales, radique en **garantizar la alimentación** de una población que además se encuentra en continuo crecimiento, formando parte del sector primario esencial para la subsistencia. Y si ya es importante la actividad en sí, no menos lo es cómo se realiza, ya que el segundo pilar fundamental de nuestra existencia radica en **la preservación del medio** que habitamos.

Bajo este doble prisma, el Grupo Fitó enfoca su actividad en el desarrollo de nuevas variedades hortícolas, cereales, leguminosas y cespitosas con un mayor potencial productivo, reduciendo al mismo tiempo los insumos necesarios para su cultivo. Para ello, los criterios de selección varietal incluyen la tolerancia a enfermedades emergentes, así como a factores de estrés ambiental como la salinidad, la sequía o el frío. Además, se prioriza la selección de variedades que cumplan con las exigencias organolépticas y nutricionales demandadas por los consumidores. Porque **generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla** es el objetivo de Semillas Fitó, se estudia en detalle el comportamiento de los productos que se originan desde nuestras semillas y como impacta en cada eslabón de la cadena alimentaria, desde la siembra hasta su consumo.

Para lograr resultados concretos en forma de nuevas variedades vegetales que respondan a estas expectativas, el Grupo Fitó ha estructurado una estrategia de Investigación y Desarrollo basada en diversos programas de mejora genética (breeding) para los cultivos que ofrece la organización, contando con **equipos de expertos comprometidos** integrados por mejoradores, ingenieros agrícolas, biólogos moleculares, genetistas, fitopatólogos, biólogos celulares, fisiólogos, personal de campo, analistas de laboratorio y expertos en regulación normativa internacional. No menos importante en este proceso es el equipo de expertos en canal (desde agricultor a consumo) y los expertos distribuidos en los diversos territorios en los que Semillas Fitó desarrolla actividades, que gracias a su trabajo diario con los agentes de referencia en cada sector, aportan a la compañía una visión clara y ajustada de las necesidades demandadas por la sociedad.

Así pues, **el lanzamiento comercial de una nueva variedad**, es el resultado de más de cinco años de trabajo continuo, llevado a cabo por un equipo multi y transdisciplinar. Bajo la cubierta de cada una de las pequeñas semillas, se encuentran grandes inversiones en innovación y alta tecnología que no puede más que sorprender al observar el impacto que genera en la sociedad en su conjunto. Es por ello que desde Semillas Fitó se miran con orgullo las aportaciones conseguidas durante el año 2024, con un total de 68 nuevas propuestas.

## HORTÍCOLAS

ESPECIE	NUEVAS VARIETADES EN 2024
Pimiento	11
Pepino	7
Melón	5
Tomato	5
Sandía	2
Berenjena	1
Maíz Dulce	1

REGIÓN	NUEVAS VARIETADES EN 2024
West EMEA	18
AMERICA	7
East EMEA	4
SEA	3



DOMIZIA

Con la **berenjena Domizia**, se consolida la apuesta por el mercado italiano, aportando precocidad, producción y frutos que destacan por su consistencia, poscosecha, cáliz sin espinas y un color oscuro brillante durante todo el ciclo.



CALIDAD DE FRUTO Y SANIDAD DE PLANTA. MÁS PRODUCCIÓN Y RENDIMIENTO.

ADAPTACIÓN CONDICIONES CLIMÁTICAS DISTINTAS: MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO



De las aportaciones al **catálogo de pepino**, la característica que más se ha valorado en general ha sido la capacidad de adaptación a distintas condiciones climáticas, lo que permite mejorar la productividad y rendimiento. Las **variedades Smart Q** siguen marcando diferencias en la calidad de fruto y sanidad de planta.

SOLUCIONES GLOCAL: ADAPTADOS  
A LAS NECESIDADES DE CADA  
TIPOLOGÍA SEGÚN EL PAÍS



En **melón**, Semillas Fitó entiende la importancia de los gustos locales y por ello desde la genética se esfuerza en aportar variedades que cumplan este requisito. Así, en 2024 se ha ampliado la gama de **melón cantaloup** para Francia. Por un lado, aportando variedades para producción local, más tolerantes a temperaturas elevadas que se dan en el verano. Por otro lado, variedades para la exportación desde España que aportan una gran homogeneidad de fruto y mejora en postcosecha lo que permite la reducción de mermas. Líderes del mercado de **melón blanco** de Portugal, en su afán de mejora continua Semillas Fitó ha lanzado esta campaña una variedad que mejora la consistencia de la pulpa y poscosecha y, por lo tanto, mejora la conservación y disminuye el desperdicio, manteniendo el sabor tradicional. Para España, el melón de referencia es el **piel de sapo** y se añade una nueva variedad que destaca por su excelente conservación una vez cosechado; esto permite disfrutar de buenos melones por más tiempo con total garantía; también por las características de su carne, ampliar las ocasiones de ingesta al poderlo incluir en preparados de frutas u otros platos como ensaladas.

En cuanto a las **nuevas variedades de tomate**, se abordan mercados en los que no se tenía presencia como el del tomate en Chile o Francia; se mejora la oferta en mercados clave como Marruecos o Italia, se trabajan especialidades, y se pueden aportar nuevos horizontes a la marca Monterosa. Mantener la calidad del fruto a lo largo de todo el ciclo o mejorar la vida útil, son algunos de los aspectos valorados cuando el cliente trabaja con algunas de estas nuevas variedades. La sanidad de planta es un punto de mejora continua, en este caso se ha incorporado una nueva variedad al catálogo de variedades resistentes a ToBRFV y otra variedad resistente a *Cladosporium* para Marruecos.

MISMA CALIDAD DE PRINCIPIO A FIN:  
MÁS RENDIMIENTO



TOMATES PARA TODOS LOS  
PÚBLICOS: TANTO MERCADO DE  
GRAN CONSUMO COMO MARCAS  
DIFERENCIALES

INCORPORACIÓN DE NUEVAS RESISTENCIAS: MENOS CONSUMO DE FITOSANITARIOS

**HARBEST**  
 VARIEDADES QUE OPTIMIZAN EL PROCESO DE COSECHA

INCORPORACIÓN AL CATÁLOGO DE VARIEDADES LOCALES PARA AMÉRICA E INDIA

ADAPTACIÓN A CONDICIONES CLIMÁTICAS DISTINTAS



El catálogo de pimiento ha sido el más exitoso en nuevas variedades para 2024, lo que ha permitido cubrir muy diversas tipologías, coloraciones (para consumo en verde, rojo, naranja y amarillo) y usos (para fresco, picantes, procesado, secado). Esta gran diversidad hace complicado resumir las principales aportaciones de este catálogo, pero cabe remarcar algunas como la adaptación a condiciones climáticas específicas, bien sea ciclos fríos o cálidos, manteniendo la calidad y tamaño del fruto. El paquete de resistencias no para de mejorar, como la incorporación de resistencias a TSWV para cultivo en aire libre o de oidio en protegido, pero merece la pena destacar la llegada de una nueva variedad que además del paquete base de resistencias, incorpora el binomio de oidio-nemátodos, una excelente alternativa para

productores en ecológico o productores que quieren reducir la presión de plagas y enfermedades y por ende el consumo de fitosanitarios. También merece especial mención por lo novedoso, la incorporación de una nueva variedad de la gama Harbest® adaptable a la cosecha mecánica que mejora la sustentabilidad del cultivo de pimiento para agroindustria al mejorar la rentabilidad y la optimización de los recursos en el periodo crítico de la cosecha tanto si esta se hace manual como mecánica. Para las filiales en América e India, la entrada en el segmento de pimiento picante demuestra la cercanía de la empresa a las necesidades locales y permite ser referenciados también en este cultivo, aportando en el caso de América gama tanto para consumo local como para exportación, donde igualmente se ha ampliado catálogo.



Para maíz dulce, SF1280MXR mejora añadiendo resistencia al virus del enanismo.



Del catálogo de habas es importante mencionar que todas las variedades han incorporado la tecnología Seednergic® que mejora la nascencia y potencia el sistema radicular.



Finalmente, en proceso de construcción, el catálogo de sandía suma dos nuevas variedades que permiten ofrecer una gama interesante de variedades polinizadoras y microsemillas.

## ÁREAS VERDES

7 variedades nuevas para los profesionales del sector a base de Lolium perenne, Festuca arundinacea, Poa pratensis, Paspalum notatum, Axonopus fissifolius, que mejoran aspectos de resistencia, calidad o coloración y aseguran crecimiento incluso en suelos ácidos. Dentro de esta oferta es clara la apuesta por aumentar el catálogo de variedades con menor exigencia hídrica con Pensa pro y Brasil pro. Respecto a fórmulas, se han lanzado 3 novedades que aportan beneficios en color y resistencia, pero de nuevo cabe resaltar Sparring Nitro que además mejora la variedad anterior en este segmento al tener menor requerimiento hídrico generando un impacto beneficioso en su manejo.

ADAPTADOS A EL AUMENTO DE LAS TEMPERATURAS

MÁS RESISTENTES ANTE SITUACIONES DE SEQUÍA O FALTA DE AGUA



MAYOR TOLERANCIA AL ESTRÉS HÍDRICO

MÁS CALIDAD Y RENDIMIENTO

REDUCCIÓN DEL USO DE FERTILIZANTES



## GRAN CULTIVO

Se han generado 3 nuevas fórmulas forrajeras para el saneamiento y protección del suelo. Con estas propuestas se obtienen impactos positivos como mejorar el balance hídrico del terreno; o gracias al desbloqueo de elementos como el potasio y fósforo o por una mejora en la fijación del nitrógeno, se consigue ahorro en fertilizantes. En cuanto al maíz ampliamos el catálogo para grano y dual grano/ensilado de alta productividad y sanidad. La nueva variedad de Girasol contiene un alto contenido oleico que genera un gran rendimiento.

NUEVAS PROPUESTAS DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE PARA EL CONSUMIDOR



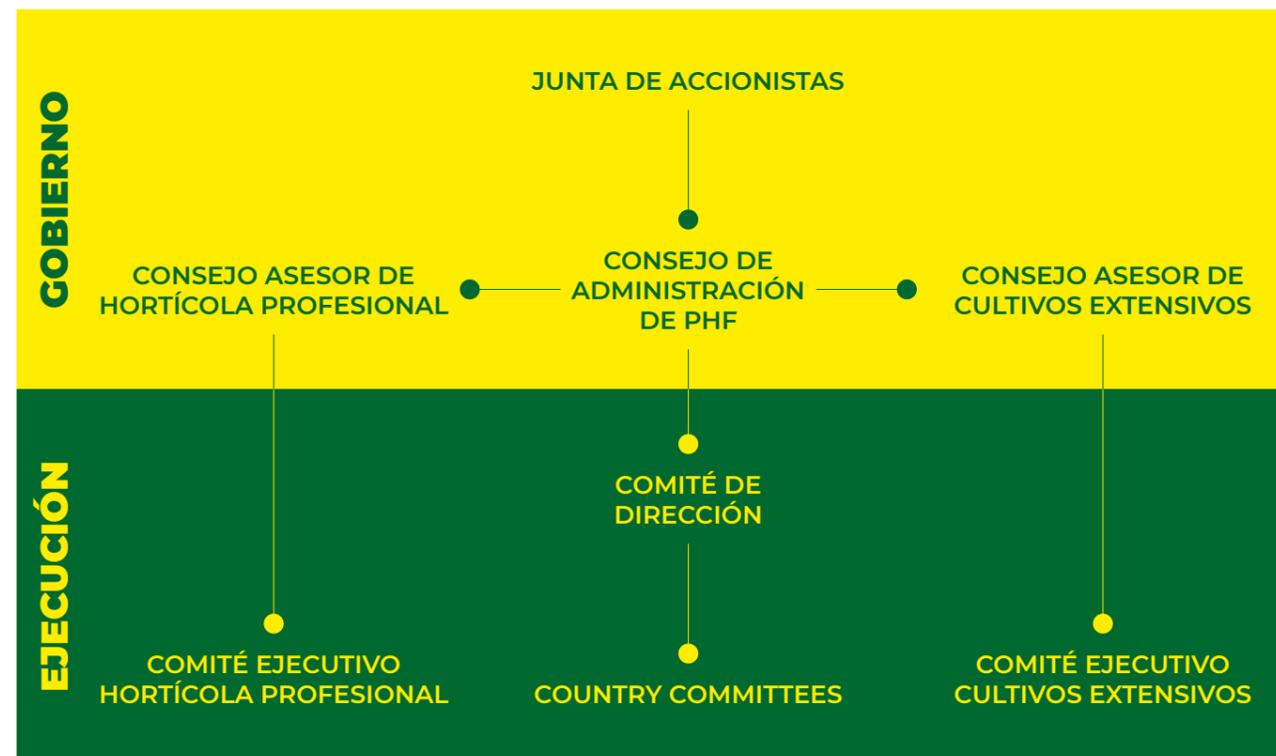
## HOBBY

Desde la unidad de negocio de Hobby se ofrece al mercado una nueva propuesta a base de 20 nuevas variedades entre brotes y germinados que suponen un nuevo abanico de sabores y texturas para la alimentación, además ofrecen un alto aporte nutricional con un efecto favorable sobre la salud.

# ÓRGANOS DE GOBIERNO

El buen gobierno corporativo sigue siendo una prioridad en la agenda en los planes estratégicos de estos años. Este año 2024 ha servido para consolidar los órganos de gobierno que se formalizaron en 2023 según el esquema adjunto.

Por primera vez en la historia de la compañía se está formalizando un gobierno no ejecutivo (sección en amarillo), cuya labor principal es la de marcar una visión clara hacia dónde va la empresa, respetando su esencia y valores. Uno de los principales éxitos alcanzados ha sido la definición de agendas claras y diferenciadas de cada uno de estos órganos.



## JUNTA DE ACCIONISTAS & CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PHF

Frecuencia <b>TRIMESTRAL</b>	7 reuniones en 2024	7 consejeros	5 hombres 2 mujeres	Presidente <b>EDUARD FITÓ</b>
---------------------------------	------------------------	-----------------	------------------------	----------------------------------

### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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

## COMITÉ DE DIRECCIÓN

Frecuencia <b>SEMANAL</b>	34 reuniones en 2024	7 miembros	4 hombres 3 mujeres	Presidenta <b>LAIA FITÓ</b>
------------------------------	-------------------------	---------------	------------------------	--------------------------------

### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



COMITÉ DE DIRECCIÓN

## HORTÍCOLA PROFESIONAL

### CONSEJO ASESOR DE HORTÍCOLA PROFESIONAL

Frecuencia  
**MENSUAL**

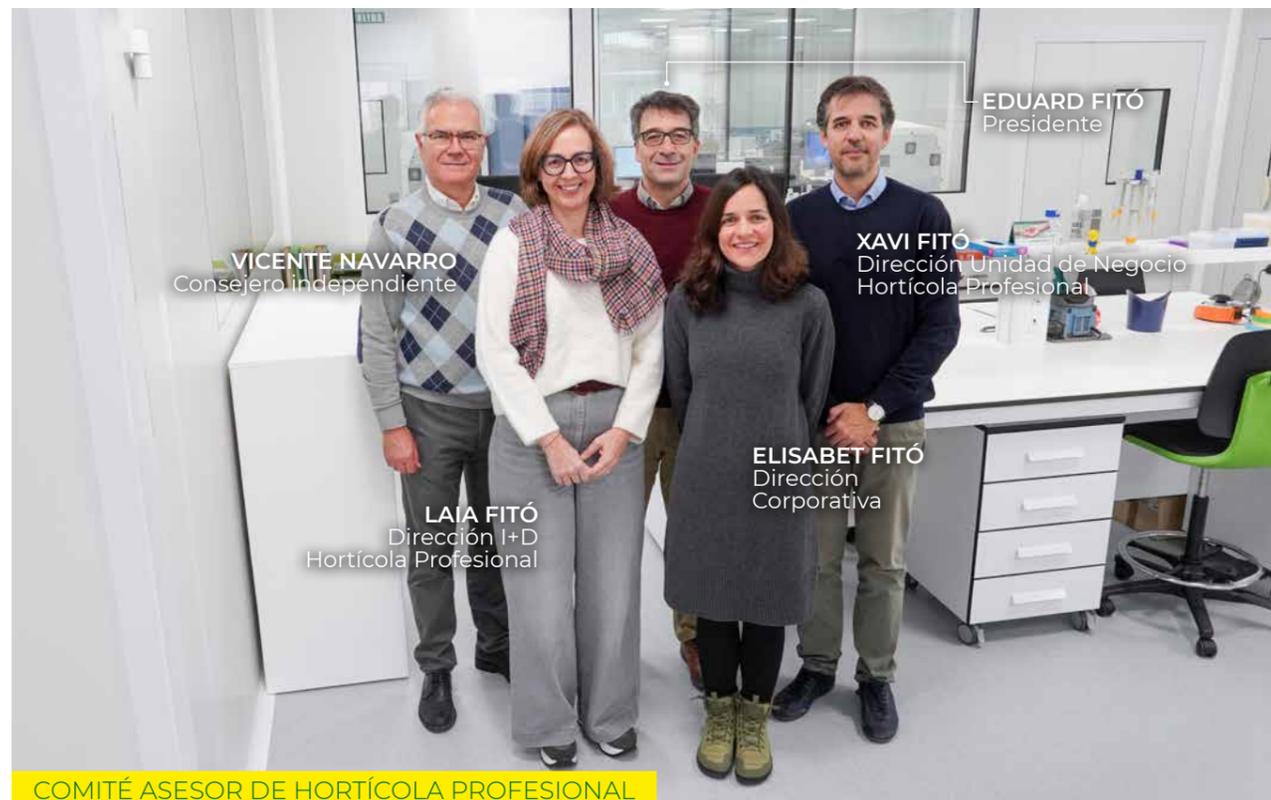
**8**  
reuniones en 2024

**5** | **3** hombres  
| **2** mujeres  
consejeros

Presidente  
**EDUARD FITÓ**

#### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



### COMITÉ EJECUTIVO DE HORTÍCOLA PROFESIONAL

Frecuencia  
**MENSUAL**

**11**  
reuniones en 2024

**8** | **6** hombres  
| **2** mujeres  
miembros

Presidente  
**XAVIER FITÓ**

#### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



## CULTIVOS EXTENSIVOS

### CONSEJO ASESOR DE CULTIVOS EXTENSIVOS

Frecuencia  
**MENSUAL**

**4**  
reuniones en 2024

**6** | 4 hombres  
2 mujeres  
consejeros

Presidente  
**EDUARD FITÓ**

#### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



### COMITÉ EJECUTIVO DE CULTIVOS EXTENSIVOS

Frecuencia  
**MENSUAL**

**12**  
reuniones en 2024

**6** | 6 hombres  
0 mujeres  
miembros

Presidente  
**EUGENIO GONZÁLEZ**

#### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



## GOBERNANZA A NIVEL REGIONAL

El buen gobierno corporativo también se aplica a las filiales del Grupo Fitó. Actualmente, a nivel regional, el órgano de gobierno de referencia es el Country Committees. Existen en el Grupo cinco Country Committee que regulan el gobierno de las cinco principales filiales del Grupo Fitó. Este año 2024 han estado integrados por las siguientes personas.

### COUNTRY COMMITTEE DE TURQUÍA

(De izquierda a derecha) Zeynep Irkin, Factory Manager. Ali Kun, R&D Manager. Güneş Türkol Coşkuner, Corporate Partner. Cemal Etli, Turf Grass Area Manager. (No aparecen en la foto) Jordi Salvia, Chairman. Utku Ersoy, Vegetables Area Manager. Ali Levent Özgören, Field Crops Area Manager.



### COUNTRY COMMITTEE DE ITALIA

(De izquierda a derecha) Gianluca Guardiano, técnico comercial horticolas Italia. Giovanni Fallico, Area Manager Horticolas Italia. Xavi Fitó, Dirección Unidad de Negocio Hortícola Profesional. Jordi Salvia, Dirección Ventas & Marketing Export Gran Cultivo. Mariangela Chiarella, Corporate Partner Italia.



### COUNTRY COMMITTEE DE INDIA

(De izquierda a derecha)(arriba) Narendra Babu, Farm Manager. Enrique Roca, SEA Director. Vishnuvardhana Panchal, Operations Manager. Muzammil Noor, Corporate Partner India. (Abajo) Tarak Roy, Breeder Manager. Shaleen Chandra, Sales Area Manager Pan India. Dilip Kumar, Seed Quality and Processing Manager.



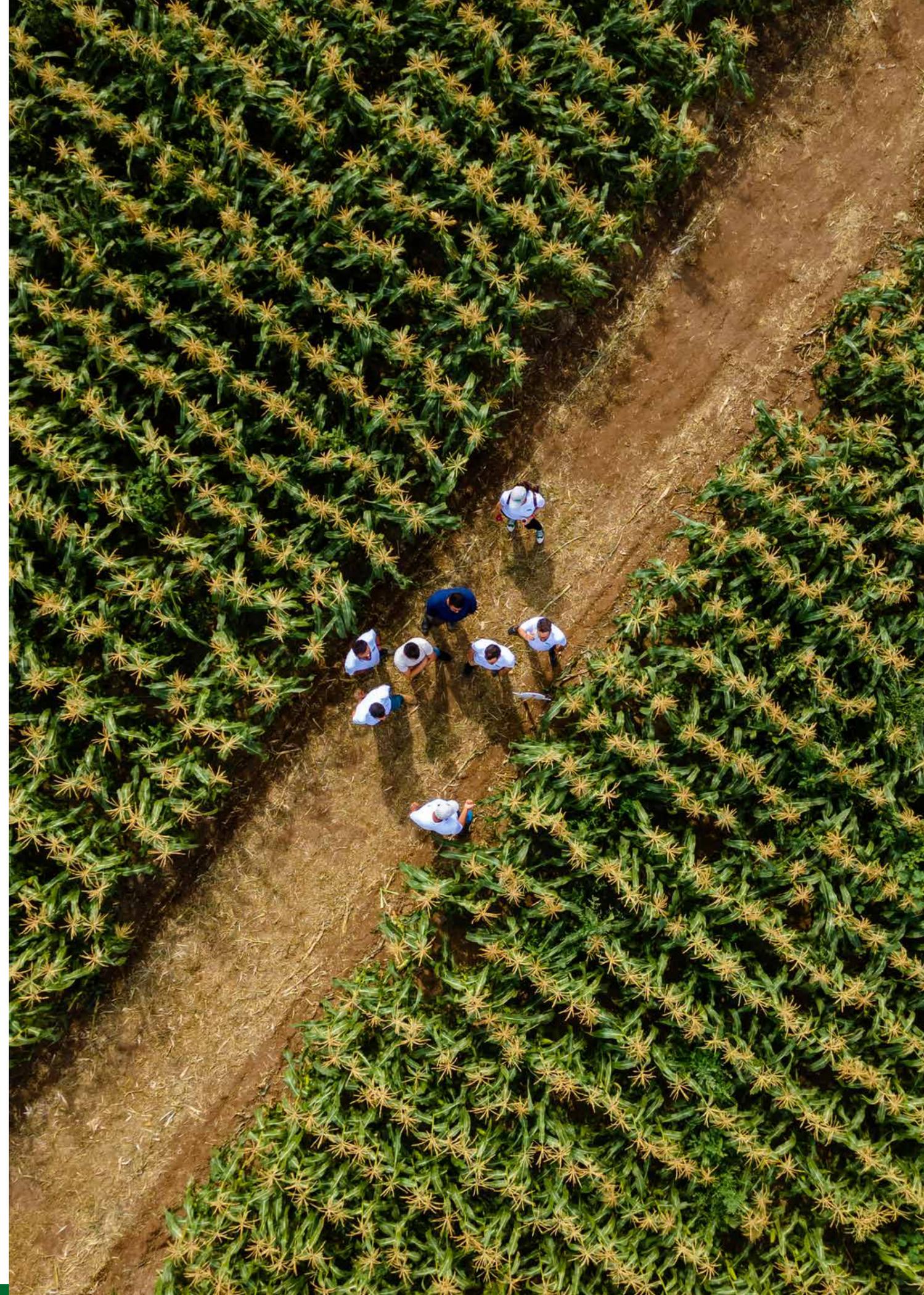
### COUNTRY COMMITTEE DE MÉXICO

(De izquierda a derecha) Juan Carlos Zazueta, Corporate Partner. Luis Miguel Bórquez, Area Manager. Juan José Arredondo, Farm Manager.



### COUNTRY COMMITTEE DE CHILE

(De izquierda a derecha) Ignacio Rodríguez, Country Manager. Catalina Vielma, Farm Manager Centro Quillota. Claudia Gaete, Operational Manager. Carolina Sánchez, Corporate Partner. José Godoy, Farm Manager Centro Arica.



# NUESTRA GENTE EN DATOS

## DATOS GENERALES POR PAÍSES

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

En 2024 Semillas Fitó ha contado 803 personas de promedio.

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

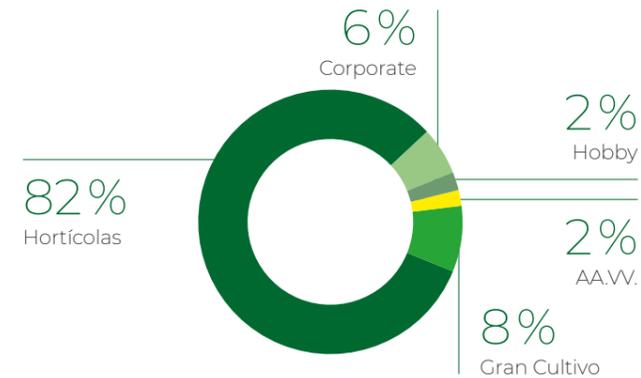
El **67%** de los **trabajadores/as** está situado en **España**.

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



## DATOS POR UNIDADES DE NEGOCIO

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



## DATOS POR TIPO DE CONTRATO

Con respecto al año 2023, se mantiene el número de contratos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial en un 86%, por lo que casi 9 de cada 10 empleados en la compañía tiene contrato indefinido.



## DATOS POR GÉNERO

Casi 4 de cada 10 trabajadores son mujeres (mantenemos el mismo dato que el año anterior).

El dato global es muy satisfactorio teniendo en cuenta las recomendaciones en paridad de la Ley de Igualdad española, (que vela por mínimo un 40% de presencia de todos los géneros), y sabiendo que histórica y académicamente es un sector masculinizado.

Y, de acuerdo a nuestros compromisos en el Plan de Igualdad se han trabajado las siguientes medidas durante el 2024:

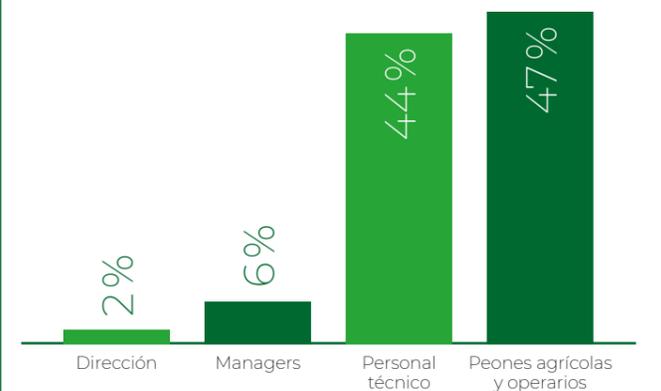
- Seguimiento anual de la evolución de la plantilla por centro de trabajo
- Análisis de los tipos de contratación, jornada y horario que desarrollan hombres y mujeres de la empresa de los últimos tres años.
- Integrar la perspectiva de género en todos los KPIs que se monitoricen en RRHH.
- Registro retributivo de toda la plantilla.
- Seguimiento anual de la evolución de la plantilla por centro de trabajo.
- Actualizar Protocolo acoso Moral (incorporar LGTBI).
- Protocolo Acoso sexual y por razón de sexo.



## DATOS POR NIVEL ORGANIZATIVO

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

En Semillas Fitó casi 100 personas tienen responsabilidad directa, jerárquica o funcional sobre equipos de trabajo. Coordinan, facilitan y desarrollan equipos humanos.

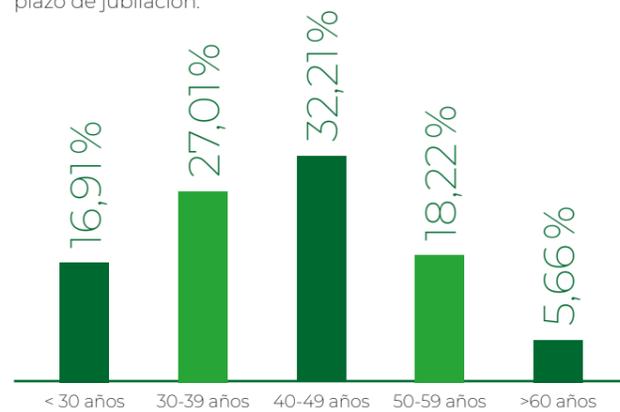


### DATOS POR EDAD

El 59,21 % de las personas cuentan con una horquilla de 30 a 50 años.

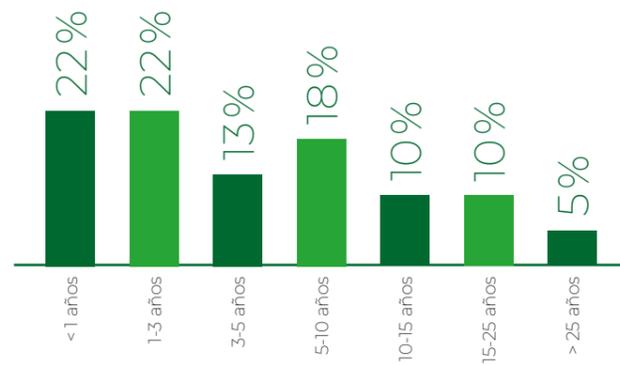
Casi el 17% son menores de 30 años.

El 5,66% están en fase de preparación y transición de información y formación de equipos para un periodo a medio plazo de jubilación.



### DATOS POR ANTIGÜEDAD

Casi el 57% de las personas tienen una antigüedad por debajo de 6 años, debido a la incorporación de talento en los últimos años.



### DATOS POR NIVEL DE ESTUDIOS

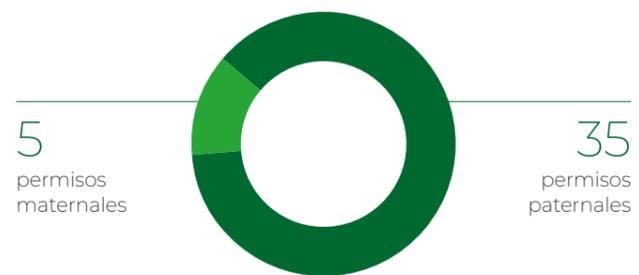
El 44,82 % de nuestros equipos cuentan con formación profesional reglada, universitaria, máster, postgrado o superior.

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

Doctorado	2%	
Máster o postgrado	4%	30%
Licenciatura	24%	
Diplomatura	6%	
CFGS (Ciclo Formativo Grado Superior)	6%	21%
CFGM (Ciclo Formativo Grado Medio)	3%	
Bachillerato	6%	
Educación obligatoria	42%	
Sin estudios	6%	49%
No disponible	1%	

### PERMISOS MATERNALES Y PATERNALES

Hemos tenido 5 permisos maternos y 35 permisos paternos en 2024.





**3**

PRINCIPALES  
HITOS 2024

# PRINCIPALES HITOS 2024

En esta doble página se presentan de una manera visual y clara los principales hitos logrados durante el año 2024 a nivel global. Se podrían comentar muchas cosas, sin embargo, se han escogido los cuatro proyectos o hitos más relevantes relacionados con cada uno de nuestros objetivos estratégicos.

Para saber más sobre los objetivos estratégicos de Semillas Fitó, pueden consultar el apartado "Objetivos Estratégicos" de esta memoria.

## CRECIMIENTO DE NEGOCIO



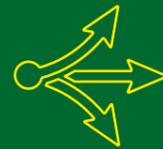
**Crecimiento de más del 6% de las ventas a nivel global.**



Consolidación de nuestra expansión internacional, incrementando presencia en India y Sureste Asiático, así como preparación de las bases para apertura de **filial propia en Egipto en el 2025.**



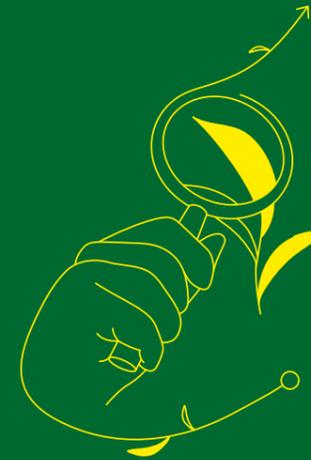
Redefinición de **los tres canales de venta principales** para la unidad de negocio de Hortícola Profesional (Veg. Production, Agroindustria y Cadena), **y reorganización de los equipos comerciales y marketing en consecuencia.**



Establecimiento de **nuevas alianzas en el campo de la biotecnología para dar apoyo a proyectos de innovación pionera.**



## PROCESOS Y TECNOLOGÍA



**Migración al nuevo sistema informático global** de las actividades de los centros de trabajo de España, Portugal y Chile.



**Lanzamiento e implementación del proyecto Kepler**, responsable de una gestión eficaz de todos los procesos de presupuestación, contabilidad, cierre y consolidación del Grupo Fitó.



**Lanzamiento del proyecto Sherpa**, responsable de una mejora continua de todos los procesos de la compañía y el análisis de los apoyos tecnológicos que cada proceso requiere.



**Lanzamiento del proyecto Hubble**, responsable de definir métricas e indicadores para el seguimiento de la actividad comercial.



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



## PERSONAS



**Lanzamiento del programa "Fitó Academy for Leaders"** para dar formación y apoyo a las 100 personas con equipo a cargo dentro del Grupo Fitó.



**Lanzamiento del programa "Planes de Carrera"** para garantizar la promoción interna y el desarrollo profesional (vertical, horizontal, internacional, experto).



Realización de la 2ª edición de la **encuesta de Compromiso y Satisfacción a nivel global.**



**Ampliación del departamento de People** para dar más apoyo a las filiales y áreas de negocio.



## SOSTENIBILIDAD



**Instalación de placas fotovoltaicas** para autoconsumo en los centros de trabajo de **Chile.**



Implementación de **sistemas de reutilización de agua** en las tres fincas de la provincia de Barcelona permitiendo reducir los consumos hídricos y de fertilizantes en estos centros.



Diseño e implementación de una **metodología propia Fitó para el cálculo de la huella ecológica para la producción de frutos y de semilla.**



**Reducción de la huella de carbono del Grupo Fitó** gracias al plan de mitigación diseñado en 2023.





**4**

CULTURA DE  
SOSTENIBILIDAD

# CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



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

A continuación, se detallan los ODS prioritarios para Semillas Fitó 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 repercute en la mayoría de los 17 ODS.

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

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

Desde 2021 un Comité de Sostenibilidad formado por miembros de distintos departamentos de Semillas Fitó vela para la integración de estos retos liderando la sostenibilidad como un proyecto prioritario y transversal. En 2024 este comité se ha dedicado a garantizar el buen desarrollo del **Plan de Sostenibilidad de Semillas Fitó 2023-2026**, lanzado en 2023. Previamente, en 2022, se hizo una rigurosa tarea de definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios para la compañía, en función de los resultados de la matriz de Materialidad explicada más extensamente en el apartado Matriz de Materialidad de este mismo documento.

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.



# Plan de Sostenibilidad 2023-2026: 20 PROYECTOS CON IMPACTO

## EL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

El Comité de Sostenibilidad es un grupo de trabajo estable multidisciplinar que en 2024 estuvo formado por:

### PEOPLE



Rubén González  
(RRHH)



Ana Mont'Alverne  
(RRHH)



Marc Montserrat  
(RRHH)



Dàmaris Moreno  
(Comunicación Corporativa)

### PLANET



Juan Jesús Narváez  
(Seed Technology)



Francisco Fernández  
(Farming)



Elena Astor  
(Marketing Hortícolas)



Elisabet Fitó  
(Dirección Corporativa)

### PROFIT

Desde 2023 se está trabajando en el primer Plan de Sostenibilidad del grupo que aglutina 20 proyectos de sostenibilidad estratégicos para el Grupo Fitó y que impactan en toda la compañía y su entorno en los ámbitos de:

#### PEOPLE

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

#### PLANET

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

#### PROFIT

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

## PROYECTO 01

### IMPULSAR LA ESCUCHA A LOS EMPLEADOS



Encuesta de Compromiso a toda la compañía cada dos años y con un compromiso de mejora continua en todas las puntuaciones.

## PROYECTO 02

### GARANTIZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA



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

## PROYECTO 03

### IMPLEMENTAR EL PLAN DE DESARROLLO Y TALENTO



- *Feedbacks* periódicos durante el primer año para todas las nuevas incorporaciones en todas las filiales.
- Entrevista de desarrollo anual para todas las personas.
- Itinerarios profesionales o planes de carrera para las áreas de I+D, Comercial, Operaciones y Logística y Servicios Corporativos.
- Inversión continuada en formación: idiomas, plataforma GoodHabiz y formación ad-hoc.
- Fitó Academy for Leaders: formación en liderazgo para todas las personas con equipos a cargo en todos los países.
- Priorizar la promoción interna.

## PROYECTO 04

### VELAR POR LA EQUIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LA RETRIBUCIÓN



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

## PROYECTO 05

## FOMENTAR LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN



Implementación del Plan de Igualdad y el Plan LISMI (actualmente LGD – Ley General de Discapacidad).

## PROYECTO 06

## PROMOVER ENTORNOS LABORALES SALUDABLES



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

## PROYECTO 07

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



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

## PROYECTO 08

## REDUCIR EL CONSUMO DE RECURSOS EN NUESTRO SISTEMA DE PRODUCCIÓN



Ahorro de recursos hídricos en sistemas de extracción de semillas.

## PROYECTO 09

## DESARROLLAR VARIEDADES QUE REDUZCAN LA HUELLA ECOLÓGICA



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

## PROYECTO 10

## INCORPORAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PRODUCTOS Y PROCESOS



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

## PROYECTO 11

## REDUCIR EL DESPERDICIO ALIMENTARIO



Donaciones de producciones hortícolas.

## PROYECTO 12

## MEJORAR LA GESTIÓN DE RESIDUOS



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

**PROYECTO 13**

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



Huella de carbono y medidas para mitigarla.

**PROYECTO 14**

**GESTIÓN FITOSANITARIA EFICIENTE EN LAS FINCAS**



Proyecto SBD (Seed Borne Disease).

**PROYECTO 15**

**INVERTIR EN MEDIOS TÉCNICOS Y HUMANOS EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**



- 21% de la facturación anual invertida en I+D.
- 5 de cada 10 personas dedicada en exclusiva a I+D.
- Estar en la vanguardia en la adquisición de los medios técnicos de I+D.

**PROYECTO 16**

**IMPULSAR EL AUTOCONSUMO ENERGÉTICO**



Instalación paneles solares en centros de Semillas Fitó.

**PROYECTO 17**

**IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS MÁS EFICIENTES Y LIMPIAS**



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

**PROYECTO 18**

**PROMOVER ALIANZAS EN PRO DE LA SOSTENIBILIDAD DENTRO DEL SECTOR**



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

**PROYECTO 19**

**ELABORAR UNA POLÍTICA INTERNA DE PATROCINIOS, DONACIONES Y COLABORACIONES**



Definir criterios que sean coherentes con los valores y propósito.

**PROYECTO 20**

**FOMENTAR EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE**



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

## La sostenibilidad es un proyecto de todos

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

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





**5**

PROYECTOS  
PEOPLE



# PEOPLE

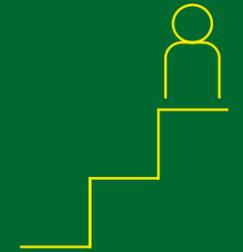
## TALENTO



Somos un equipo de **803 personas**  
(full time employees)

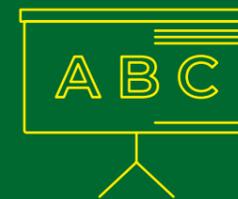


**89%** de los contratos son **indefinidos**



**26%** de las vacantes cubiertas por **promoción interna**

## DESARROLLO



La **inversión en formación** supone más de **1%** de la masa salarial

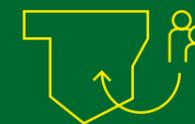


**9.255 horas** de formación anuales

## DIVERSIDAD



Presentes en **9 países** con personal propio



**32,86%** de la plantilla reside fuera de España



**40,09%** de la plantilla son mujeres



**18% mujeres** en puestos de liderazgo



Más de **40 nacionalidades**



El Grupo Fitó recoge en su propio propósito, visión y valores el **valor fundamental de su talento humano en la consecución de sus objetivos**. Su cultura organizacional promueve la profesionalidad, la colaboración y la cercanía, generando confianza tanto internamente como con clientes y proveedores. En Semillas Fitó, se reconoce que el éxito surge de la suma de los esfuerzos individuales y el talento colectivo del equipo.

En 2024 se han establecido objetivos compartidos y transversales derivados de los 3 pilares: People, Planet y Profit. Poniendo foco tanto en los resultados de compañía, como en el ámbito de la sostenibilidad y las personas. En 2025, se seguirá trabajando para continuar con la alineación de estos objetivos de manera global y generando responsabilidades compartidas.

En enero 2026 está prevista la III Edición de la Encuesta de Compromiso del Grupo Fitó a nivel global. Mientras, se está avanzando en los planes de acción resultado de la II Encuesta de Compromiso realizada en enero 2024.

En 2024 se ha continuado evolucionando el **departamento de Recursos Humanos**. Destacan la incorporación de la figura de Prevención de Riesgos y Bienestar Global como área de foco y de experiencia, así como las últimas figuras de HR Business Partner, muy orientadas a negocio, cerca de la actividad y de las personas. En 2025 se establecerán unos objetivos para la consolidación de todo el equipo.

**2024 ha destacado por ser un año excelente en desarrollo y promoción interna** superando la meta de cubrir al menos el 25% de estas vacantes con promoción interna. Se sigue invirtiendo más del 1% de la masa salarial en formación para impulsar el desarrollo profesional y se fomenta una cultura de feedback constructivo a través de las Entrevistas Anuales de Desarrollo; en esta ocasión incluyendo el total de las personas de la compañía.

Se ha mejorado la comunicación interna, poniendo el foco en **mejorar el acceso a la información corporativa para aquellas personas que trabajan sin acceso a ordenador** (que constituyen el 50% de la plantilla), así como en **organizar eventos comunicativos, de coordinación y de alineamiento globales** para toda la empresa, como presentaciones online de objetivos estratégicos, reuniones, revista interna trimestral, convenciones... entre otros espacios de encuentro.

Estas acciones están alineadas con los objetivos de desarrollo de personas para el período 2023-2026 y contribuyen directamente a los esfuerzos para lograr un crecimiento sostenible en toda la cadena agroalimentaria.

Desde el área de Recursos Humanos se siguen llevando a cabo políticas y procedimientos que permitan trabajar de manera común (mismos valores, mismas reglamentaciones internas) a nivel global marcando pautas globales y particularidades locales.

# IMPULSAR LA ESCUCHA A LOS EMPLEADOS

En 2024 se afianza y evoluciona el propósito de **fomentar el compromiso de las personas** que forman parte de la compañía y de **promover entornos abiertos de comunicación.**

Con el firme propósito de fomentar el compromiso de que las personas que forman el Grupo Fitó se sientan realizadas y comprometidas, la compañía desarrolla diferentes planes para promover entornos abiertos de comunicación.

Los planes más destacados de 2024 han sido la II Edición de la Encuesta de Compromiso Semillas Fitó, los foros de encuentro y la evolución e internacionalización del equipo de People Business Partners dentro del equipo de People de la compañía.

## ENCUESTA DE COMPROMISO

Dando seguimiento a los proyectos de escucha y a la I Encuesta de compromiso Semillas Fitó realizada en 2022, en 2024 se ha realizado la II Edición de la Encuesta de Compromiso Semillas Fitó.

Sobre la base de la anterior encuesta e incluyendo nuevas preguntas para mejorar el alcance del retorno por parte de nuestros equipos, el proveedor Mercer ha vuelto a ser la consultora encargada de realizar la encuesta.

### RESULTADOS DE LA II EDICIÓN EN 2024

443 respuestas obtenidas    68% índice de participación    76% índice de compromiso

La II Edición de la Encuesta de Compromiso Semillas Fitó **mejora los datos de participación y respuesta**, manteniendo el nivel de compromiso y permitiendo a la compañía seguir **mejorando la escucha y cercanía con sus equipos.**

La valoración de los resultados de la encuesta en 2024 por parte de la compañía es muy positiva. Con un índice de compromiso de un 76% y un 68% de participación, la compañía realizará una nueva edición de la encuesta en 2026 para mantener la escucha activa con los equipos.

Como en la edición anterior, los resultados de la encuesta marcarán la agenda de la compañía y el departamento de Personas para los próximos 2 años estableciendo planes de trabajo globales y adaptados a las necesidades de los equipos en los diferentes territorios.

Estos planes de trabajo, su evolución y prioridades, han formado parte de la agenda y prioridad organizativa con el objetivo de seguir mejorando resultados en los siguientes años.



## HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER

Desde el año 2022 la compañía vuelve a contar dentro del equipo de People con la figura de los Human Resources Business Partners para potenciar la cercanía y escucha del cliente interno.

Para asegurar que los equipos se encuentran realizados y comprometidos, en este 2024 **continúa el proceso de evolución y ampliación del equipo de HR Business Partner.**

Con la evolución de esta figura y aumentando su presencia dentro de la compañía, en 2024 los HR Business Partners han estado presentes y cerca de los equipos participando no sólo a nivel nacional si no también global en trabajos de equipo, convenciones y reuniones, entre otras actividades.

Los principales roles del HRBP son:

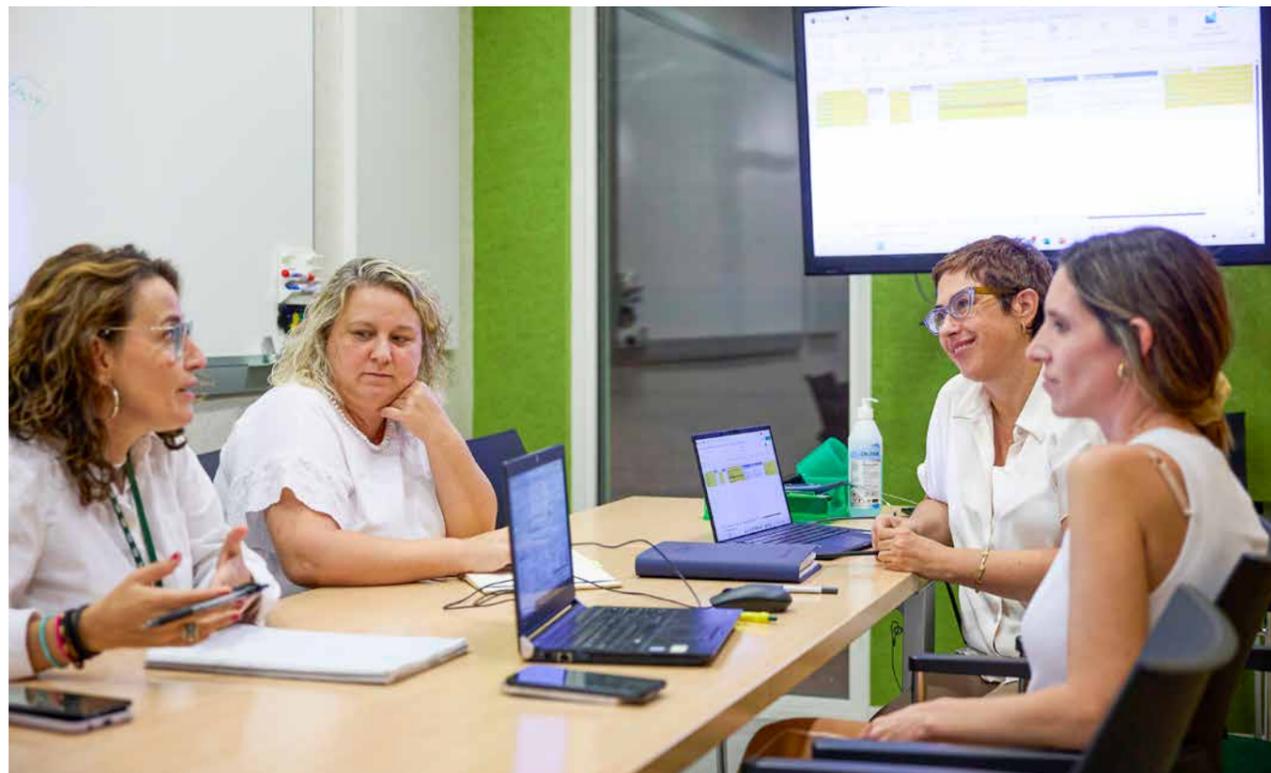
- **Rol de interlocutor:** Cada People Business Partner es la persona de contacto única para los temas que surjan en una unidad de negocio, área o equipo, facilitando así al manager y al individuo una interlocución fácil y ágil. En este momento la compañía se compone ya de varios profesionales en el rol de HRBP dedicados a los diferentes equipos dentro de las diferentes áreas (ventas, operaciones, logística, producción, investigación y desarrollo, servicios corporativos...) cubriendo así todas las áreas de la compañía y en todas sus geografías.
- **Enfoque personalizado:** Cada HR Business Partner comprende y se especializa en los retos del área asignada en la organización, con el fin de mejorar el conocimiento del negocio y el compromiso de los equipos. En 2024 se han realizado trabajos de equipo no solamente a nivel nacional sino también en otras regiones como Grecia, Marruecos, Turquía e Italia con el enfoque de conocer las necesidades a nivel global.
- **Visión 360°:** Cada HRBP combina diferentes habilidades y conocimientos, que trascienden el área de personas y le permiten tener una visión global del negocio.

# GARANTIZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

La comunicación conecta a las personas con la **visión, misión y valores** que definen la compañía. Una comunicación efectiva no solo informa, sino que **inspira, motiva y alinea a todos los colaboradores hacia objetivos comunes**. Une departamentos, facilita la **coordinación y fortalece la cultura organizacional**, creando un entorno donde cada individuo se siente valorado y escuchado.

En un mundo empresarial cada vez más dinámico y diverso, la comunicación interna se erige como clave para el éxito y la sostenibilidad de la compañía. La importante internacionalización de Semillas Fitó, además de su amplia diversidad cultural y diferentes perfiles profesionales, hacen que la comunicación interna efectiva sea un elemento clave. Bajo el liderazgo de los departamentos de Comunicación Corporativa y People, la comunicación interna se desarrolla en Semillas Fitó con el objetivo de fomentar el **compromiso y la motivación, mejorar la experiencia** de los colaboradores y **facilitar la coordinación** de los equipos.

A nivel de comunicación externa, el **desarrollo de una imagen corporativa sólida** a través de una marca fuerte y una comunicación externa coordinada son fundamentales para la **reputación y proyección de Semillas Fitó**. El importante crecimiento de la compañía en los últimos años, tanto a nivel comercial como a nivel de equipo humano, hace que todavía sea más importante. En 2024 se ha convertido en una prioridad para la compañía con el impulso de importantes proyectos que se detallan a continuación.



## APUESTA POR UNA MARCA MÁS FUERTE

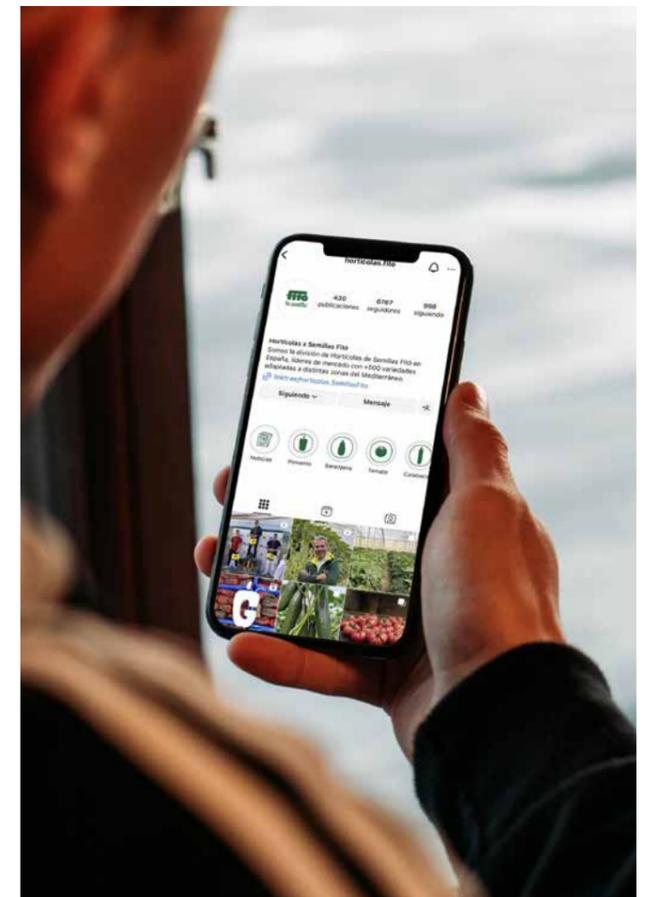
En 2024 se han impulsado dos proyectos globales que tienen por objetivo fortalecer la marca Semillas Fitó.

En primer lugar, se ha iniciado, de la mano de un proveedor externo experto, un **proceso de auditoría y análisis de la arquitectura de marca para la redefinición de la marca corporativa del Grupo Fitó**. Un proyecto en el que se han estudiado en profundidad las características actuales de la marca, con sus fortalezas y debilidades. En 2024 se han estudiado los resultados de esta auditoría y se ha iniciado el proceso para mejorar e impulsar la marca corporativa del Grupo Fitó, bajo las siguientes premisas:

- Mantener la esencia de la marca Semillas Fitó y su sólida trayectoria.
- Dotar de personalidad propia a las unidades de negocio sin perder una imagen global.
- Contar con una arquitectura de marca y unas guías y protocolos definidos.

El resultado de este proyecto verá la luz durante 2025 a través de una renovación de la marca Semillas Fitó para que esta sea más fiel y coherente con a la esencia de la compañía y transmita los valores corporativos. El resultado será una marca transversal que permitirá dotar de herramientas y personalidad a las unidades de negocio, a la vez que se ofrece una imagen sólida a nivel global.

El segundo proyecto que ha empezado en 2024 es un proyecto de **redefinición de la estrategia de comunicación digital a nivel corporativo y de las unidades de negocio para que la marca Fitó se transmita de una forma coherente y a la vez adaptada a cada mercado en todo el mundo**. Como en el caso del proyecto de marca, en este caso en 2024 se ha trabajado también en un proceso de auditoría que en 2025 culminará con la implementación de una nueva estrategia que afectará a todos los canales de comunicación digital de Semillas Fitó.



## CONECTADOS CON FITÓ: INFORMAR, ESCUCHAR, COMPARTIR

Conseguir que lo que pasa en la compañía llegue a las personas de Semillas Fitó es una de las prioridades de la compañía a nivel de comunicación interna. Además de fomentar la **comunicación interdepartamental** y en cascada de los managers a sus equipos, y las comunicaciones a través de correo electrónico en forma de **comunicados internos**, **anualmente se trabaja en distintos canales y formatos para compartir de manera continua toda aquella información relevante**: logros y resultados, evolución de proyectos globales, objetivos estratégicos, cambios organizativos... todo ello con una vocación de **transparencia y cercanía** que caracterizan a Semillas Fitó.



### EVENTOS EN LÍNEA CON COMITÉ DE DIRECCIÓN

En enero y septiembre de 2024 se han realizado dos eventos internos en línea, dirigidos a toda plantilla, por parte del Comité de Dirección para dar a conocer la evolución de la compañía. En cada edición de este encuentro digital, dos miembros del Comité de Dirección dedican 30 minutos a compartir cómo está avanzando Semillas Fitó entorno a los cuatro objetivos estratégicos del grupo (Crecimiento del negocio, Personas, Procesos y Tecnología y Sostenibilidad).



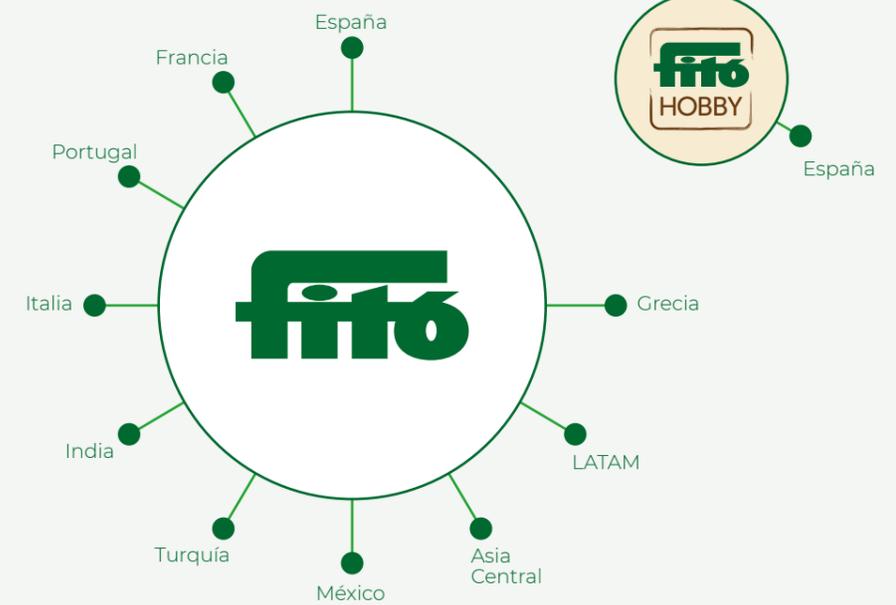
### FITÓ NEWS: LA REVISTA INTERNA

La revista interna Fitó News se publica 4 veces al año y se distribuye en papel a todos los centros de trabajo de España y digitalmente para el resto de los equipos. Se edita en español, inglés y turco.

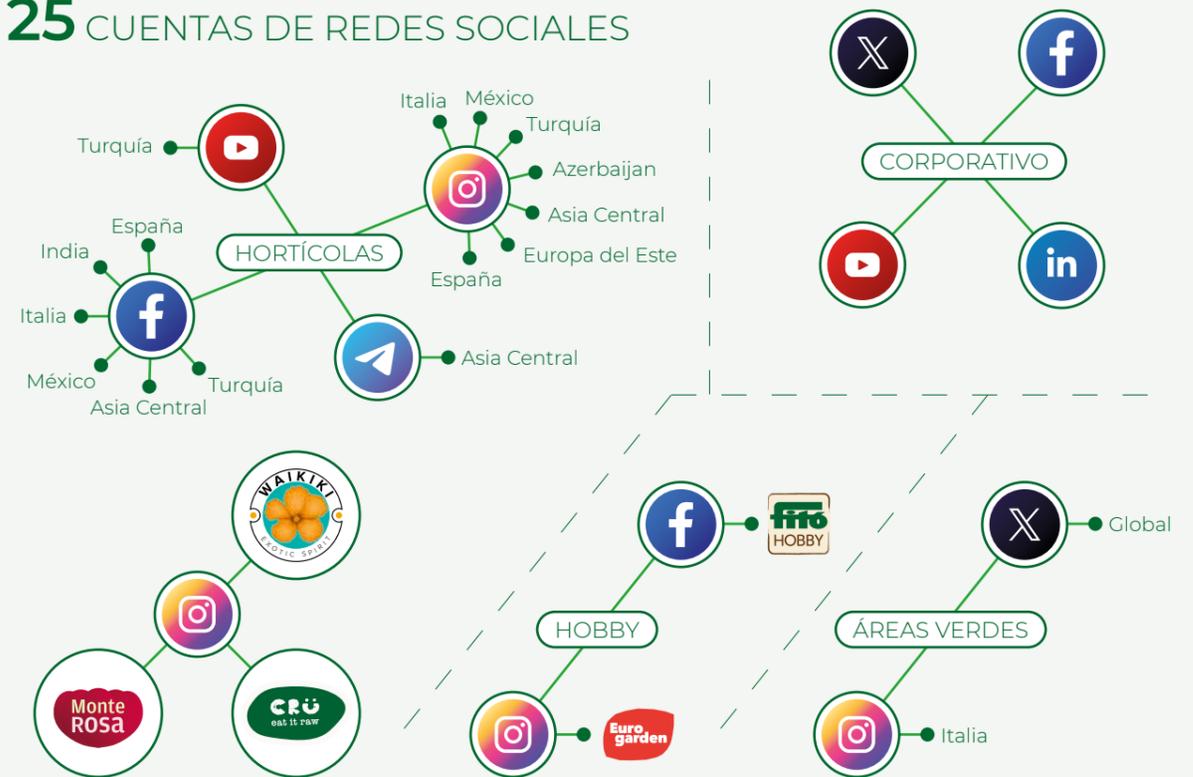
## AMPLIA PRESENCIA DIGITAL

A nivel digital Semillas Fitó apuesta por la cercanía y sigue una estrategia glocal estando presente en más de 10 países a través de:

### 11 PÁGINAS WEB



### 25 CUENTAS DE REDES SOCIALES



### MEMORIA ANUAL Y RESUMEN EJECUTIVO

El propio documento de la Memoria no financiera es una potente herramienta de comunicación, tanto interna como externa. Dada la extensión del informe y el carácter técnico de algunos de los textos, que los hace algo complejos, en 2024 el Comité de Sostenibilidad decidió crear un resumen ejecutivo de la Memoria no financiera en el que se destacan los principales logros y avances en torno a la sostenibilidad en el último año en Semillas Fitó. Este nuevo formato se ha distribuido internamente entre todos/as los/las trabajadores/as para que el mensaje de la sostenibilidad llegue de una forma más clara a toda la compañía.

Además, en la última edición de este documento se decidió hacer una reestructuración de la organización de la información para plasmarla siguiendo la clasificación de los 20 proyectos de impacto del Plan de Sostenibilidad 2023-2026 del grupo Fitó.

## ENCUENTROS QUE MARCAN LA EXPERIENCIA FITÓ

El Grupo Fitó confía el poder de la experiencia para aprender, conectar y fortalecer los equipos. Los eventos internos son una herramienta clave para fortalecer la cultura de una empresa, fomentar el aprendizaje y reforzar los lazos entre sus equipos. Más allá de ser simples encuentros, representan oportunidades para compartir conocimientos, alinear objetivos y vivir en primera persona los valores corporativos. La dimensión vivencial y experiencial de estos eventos facilita una asimilación más profunda de los mensajes y aprendizajes, generando un impacto duradero en la organización. Por ello, anualmente en Semillas Fitó se organizan convenciones internas en distintos niveles de la organización:



**Convención de Dirección de Hortícolas**  
9-11 de enero de 2024



**Convención I+D**  
18-21 de marzo de 2024



**Corporate Partners Week**  
18-20 de junio de 2024



**Convención de Hortícolas Global**  
25-29 de noviembre de 2024



**Convención de Áreas Verdes**  
16-18 de diciembre de 2024



**Convención de Gran Cultivo**  
19-21 de noviembre de 2024

### I CONVENCIÓN GLOBAL DE HORTÍCOLAS

Por primera vez, el equipo comercial y de marketing de Hortícolas se juntó durante una semana para celebrar una convención global de la unidad de negocio. Más de 130 personas se reunieron por primera vez para compartir unas jornadas de formación, charlas y team building. Un evento único muy valorado por todo el equipo internacional.



Desde la misma visión de cercanía y cohesión de los equipos, a lo largo de 2024 se han organizado visitas internas a distintos departamentos e instalaciones para que compañeros y compañeras de otros departamentos, centros, unidades de negocio e incluso países y filiales conozcan más y mejor Semillas Fitó. Más de 200 personas han participado en las siguientes visitas:

- Visitas al nuevo Laboratorio de Control de Calidad (Barcelona).
- Visitas a las instalaciones de SeedTech y Quality Process (Barcelona).
- Visitas al campo de ensayo de Áreas Verdes (Cabrera de Mar).
- Visita instalaciones de Barcelona, Cabrera de Mar y Sant Andreu de Llavaneres para los asistentes internacionales de la Convención de Hortícolas Global.

# IMPLEMENTAR PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

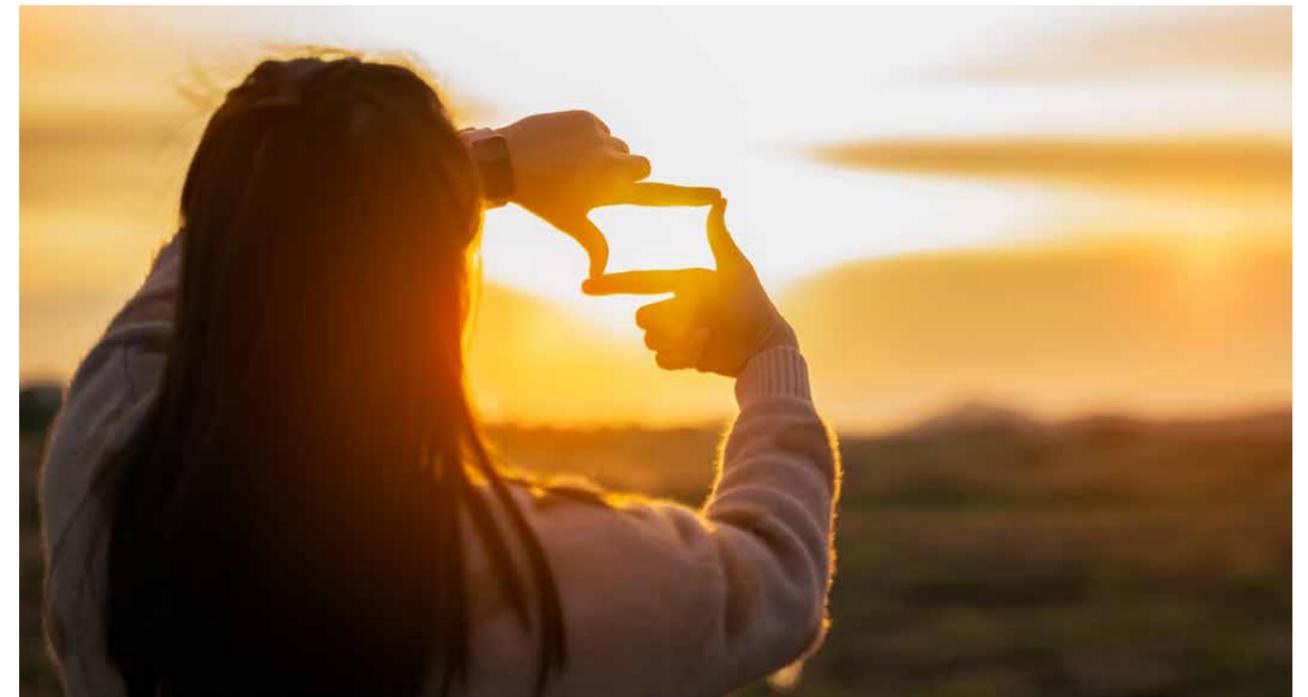


El plan de desarrollo y talento en Semillas Fitó tiene como objetivo principal fomentar el crecimiento profesional de sus colaboradores, alineando sus metas individuales con los objetivos organizacionales. Este proyecto está dirigido a toda la plantilla, promoviendo su evolución a través de diferentes iniciativas y programas específicos. A través de este plan, se busca asegurar una formación continua, identificar líderes para el futuro y desarrollar talento que garantice el éxito a largo plazo de la empresa.

Para ello, se ha implementado una revisión anual del desempeño y reuniones de seguimiento a los 4 y 8 meses de las nuevas incorporaciones, con el fin de evaluar el progreso y realizar ajustes en los planes de desarrollo si es necesario. Como parte de la estrategia de sucesión, se ha trabajado en un plan detallado para identificar y preparar a los futuros líderes de la organización, manteniendo un sólido pool de talento que facilite la planificación y visibilidad de oportunidades de crecimiento. Además, se han puesto en marcha planes de desarrollo individual para personalizar el acompañamiento de cada persona y maximizar su potencial.

También se ha diseñado un plan de formación anual, que incluye programas como la Academia Fitó para Líderes y la Academia Fitó para Ventas, con el propósito de mejorar las competencias del equipo y prepararlo para asumir mayores responsabilidades.

Semillas Fitó ha establecido una estrategia clara para el desarrollo y crecimiento de su equipo, centrada en la promoción interna, la formación, la evaluación del talento y la mejora del clima laboral. Dentro del Plan Estratégico 2023-2026, la empresa busca aumentar en más del 25% las promociones internas, incrementar la inversión en formación, garantizar entrevistas anuales de desarrollo para toda la plantilla y realizar encuestas de clima laboral cada dos años.



## PLAN DE CARRERA

En 2024, Semillas Fitó dio un paso significativo en el fortalecimiento del crecimiento profesional de sus colaboradores al lanzar las distintas opciones de Plan de Carrera disponibles en la empresa. Este plan ha sido diseñado para brindar oportunidades de desarrollo, identificar posibles trayectorias de crecimiento y alinear el desarrollo profesional con los objetivos organizacionales.

El Plan de Carrera 2024 refleja el compromiso de la empresa con la evolución de su talento interno, proporcionando herramientas que faciliten el avance profesional, el fortalecimiento de competencias y la asunción de nuevos retos. A partir de su lanzamiento, los colaboradores tienen acceso a un marco estructurado y transparente que les permite explorar distintas rutas de desarrollo dentro de la organización.

Semillas Fitó concibe el desarrollo profesional como una prioridad estratégica. En este sentido, el Plan de Carrera busca ofrecer oportunidades claras de crecimiento, potenciar habilidades clave y alinear las trayectorias profesionales con los objetivos empresariales y las aspiraciones individuales. Esta iniciativa tiene el propósito de fidelizar el talento, fortalecer la cultura de aprendizaje continuo y fomentar el compromiso en un entorno que impulse el máximo potencial de cada persona.

El desarrollo profesional dentro de la empresa se entiende como un proceso flexible y personalizado, donde cada colaborador puede elegir el camino que mejor se adapte a sus intereses y capacidades. Para ello, se han diseñado cuatro rutas principales de crecimiento:



**Desarrollo vertical:** permite asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la jerarquía organizativa.



**Desarrollo transversal:** facilita el movimiento entre departamentos o unidades de negocio, ofreciendo una visión más amplia de la empresa.



**Desarrollo internacional:** brinda la oportunidad de trasladarse a una filial de Semillas Fitó en otro país, adquiriendo experiencia en nuevos mercados y contextos culturales.



**Desarrollo como experto:** permite especializarse en un área técnica específica, aportando un alto valor añadido a la organización.

### COMPROMISOS DEL PLAN DE CARRERA

Para garantizar el éxito del Plan de Carrera, se han establecido compromisos claros entre la empresa, los colaboradores y los líderes:

- Compromiso de la empresa: proporcionar herramientas y recursos como organigramas claros, descripciones de roles accesibles y un mapa de puestos que permita visualizar oportunidades de crecimiento.
- Compromiso de la persona: asumir un rol activo en su propio desarrollo, mediante el aprendizaje continuo y la búsqueda de crecimiento profesional.
- Compromiso del líder: actuar como mentor y facilitador del desarrollo de su equipo, brindando apoyo, feedback y motivación para el avance profesional de sus colaboradores.



### PROMOCIÓN INTERNA

La empresa se complace en constatar que en 2024 ha superado sus expectativas, alcanzando un 26,09%, lo que demuestra el éxito de sus iniciativas de desarrollo y la efectividad de sus políticas de recursos humanos.

Status	Corporativo	Cultivos extensivos	Hortícolas	TOTAL
Incorporación	12	7	50	69
Movilidad funcional	-	-	4	4
Movilidad internacional	-	-	1	1
Promoción	2	3	8	13
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>63</b>	<b>87</b>

### FORMACIÓN

En Semillas Fitó, la empresa comprende que la formación continua es clave para el crecimiento y la evolución del talento humano. En línea con sus objetivos estratégicos de fortalecer equipos comprometidos y realizados, en 2024 ha consolidado su política de formación, garantizando una inversión mínima del 1% de la masa salarial en programas formativos. Esta inversión refleja su compromiso con el desarrollo integral de los equipos, asegurando su evolución profesional y personal dentro de la empresa.

Áreas clave de formación:

- Formación en idiomas: impulsa la comunicación efectiva en un entorno globalizado, facilitando la colaboración con equipos internacionales y mejorando la competitividad global.
- Formación transversal: ofrece programas que refuerzan competencias aplicables en diferentes áreas y roles, asegurando una estructura organizacional flexible y adaptable.
- Formación técnica: se enfoca en el desarrollo de conocimientos especializados en áreas técnicas, alineados con las necesidades de la industria agroalimentaria y las líneas de negocio.
- Formación en competencias blandas: fomenta el crecimiento de habilidades interpersonales esenciales, como liderazgo, trabajo en equipo, gestión del cambio y toma de decisiones, fundamentales para el éxito en un entorno laboral dinámico.
- Formación obligatoria: garantiza el cumplimiento de las normativas internas y externas, asegurando una operación eficiente y alineada con las mejores prácticas de la industria.

### LANZAMIENTO DE LA FITÓ ACADEMY PARA LÍDERES

En 2024, Semillas Fitó lanzó un programa de formación clave: Fitó Academy for Leaders. Este programa ha sido diseñado para desarrollar y potenciar el liderazgo dentro de la organización, alineado con los valores y objetivos estratégicos de la empresa. Fitó Academy busca formar líderes del futuro, proporcionando las herramientas necesarias para gestionar equipos, tomar decisiones estratégicas y fomentar una cultura de innovación y excelencia.

A través de esta iniciativa, Semillas Fitó reafirma su compromiso con la formación continua y el desarrollo de su capital humano, asegurando una transición sólida hacia el futuro. El objetivo es impulsar el crecimiento profesional y las competencias de liderazgo, promoviendo la cultura, el propósito y los objetivos estratégicos de la empresa. Además, se busca preparar a los equipos para afrontar nuevos desafíos y garantizar una transición generacional efectiva.

El programa está dirigido a personas con equipos a cargo, que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa y/o en la posición de liderazgo formal. Se estima una participación de aproximadamente 100 personas, con la posibilidad de inscribirse voluntariamente en la mayoría de las actividades.



La metodología combina actividades ineludibles y otras voluntarias. Entre las actividades obligatorias, se encuentra la evaluación 360° del Leadership Circle y su correspondiente sesión de devolución. De manera voluntaria, los participantes podrán acceder a procesos de coaching individual, con un máximo de tres sesiones por persona, y a seminarios formativos trimestrales, con un máximo de diez plazas por trimestre.

El proyecto se desarrollará entre los años 2024 y 2027, con sesiones trimestrales voluntarias y actividades imperativas para el comité ejecutivo y otras personas en roles líderes identificados.



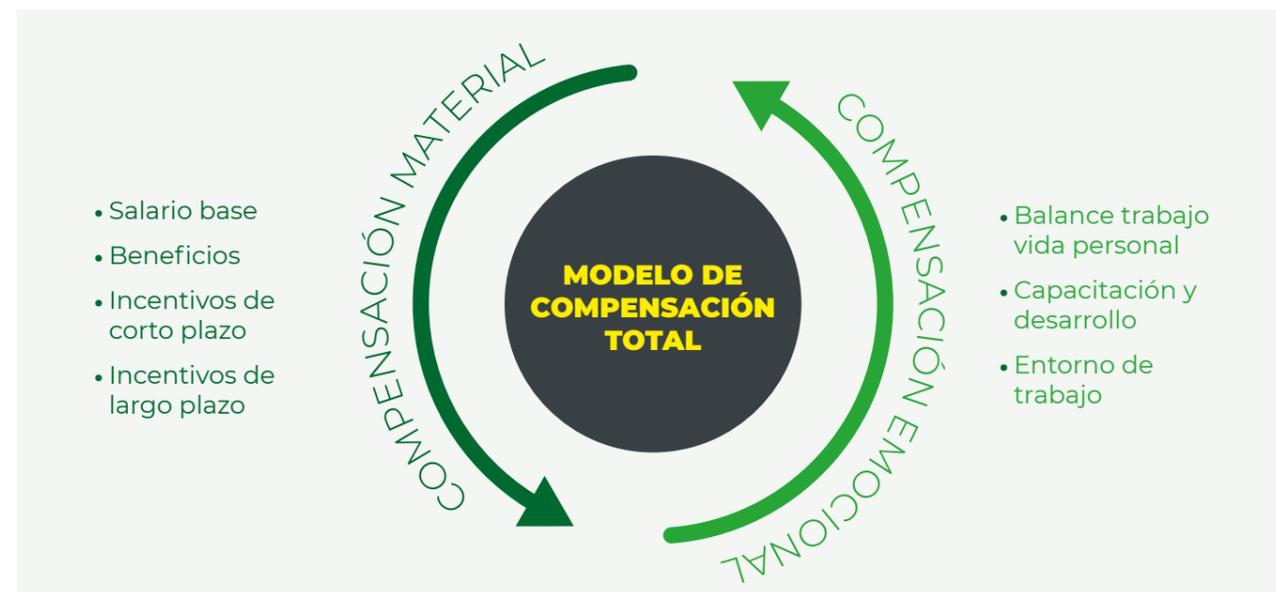


# VELAR POR LA EQUIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LA RETRIBUCIÓN

El Grupo Fitó considera la equidad y la competitividad en la retribución como un **elemento clave dentro de su estrategia de sostenibilidad y compromiso con su equipo humano**. Con el objetivo de garantizar una política de compensación justa y alineada con los estándares del mercado, se han desarrollado diversas iniciativas en el transcurso del año 2024. Estas acciones buscan reforzar tanto la **equidad interna** como la **competitividad externa** de la retribución, asegurando que las personas reciban una compensación acorde con sus responsabilidades y el contexto del mercado laboral.

## REFLEXIÓN SOBREMODOLO DE COMPENSACIÓN TOTAL

El Grupo Fitó ha consolidado un modelo de compensación que incluye salario fijo, variable, beneficios sociales y otros incentivos. Para asegurar la equidad en su implementación, se han elaborado cuadros de compensación total por país, permitiendo así una comparativa detallada y ajustada a las especificidades de cada región.



## CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL

En cada uno de los países en los que opera, el Grupo Fitó garantiza que sus estructuras salariales cumplan con la normativa vigente y los convenios colectivos aplicables. De esta manera, se refuerza el compromiso con las condiciones laborales justas y el respeto por las legislaciones locales.

## ESTUDIOS DE EQUIDAD INTERNA Y COMPETITIVIDAD EXTERNA

Para evaluar la equidad interna y la competitividad externa de sus políticas salariales, el Grupo Fitó ha llevado a cabo diversos estudios:

- **España:** Comparación con estudios de referencia como ANOVE, Mercer, Michael Page, Robert Walters, Randstad, Hays y Talent Up así como la información de mercado que nos facilitan los partners en selección (headhunters, LinkedIn...).
- **Filiales:** Estudios retributivos de los partners locales de referencia; análisis específicos de Mercer, estudios específicos de Talent Up; todo con la voluntad de evaluar tendencias globales.

## ANÁLISIS DE PROCESOS DE SELECCIÓN LLEVADOS A CABO INTERNAMENTE Y TABLAS SALARIALES

Con más de 100 procesos de selección anuales en los últimos años, se puede monitorizar la información clave, lo que ha permitido definir estructuras retributivas equitativas. Asimismo, existen tablas salariales para los seis niveles organizativos, con hasta 19 subniveles, proporcionando un marco de referencia para la evolución profesional de los colaboradores que se actualizan anualmente.

## INFORMES DE EQUIDAD Y PRESUPUESTO

Cada proceso de presupuestación incluye informes detallados sobre equidad interna (igualdad salarial entre roles similares) y equidad externa (comparación con el mercado). Además, se han incorporado análisis sobre igualdad de género, con el fin de evaluar la brecha salarial y promover medidas correctivas, en caso necesario.

## PARTICIPACIÓN DE LOS RESPONSABLES EN LA RETRIBUCIÓN

Con el fin de asegurar una retribución alineada con la realidad del mercado y el nivel de contribución de cada persona (de acuerdo con la Entrevista Anual de Desarrollo y de acuerdo con el cumplimiento/no cumplimiento de objetivos anuales), las personas responsables de área participan activamente en la toma de decisiones salariales dentro del proceso de presupuestación formando parte de las decisiones de reconocimiento y de corrección de equidades.

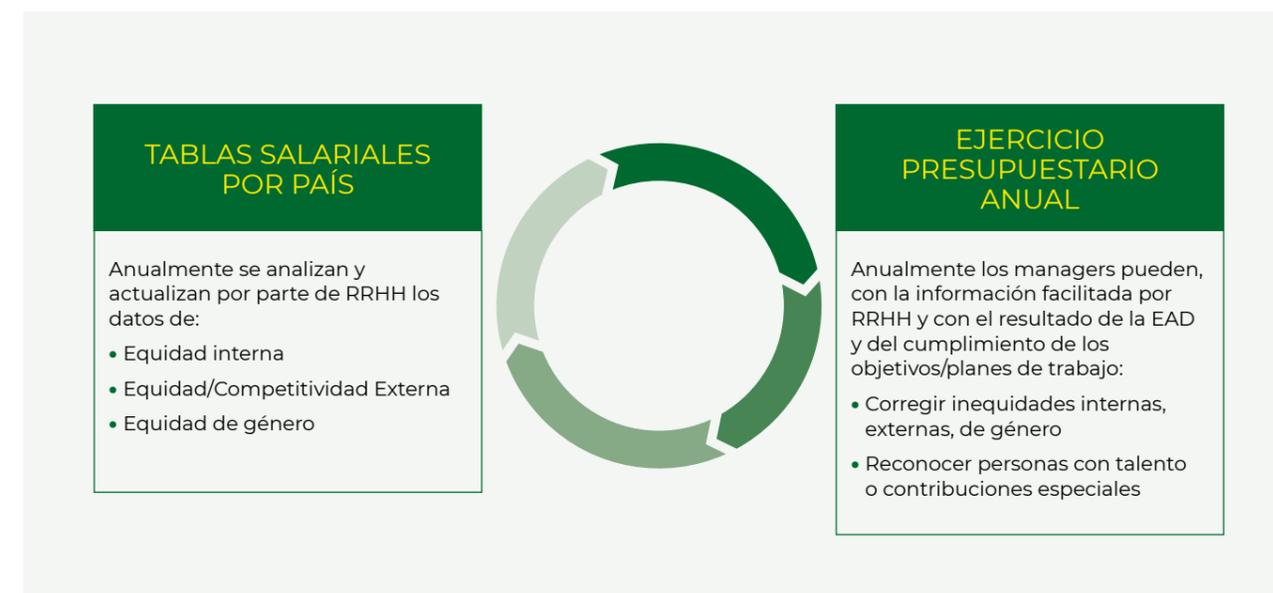
## TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y VISUALIZACIÓN DE DATOS

El Grupo Fitó ha avanzado en la mejora de la transparencia retributiva mediante la elaboración de herramientas visuales que incluyen informes sobre brechas salariales y distribuciones salariales por género y nivel organizativo. Además, se ha iniciado la preparación para cumplir con la normativa europea que, a partir de próximos años, exigirá mayor transparencia en materia salarial. En este sentido, se estudian distintas estrategias para compartir información relevante sin comprometer la confidencialidad de los datos ni distorsionar los análisis debido a la limitada representatividad en algunos países y a la diferencia cultural, fiscal y monetaria de los mismos.

## IMPLEMENTACIÓN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE (ESPAÑA)

Para mejorar la calidad de vida de las personas, el Grupo Fitó en España de acuerdo con una ley fiscal que lo facilita, ha implementado un plan de retribución flexible que permite optimizar la compensación de acuerdo con las necesidades individuales. Entre los beneficios ofrecidos se encuentran:

- Ticket restaurante
- Ticket guardería
- Ticket transporte
- Seguro de salud
- Formación
- Planes de ahorro



## CALENDARIOS LABORALES

En cumplimiento de la legislación, la compañía cuenta con calendarios laborales en los centros de trabajo del grupo en España. Estos calendarios que se publican anualmente en la intranet de la empresa y cuentan con toda la información necesaria, así como:

- Flexibilidad horaria durante la jornada laboral en caso de que exista en el centro de trabajo.
- Días libres a disfrutar por el empleado y días de libranza para ajustar la jornada laboral anual.
- Días en los que se puede trabajar desde casa.

Durante el año 2024, el Grupo Fitó ha consolidado su compromiso con la equidad y competitividad en la retribución a través de múltiples iniciativas orientadas a garantizar condiciones salariales justas y alineadas con el mercado. Estas acciones han permitido fortalecer la equidad interna, mejorar la transparencia retributiva y avanzar en la adaptación a futuras normativas europeas en materia de transparencia salarial. Con estas medidas, el Grupo Fitó continúa promoviendo un entorno de trabajo justo y equitativo y competitivo, en línea con su estrategia global de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

# FOMENTAR LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN



El Grupo Fitó reconoce la diversidad y la inclusión como valores fundamentales dentro de su cultura organizativa y estrategia de sostenibilidad. Durante el año 2024, se han implementado diversas iniciativas para fortalecer un entorno de trabajo diverso, equitativo e inclusivo. Estas acciones buscan potenciar la representatividad de distintos grupos dentro de la empresa, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad en todas sus dimensiones.

## DIVERSIDAD CULTURAL

El Grupo Fitó cuenta con un equipo compuesto por personas de 40 nacionalidades, lo que enriquece su entorno laboral con múltiples perspectivas y experiencias. Para visibilizar esta diversidad, se han elaborado gráficos que reflejan la distribución dentro de la organización.

## DIVERSIDAD DE GÉNERO

Se ha realizado un análisis detallado de la representación de género dentro de la empresa, con datos desglosados por:

### Porcentaje total de mujeres y hombres en la organización

Hombres	60%
Mujeres	40%

Dado que el sector agrícola sigue estando conformado en su mayoría por hombres, es importante destacar que este año se ha fortalecido la figura de Corporate Partner, con un equipo actualmente compuesto en un 80% por mujeres y un 20% por hombres.

Asimismo, se ha consolidado el equipo de People, en el que, debido a la naturaleza de las postulaciones, la representación de género se distribuye en un 60% mujeres y un 40% hombres, promoviendo así una mayor equidad en la organización.

### Distribución por niveles jerárquicos

Dirección	2%
Managers	6%
Personal técnico	44%
Peones agrícolas y operarios	47%

También se ha generado iniciativas como:

- Programa Dones en Acció: Impulso de la equidad de género en el ámbito laboral.

Desde el departamento de People se colaboró con la Fundación Quiero Trabajo, apoyada por el Servei d'Ocupació del Ayuntamiento de Mataró, para participar en el programa "Dones en acció". Este programa, desarrollado a finales de 2024, buscaba ayudar a 15 mujeres en situación de vulnerabilidad del Maresme a reinserirse en el mundo laboral mediante coaching, mentoring, elaboración de CV y simulación de entrevistas. Gracias a esta iniciativa, cuatro mujeres encontraron empleo y el resto mejoró su acceso a procesos de selección.



## DIVERSIDAD POR EDAD Y ANTIGÜEDAD

Para comprender la composición por edad del equipo, se han elaborado gráficos con la distribución de edades, así como la segmentación de antigüedad en la empresa en periodos de 5, 10, 15 años o más.

### Datos por edad

Menos de 30 años	17%
30-39 años	27%
40-49 años	32%
50-59 años	18%
60 o más años	6%

### Datos por antigüedad

Menos de 1 año	22%
1-3 años	22%
3-5 años	13%
5-10 años	19%
10-15 años	10%
15-25 años	10%
26 o más años	5%

## INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Grupo Fitó promueve la inclusión de personas con discapacidad a través de diversas iniciativas, destacando:

- **Fundación Prevent:** Programas de inserción y apoyo a proyectos de inclusión laboral.
- **Oferta en Viterbit (plataforma de reclutamiento):** Desarrollo de oportunidades laborales específicas para personas con discapacidad.
- **Centros Especiales de Empleo:** Fomento de compras responsables a empresas que emplean personas con capacidades diversas.
- **Donaciones** a entidades vinculadas a la inserción de personas con discapacidad.
- **Otras:**
  - ▶ Facilitar que personas trabajadoras de Semillas Fitó con posible discapacidad puedan aflorar las situaciones personales gracias a un acompañamiento adecuado que permita regularizar su situación (y conocer todas las ventajas y beneficios legales y fiscales a los que pueden acceder gracias a hacerlo visible ante las administraciones). Y todo contribuyendo a generar una cultura contra el estigma y el prejuicio y de normalización de las personas con capacidades diversas, siendo visto como algo positivo.
  - ▶ Facilitar y fomentar la gestión de candidaturas referenciadas para personas con otras capacidades de manera prioritaria.

Durante 2024, el Grupo Fitó ha reforzado su compromiso con la diversidad y la inclusión mediante múltiples acciones orientadas a promover la equidad y la representatividad dentro de la empresa. Estas iniciativas han permitido fortalecer la cultura organizativa, mejorar el entorno laboral y contribuir a una sociedad más inclusiva y equitativa.

# PROMOVER ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

La seguridad y el bienestar del personal trabajador son pilares fundamentales para la sostenibilidad y el éxito a medio y largo plazo del Grupo Fitó. Este objetivo compartido a todos los niveles de la compañía parte de una estrategia integral para la implantación de un sistema de seguridad y bienestar alineado con el propósito de la organización.

Semillas Fitó no sólo quiere cumplir con las normativas vigentes en seguridad y salud para garantizar un entorno seguro, sino ir más allá y empezar a posicionar a la empresa como **líder en bienestar y responsabilidad social corporativa**.

En un entorno global cada vez más exigente con las organizaciones, la demanda para priorizar el bienestar integral (físico y mental) de las personas va en aumento, así como las expectativas en desarrollar políticas proactivas en materia de seguridad y bienestar, tendencia a la cual Semillas Fitó se adhiere completamente.



Marc Montserrat, Health & Safety Corporate and Global Manager

Durante el segundo semestre de 2024 se ha incorporado el rol de Health & Safety Corporate and Global Manager, clave para la asunción de nuestra política interna de prevención de riesgos laborales y su integración en la gestión diaria de la compañía, y afianzar la cultura preventiva como pieza angular para alcanzar el bienestar organizacional.

Asimismo, se mantiene la estructura interna existente formada por las personas con rol embajador, quienes pueden acercar los principios de la actuación preventiva de forma rápida y ágil a los puestos de trabajo para cada uno de los centros operativos. En este sentido es muy importante subrayar su labor, puesto que comparten su dedicación a labores preventivas con su posición habitual, y junto a la complicidad del manager de cada centro o área de trabajo, son las figuras claves para la auténtica integración de la prevención en todo el proceso operativo de la empresa.

En todos los centros de trabajo de Semillas Fitó se elaboran de forma continua Evaluaciones de Riesgos para identificar tareas o áreas críticas de actuación. Se desarrollan programas de concienciación en materia preventiva, capacitación en seguridad y salud, y promoción de la vigilancia inicial y periódica

de la salud. Y se da respuesta a situaciones de emergencia, implementando procedimientos para minimizar o eliminar los riesgos (p.ej. riesgos eléctricos, trabajos en espacios confinados, trabajos en altura, sustancias químicas, etc.).



Se ha **actualizado la política interna contra el acoso laboral y la discriminación de cualquier tipo y naturaleza, creando canales seguros y confidenciales** para que el personal pueda poner en conocimiento de cualquier comportamiento inapropiado.

Al integrar estos aspectos, no solo se protege la salud física y emocional de las personas trabajadoras, sino que también se potencia un ambiente más productivo y comprometido, lo cual es clave para el éxito a largo plazo de la empresa.

En referencia a los datos de accidentabilidad, Semillas Fitó se mantiene en valores similares al 2023 en cuanto a índice de incidencia, y con una sensible mejoría en cuanto al absentismo anual, siempre por debajo del índice de referencia del sector.

Por lo que refiere al absentismo por contingencia común, se aprecia una evolución muy favorable respecto anualidades anteriores, y también por debajo del valor de referencia estatal.

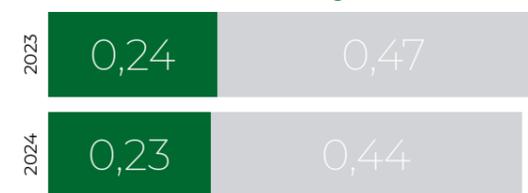
Absentismo Contingencia Común



SEMILLAS FITÓ Referencia

Absentismo: índice jornadas laborales perdidas respecto jornadas trabajadas. Referencia: Randstad-Research-Informe-Absentismo-Laboral-Diciembre-2024

Absentismo Contingencia Profesional



SEMILLAS FITÓ Referencia

Absentismo: índice jornadas laborales perdidas respecto jornadas trabajadas. Referencia: Asepeyo Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Los objetivos en Semillas Fitó para este 2025 son: auditar el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales por una entidad externa; ampliar el foco de las evaluaciones de riesgo en el ámbito de los riesgos psicosociales e higiénicos; avanzar en la implementación de todos los procesos preventivos definidos en el Plan de Prevención; orientar la organización hacia la Cultura Preventiva del Bienestar; y seguir priorizando el objetivo de daño cero. Y, en paralelo, incorporar el estándar preventivo a todas las filiales, para compartir los objetivos anuales junto al cumplimiento de la normativa específica en seguridad laboral de cada país.

## EMBAJADORES Y EMBAJADORAS DE SEGURIDAD Y SALUD

### BARCELONA



Cristina Rodríguez



Pilar García



Julio Tovar

### MARESME



Juan José Sánchez



Asunción Lázaro



Oumar Sidibe

### CASES DE BARBENS



Claudia Casals



Joan Carles Baró

### ALMERÍA



Felipe Navarro

### DON BENITO



Antonio José González

### MURCIA



Manel Aranda (en representación)

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

## PROYECTO COMPLIANCE: EJEMPLO DE VISIÓN A LARGO PLAZO Y PROFESIONALIDAD

### MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

#### COMPROMISO CON LA ÉTICA Y EL FUTURO DEL GRUPO FITÓ

El Grupo Fitó apuesta por la integridad y la ética como pilares fundamentales sobre los que construir relaciones de confianza con clientes, proveedores y empleados. La empresa se compromete a actuar con responsabilidad, no solo en sus operaciones, sino también en la gestión de los riesgos legales y reputacionales que puedan surgir. Con este objetivo, se está desarrollando un Modelo de Compliance que busca crear un entorno de trabajo transparente, seguro y alineado con las mejores prácticas del sector.

#### ¿QUÉ BUSCA LA EMPRESA CON EL MODELO DE COMPLIANCE?

- Fomentar una cultura de cumplimiento que se respire en toda la organización.
- Asegurar el cumplimiento de las normativas, tanto en España como en los países donde opera.
- Evitar cualquier acción que pueda resultar en la comisión de delitos dentro de la organización.
- Reducir los riesgos penales y minimizar la responsabilidad de la empresa.

El desarrollo e implementación del Modelo de Compliance Penal se ha estructurado en cinco fases, y este año 2024 se ha centrado en las siguientes acciones clave:

- Identificar los riesgos específicos asociados a la actividad de Semillas Fitó en España.
- Analizar las situaciones en las que podrían producirse delitos conforme al Código Penal Español.
- Evaluar el impacto y la probabilidad de los riesgos penales que se han identificado.
- Revisar los controles internos que ya existen y comprobar si son efectivos.

En este sentido, para poder llevar a cabo esta labor, se han realizado **25 entrevistas a directivos y managers de la organización**. Gracias a su dedicación e implicación en el proyecto, ha sido posible profundizar en los procesos internos e **identificar los riesgos inherentes a las operaciones de Semillas Fitó**. Una vez identificados estos riesgos, se ha realizado un análisis de su posibilidad, impacto y probabilidad de ocurrencia. Además, durante todo este proceso, se han evaluado los **controles internos existentes** para determinar su eficacia en la gestión de estos riesgos.

Con toda esta información, la organización busca definir aquellas operaciones que puedan suponer un riesgo para la empresa, con el objetivo de **implementar medidas de prevención adecuadas**.

En este marco, se ha trabajado en la creación de un **nuevo Código Ético** y en la elaboración de un **plan de formación**, cuya implementación está prevista para 2025. De hecho, en el momento de redacción de esta memoria (febrero de 2025) ya está planificada una formación específica para el **equipo de ventas**. Esta formación, programada para marzo, se impartirá a nivel global en **tres idiomas: español, inglés y turco**.

Los beneficios de tener un Modelo de Compliance sólido, son claros:

- **Mejora de la reputación corporativa:** la empresa fortalece la confianza de sus clientes, proveedores y colaboradores.
- **Reducción de riesgos legales:** se protege de sanciones y consecuencias que puedan afectar la actividad empresarial.
- **Fomento de una cultura ética:** promueve valores como la integridad y la transparencia entre todos los miembros de la organización.
- **Gestión eficiente de riesgos:** permite detectar y prevenir infracciones antes de que ocurran, manteniendo un enfoque proactivo.

El **compromiso** del Grupo Fitó con el cumplimiento normativo es **continuo y firme**. A través del **Modelo de Compliance**, la empresa sigue trabajando para **fortalecer su cultura y protegerse de posibles riesgos, garantizando** que sus operaciones se alineen con **los más altos estándares legales y éticos**.

Como parte de este compromiso, se han implementado herramientas clave para la prevención y detección de irregularidades, entre ellas el Canal de Denuncias, un mecanismo esencial para garantizar la transparencia y la ética en la organización.



### CANAL DE DENÚNCIAS

#### EL GRUPO FITÓ CREE EN LA INTEGRIDAD, LA HONESTIDAD Y LA TRANSPARENCIA EN SU FORMA DE ACTUAR

La organización ha integrado un canal de comunicación en el **Sistema Interno de Información** (en adelante, Canal de Denuncias) en su Modelo de Compliance.

El Canal de Denuncias tiene como finalidad proporcionar un medio seguro, confidencial y accesible para que los empleados, colaboradores, proveedores o terceros informen sobre conductas indebidas, irregularidades o incumplimientos que puedan afectar a la organización, su ética, su reputación o su cumplimiento normativo.

Este Sistema Interno de Información se publicó en 2023 en la página web corporativa (España y Global) en respuesta a la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción. Además, forma parte del compromiso de la empresa en el cumplimiento normativo, la transparencia y la comunicación como método de prevención y detección de irregularidades.

Un Canal de Denuncias eficaz no solo protege a la empresa de posibles riesgos legales o reputacionales, sino que también fortalece la confianza y el compromiso de los empleados y demás partes interesadas.

#### Canal de denuncias



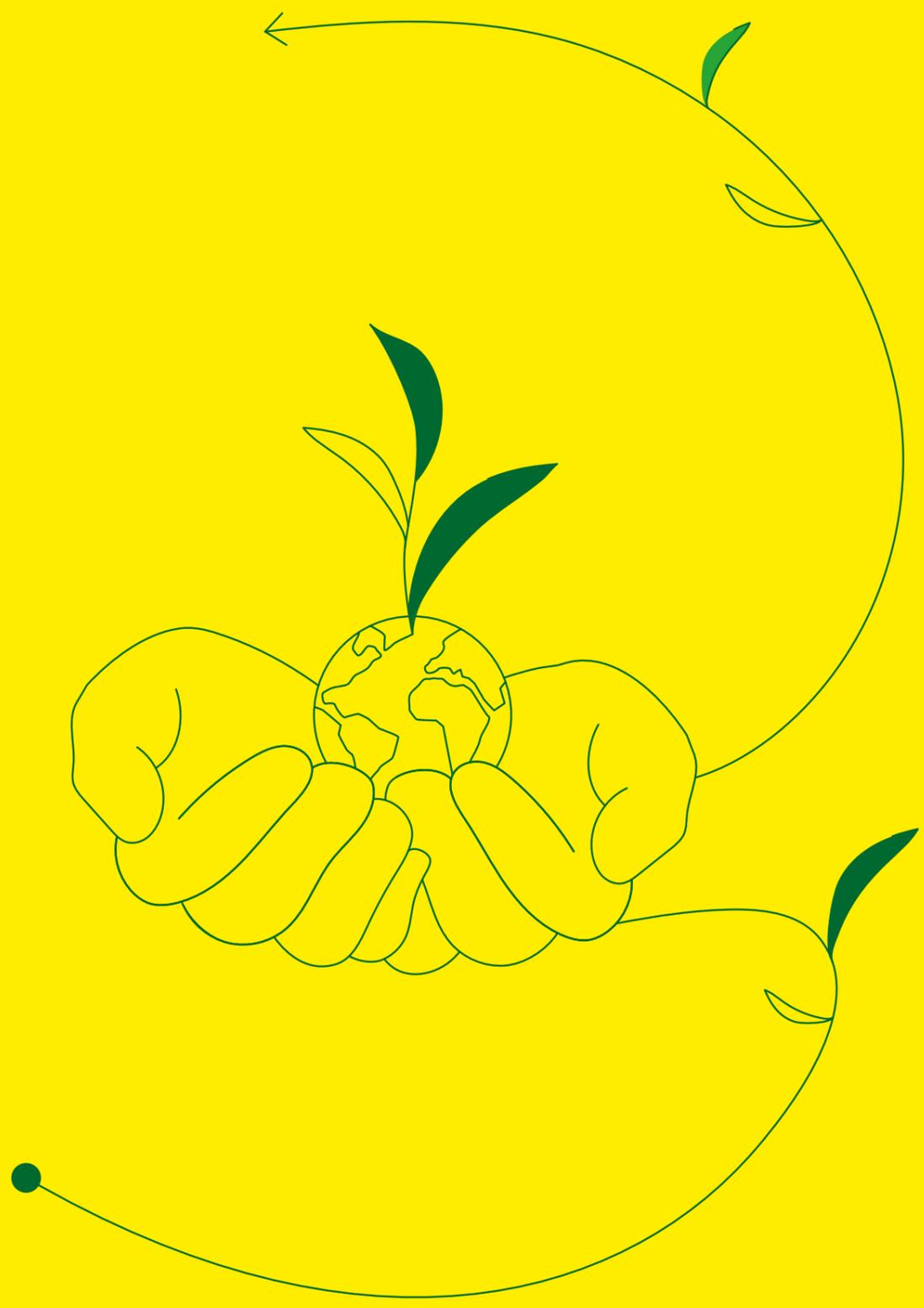
#### LAS VÍAS DE COMUNICACIÓN HABILITADAS PARA EL CANAL DE DENUNCIAS SON:

- ✉ Calle Selva de Mar n. 111, 08019, Barcelona (a la atención de: Compliance Officer)
- 🌐 [www.semillasfito.com/es-es/canal-de-denuncias/](http://www.semillasfito.com/es-es/canal-de-denuncias/)  
[www.semillasfito.es/es-es/canal-de-denuncias\\_/](http://www.semillasfito.es/es-es/canal-de-denuncias_/)
- ☎ +34 679 48 44 83

La Organización garantiza la confidencialidad y el secreto de la información de las comunicaciones recibidas de buena fe durante todas las etapas que integran el proceso de tratamiento de estas.

Desde 2023, Meritxell Puigpinós, Regulatory Affairs Manager, ha asumido el cargo de Compliance Officer.

**Un Canal de Denuncias eficaz no solo protege a la empresa de posibles riesgos legales o reputacionales, sino que también fortalece la confianza y el compromiso de los empleados y demás partes interesadas.**



6

PROYECTOS  
PLANET

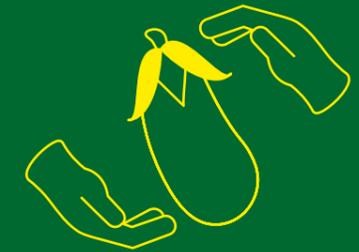


# PLANET

## IMPACTO POSITIVO

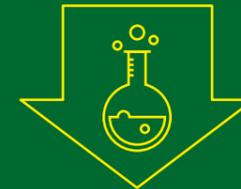


Reducción de la huella de carbono de la organización en un 18%



Cuantificación de la **primera variedad que reduce la huella ecológica** en la producción hortícola

## RESIDUOS



Reducción de más de 800kg el plástico utilizado en los laboratorios



El 100% de la semilla de maíz envasada en **sacos libres de plástico**



Recuperación de más de 1,000 toneladas de **residuos vegetales** para su conversión en compost

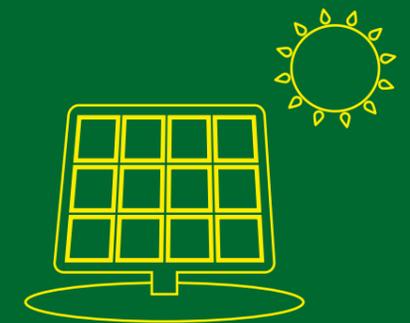


Reciclaje del 24,8% de los **residuos generados**

## RECURSOS



Expansión del proyecto de **recirculación de aguas** en nuevas fincas



El 10,6% de la **energía** consumida producida a través de **placas fotovoltaicas propias**



El Plan de Sostenibilidad del Grupo Fitó se concibe como una herramienta fundamental para cumplir con su misión de generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria. En las siguientes páginas, los lectores podrán explorar **siete proyectos diseñados para crear efectos positivos en el ámbito Planet.**

A través de esta lectura, se descubrirán acciones orientadas a **reducir el uso de insumos en los sistemas de producción**, con un enfoque en la optimización de los recursos hídricos necesarios para la organización.

También se presentará un proyecto que busca introducir en el mercado, en los próximos años, **nuevas variedades hortícolas que ayuden a disminuir la huella ecológica** de toda la cadena agroalimentaria.

Además, se detallan las iniciativas para **seleccionar insumos y rediseñar procesos desde una perspectiva sostenible.**

Asimismo, se muestra la evolución de las operaciones iniciadas en años anteriores, relacionadas con **prácticas de economía circular que minimizan el desperdicio alimentario**, así como las mejoras en la gestión de residuos.

También se incluye **la evaluación de la huella de carbono de la organización**, las medidas adoptadas para reducirla y las áreas de acción para su futura disminución.

Finalmente, se describen las **iniciativas implementadas por la organización para asegurar una gestión fitosanitaria eficiente en sus sistemas de producción agrícola.**

# REDUCIR EL CONSUMO DE RECURSOS EN NUESTROS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

El compromiso de Semillas Fitó con la sostenibilidad impulsa la implementación de soluciones innovadoras para optimizar el uso del agua y la energía en sus operaciones globales. A través de la incorporación de sistemas avanzados de recirculación, el aprovechamiento de aguas de drenaje y la optimización energética, están logrando reducciones significativas en el consumo de recursos y en su huella ambiental.

## SISTEMAS DE RECIRCULACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE AGUA DE DRENAJE

En la estación de Sant Andreu de Llavaneres ya cuentan con un sistema de recirculación de agua de riego que ha permitido optimizar el recurso, y actualmente están en proceso de implementar la recogida de agua de drenaje en todas sus estaciones. Este enfoque les permite reducir el desperdicio y mejorar la eficiencia hídrica de manera sustancial.

Próximamente, iniciarán la instalación de lámparas UVA que, combinadas con sus generadores de dióxido de cloro, permitirán el tratamiento y la reutilización segura del agua de drenaje. Esta innovación se traduce en un ahorro superior al 30% en el consumo hídrico y una reducción del 35-40% en el uso de fertilizantes inorgánicos.

## RESULTADOS POR CENTRO DE OPERACIÓN

Sus esfuerzos ya están dando resultados tangibles en varios centros. Por ejemplo, en Cabrera de Mar han reducido el consumo de agua de 29.350 m<sup>3</sup> en 2023 a 21.200 m<sup>3</sup> en 2024, con un 45% del agua proveniente de fuentes de autoabastecimiento. En Llavaneres, el 33% del agua utilizada ya se recupera mediante estos sistemas, y en Bangalore alcanzan un 26% de autoabastecimiento.

Centro	Consumo hídrico 2023 (m <sup>3</sup> )	Consumo hídrico 2024 (m <sup>3</sup> )	Lluvia + Dren	Fuentes autoabastecimiento
Les Cases de Barbens	144.000	140.000	-	0%
Cabrera de Mar	29.350	21.200	9.460	45%
Sant Andreu de Llavaneres	15.000	19.610	6.500	33%
Premià de Mar	9.000	11.250	3.480	31%
Arica	37.897	31.223	-	0%
Quillota	9.973	8.598	-	0%
Antalya	9.856	11.560	-	0%
Bangalore	3.981	2.862	745	26%
El Ejido	86.494	95.279	-	0%
Culiacán	23.375	22.870	-	0%

## INNOVACIÓN EN EFICIENCIA ENERGÉTICA Y REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO

En paralelo a la optimización de sus recursos hídricos, están implementando pantallas de ahorro energético en sus invernaderos, lo que supone un ahorro en combustibles fósiles de **más del 25%**. Esta medida, junto con sistemas de control de clima integrados con inteligencia artificial, les permite ajustar de manera óptima las condiciones ambientales y reducir progresivamente su huella de carbono año tras año.

## COMPROMISO CON EL FUTURO SOSTENIBLE

Semillas Fitó continúa avanzando con determinación en su estrategia de sostenibilidad. Las medidas adoptadas no solo mejoran su eficiencia operativa, sino que también refuerzan su compromiso con la preservación de los recursos naturales y la reducción del impacto ambiental. Seguirán explorando nuevas tecnologías y optimizando sus procesos para avanzar hacia un modelo de producción cada vez más responsable y sostenible.



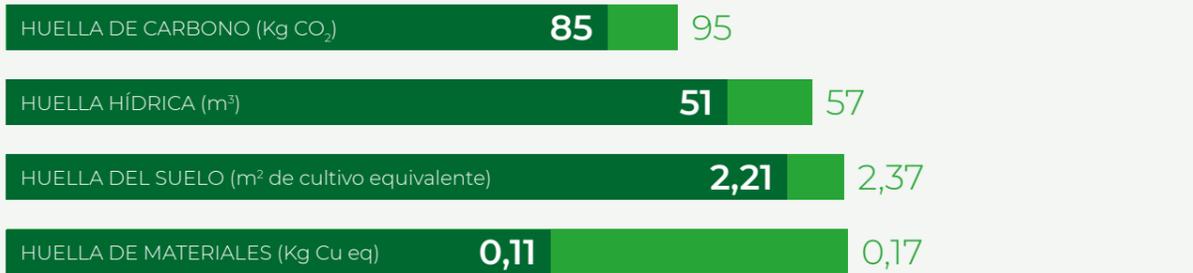
# DESARROLLAR VARIEDADES QUE REDUZCAN LA HUELLA ECOLÓGICA

Atendiendo al propósito del Grupo Fitó de "Ser generador de sostenibilidad en toda la cadena agroalimentaria, mediante equipos realizados y comprometidos", se definió el objetivo de **desarrollar variedades vegetales que contribuyan a reducir la huella ecológica en la producción hortofrutícola.**

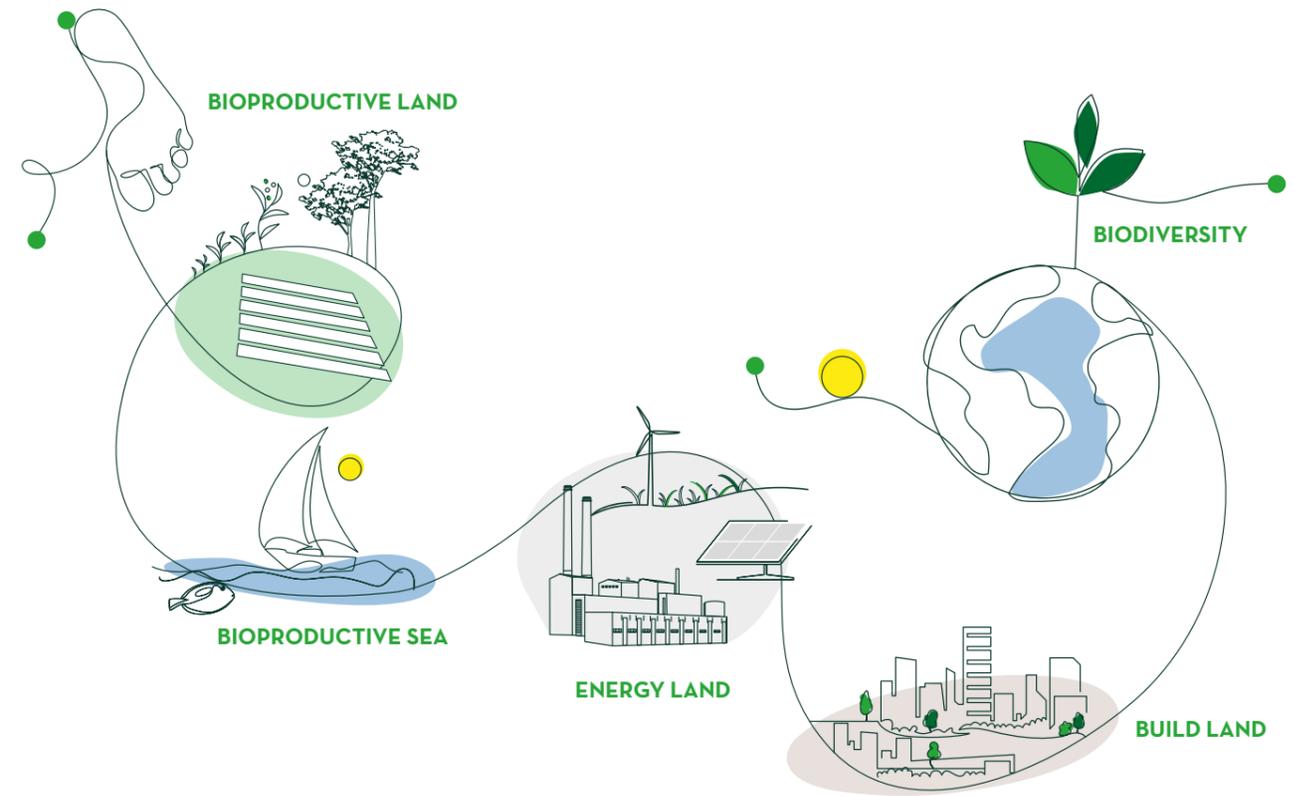
La huella ecológica de una variedad vegetal en la producción hortícola surge del análisis del ciclo de vida de dicha producción: desde la siembra hasta la cosecha de frutos viables para ser comercializados. Durante este análisis, se cuantifican los recursos empleados: agua, fertilizantes, fitosanitarios, desinfectantes, superficie del suelo, energía y combustibles. También se cuantifican los residuos (compostables y no compostables) generados.

El análisis de estos datos permite identificar como determinadas variedades tienen capacidad para atenuar diversos impactos tales como: huella de carbono, huella hídrica, huella del suelo y huella de materiales. Para realizar dicho cálculo, el Grupo Fitó ha contado con la colaboración del Institut Cerdà, expertos en análisis de ciclo de vida. Para materializar el cálculo, se han seguido la Recomendación de la Comisión de la UE 2021/2279.

A continuación, se exponen los primeros resultados tangibles de este proyecto. Durante el ejercicio 2024, se culminó el análisis de la huella ecológica de la variedad vegetal Augusto, portainjerto de berenjena. En concreto, se calculó cómo la introducción de esta variedad en el proceso de producción de berenjenas (de variedad Cristal) presentaban menor huella ecológica, como muestran las siguientes figuras:



■ CRISTAL injertada con AUGUSTO ■ CRISTAL



**El Grupo Fitó cumple su objetivo** lanzado en la memoria del ejercicio 2023, referente al **lanzamiento de variedades con capacidad neta para la reducción de la huella ecológica en la producción del fruto.**

Actualmente, el Grupo Fitó se encuentra realizando análisis de ciclo de vida otras variedades de su portafolio de productos. Los resultados serán publicados en futuras ediciones de esta memoria anual.



# INCORPORAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PRODUCTOS Y PROCESOS

El objetivo de este proyecto del Plan de Sostenibilidad es optimizar el consumo de cualquier recurso, así como la búsqueda de alternativas más sostenibles si existen, poniendo especial énfasis en la reducción del consumo de plástico y aluminio.

Una de las acciones que comenzó a ejecutarse en 2023 fue la sustitución progresiva de envases de sacos de cartón laminado con plástico por envases libres de este material. Este proyecto se desarrolla fundamentalmente en los centros de Barbens (Lleida, España) y Antalya (Turquía). Ya en 2023 se consiguió que el 8,27% de los 1.329.848 sacos comercializados se encontraran libres de este material, lo que supuso un ahorro de 900Kg de plástico. En 2024 se continuó con este proyecto, **consiguiendo que el 100% de la semilla de maíz ensacada, se haya realizado en envases libres de plástico.**

El otro material de envasado para la comercialización de semillas es el aluminio. En 2024 se implementó una nueva política comercial enfocada a suprimir los envases de menor capacidad. En su lugar, se implementa la comercialización de envases de más capacidad. En consecuencia, el incremento de facturación previsto, no supondrá un incremento proporcional del número de envases de esta tipología puesto en circulación. En futuras ediciones de esta memoria, se publicarán datos de la evolución de este parámetro.

**El 100% de los sacos de semilla de maíz han sido comercializados en envases libres de plástico.**



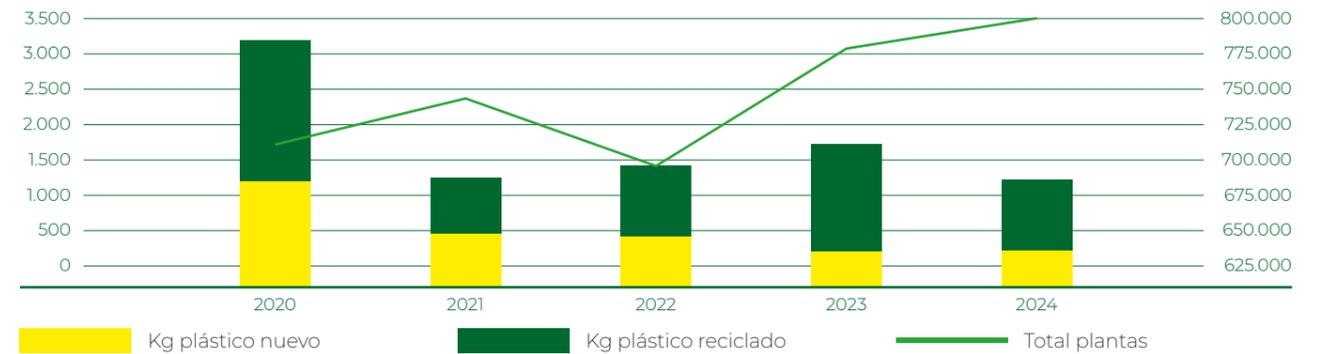
Sustitución de envases de menor a mayor capacidad durante 2024

También cabe destacar que durante 2024 se inició una acción con el fin de identificar materiales compostables que pudieran sustituir elementos de plástico en el embolsado de sobres de la unidad de negocio de Hobby de Semillas Fitó. A finales de 2024 esta acción culminó con la selección de una alternativa viable al plástico. Durante 2025 comenzará la sustitución progresiva de este elemento de plástico por la alternativa biocompostable.

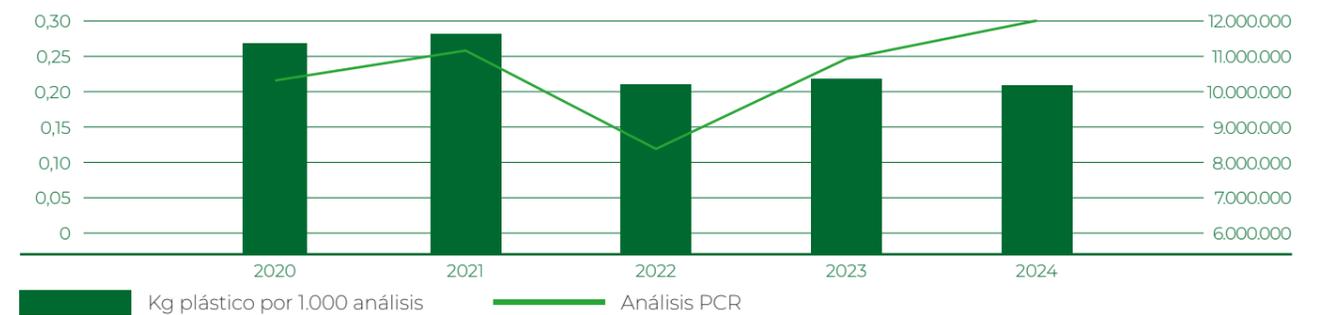
También en la edición de la memoria de 2023, se comentó el inicio de una acción enfocada a la sustitución de polímeros de tratamientos de semillas con microplásticos por alternativas sin estos. Durante 2024 se ejecutaron el conjunto de pruebas experimentales para la selección de la alternativa, finalizando con la selección de un nuevo producto en diciembre. Durante 2025 comenzará la implementación de esta alternativa libre de plástico en los centros de operaciones de Barbens, Barcelona y Antalya.

De forma similar, otra acción enfocada a la reducción del consumo de plástico que viene desarrollándose durante los últimos 11 años, se ha continuado en el laboratorio de Genómica del centro de I+D de Cabrera de Mar (Barcelona). Dicho centro se posicionó como el pionero dentro del grupo en la introducción de criterios de sostenibilidad en la ejecución de sus procesos analíticos: sustitución de fungibles de plásticos por otros de menor gramaje, reutilización de los mismos... A continuación, se presenta el reporte de datos actualizado hasta 2024.

## PLÁSTICO USADO Y RECICLADO PARA EXTRACCIÓN DE ADN



## PLÁSTICO USADO PARA ANÁLISIS PCR



De estas gráficas, se puede concluir que el laboratorio de Cabrera de Mar ha conseguido reducir más del 24% (487 kg) del plástico consumido para sus analíticas de genómica, durante 2024.

En esta línea, el resto de los laboratorios del Grupo Fitó han implementado acciones encaminadas a reducir sus consumos de fungibles plásticos:

Laboratorio de Control de Calidad de Barcelona			Laboratorio de Control de Calidad de Barbens		
Implementación de un protocolo de reutilización de placas Deep well.	Reducción del 50%. Ahorro de 2000 placas de peso 97 gramos.	194 kg de plástico ahorrado (=2000 tapas).	Reemplazo de las bandejas de siembra grandes por otras de menos gramaje.	Se pasa de bandejas de 50,4 g a 45,5 g.	35 kg de ahorro de plástico al año.
Reemplazado de las tapas de PCR por tapas de silicona reutilizables.	100% Reemplazado.	2,6 kg de plástico ahorrado (=4000 tapas).	Reemplazo de las bandejas de siembra pequeñas por otras de menos gramaje.	Se pasa de bandejas de 38,5 g a 35,3 g.	25,6 kg de reducción al año.
			Reemplazo de bolsas de plástico por unas de menos gramaje.	Se pasa de bolsas de 17,7 g a 8,2 g. Se usan unas 10000 al año.	96 kg de plástico ahorrado al año.

Resaltar que los laboratorios ubicados en Arica (Chile) y Antalya (Turquía) han comenzado a implementar prácticas similares de reducción y reutilización de fungibles plásticos. Las métricas de estas prácticas comenzarán a ser reportadas en futuras ediciones de esta memoria.

**El conjunto de todas las acciones desarrolladas en los laboratorios ha permitido reducir el consumo de fungibles plásticos en 839,2 Kg de plástico respecto al año anterior.**

# REDUCIR EL DESPERDICIO ALIMENTARIO



En el año 2024, **más de 128 toneladas de mermas de semillas fueron recirculadas como pienso.**

Para minimizar el desperdicio de alimentos, el Grupo Fitó ha integrado prácticas de economía circular en su estrategia operativa. La organización ha implementado dos procesos de valorización de residuos para asegurar una segunda vida a los subproductos generados en sus actividades diarias: el destrío de semillas que no alcanzan la calidad comercial y los residuos vegetales de los cultivos de observación de nuevas variedades del departamento de I+D.

En cuanto al destrío de semillas, este residuo orgánico resulta de los procesos de limpieza y calibración aplicados a un lote de semillas desde su cosecha hasta su entrega al canal de comercialización. Las fracciones que no cumplen con los parámetros de calidad no pueden ser comercializadas, pero tienen niveles nutricionales adecuados para ser utilizadas como pienso animal. Por lo tanto, estas fracciones se destinan al sector agroalimentario para evitar su desperdicio.

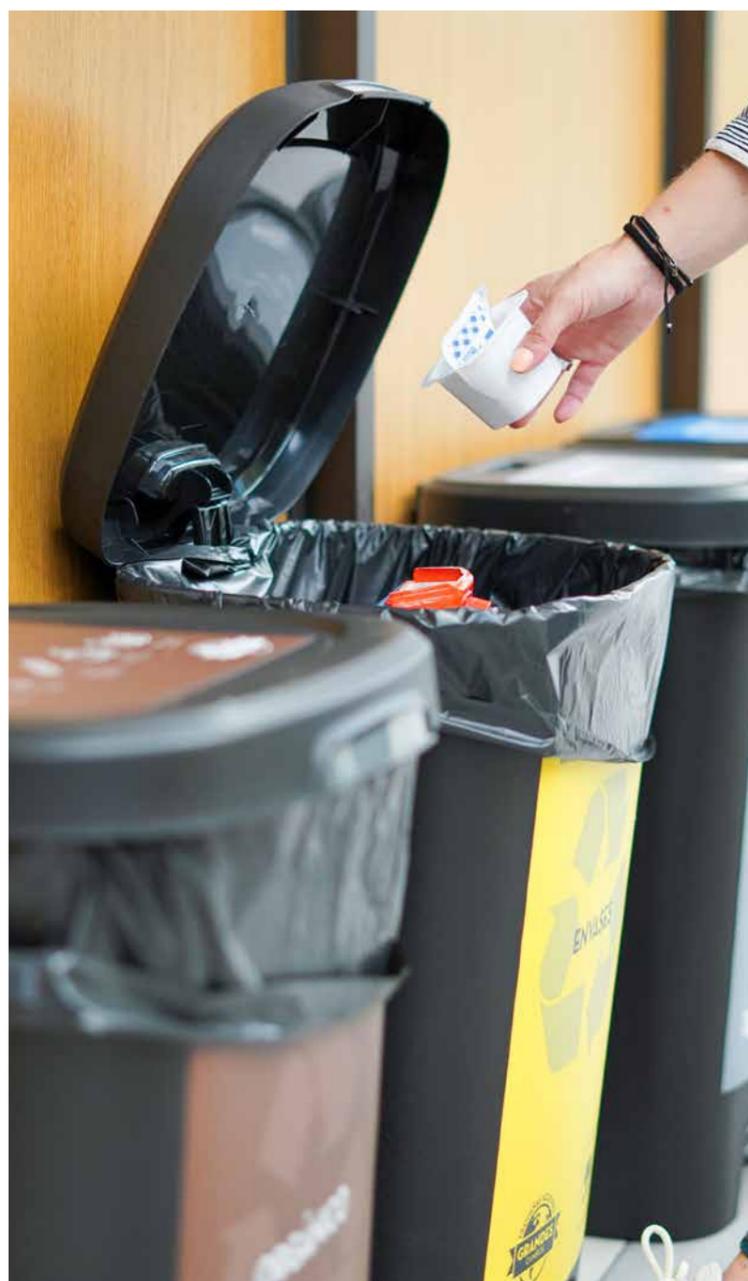
Varias variedades del catálogo del Grupo Fitó generan este subproducto, siendo las más significativas el maíz y las habas. En 2023, el centro operativo de Les Cases de Barbens valorizó más de 107 toneladas de habas y más de 83 toneladas de maíz, suministrando al sector agroalimentario más de 190 toneladas de granos para pienso. **En el año 2024, estas cifras fueron de 86,4 toneladas en el caso de las habas y de 41,7 toneladas en el maíz, suponiendo más de 128 toneladas de mermas de semillas que fueron recirculadas como pienso.**

La segunda tipología de subproducto sometido a prácticas de economía circular son los residuos vegetales de los ensayos de desarrollo varietal, que incluyen restos de plantas al final del cultivo y restos de frutos de la extracción de semillas. Estos residuos se gestionan como compostables.

En 2023, los centros de I+D en Barcelona (Cabrera de Mar, Premià de Mar y Sant Andreu de Llavaneres) gestionaron más de 143 toneladas de residuos compostables, el centro de I+D en El Ejido gestionó más de 87 toneladas, y el centro operativo de Quillota (Chile) gestionó más de 7 toneladas. El centro de Quillota comenzó esta práctica de gestión de residuos en dicha anualidad, mención destacable, ya que se realiza a través de empresas privadas al no encontrarse recogida la gestión diferenciada de residuos en los servicios de la administración local. En total, el Grupo Fitó aportó más de 277 toneladas de residuos vegetales para su conversión en compost.

En 2024, los centros de I+D situados en la provincia de Barcelona recircularon más de 293 toneladas de residuos compostables. El centro de I+D de El Ejido gestionó más de 68 toneladas; mientras que el de Quillota (Chile), gestionó 296 toneladas. Este notable incremento del centro de Quillota es debido a que se ha constituido como una práctica consolidada durante todo el año 2024. Además, también en 2024, comenzó a gestionarse residuos biocompostables en el centro de Antalya, por un total de 382 toneladas. **Como en el caso de Quillota, en Antalya la gestión de estos residuos también se realizó a través de iniciativas privadas, por no ser un servicio ofrecido por la administración pública local. Así, el total del Grupo Fitó recirculó más de 1039 toneladas de residuos vegetales para su conversión en compost, lo que supuso un incremento del 375% respecto al año anterior.**

# TRANSFORMANDO RESIDUOS EN RECURSOS: EL PODER DEL RECICLAJE EFICIENTE



En los últimos años, Semillas Fitó ha logrado avances significativos en sus esfuerzos por reducir la cantidad de residuos generados fruto de su propia actividad, aumentar la eficiencia de la recogida selectiva y promover la economía circular. Estas acciones no sólo han permitido una reducción considerable de la huella ambiental, sino que también han fortalecido el compromiso de la empresa con la sostenibilidad.

A continuación, se detallan los principales logros alcanzados.

### REDUCCIÓN TOTAL EN LA GENERACIÓN DE RESIDUOS

- **Disminución de la generación total de residuos:** Semillas Fitó ha logrado una reducción del **17%** en la cantidad total de residuos generados en comparación con el año anterior. Esto ha sido posible gracias al impulso de iniciativas de eficiencia operativa, la reducción en el uso de materiales de un solo uso y la mejor identificación y selección de los residuos generados.

### AUMENTO EN LA RECOGIDA SELECTIVA

- **Reciclaje:** durante el 2024, Semillas Fitó ha avanzado en la mejor selección de residuos, reduciendo en un **22%** la cantidad de material banal respecto al año anterior. Esto incluye una mejor selección y separación del producto compostable, papel, cartón y plásticos, que ahora son gestionados de manera más eficiente mediante el sistema de recogida selectiva, y un ahorro directo superior a 30.000€ aprox. en costes de tratamiento.
- **Tasa de reciclaje:** la tasa de reciclaje es del **25%** en todas las operaciones, superando ligeramente el resultado del anterior ejercicio.

### INICIATIVAS DE ECONOMÍA CIRCULAR

- **Reutilización de materiales:** las iniciativas implementadas para aumentar los materiales reciclados y reincorporar nuevamente al ciclo productivo reduciendo la necesidad de nuevos recursos y contribuyendo a la economía circular van dando sus frutos, alcanzando por ejemplo una reducción del **4,49%** en la generación de residuos de papel y cartón.

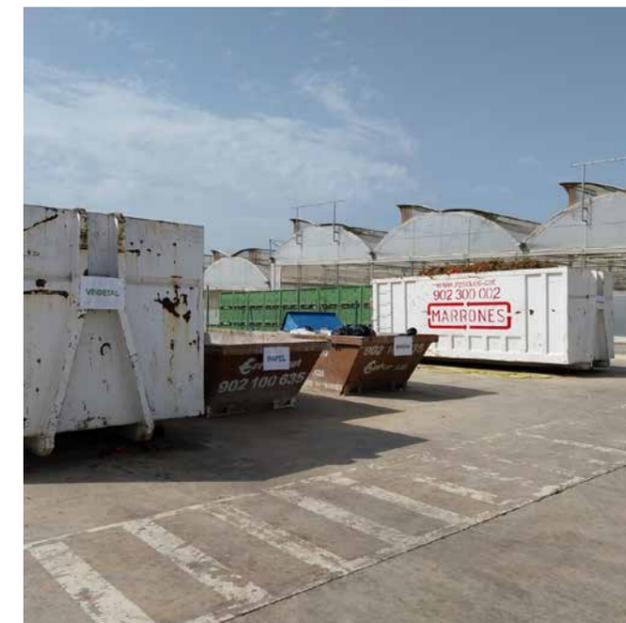
2023				
Centro	Banal (kg)	Papel & Cartón (kg)	Plástico (kg)	% Residuo Reciclado
Barcelona	75.111	40.355	16.596	43,1 %
Barbens	41.460	32.580	13.250	52,5 %
Almería	7.300	10.800	29.100	84,5 %
Quillota	10.030	500	1.022	13,2 %
Llavaneres	231.470	-	-	-
Cabrera	61.180	-	-	-
Premià	147.200	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>573.751</b>	<b>84.235</b>	<b>59.968</b>	<b>20,1 %</b>

2024				
Centro	Banal (kg)	Papel & Cartón (kg)	Plástico (kg)	% Residuo Reciclado
Barcelona	77.989	26.489	15.153	34,8 %
Barbens	132.900	33.850	8.920	24,3 %
Almería	6.020	17.500	30.020	88,8 %
Quillota	62.120	1.500	2.922	6,6 %
Antalya	-	-	6.440	-
Bangalore	-	33	1.452	-
Llavaneres	57.400	1.050	2.330	5,6 %
Cabrera	40.380	-	-	-
Premià	71.200	28	21	0,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>448.009</b>	<b>80.450</b>	<b>67.258</b>	<b>24,8 %</b>

- **Proyectos de innovación en reciclaje:** Semillas Fitó está trabajando en nuevas tecnológicas y procesos para desarrollar nuevas soluciones de reciclaje avanzado, desde alargar la vida útil de las bandejas de plástico a la introducción de elementos biodegradables en lugar del uso de plástico.

### IMPACTO AMBIENTAL

- **Reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>:** gracias a la reducción de residuos y la mejora de la gestión de materiales reciclables, Semillas Fitó ha evitado la emisión de más de **250 toneladas de CO<sub>2</sub>**. Este impacto positivo se traduce en una mejora sustancial en la huella de carbono. En comparación con la anterior anualidad, la mejora registrada en la reducción de consumo en material de papel y cartón supone una reducción del **4,5%** en cuanto a árboles talados.



Gracias a los esfuerzos colectivos y a la implementación de un sistema eficiente de recogida selectiva y reducción de residuos, Semillas Fitó está logrando resultados positivos en la gestión responsable de recursos medioambientales, promoviendo un desarrollo que satisfice las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. No sólo se está reduciendo la huella ambiental, sino que también se está obteniendo importantes beneficios económicos y sociales. Estos logros son sólo el comienzo de un camino hacia un futuro más limpio y sostenible, manteniendo el compromiso con la mejora continua y la innovación.

# MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN

El fin de este proyecto de sostenibilidad es reducir el impacto de las actividades de la organización. Para ello, se ha calculado la huella de carbono del Grupo Fitó utilizando la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España. Este análisis permite identificar las principales áreas de intervención dentro de la organización para disminuir al máximo este valor.

En la siguiente tabla, se presenta la evolución de los valores obtenidos para todo el Grupo Fitó:

EMISIONES	kg CO <sub>2</sub>	g CH <sub>4</sub>	g N <sub>2</sub> O	kg CO <sub>2</sub> e
Fertilizantes, enmiendas, quema y ap. res. agric.	1540	-	19180,58	6776,29
Instalaciones fijas	514556,438	31051,2	237,6	515487,6313
Transporte por carretera	157029,081	2190,972	6032,418	158737,0592
Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	-	45.120,00
<b>SUBTOTAL</b>	<b>673125,52</b>	<b>33242,17</b>	<b>25450,6</b>	<b>726120,98</b>
Electricidad edificios	-	-	-	1322408,18
<b>SUBTOTAL</b>	-	-	-	<b>1322408,18</b>
<b>TOTAL</b>	<b>673125,52</b>	<b>33242,17</b>	<b>25450,6</b>	<b>2048529,16</b>

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

\*\*El alcance del cálculo es el siguiente: a) se consideran todas las fincas en uso por el Grupo PHF y se calcula a partir de los ítems "Fertilizantes sintéticos nitrogenados", "Destino final de residuos de cultivos", "Emisiones indirectas de N<sub>2</sub>O" y "Aplicaciones de enmiendas calizas"; b) Solo se consideran los centros ubicados en España. Se incluye en el gasto el suministro canalizado de gas y se estima un llenado completo de todos los depósitos de gasoil y gas propano ubicados en los centros de España; c) Solo se consideran los vehículos utilizados en España, además para el gasoil y el diesel, se asemeja todo el consumo a la tipología con factor de conversión más desfavorable. Se excluyen los vehículos agrícolas; d) Solo el centro de Barcelona consumo alguno de los refrigerantes listados. Se estima un recambio anual; e) Para los centros ubicados en el extranjero, se clasifican bajo el suministrador energéticos "Otras".

\*\*\*Todas las exclusiones de centros internacionales se deben a la falta de adaptabilidad de los factores de conversión.

\*\*\*\*Para próximas ediciones se plantea un cambio metodológico que permite incluir en el alcance a toda la organización.

De la tabla anterior, se pueden extraer diversas conclusiones. En primer lugar, las actividades agrícolas realizadas en las fincas tienen el menor impacto en la huella de carbono de la organización. En cambio, el consumo de energía, el uso de combustibles para operar instalaciones físicas, maquinaria y vehículos, así como el uso de refrigerantes, son los principales responsables del mayor impacto. Este análisis actúa como un diagnóstico para dirigir las acciones que reduzcan la huella de carbono de la organización, las cuales se informarán en los próximos años.

Además, considerando que el valor (adaptado al nuevo alcance) de la huella de carbono de la organización en 2023 fue de 2.508.456,04 Kg CO<sub>2</sub> eq, se muestra una reducción del 18,43%. Esta reducción fue propiciada al introducir la contratación de certificados de Garantía de Origen en el suministro energético de los centros del grupo ubicados en España. También ha influido notablemente el incremento de producción fotovoltaica para autoconsumo.

El conjunto de ambas acciones ha permitido reducir la huella de carbono en más de 462.330,49 Kg equivalentes de CO<sub>2</sub>. Esta cantidad presenta una ecoequivalencia al carbono capturado por más de 15.411 árboles de 20 años de Pinus halepensis\*\*\*\*.

\*\*\*\*Calculado en base al factor de conversión publicado en la siguiente dirección web del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España: <https://www.miteco.gob.es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html#reduccion-de-huella-de-carbono>. [Tabla 201 del Inventario Forestal Nacional 3 y Anexo 2 de la publicación "Las coníferas en el primer Inventario Forestal Nacional".



# GESTIÓN FITOSANITARIA EFICIENTE EN LAS FINCAS

En Semillas Fitó, entienden que la salud de sus cultivos y colaboradores es la base para garantizar la calidad y productividad de sus semillas, en un ambiente seguro para el trabajador. Por ello, han desarrollado una estrategia integral de gestión fitosanitaria que combina controles químicos, físicos y biológicos. Este enfoque no solo optimiza la protección de sus cultivos, sino que también refuerza su compromiso con la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente.

## CONTROL QUÍMICO: PRECISIÓN Y RESPONSABILIDAD

El control químico sigue siendo una herramienta esencial para combatir plagas y enfermedades:

- **Gestión de grupos químicos y seguridad en la aplicación:** se implementa una gestión rigurosa de los grupos químicos, siguiendo las directrices de la FRAC. Esto permite rotar productos de forma estratégica para prevenir el desarrollo de resistencias. Paralelamente, se asegura que todos los operarios empleen correctamente los Equipos de Protección Individual (EPI) durante la aplicación de fungicidas, insecticidas y herbicidas, garantizando así la seguridad del personal y la integridad del ecosistema.
- **Monitoreo y análisis:** se realiza un seguimiento continuo de las condiciones climáticas y del comportamiento de las plagas, lo que permite ajustar las intervenciones y mantener un control eficaz.
- **Sostenibilidad:** desde el Grupo Fitó se emplean productos que cumplen con altos estándares de seguridad ambiental, promoviendo una aplicación racional y reduciendo la dependencia de insumos químicos.

Centro	Número de plantas	Fitosanitarios totales (kg)	Fitosanitarios de tipología biológica (kg)
Barbens	149.780.200	2.278	-
Cabrera	284.000	81	49
Llavaneres	243.147	105	83
Premià	84.415	65	40
Arica	225.625	20	1
Quillota	182.071	8	-
Antalya	81.807	69	37
Bangalore	79.496	60	12
El Ejido	296.745	1.204,40	462,50
Culicán	128.015	374	218



## CONTROL FÍSICO: ESTRATEGIAS PREVENTIVAS Y MECANIZADAS

El control físico involucra prácticas que previenen la propagación de agentes patógenos a través de intervenciones directas en el entorno de cultivo:

- **Manejo del entorno y barreras físicas:**
  - ▶ Implementación de mallas de alta densidad de hilos como la 13x31 y la xsect balance max, (44 hilos/cm<sup>2</sup>) que reducen significativamente la entrada de insectos, actuando como una primera línea de defensa contra la invasión de plagas.
  - ▶ Se utilizan sistemas de **dobles puertas**, que controlan el acceso y minimizan la entrada de contaminantes externos.
- **Trampas de captura masiva:** se emplean trampas diseñadas para la captura masiva de plagas, lo que permite reducir su población de manera efectiva y preventiva.
- **Buenas prácticas agrícolas:** se fomentan técnicas de cultivo que incluyen la rotación de cultivos y un manejo higiénico del suelo, lo que contribuye a disminuir la incidencia de problemas fitosanitarios.

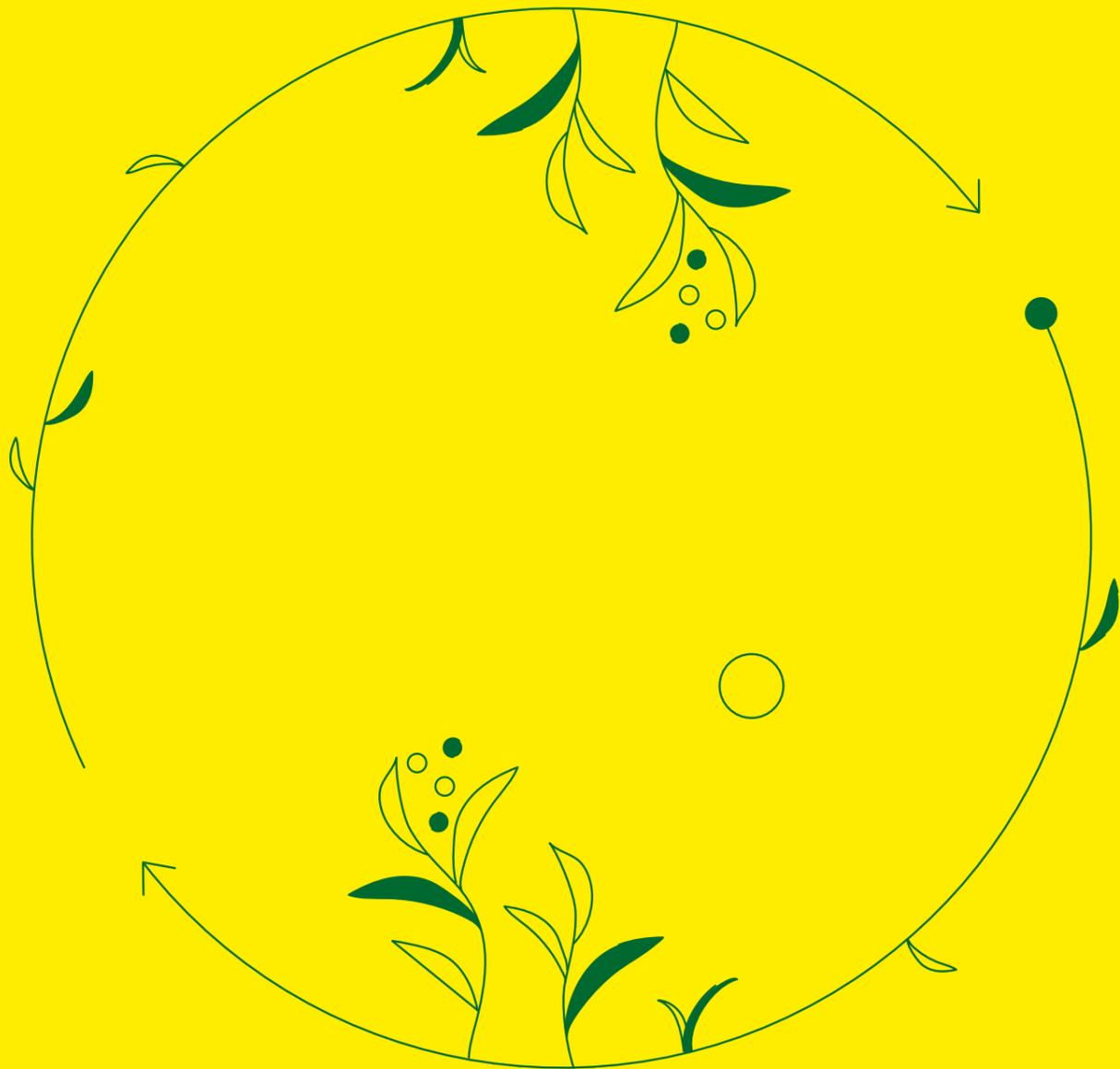
## CONTROL BIOLÓGICO: ALIADOS NATURALES EN EL CAMPO

El empleo de organismos benéficos es clave para mantener el equilibrio en el ecosistema y ofrecer una defensa natural contra las plagas. Actualmente, se llevan a cabo sueltas de insectos benéficos en todas las estaciones de mejora a excepción de la India.

- **Enemigos naturales:** se favorece la presencia de insectos y microorganismos antagonistas que compiten o se alimentan de las plagas, ayudando a mantener sus poblaciones bajo control.
- **Feromonas y bioestimulantes:** se utilizan productos biológicos que actúan como atrayentes o moduladores del comportamiento de las plagas, interrumpiendo sus ciclos reproductivos.
- **Setos de conservación y biodiversidad:** se dispone de setos creados con la ayuda de personal especializado en la conservación de insectos auxiliares, favoreciendo la diversidad vegetal en las estaciones de mejora y producción.

La gestión fitosanitaria en Semillas Fitó se fundamenta en la integración de diversas estrategias que, en conjunto, permiten un manejo eficaz y sostenible de las plagas y enfermedades. Al combinar el control químico, físico y biológico, se asegura, no solo la salud y calidad de los cultivos, sino también un firme compromiso con la sostenibilidad ambiental y la seguridad en las operaciones de la compañía.

Este enfoque integral posiciona al Grupo Fitó a la vanguardia en la protección fitosanitaria, permitiendo responder de manera ágil a los desafíos del sector y consolidar el liderazgo en la producción de semillas de alta calidad.



**7**

PROYECTOS  
PROFIT



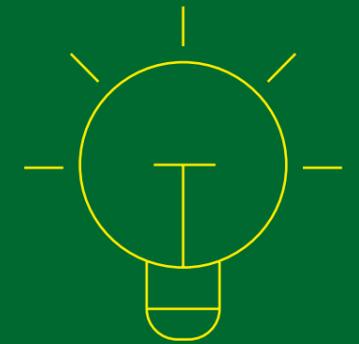
# PROFIT



**21% de la facturación** anual del grupo destinada directamente a **programas de I+D**



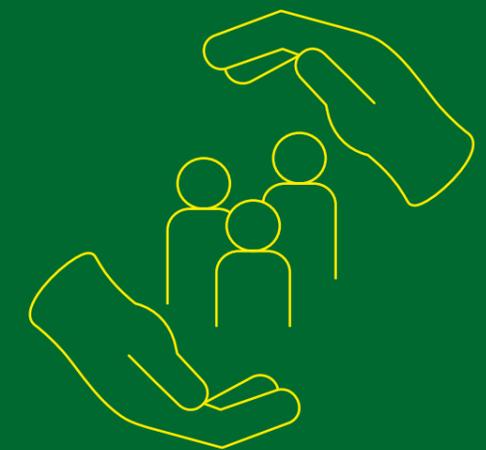
**56% de la plantilla** está dedicada al **100% a la investigación**



**9 centros de I+D** de gestión propia



Colaboramos con **20 asociaciones sectoriales** locales e internacionales



**19 patrocinios y colaboraciones** con asociaciones y fundaciones



En sostenibilidad, **Profit** (beneficio económico) es una de las tres "P" fundamentales junto a **People** (personas) y **Planet** (planeta). Su relevancia para una empresa radica en que sin rentabilidad financiera no es posible sostener a largo plazo las acciones que protegen al medio ambiente o impulsan el bienestar social. **El beneficio económico garantiza los recursos necesarios para invertir en innovación sostenible, asumir compromisos ambientales, ofrecer empleos de calidad y resistir crisis futuras.** En otras palabras, Profit no es solo un fin en sí mismo, sino el motor que permite que las otras dimensiones de la sostenibilidad sean viables y perduren en el tiempo.

En este apartado repasamos como nuestro crecimiento sostenible nos permite invertir en medios técnicos y humanos en investigación e innovación, impulsar el autoconsumo energético, implementar tecnologías más eficientes y limpias, promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector, elaborar una política interna y patrocinios, donaciones y colaboraciones, y fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles.

# INVERTIR EN MEDIOS TÉCNICOS Y HUMANOS EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN



Uno de los criterios fundamentales que tienen en mente los clientes a nivel global para la elección de su proveedor de semillas es la innovación. Aunque este aspecto puede sorprender a quienes desconocen el sector, lo cierto es que la industria semillera mueve unas ratios de innovación sorprendentes.

**Uno de los criterios fundamentales** que tienen en mente los clientes a nivel global a la hora de escoger su proveedor de semillas es **la innovación**.

En Semillas Fitó, cada dos años se realiza una encuesta entre todos los clientes de la unidad de negocio de Hortícola Profesional (última edición: 2023) y, año tras año, se confirma que el grado de innovación es el principal criterio de elección de proveedor entre la mayoría de los clientes.

Conscientes de esta realidad, la inversión en I+D del Grupo Fitó siempre ha sido una prioridad estratégica. A nivel de la unidad de negocio de Hortícola Profesional, la unidad más grande en facturación y personal del grupo, hay tres hitos muy significativos que se mantienen cada año, también en el año 2024:

- Se ha destinado el 26,6% de la facturación directamente a proyectos de I+D
- 5 de cada 10 personas se dedican exclusivamente a I+D
- En 2024, se han lanzado al mercado 32 variedades nuevas.

En la unidad de negocio de Áreas Verdes, el foco en la selección genética también es una prioridad. Como resultado, el 90% del catálogo actual ya está compuesto por variedades propias.

De una manera más detallada, algunos de los hitos más relevantes de este año en la Unidad de Negocio de Hortícola Profesional son los siguientes:



## PERSONAS

Durante los dos últimos años se ha puesto especial foco en evolucionar los equipos de trabajo transversales, responsables de elaborar e implementar los planes estratégicos a largo plazo para cada especie.

Uno de los principales éxitos de este 2024 ha sido la asignación de los nuevos miembros que conforman cada equipo de trabajo. Se anunció la nueva configuración y manera de trabajar a principios de año y ya se han empezado a hacer las reuniones correspondientes de algunas especies con resultados muy positivos.



## INVERSIONES

El nivel de inversión en medios ha aumentado notablemente en los últimos años. Este 2024 se ha alcanzado a un récord histórico, llegando a los cuatro millones de inversión en maquinaria puntera y mejora de instalaciones.



## TECNOLOGÍA

En 2022, se tomó la decisión de renovar el sistema informático utilizado por todo el equipo de investigación para la recolección de datos y el seguimiento de los cultivos y variedades. Tras un exhaustivo estudio para valorar todas las opciones disponibles en el mercado, se implementó el nuevo sistema en todos los centros de I+D a nivel global, a excepción del centro de India.



## CENTROS I+D A NIVEL INTERNACIONAL

El Grupo tiene 9 centros de I+D a escala global que dan apoyo directo a la unidad de negocio de Hortícola Profesional. En 2024 se ha seguido impulsando su desarrollo, con un enfoque especial en el centro de India, donde se lograron tres grandes hitos:

- Integración del equipo de I+D local en la organización de I+D global.
- Cierre del programa de Okra para focalizar los esfuerzos en el resto de las especies, más sinérgicas con la investigación del Grupo Fitó a nivel global.
- Reorganización del equipo de Farming local, incorporando un nuevo Farm Manager.

Como resultado de estos cambios, sumados al esfuerzo y dedicación de los últimos años en esta área, el equipo local de la India está empezando a aportar sus primeros frutos.



## ALIANZAS

Uno de los vectores fundamentales de la estrategia de negocio de las diferentes unidades de negocio es la voluntad de establecer alianzas a largo plazo con agentes relevantes del sector. En el caso de la unidad de negocio de Hortícola Profesional, se ha dado un impulso especial estos dos últimos años (2023 y 2024) a este campo. Como hitos, se han empezado a establecer diferentes alianzas en el campo de la biotecnología, en particular para dar apoyo a proyectos de innovación pionera.

La gestión de estas alianzas está a cargo de los directores del área de innovación, quienes presentan las propuestas en el Comité de I+D. Este comité se reúne mensualmente para evaluar y seleccionar las colaboraciones más estratégicas.



# IMPULSAR EL AUTOCONSUMO ENERGÉTICO



Con la finalidad de facilitar un uso racional de recursos, el Grupo Fitó ha implementado en los últimos años una serie de medidas para atenuar el consumo energético de las empresas del grupo, con el fin de reducir su huella de carbono. En este sentido, se han ejecutado instalaciones de producción fotovoltaicas en los centros de Barcelona y Barbens; el objetivo es alcanzar en 2026 una autoproducción de energía del 10%. Con la finalidad de trazar la evolución de este objetivo, se ofrece a continuación el consumo en kwh de los diferentes centros de la organización en los últimos años:

RESUMEN	kwh 2023	kwh 2024	TIPOLOGÍA DE CENTRO
Don Benito	110.446	123.382	Centro operativo
Murcia (San Javier)	23.417	19.420	Oficina comercial y cámaras de postcosecha (I+D)
Almería (El Ejido)	406.872	304.987	Centro de I+D
Cabrera	1.922.272	1.856.872	Centro de I+D
Llavaneres	484.355	570.446	Centro de I+D
Premià	32.348	88.222	Centro de I+D
Barbens	1.223.249	1.077.693	Centro operativo y de I+D
Barcelona	1.029.629	970.939	Centro operativo y servicios centrales
<b>TOTAL SF ESPAÑA</b>	<b>5.232.586</b>	<b>5.011.962</b>	
Culiacán – Méjico	141.078	130.973	Centro de I+D
Bangalore – India	252.000	173.730	Centro operativo y de I+D
Antalya – Turquía	377.380	380.241	Centro operativo y de I+D
Arica – Chile	31.253	44.436	Centro operativo
Quillota - Chile	72.467	71.826	Centro operativo
<b>SF TOTAL</b>	<b>6.106.764</b>	<b>5.813.168</b>	

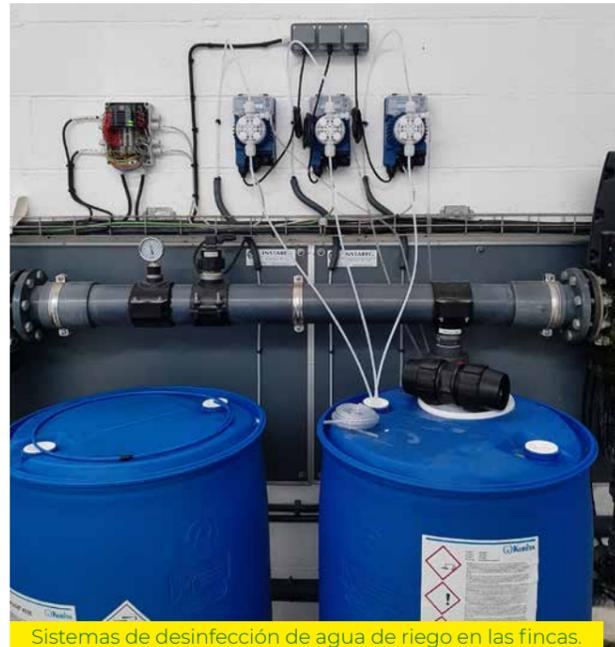
**El Grupo Fitó autoprodujo el 10,6% de sus necesidades energéticas, materializando el objetivo del 10% fijado para 2026.**

Desde 2022 se encuentra activa la autoproducción fotovoltaica en el centro de Barcelona y desde 2023 en el centro de Barbens. Además, en 2024 se ejecutó una instalación similar en el centro de Quillota. Se tratan de 86 paneles que cubren una superficie de 273 m<sup>2</sup>.

A continuación, se indica la potencia eléctrica autogenerada y autoconsumida:

AUTOCONSUMO	kwh 2023	kwh 2024
Barcelona	320.202	305.902
Barbens	223.034	305.494
Quillota	-	6.697
<b>TOTAL</b>	<b>543.236</b>	<b>618.093</b>

# IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS MÁS EFICIENTES Y LIMPIAS

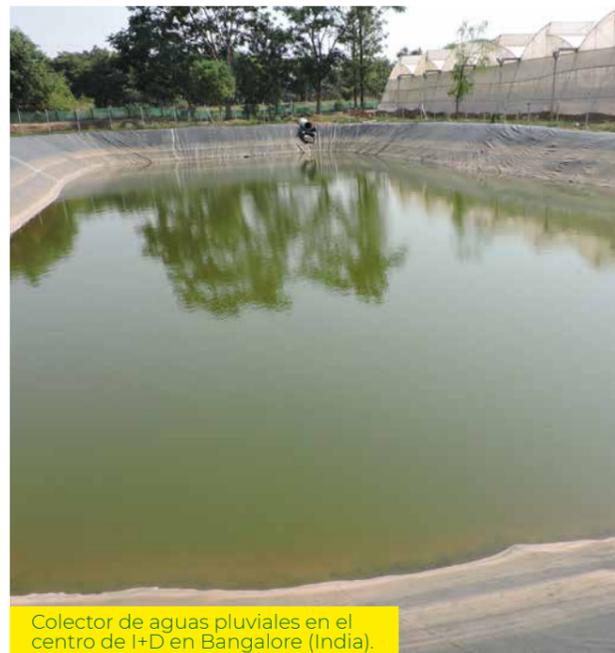


Sistemas de desinfección de agua de riego en las fincas.

El objetivo de este proyecto es apostar por la implementación de nuevas tecnologías en la organización que desemboquen en un doble beneficio. Por un lado, en la dotación de una ventaja competitiva para la organización a la hora de ejecutar un proceso operativo o del ámbito de la investigación; pero al mismo tiempo, que incida en externalidades positivas en materia de reducción del uso de recursos.

Así en el año 2024, se pueden destacar tres tipologías de inversiones: una centrada en la implementación de diversos sistemas que optimizan la gestión de los recursos hídricos, la ejecución de instalaciones fotovoltaicas y la incorporación de tecnología analítica que permitirá reducir insumos en la rutina de nuestro control de calidad de productos.

Respecto al primer grupo de inversiones, centradas en racionalizar los consumos hídricos en las fincas de la organización; se puede citar en primer lugar la **instalación de sistemas de desinfección del agua de riego en las fincas de Sant Andreu de Llavaneres y Cabrera de Mar**. Esta inversión permite recircular las aguas y fertilizantes procedentes de los drenajes en los sistemas de producción hortícola. En consecuencia, en los próximos años se espera **reducir el consumo hídrico y de fertilizantes** en ambas fincas. Esta acción se encuentra en el foco de la organización que también contempla su expansión a otras fincas del Grupo Fitó.



Colector de aguas pluviales en el centro de I+D en Bangalore (India).



Instalación de placas fotovoltaicas en el centro de Quillota (Chile).

Al mismo tiempo, cabe resaltar la **instalación de un colector de aguas pluviales en el centro de I+D de Bangalore (India) con una capacidad de 7.900.000 litros**. Esta inversión posibilita el desarrollo de las actividades de la organización en la estación seca de la zona, evitando la interrupción de las actividades del centro durante 6 meses al año y dinamizando la actividad económica del entorno.

Respecto a las inversiones para optimizar el consumo energético, **durante 2024 se finalizó la instalación de 86 paneles fotovoltaicos que cubren una superficie de 273 m<sup>2</sup>**, en el centro de Quillota (Chile). Estas instalaciones se encuentran en funcionamiento desde septiembre de dicho año y se espera que en 2025 alcance su máxima actividad de autoproducción energética.

La última de las inversiones a destacar, es un **sistema analítico para la predicción de la viabilidad germinativa de las semillas**. Este sistema mide la capacidad de respiración de una semilla; por lo que consecuentemente, si el nivel de consumo de oxígeno se encuentra dentro de unos valores preestablecidos, se asocia a una germinación viable. **Este sistema permitirá reducir el número de ensayos de germinación realizados durante el procesado de la semilla (en las tareas de limpieza, calibrado, primado y acondicionamiento fitosanitario de las mismas)**, con el consecuente ahorro en materia de fungibles plásticos, sustratos vegetales, recursos energéticos e hídricos. Dichos ahorros se comenzarán a visibilizar a lo largo de 2025.



Sistema analítico para la predicción de la viabilidad germinativa de las semillas.

Nuevas tecnologías que permiten **trabajar mejor y consumiendo menos recursos.**

# PROMOVER ALIANZAS EN PRO DE LA SOSTENIBILIDAD DENTRO DEL SECTOR

En 2024, el Grupo Fitó ha dado un paso al frente participando en **más de 45 grupos de trabajo, comités o secciones e implicando a más de 35 empleados**.

Como se ha mencionado a lo largo de esta memoria, el propósito del Grupo Fitó consiste en "Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a equipos realizados y comprometidos". Con este propósito en mente, surge una pregunta clave: ¿Por qué Semillas Fitó participa en asociaciones sectoriales?

Esta reflexión se fundamenta en dos pilares esenciales: **facilitar el acceso a la semilla y potenciar la innovación**.

Además, desarrollar alianzas es uno de los ejes estratégicos del Grupo Fitó, y ¿qué es una asociación sino una alianza? Con el objetivo de fomentar la colaboración, la solidaridad y el trabajo en equipo dentro del sector de las semillas, **Semillas Fitó está presente en todas aquellas asociaciones locales e internacionales que desempeñan un papel relevante en la evolución del sector agroalimentario**.

INTERNATIONAL	  
REGIONAL	 
NATIONAL	          

## COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES EN 2024

Este año, el Grupo Fitó ha reforzado su compromiso con las asociaciones, involucrando a **más de 35 empleados** de diversos departamentos. Algunos logros destacados incluyen:

- Participación activa en alrededor de 20 asociaciones.
- Implicación en más de 45 grupos de trabajo, comités o secciones.
- Integración de múltiples departamentos en esta iniciativa, como Ventas, I+D, Producción, Control de Calidad, Regulatory, Seedtech y Comunicación.



## OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y MEJORA DEL FLUJO DE INFORMACIÓN

En 2024, además de incrementar la implicación, se ha trabajado en la **optimización de recursos y en la mejora del flujo de información**. En la unidad de negocio de Hortícolas, se ha implementado un proyecto para fortalecer la organización interna y alinear los mensajes en las asociaciones.

A nivel organizativo, se han identificado los principales temas de interés de la unidad de negocio y se han agrupado en áreas estratégicas, cada una con un responsable designado. Así, **cuatro líderes centralizan la información y garantizan la coherencia en los mensajes transmitidos a las asociaciones**:



[De izquierda a derecha] Meritxell Puigpinós, Eduard Fitó, Israel Roca y Jordi Quilis.

### ÁREAS ESTRATÉGICAS

Las áreas de trabajo se segmentan en dos categorías, en función de los dos pilares mencionados: **facilitar el acceso a la semilla y potenciar la innovación**.

Área	Temas	Persona responsable
<b>Negocio</b>	1. Secciones sectoriales (Hortícolas) 2. Prácticas ilegales en el sector	Israel Roca
<b>Acceso al mercado</b>	1. Movimiento de semilla 2. Regulación y nuevas normativas 3. Registro/Protección 4. Sanidad Vegetal	Meritxell Puigpinós
<b>Innovación</b>	1. I+D 2. Patentes 3. Tratado Internacional sobre Recursos Fitogenéticos / Protocolo de Nagoya 4. SeedTech	Jordi Quilis
<b>Corporativo</b>	1. Sostenibilidad 2. Comunicación	Eduard Fitó

### COORDINACIÓN Y ALINEACIÓN INTERNACIONAL

Para garantizar la coherencia en los mensajes y actuaciones a nivel global, se han diseñado reuniones anuales. Los líderes de cada área recopilarán impresiones, comentarios y asuntos clave de los colaboradores que participan en los distintos grupos de trabajo de asociaciones, tanto a nivel nacional como internacional. Posteriormente, se organiza una reunión conjunta con todas las áreas para compartir los temas más relevantes y abordar las inquietudes recibidas.

Con estas acciones, el Grupo Fitó refuerza su compromiso con la sostenibilidad, la innovación y el desarrollo del sector semillero, consolidando su papel en la configuración del futuro agroalimentario.

## ASOCIACIONES A NIVEL NACIONAL



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

En 2024 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 2024 ha ostentado la función de vocal.



**Raúl Martínez**, Head of Sales Hortícolas WEST EMEA, durante el 2024 ha sido el representante de Semillas Fitó en las reuniones de la sección de Hortícolas y Ornamentales (SHO) de ANOVE, donde se debaten temas sectoriales del ámbito de la semilla hortícola.



**Carlos Fernández Castañeda**, Area Manager de Hortícolas Andalucía y Canarias, durante el 2024 ha representado a Semillas Fitó en Geslive, haciendo seguimiento del sistema de licencias de variedades vegetales (VegTrace).



**Meritxell Puigpinós**, Regulatory Affairs Manager, durante el 2024 ha representado a Semillas Fitó en la Comisión Horizontal de Asuntos Regulatorios (CHAR) de ANOVE, donde se trabajan las nuevas normativas propuestas a nivel europeo y nacional. Además, ha participado en los grupos de trabajo de movimiento de semillas y de envases.



**Eugenio González**, Director de la unidad de negocio de Cultivos Extensivos, durante el 2024 ha sido 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 de gran cultivo.



**Eduard Fitó**, presidente de Semillas Fitó, e **Inma Duarte**, responsable de Comunicación de Hortícolas en WEST EMEA, han formado parte en 2024 del Comité de Comunicación de ANOVE, que promueve acciones para dar a conocer a la sociedad en general la labor de la asociación y las empresas que la integran.



**Anna Mª Viles**, Responsable de Control de Calidad, durante este 2024 ha representado a Semillas Fitó en el Grupo de Fitopatólogos de ANOVE, donde ha asumido el cargo de Chair del grupo.



**Assosementi (Associazione Italiana Sementi)**: Es la Asociación Italiana de Semillas, que representa a las empresas italianas involucradas en la investigación, producción y comercialización de semillas.



**Giovanni Fallico**, Area Manager de Hortícolas en Italia, en 2024 ha representado a Semillas Fitó en la Sección de hortícolas y como integrante del Gruppo Orto WIC (Work Integrated Companies).



**Luca Dal Compare**, Area Manager de Cultivos Extensivos en Italia, en 2024 ha representado a Semillas Fitó en la Sección de cultivos industriales.



**AMMOL (Association Marocaine des Multiplicateurs de semences et Organismes de Lutte contre les ennemis des cultures)**: Esta es la Asociación Marroquí de Semillas y Plantas, que agrupa a productores, importadores y exportadores de semillas y material de siembra en Marruecos. En 2024, **Adnane Bahtain**, ha pasado a formar parte de la asociación.



**UFS (Union Française des Semenciers)**: Es la Unión Francesa de Semilleros, una organización que agrupa a las empresas francesas dedicadas a la producción, mejora y comercialización de semillas.



**Olivier Laffargue**, Area Manager de Hortícolas en Francia, ha continuado su labor representando a la empresa ante esta asociación durante el 2024.



**ANSEME (Associação Nacional dos Produtores e Comerciantes de Sementes)**: Es la Asociación Nacional de Productores y Comerciantes de Semillas en Portugal. ANSEME representa a los profesionales del sector semillero portugués, incluyendo productores y comerciantes. Como empresa asociada a esta agrupación, en 2024 han colaborado como representantes de la compañía:



**Luis Hilario**, técnico comercial de Gran Cultivo en Portugal, ha participado en la sección de Forrajeras.



**Susana Henriques**, técnico comercial de hortícolas en Portugal, forma parte de la sección de hortícolas de la asociación.



**David Hernández**, Técnico de Regulatory Affairs de Hortícolas, ofrece apoyo local desde Barcelona a Luis Hilario y Susana Henriques en sus tareas en la asociación.



**BISAB (Bitki Islahçıları Alt Birliği):** Esta asociación agrupa a los mejoradores de plantas en Turquía. Su enfoque principal es la investigación y el desarrollo de nuevas variedades vegetales, fomentando la innovación y protegiendo los derechos de propiedad intelectual de los obtentores. BISAB trabaja para mejorar la capacidad de mejoramiento vegetal en el país y asegurar que las nuevas variedades cumplan con las necesidades agrícolas y comerciales.



En 2024, **Ali Kün**, Breeder de pimiento y berenjena en Turquía, ha pasado a representar a la empresa ante esta entidad.



**TSÜAB (Türkiye Tohumcular Birliği):** Es la principal organización que representa a los productores de semillas en Turquía. Su objetivo es coordinar y apoyar a sus miembros en la producción, certificación y comercialización de semillas, promoviendo estándares de calidad y colaborando con entidades gubernamentales para el desarrollo del sector semillero en el país.



En 2024, **Ali Levent**, Area Manager de Gran Cultivo en Turquía, ha pasado a representar a la empresa ante esta entidad.



**ANPROS (Asociación Nacional de Productores de Semillas de Chile):** Fundada en 1959, ANPROS representa a más del 98% de la industria semillera chilena. Su misión es contribuir al progreso y desarrollo de la agricultura chilena, representando a sus asociados en todos los asuntos relacionados con la industria de semillas a nivel nacional e internacional, promoviendo su sostenibilidad.

En 2024 han participado:



**Ignacio Rodriguez**, Country Manager en Chile, participa activamente en las diferentes actividades de la asociación donde representa a Semillas Fitó en el Comité de Arica y Parinacota y participa en el Comité de Hortalizas.



**José Godoy**, Farm Manager en Arica, ha asumido junto con Ignacio Rodríguez la presencia en el Comité de Arica y Parinacota.



**Claudia Gaete**, Regional Operation Manager, es la representante de la empresa en el Comité de Hortalizas. Además, participa en el Comité Fitosanitario.



**Catalina Vielma**, Farm Manager en Quillota, participa también en el Comité Fitosanitario de la asociación.



**Alejandra Leiva**, Coordinador de Laboratorio, participa en el Comité Nacional de Laboratorios.



**FSII (Federation of Seed Industry of India):** Es una organización que representa a la industria de semillas en India. Su objetivo es promover el desarrollo de la industria semillera india,



asegurando la calidad y sostenibilidad de las semillas producidas y comercializadas en el país.

Semillas Fitó forma parte de la FSII desde 2020, con **Enrique Roca**, director de Ventas y Marketing del Sudeste Asiático, es el representante de la compañía en la asociación desde entonces.



**TÜRK-TED (Türkiye Tohumculuk Endüstrisi Derneği):** representa a las empresas que operan en la industria semillera, incluyendo productores, distribuidores y comerciantes. Su misión es promover el desarrollo de una industria de semillas competitiva y sostenible, facilitando la cooperación entre sus miembros y abogando por políticas favorables para el sector.



**Utku Ersoy**, Area Manager de Hortícola Profesional en Turquía, ha continuado con su labor de representar la empresa ante esta entidad, formando parte de la Sección de hortícolas de TÜRK-TED.



**AMSAC (Asociación Mexicana de Semilleros A.C.):** Es la asociación que agrupa a las empresas semilleras en México. Su objetivo es representar y defender los intereses de sus miembros, promoviendo el desarrollo y la competitividad del sector semillero mexicano.



**Luis Miguel Bórquez**, Area Manager de Hortícolas en México, es el representante de la empresa ante la asociación y miembro del grupo de asuntos fitosanitarios.



**Rogelio López**, Administrative Officer y Accounting Liaison en Fitó México también representa Semillas Fitó en la asociación y es miembro del grupo de asuntos fitosanitarios.

## ASOCIACIONES A NIVEL REGIONAL



**Euroseeds** es la organización que representa a la industria de semillas en Europa. Su misión es promover la investigación, producción y comercialización de semillas de alta calidad, apoyando la innovación y la sostenibilidad en la agricultura europea. Euroseeds trabaja en estrecha colaboración con instituciones de la Unión Europea y otras partes interesadas para desarrollar políticas que beneficien al sector semillero. Durante este año 2024, varios trabajadores del Grupo Fitó se han implicado desinteresadamente en la asociación.

Han continuado su labor:

**Eduard Fitó**, presidente de Semillas Fitó, ha pasado a formar parte del Board de Euroseeds.

En la sección de Hortícolas, **Israel Roca**, director de Marketing y Ventas de Hortícolas, ha participado activamente durante el 2024, donde ha asumido el cargo de co-chair. Además, es miembro del Board de la sección.

En la sección de maíz, **Eugenio González**, Director de la unidad de negocio de Cultivos Extensivos, ha participado en la sección de Maíz y Sorgo.

**Meritxell Puigpinós**, Regulatory Affairs Manager, participa en la sección de hortícolas (SVO) y forma parte del Comité de Plant Health (CPH), donde se trabaja en normativas emergentes en Europa que afectan a Sanidad Vegetal y cambios regulatorios en materia de movimiento de semillas. Este 2024 ha asumido el cargo de Chair del CPH.

Este 2024 hemos tenido nuevos implicados en esta asociación del equipo de Biotecnología, Breeding, Operaciones y Comunicación:



**Jose Luis Couselo**, Plant Science and Pathology Manager, se ha involucrado en el Comité de Plant Breeding Innovation.



**Marta Fernandez**, Pre-breeding project Lead, se ha involucrado en el Comité de Plant Genetic Resources.



**Anna Coll**, Genomics Manager, se ha involucrado en el Comité de Research Policy and Projects.



**Pablo Quijada**, Director de Breeding, se ha involucrado en el Comité de Intellectual Property Rights.



**Samantha Guiderdone**, Plant project Lead, y Asunción Lázaro, Pathology Project Lead, se han involucrado en el Grupo de trabajo de Harmonised Resistance Terminology.



**Lluís García**, Product Manager de Large Seeds, se ha involucrado en el Comité de Seed Treatment and Production.



**Juan Jesús Narváez**, Seed Technology & Quality Process Manager, forma parte del grupo Protein Task Force.



**Inma Duarte**, responsable de Comunicación de Hortícolas en WEST EMEA, se ha involucrado en el Comité de Comunicación.



**APSA (Asia and Pacific Seed Alliance)**: Es la alianza que agrupa a las asociaciones y empresas semilleras de la región Asia-Pacífico. Su objetivo es promover la producción y comercio de semillas de calidad en la región, fomentando la cooperación entre sus miembros y apoyando la innovación en el sector agrícola. APSA organiza eventos y proporciona plataformas para el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre sus miembros. Semillas Fitó forma parte desde 2016 de la APSA, con **Enrique Roca**, director de Ventas y Marketing en la India, como miembro implicado en la asociación.

## ASOCIACIONES A NIVEL INTERNACIONAL



La **ISF (International Seed Federation)** es la federación internacional que representa a la industria de semillas a nivel mundial. Su misión es crear un entorno que fomente la innovación y proteja las inversiones de los mejoradores, apoyando el desarrollo de herramientas y enfoques que faciliten el acceso a semillas mejoradas y equilibrando la necesidad de proteger las inversiones.

**Eduard Fitó**, presidente de Semillas Fitó, después de ser presidente de la ISF durante los años 2019-2020, sigue vinculado a la asociación, actualmente como Chair del Coordination Group of Value Chain.

Otros colaborados implicados en la ISF son: **Eugenio González**, director de la unidad de negocio de Cultivos Extensivos, que representa a España en la sección de cultivos extensivos (trigo, maíz, girasol, soja, colza, entre otros); **Anna Mª Viles**, responsable de Control de Calidad, asiste anualmente al congreso de la ISHI-VEG y **Juan Jesús Narváez**, Seed Technology & Quality Process Manager, miembro del Grupo de trabajo de Sostenibilidad (ESG).



La **International Licensing Platform (ILP) Vegetables** es una organización que facilita el acceso a patentes de rasgos vegetales innovadores en la industria de semillas. Su objetivo es promover la innovación y la competencia justa mediante acuerdos de licenciamiento transparente

entre empresas del sector. Desde el año 2023, **Jordi Quilis** y **Meritxell Puigpinós**, representan a Semillas Fitó en las reuniones y eventos organizados por esta asociación.



**AiB (Anti-Infringement Bureau for Intellectual Property Rights on Plant Material)**: Es una asociación internacional que representa a las principales empresas de la industria de semillas hortícolas. Su misión es prevenir y combatir las infracciones de los derechos de propiedad intelectual de sus miembros, apoyando una horticultura sostenible a través de la innovación en el mejoramiento y producción de semillas vegetales.

**Israel Roca**, Director de Marketing y Ventas de Hortícolas, es miembro de la junta directiva de AiB. También participan en la asociación **Giovanni Fallico**, Area Manager de Hortícolas en Italia, y **Utku Ersoy**, Area Manager de Hortícola en Turquía y **Meritxell Puigpinós**, Regulatory Affairs Manager.

# ELABORAR UNA POLÍTICA INTERNA DE PATROCINIOS, DONACIONES Y COLABORACIONES

Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a un equipo realizado y comprometido convierte Semillas Fitó en un **agente generador de impacto positivo en el desarrollo social**. El Grupo Fitó pretende contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas en las comunidades donde opera ayudando al desarrollo de una sociedad más sostenible.

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



Semillas Fitó trabaja para establecer un diálogo constante con agentes clave del sector, desempeñando y aportando valor desde un modelo empresarial que busca, con su propósito, dar respuesta a las necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés. Todo ello inspirado y orientado por las metas que marcan los ODS para cubrir la agenda del 2030. Los proyectos en los que Semillas Fitó ha colaborado se enfocan en torno 4 ejes:



Medio ambiente



Desarrollo comunitario y bienestar social



Situaciones de crisis humanitaria



Sector agroalimentario

Todo patrocinio, colaboración o donación cumple los siguientes criterios:



Generar impacto social positivo en la comunidad



Colaboraciones y alianzas estratégicas



Transparencia y ética



PATROCINIOS, DONACIONES Y COLABORACIONES EN 2024



**19 patrocinios y colaboraciones** con asociaciones y fundaciones

# FOMENTAR EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLES

## FOCO EN LOS PROCESOS: NACIMIENTO DEL PROYECTO SHERPA

En línea con el crecimiento que está viviendo el grupo y el compromiso con este ser y hacer particular de la empresa, este año 2024 se ha puesto un foco especial en los procesos. Durante los años 2022 y 2023, la Dirección de la empresa se dio cuenta que el Grupo Fitó necesitaba hacer **un buen diagnóstico de los procesos internos de la compañía, valorando su eficiencia y eficacia a escala global**. No ha sido hasta 2024 que esta voluntad de foco en los procesos se ha podido materializar. Este año se han escogido dos líderes del proyecto, además de un equipo gestor. Se ha seleccionado un colaborador externo, experto en esta materia, y se ha diseñado un plan a cuatro años 2024-2027 con el objetivo de que todos los procesos de la empresa sean analizados.

El proyecto en cuestión se ha bautizado como **Proyecto Sherpa – Your Guide to Simplicity**.

Para este año 2024 y parte del 2025, se ha decidido poner el **foco en el área de las operaciones**. En concreto, se ha empezado por el departamento de Customer Service, que es el equipo responsable de recepcionar los pedidos de todos los clientes a nivel global, entrarlos en el sistema y liderar su gestión hasta que la mercancía llegue al cliente y se facture. Este equipo ha presentado signos claros de alarma en cuanto a sufrimiento emocional a causa de procesos obsoletos e ineficientes.

En julio de 2024 se empezó a trabajar con este equipo para hacer un buen diagnóstico de la situación de partida en cuanto a procesos vigentes y tecnología disponible. En el momento de redacción de esta memoria, el diagnóstico está hecho y compartido en el Comité de Dirección, que ha decidido la puesta en marcha de nuevos posibles procesos a implementar durante 2025.

Se decide explicar el proyecto Sherpa en el marco del objetivo 20 precisamente para destacar que la voluntad de la dirección de la empresa es que no todas las maneras de crecer valen. Las cifras objetivo de negocio para 2027 se quieren lograr:

- Manteniendo los valores principales de la empresa, y
- Respetando las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su sentimiento de compromiso y realización con el proyecto empresarial.

Finalmente, el último de los 20 proyectos que conforman el Plan de Sostenibilidad del Grupo Fitó es el que hace referencia a como debe ser el crecimiento que experimente la empresa. El Consejo de Administración ha marcado unos objetivos económicos de crecimiento muy claros. Sin embargo, también ha marcado que este crecimiento no se puede hacer de cualquier manera, sino que debe lograr, en primer lugar, la consecución del propósito, siendo fiel a sus valores.

## PROPÓSITO

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

## VALORES

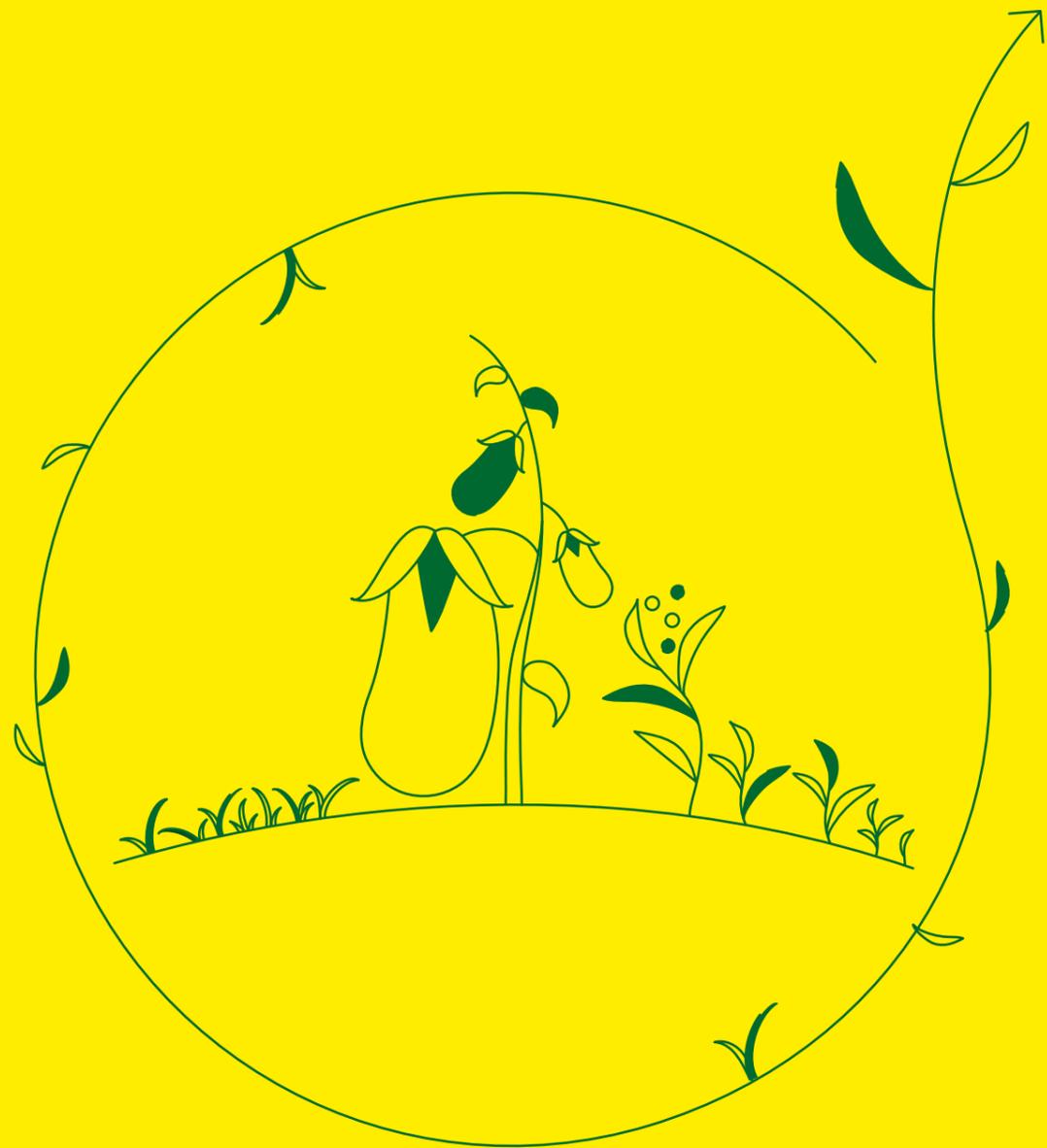
- Visión a largo plazo
- Profesionalidad
- Cercanía
- Trabajo en equipo

La vocación de crecimiento sostenible es clara. Para ello, se ha definido una política de sostenibilidad que se resume en la siguiente declaración de intenciones.

## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

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).





8

ACERCA DE ESTA  
MEMORIA



## OBJETIVO

Este documento es el informe no financiero y la memoria anual del Grupo Fitó, correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. Esta es la octava edición anual. Para asegurar la transparencia en la presentación de datos, se proporciona el siguiente correo electrónico para cualquier consulta: [sustainability@semillasfito.com](mailto:sustainability@semillasfito.com).

El propósito de este informe es hacer visibles para todas las partes interesadas, tanto internas como externas, todas las externalidades generadas por el Grupo Fitó durante el año 2024 en el ámbito ESG (medioambiental, social y de gobernanza).

Este documento cumple con los requisitos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad (LINF), que obliga a todas las empresas con más de 250 empleados (o una facturación superior a 40 millones de euros, o un total de activos en el balance de 20 millones) a publicar información relacionada con cuestiones medioambientales, sociales, de personal, lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre los procesos de diligencia en la cadena de suministro y subcontratación.

Para la cuantificación y reporte de métricas, se ha utilizado como referencia principal el estándar internacional GRI, versión 2021. La divulgación de los datos en esta memoria sirve como herramienta para establecer comparativas dentro del sector económico en el que opera el Grupo Fitó y, además, como un elemento esencial de gestión interna para monitorear la evolución de las diversas acciones emprendidas por la organización, así como para definir medidas que optimicen la implementación de proyectos en el ámbito ESG.

Con el fin de poner a disposición de todos los interesados la información sobre gobernanza ESG del Grupo Fitó, este documento y las versiones de años anteriores están disponibles para consulta pública en la sección "Sostenibilidad" de la página web [www.semillasfito.com](http://www.semillasfito.com).

Como es pertinente, este documento ha sido sometido a verificación externa por parte de una entidad independiente, en nuestro caso, AENOR.

## ALCANCE Y COBERTURA

Todos los centros operativos y de I+D, filiales y servicios centrales, tanto nacionales como internacionales del Grupo Fitó, han sido incluidos en el ejercicio de monitoreo y reporte de datos recogidos en este documento. Actualmente, el Grupo Fitó cuenta con 7 centros nacionales y 5 internacionales. En caso de que alguna métrica excluya algún centro, se indicará expresamente y se justificará dicha exclusión.

## METODOLOGÍA Y PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN

Para la elaboración de este informe se ha seguido la siguiente metodología. Primero, se realizó un estudio de materialidad para identificar los aspectos ESG prioritarios según los stakeholders de la compañía. Luego, se asociaron estos aspectos prioritarios con metas concretas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas correspondientes. Posteriormente, se definió el Plan de Sostenibilidad trienal del Grupo Fitó, compuesto por una serie de proyectos para monitorear las métricas de los aspectos materiales, basándose en el marco internacional estandarizado GRI (versión 2021), y ejecutar acciones que contribuyan a una evolución positiva de estos aspectos.

**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



**Pacto Mundial**  
Red Española





## MATRIZ DE MATERIALIDAD

Con el objetivo de vertebrar un plan de sostenibilidad para el Grupo Fitó que genere externalidades positivas, se desarrolló un estudio que identifica los aspectos ESG señalados por los stakeholders internos y externos de la organización como más significativos y, por tanto, son aquellos en los que tienen expectativas que el Semillos Fitó desarrolle acciones que impacten significativamente en metas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Este estudio fue elaborado bajo el asesoramiento técnico del Institut Cerdà.

Este estudio se estructuró en 4 fases:

### Fase 1. Identificar los aspectos de materialidad

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

### Fase 2. Contraste con stakeholders

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

### Fase 3. Elaboración de la matriz de materialidad

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

### Fase 4. Priorización de los aspectos y matriz definitiva

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

Foco	Principales líneas de trabajo identificadas para la estrategia y el plan de sostenibilidad	Aspectos materiales vinculados
<b>Cientes</b>	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"> <li>3 Calidad del producto y servicio</li> <li>5 Innovación en agricultura</li> <li>8 Nutrición y seguridad alimentaria de los productos</li> <li>24 Seguridad de suministro del producto</li> </ul>
<b>Trabajadores</b>	Potenciar una cultura centrada en las personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>11 Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores</li> <li>12 Formación y desarrollo de los trabajadores</li> <li>18 Atracción y retención de talento</li> <li>24 Compromiso con la igualdad de oportunidades</li> </ul>
<b>Accionistas</b>	Acelerar la transformación digital para ser más eficientes, más productivos y poder generar más valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Creación de valor económico</li> <li>16 Reputación e imagen de la compañía</li> <li>2 Optimización de la producción y mejora continua</li> <li>8 Eficiencia en el uso de recursos</li> </ul>
<b>Comunidad</b>	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"> <li>21 Respeto por los derechos humanos</li> <li>28 Derechos y empoderamiento de las mujeres</li> <li>25 Alineación con los stakeholders y participación en el debate público</li> <li>22 Cadena de suministro responsable</li> </ul>
<b>Sostenibilidad social y corporativa</b>	Dotar de mayor robustez y transparencia el modelo de gestión actual mediante la integración y homogenización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>14 Integridad del negocio</li> <li>15 Ética empresarial y transparencia</li> <li>16 Reporting y comunicación interna</li> </ul>
<b>Sostenibilidad ambiental</b>	Avanzar hacia un modelo de empresa más sostenible y circular	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 Gestión y reciclaje de residuos</li> <li>4 Sostenibilidad y trazabilidad del producto</li> <li>6 Gestión y calidad del agua</li> <li>13 Adaptación y resiliencia climática</li> <li>25 Contaminación del suelo</li> </ul>

Una vez identificados los aspectos ESG que los stakeholders del Grupo Fitó consideraron prioritarios para establecer un marco de actuación, el siguiente paso fue alinear su identificación con la selección de metas concretas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

En consecuencia, la matriz de materialidad se constituyó como una herramienta fundamental que permitió una selección de metas concretas, completamente alineada con las expectativas de los grupos de interés del Grupo Fitó. La traslación de los aspectos de materialidad ESG a metas concretas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se detalla en la sección de anexos del presente documento.

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





9

ANEXOS

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y REQUISITOS LEY 11/2018

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

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

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
GRI 1	Principios para la elaboración de informes	El presente informe se ha elaborado según el GRI 1, respetando los preceptos en él descritos y que a continuación se listan: Precisión · Equilibrio · Claridad · Comparabilidad · Exhaustividad · Contexto de sostenibilidad · Puntualidad · Verificabilidad	-	-
	2-1 Detalles organizacionales	Ver texto "Acerca de la compañía – El Grupo PHF"	-	137-139
	2-2 Entidades incluidas	Ver texto "Acerca de la compañía – El Grupo PHF"	-	137-139
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Periodo: del 01/01/2024 al 31/12/2024 Frecuencia: anual Punto de contacto: sustainability@semillasfito.com Fecha de publicación del informe: 2025	-	-
	2-4 Actualización de la información	Como consecuencia de una redefinición del alcance sometido a huella de carbono, se corrige el valor asociado a la huella de carbono de la organización presentado en el ejercicio anterior, siendo el correcto de 2.508.456,04 Kg CO <sub>2</sub> eq.	-	-
	2-5 Verificación externa	Ver texto "Verificación"	-	174
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Sector de actividad del Grupo PHF S.L.: CNAE es 4621 - Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales. Descripción de la cadena de valor: · Actividades de la organización: · Operativas: Investigación y Desarrollo (Obtención Varietal), Producción de Semillas, Procesado de Semillas, Almacenamiento de Semillas, Expedición de Semillas y Actividad comercial (venta). · Soporte: Administración y Gestión, Control de Calidad, Sistemas de Información, Recursos Humanos, Asuntos Regulatorios (registro varietal) y Calidad de procesos. · Productos de la organización: · Semillas hortícolas, cereales, leguminosas, cespitosas y otras. · Mercados atendidos: · Cualquier zona agrícola de clima mediterráneo o subtropical a nivel mundial. · Cadena de suministros: · Se distinguen tres tipologías de proveedores principales: · Proveedor externo de producción de semillas. · Proveedor de agroquímicos. · Proveedores de servicios varios. · Otras relaciones comerciales. · El destinatario de los productos del Grupo PHF son entidades distribuidoras o agricultores finales.	9	-
GRI 2	2-7 Empleados	Ver tablas 1, 2 y 3	-	-
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Actualmente bajo documentación. Se reportará en anualidades venideras	-	-
	2-9 Estructura de gobernanza	Ver texto "Acerca de la compañía – Órganos de Gobierno" *El máximo órgano de gobierno sobre la gestión de impactos económicos, medioambientales o sobre las personas de la organización recae sobre el Comité de Dirección.	-	38
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Para la designación y selección de los componentes del máximo órgano de gobierno se tiene en consideración una evaluación integrada de los siguientes criterios: opinión de los accionistas, independencia de los candidatos en la toma de decisiones y competencias de los candidatos en la gestión de riesgos (económicos, medioambientales y sobre las personas). Gradualmente se pretende la inclusión de criterios que aseguren una mayor representación que garantice la diversidad social (género, país...) de los componentes del órgano de gobierno.	-	-
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	La presidencia del Comité de Dirección del Grupo PHF recae sobre la directora de I+D. Para mitigar los posibles conflictos de intereses, las decisiones se toman de forma colegiada por los componentes del Comité de Dirección que también forman parte del accionariado de la compañía.	-	-
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	El máximo órgano de gobierno vela por el desarrollo y aprobación del propósito, misión, valores, estrategias, políticas, objetivos relacionados con el desarrollo sostenibles, gestión de evaluación de impactos y debida diligencia. Cualquier modificación de los mismos, exige su aprobación por el mencionado máximo órgano de gobierno. El máximo órgano de gobierno facilita la participación de los grupos de interés a través de la matriz de materialidad (ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de materialidad).	-	-



ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
GRI 2	2-13 Delegación de la reponsabilidad de gestión de impactos	La responsabilidad de gestión de impactos es asumida por el máximo órgano de dirección.	-	-
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El máximo órgano de gobierno es responsable de revisar y aprobar la información presentada en la presente memoria (incluido los temas materiales). Se realiza mediante sesión ordinaria del citado órgano de gobierno.	-	-
	2-15 Conflictos de interés	El mecanismo para evitar conflicto de intereses en el máximo órgano de gobierno es mediante la toma de decisiones colegiada por parte del personal ejecutivo accionista de la organización.	-	-
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	La comunicación de inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno se efectúa a través de las direcciones de correo electrónico facilitadas para asuntos de compliance y sustainability. Durante la anualidad 2024, no se registró ninguna opinión crítica.	-	-
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Durante el ejercicio 2023, se constituyeron dos consejos asesores de expertos para las unidades de negocio de hortícolas y gran cultivo.	-	-
	2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	La evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno en la gestión de impactos económicos, medioambientales y sobre las personas, se realiza a través de la Junta de Accionistas en sesión ordinaria.	-	-
	2-19 Políticas de remuneración	La remuneración del máximo órgano de gobierno se realiza por retribución fija y variable. El variable se determina en función de la consecución de objetivos definida para cada miembro del máximo órgano de gobierno. Los objetivos están asociados a la comisión exitosa de proyectos concretos relacionados con los objetivos estratégicos de la organización en curso: facturación, desarrollo de equipos humanos, gestión sostenible de la organización y eficiencia en la gestión de procesos.	-	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	El proceso se articula a través de estudios comparativos de equidad salarial interna y externa asociada la posición de los diferentes roles del máximo órgano de gobierno. La aprobación definitiva es supeditada a la opinión de los accionistas de la organización.	-	-
	2-21 Ratio de compensación total anual	Se reportará en anualidades venideras.	-	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Ver texto "Cultura de Sostenibilidad".	-	57-66
	2-23 Compromisos y políticas	Ver texto "Anexos 9.3, 9.4, 9.5 y 9.6". Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	-	160-173 90-92
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Ver texto "Acerca de la compañía – Órganos de gobierno". Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	-	38-45 90-92
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Ver texto "Anexo 9.6". Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	6, 7, 12, 13 y 15	168-173
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	A través de las siguientes direcciones de correo electrónico: <a href="mailto:compliance@semillasfito.com">compliance@semillasfito.com</a> y <a href="mailto:sustainability@semillasfito.com">sustainability@semillasfito.com</a>	-	-
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se han detectado casos de incumplimiento de la legislación y normativa aplicable. No se recibieron sanciones.	-	-	
2-28 Afiliación a asociaciones	Ver texto "Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector".	17	124-131	
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad".	-	140-142	
2-30 Convenios de negociación colectiva	Se reportará en anualidades venideras.	-	-	
GRI 3	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad". Ver texto "Anexo 9.6"	-	140-142 168-173
	3-2 Lista de los temas materiales	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad". Ver texto "Anexo 9.6"	-	140-142 168-173
	3-3 Gestión de los temas materiales	Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad". Ver texto "Anexo 9.6"	6, 7, 12, 13 y 15	140-142 168-173

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
GRI 201	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Se reportará en anualidades venideras.	-	-
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Ver TABLA A	-	148
GRI 203	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Se reportará en anualidades venideras.	-	-
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	-	90-92
GRI 205	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores". *Se realizaron sesiones explicativas sobre el procedimiento de Compliance a toda la organización en anualidades pasadas.	-	90-92
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se ha detectado ningún incidente.	-	-
GRI 206	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas	No se produjo ninguna acción.	-	-
	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Ver tabla B. En todos los casos se trata de materiales no renovables. Para consultar las medidas que la organización está llevando a cabo para mitigar el impacto de esta actividad, consultar el texto "Inclusión de criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos".	12	148 102-103
GRI 301	301-2 Insumos reciclados utilizados	NO PROCEDE	-	-
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	NO PROCEDE	-	-
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Ver texto "Impulsar el autoconsumo energético".	7, 9, 12 y 13	120-121
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Se reportará en anualidades venideras.	-	-
GRI 302	302-3 Intensidad energética	Se determina la intensidad energética dentro de la organización, siguiendo los siguientes preceptos: · Numerador: Kwh del consumo procedente de la red eléctrica y autoproducida, del conjunto de todos los centros del Grupo PHF en 2024. · Denominador: Número de plantas producidas en el conjunto de todos los centros del Grupo PHF en 2024. · Intensidad energética: 5.813.168 / 151.385.521 = 0,03kwh/planta	7, 9, 12 y 13	-
	302-4 Reducción del consumo energético	· Consumo eléctrico de toda la organización en 2024: 5.813.168 kwh · Autoconsumo eléctrico dentro de toda la organización en 2024 (producida por paneles fotovoltaicos): 618.093 kwh · % de reducción del consumo energético procedente de la red externa de toda la organización en 2024: 10,6%.	7, 9, 12 y 13	-
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Se reportará en anualidades venideras.	-	-

TABLA A

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

TABLA B

CATEGORÍA	TIPOLOGÍA	ENVASE/ EMBALAJE	MATERIALES	Nº ENVASES (2023)	KG (2023)	Nº ENVASES (2024)	KG (2024)
Doméstico	Primario	TOTAL	Polietileno de baja densidad LDPE	1571012	2256,76878	1578196	2628
			Polipropileno PP		1075,829052		1051
			Metal		631,0218607		616
			Hojalata		0		0
			Aluminio		1596,21702		1591
Doméstico	Secundario	TOTAL	Papel	146361	23265,582958	153917,72	22560
			Polipropileno PP		819,591		1296
			Metal		348,777		330
Comercial	Secundario	TOTAL	Cartón	616512	9936,116	306428	10749
			Polipropileno PP		599,88526		613,1327
Comercial	Terciario	TOTAL	Cartón	0	16365,51177415	0	3125,46069265
			Cartón		46,04530105		26,48748655
			Madera		40,4937		13,1157
Industrial	Primario	TOTAL	Polietileno de baja densidad LDPE	25684	97,65574	17266	99,8123
			Polietileno de baja densidad LDPE		501,14		528,236
			Polipropileno PP		1299,954		1163,946
			Metal		278225		93625
			Hojalata + Acero		6542,2		2386,3

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																																																												
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																												
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																												
	303-3 Extracción de agua	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																												
	303-4 Vertido de agua	Se reportará en anualidades venideras.	-	-																																																												
GRI 303	303-5 Consumo de agua	A continuación, se presentan los datos reseñados en el apartado "Reducir el consumo de recursos en sistemas de producción". Se expresan los datos de consumo hídrico en megalitros, se referencia también la evaluación de zonas con estrés hídrico a través de la herramienta "Aqueduct Water Risk Atlas" del Instituto de Recursos Mundiales, que es una base de datos global y de acceso público disponible que mapea los indicadores de los riesgos relacionados con el agua.	6	98-99																																																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>CENTRO</th> <th>CONSUMO HÍDRICO (megalitros)</th> <th>RIESGO GENERAL DEL AGUA (severidad de la sequía)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Les Cases de Barbens</td> <td>140</td> <td>2-3 (medio/alto)</td> </tr> <tr> <td>Cabrera</td> <td>21,2</td> <td>2-3 (medio/alto)</td> </tr> <tr> <td>Llavaneres</td> <td>19,6</td> <td>2-3 (medio/alto)</td> </tr> <tr> <td>Premià</td> <td>11,25</td> <td>2-3 (medio/alto)</td> </tr> <tr> <td>Arica</td> <td>31,22</td> <td>3-4 (alto)</td> </tr> <tr> <td>Quillota</td> <td>8,59</td> <td>3-4 (alto)</td> </tr> <tr> <td>Antalya</td> <td>11,56</td> <td>2-3 (medio/alto)</td> </tr> <tr> <td>Bangalore</td> <td>2,86</td> <td>4-5 (muy alto)</td> </tr> <tr> <td>El Ejido</td> <td>95,27</td> <td>4-5 (muy alto)</td> </tr> <tr> <td>Culiacán</td> <td>22,87</td> <td>3-4 (alto)</td> </tr> </tbody> </table>			CENTRO	CONSUMO HÍDRICO (megalitros)	RIESGO GENERAL DEL AGUA (severidad de la sequía)	Les Cases de Barbens	140	2-3 (medio/alto)	Cabrera	21,2	2-3 (medio/alto)	Llavaneres	19,6	2-3 (medio/alto)	Premià	11,25	2-3 (medio/alto)	Arica	31,22	3-4 (alto)	Quillota	8,59	3-4 (alto)	Antalya	11,56	2-3 (medio/alto)	Bangalore	2,86	4-5 (muy alto)	El Ejido	95,27	4-5 (muy alto)	Culiacán	22,87	3-4 (alto)																											
		CENTRO			CONSUMO HÍDRICO (megalitros)	RIESGO GENERAL DEL AGUA (severidad de la sequía)																																																										
		Les Cases de Barbens			140	2-3 (medio/alto)																																																										
		Cabrera			21,2	2-3 (medio/alto)																																																										
		Llavaneres			19,6	2-3 (medio/alto)																																																										
		Premià			11,25	2-3 (medio/alto)																																																										
		Arica			31,22	3-4 (alto)																																																										
		Quillota			8,59	3-4 (alto)																																																										
		Antalya			11,56	2-3 (medio/alto)																																																										
Bangalore	2,86	4-5 (muy alto)																																																														
El Ejido	95,27	4-5 (muy alto)																																																														
Culiacán	22,87	3-4 (alto)																																																														
Para conocer las medidas enfocadas a reducir el consumo hídrico, consultar el texto "Reducir el consumo de recursos en sistemas de producción".																																																																
GRI 304	304-1 Sitios operacionales ubicados dentro o junto a áreas protegidas y/o de alta biodiversidad	La Red Natura 2000 está formada actualmente en España por 1.467 Lugares de Importancia Comunitaria (LIC), incluidos en las Listas de LIC aprobadas por la Comisión Europea, y por 644 Zonas de Especial Protección para las Aves (ZEPA), que comprenden en conjunto una superficie total de entorno más de 210.000 km2. De esa extensión total, más de 137.000 km2 corresponden a superficie terrestre, lo que representa aproximadamente un 27 % del territorio español, y unos 72.500 km2, a superficie marina. De esta manera, se ha realizado la evaluación de las zonas ubicadas dentro o junto a áreas protegidas o de gran valor en Semillas FITO a través de la herramienta "BDN" del MAPAMA (Banco de Datos de la Naturaleza del Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación).	13 y 15	-																																																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>CENTRO</th> <th>ZONA</th> <th>NOMBRE</th> <th>DISTANCIA (km)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oficina central / almacén (Barcelona)</td> <td>LIC</td> <td>Sierra de Collserola</td> <td>4,98</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona) y Premià de Mar</td> <td rowspan="2">LIC</td> <td>Serres del litoral septentrional</td> <td>2,05</td> </tr> <tr> <td>Costas del Maresme</td> <td>1,82</td> </tr> <tr> <td>Cabrera de Mar</td> <td>LIC</td> <td>Serres del litoral septentrional</td> <td>0,34</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">El Ejido (Almería)</td> <td rowspan="4">LIC</td> <td>Artos de El Ejido</td> <td>0,62</td> </tr> <tr> <td>Sierra de Gádor y Enix</td> <td>3,61</td> </tr> <tr> <td>Bellmunt-Almenara</td> <td>8,40</td> </tr> <tr> <td>Estany d'Ivars-Vilasana</td> <td>4,43</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Cases de Barbens (Lleida)</td> <td rowspan="3">LIC+ZEPA</td> <td>Plans de Sió</td> <td>6,35</td> </tr> <tr> <td>Secans de Belianes-Preixana</td> <td>8,67</td> </tr> <tr> <td>Almenara</td> <td>9,60</td> </tr> <tr> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3">ZEPA</td> <td>Anglesola-Vilagrassa</td> <td>4,66</td> </tr> <tr> <td>Secans de Belianes-Preixana</td> <td>8,24</td> </tr> <tr> <td>Embalse de Cornalvo y Sierra Bermeja</td> <td>16,3</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Don Benito (Badajoz)</td> <td rowspan="4">LIC+ZEPA</td> <td>La Serena y Sierras Periféricas</td> <td>8,89</td> </tr> <tr> <td>Río Guadalmez</td> <td>0,73</td> </tr> <tr> <td>Río Guadiana Alto-Zújar</td> <td>3,32</td> </tr> <tr> <td>Colonias de Cernícalo Primilla de Guareña</td> <td>1,7</td> </tr> <tr> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2">ZEPA</td> <td>Embalse de Montijo</td> <td>31,6</td> </tr> <tr> <td>Sierras Centrales y Embalse de Alange</td> <td>17,9</td> </tr> </tbody> </table>			CENTRO	ZONA	NOMBRE	DISTANCIA (km)	Oficina central / almacén (Barcelona)	LIC	Sierra de Collserola	4,98	Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona) y Premià de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional	2,05	Costas del Maresme	1,82	Cabrera de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional	0,34	El Ejido (Almería)	LIC	Artos de El Ejido	0,62	Sierra de Gádor y Enix	3,61	Bellmunt-Almenara	8,40	Estany d'Ivars-Vilasana	4,43	Cases de Barbens (Lleida)	LIC+ZEPA	Plans de Sió	6,35	Secans de Belianes-Preixana	8,67	Almenara	9,60		ZEPA	Anglesola-Vilagrassa	4,66	Secans de Belianes-Preixana	8,24	Embalse de Cornalvo y Sierra Bermeja	16,3	Don Benito (Badajoz)	LIC+ZEPA	La Serena y Sierras Periféricas	8,89	Río Guadalmez	0,73	Río Guadiana Alto-Zújar	3,32	Colonias de Cernícalo Primilla de Guareña	1,7		ZEPA	Embalse de Montijo	31,6	Sierras Centrales y Embalse de Alange	17,9
		CENTRO			ZONA	NOMBRE	DISTANCIA (km)																																																									
		Oficina central / almacén (Barcelona)			LIC	Sierra de Collserola	4,98																																																									
		Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona) y Premià de Mar			LIC	Serres del litoral septentrional	2,05																																																									
						Costas del Maresme	1,82																																																									
		Cabrera de Mar			LIC	Serres del litoral septentrional	0,34																																																									
		El Ejido (Almería)			LIC	Artos de El Ejido	0,62																																																									
						Sierra de Gádor y Enix	3,61																																																									
						Bellmunt-Almenara	8,40																																																									
Estany d'Ivars-Vilasana	4,43																																																															
Cases de Barbens (Lleida)	LIC+ZEPA	Plans de Sió	6,35																																																													
		Secans de Belianes-Preixana	8,67																																																													
		Almenara	9,60																																																													
	ZEPA	Anglesola-Vilagrassa	4,66																																																													
		Secans de Belianes-Preixana	8,24																																																													
		Embalse de Cornalvo y Sierra Bermeja	16,3																																																													
Don Benito (Badajoz)	LIC+ZEPA	La Serena y Sierras Periféricas	8,89																																																													
		Río Guadalmez	0,73																																																													
		Río Guadiana Alto-Zújar	3,32																																																													
		Colonias de Cernícalo Primilla de Guareña	1,7																																																													
	ZEPA	Embalse de Montijo	31,6																																																													
		Sierras Centrales y Embalse de Alange	17,9																																																													
En anualidades venideras se reportará la situación en los centros ubicados fuera de España.																																																																
304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Ver anexo 9.6.	15	168-173																																																													

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																																			
GRI 305	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Consultar texto "Medidas para mitigar el impacto ambiental de organización".	13	108-109																																			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Consultar texto "Medidas para mitigar el impacto ambiental de organización".	13	108-109																																			
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Se reportará en anualidades venideras	13	-																																			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Se reporta la intensidad de las emisiones GEI (alcance 1 y 2) de la totalidad de la organización en 2024, respecto a la totalidad de empleados: 2.048.529,16Kg CO <sub>2</sub> eq / 820 empleados = 2.498,20 Kg CO <sub>2</sub> eq / empleado.	13	-																																			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Consultar texto "Medidas para mitigar el impacto ambiental de organización".	13	108-109																																			
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	No se producen este tipo de emisiones de forma significativa.	13	-																																			
	305-7 Óxidos de Nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas	No se producen este tipo de emisiones de forma significativa.	13	-																																			
GRI 306	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Ver anexo 9.6. Ver texto "Inclusión de criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos". Ver texto "Reducción del desperdicio alimentario". Ver texto "Mejorar la gestión de residuos".	12	168-173 102-103 104-105 106-107																																			
	306-3 Residuos generados	Se reportan datos consolidados del total de la organización. <table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPO DE RESIDUO</th> <th>2024</th> <th>2023</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Banal</td> <td>448 ton</td> <td>650,1 ton</td> <td>573,5 ton</td> </tr> <tr> <td>Plástico</td> <td>67,3 ton</td> <td>49,1 ton</td> <td>59,8 ton</td> </tr> <tr> <td>Compostable*</td> <td>1039 ton</td> <td>364,6 ton</td> <td>277 ton</td> </tr> <tr> <td>Papel y cartón</td> <td>80,5 ton</td> <td>87 ton</td> <td>84 ton</td> </tr> <tr> <td>RAEE</td> <td>0,198 ton</td> <td>1 ton</td> <td>1 ton</td> </tr> <tr> <td>Cápsulas de café</td> <td>0,11 ton</td> <td>0 ton</td> <td>0 ton</td> </tr> <tr> <td>Tóneres de impresora</td> <td>0,02 ton</td> <td>0 ton</td> <td>0 ton</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>1555,3 ton</b></td> <td><b>1151 ton</b></td> <td><b>996 ton</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>*El incremento en 2024 se debe a la implementación de la gestión de este residuo en los centros de Quillota y Antalya a través de iniciativas pasadas. Progresivamente se implementará en el resto de centro ubicados fuera de la UE.</p> <p>Para más información ver textos "Mejorar la gestión de residuos" y "Reducción del desperdicio alimentario".</p>	TIPO DE RESIDUO	2024	2023	2022	Banal	448 ton	650,1 ton	573,5 ton	Plástico	67,3 ton	49,1 ton	59,8 ton	Compostable*	1039 ton	364,6 ton	277 ton	Papel y cartón	80,5 ton	87 ton	84 ton	RAEE	0,198 ton	1 ton	1 ton	Cápsulas de café	0,11 ton	0 ton	0 ton	Tóneres de impresora	0,02 ton	0 ton	0 ton	<b>Total</b>	<b>1555,3 ton</b>	<b>1151 ton</b>	<b>996 ton</b>	12
TIPO DE RESIDUO	2024	2023	2022																																				
Banal	448 ton	650,1 ton	573,5 ton																																				
Plástico	67,3 ton	49,1 ton	59,8 ton																																				
Compostable*	1039 ton	364,6 ton	277 ton																																				
Papel y cartón	80,5 ton	87 ton	84 ton																																				
RAEE	0,198 ton	1 ton	1 ton																																				
Cápsulas de café	0,11 ton	0 ton	0 ton																																				
Tóneres de impresora	0,02 ton	0 ton	0 ton																																				
<b>Total</b>	<b>1555,3 ton</b>	<b>1151 ton</b>	<b>996 ton</b>																																				
GRI 306	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Se reportan datos consolidados del total de la organización. Ver TABLA C. Para más información ver textos "Mejorar la gestión de residuos" y "Reducción del desperdicio alimentario".	12	142 102 103																																			
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Ver TABLA D.	12	145																																			

TABLA C

RESIDUOS	PESO TOTAL DE RESIDUOS NO ENVIADOS A ELIMINACIÓN POR MÉTODO DE VALORACIÓN								
	2024			2023			2022		
	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %
Compostables	0	1039	79	0	364,6	52,7	0	277	50,2
Recirculación de semilla no vendible como grano para pienso	128	0	9,7	190	0	27,5	130	0	23,6
Reciclaje	0	148,8	11,3	0	137,1	19,8	0	144,8	26,2
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>1187,8</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>501,7</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>421,8</b>	<b>100</b>

TABLA D

RESIDUOS	PESO TOTAL DE RESIDUOS NO ENVIADOS A ELIMINACIÓN POR MÉTODO DE GESTIÓN								
	2024			2023			2022		
	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %
Banal	0	448	100	0	650,1	100	0	573,5	100
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>448</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>650,1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>573,5</b>	<b>100</b>

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																									
GRI 401	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Nuevas entradas:	8	-																									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>PERSONAS</th> <th>&lt;30</th> <th>30-50</th> <th>&gt;50</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombres</td> <td>89</td> <td>91</td> <td>9</td> <td>189</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>101</td> <td>129</td> <td>23</td> <td>253</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>190</td> <td>220</td> <td>32</td> <td>442</td> </tr> <tr> <td>Turnover %</td> <td>43</td> <td>50</td> <td>7</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL	Hombres	89	91	9	189	Mujeres	101	129	23	253	Total	190	220	32	442	Turnover %	43	50	7	
		PERSONAS			<30	30-50	>50	TOTAL																					
		Hombres			89	91	9	189																					
		Mujeres			101	129	23	253																					
Total	190	220	32	442																									
Turnover %	43	50	7																										
Salidas:																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>PERSONAS</th> <th>&lt;30</th> <th>30-50</th> <th>&gt;50</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombres</td> <td>151</td> <td>141,24</td> <td>31</td> <td>323,24</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>113</td> <td>146</td> <td>41</td> <td>300</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>264</td> <td>287,24</td> <td>72</td> <td>623,24</td> </tr> <tr> <td>Turnover %</td> <td>42</td> <td>46</td> <td>12</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL	Hombres	151	141,24	31	323,24	Mujeres	113	146	41	300	Total	264	287,24	72	623,24	Turnover %	42	46	12					
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL																									
Hombres	151	141,24	31	323,24																									
Mujeres	113	146	41	300																									
Total	264	287,24	72	623,24																									
Turnover %	42	46	12																										
	401-2 Permiso parental	40 empleados	8	88-89																									
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Ver texto "Promover entornos laborales saludables"	8	88-89																									
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Ver texto "Promover entornos laborales saludables"	8	88-89																									
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Ver texto "Promover entornos laborales saludables"	8	88-89																									
GRI 403	403-9 Lesiones por accidente laboral	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número de accidentes de trabajo registrables</td> <td></td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>· de los cuales, número de muertes por accidente laboral</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>· de los cuales, accidentes laborales con consecuencias graves (excluidas las muertes)</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Número de enfermedades profesionales</td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> </tbody> </table>	LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL			Número de accidentes de trabajo registrables		36	· de los cuales, número de muertes por accidente laboral		0	· de los cuales, accidentes laborales con consecuencias graves (excluidas las muertes)		0	Número de enfermedades profesionales		0,00	8	-										
		LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL																											
		Número de accidentes de trabajo registrables		36																									
		· de los cuales, número de muertes por accidente laboral		0																									
		· de los cuales, accidentes laborales con consecuencias graves (excluidas las muertes)		0																									
		Número de enfermedades profesionales		0,00																									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">DATOS TEMPORALES</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Horas trabajadas</td> <td></td> <td>1.000.000</td> </tr> <tr> <td>Tasa de accidentes laborales registrables</td> <td></td> <td>0,04</td> </tr> <tr> <td>Tasa de muertes por accidente laboral</td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Tasa de accidentes laborales graves</td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Índice de Gravedad</td> <td></td> <td>0,46</td> </tr> <tr> <td>Índice de Frecuencia</td> <td></td> <td>3,60</td> </tr> </tbody> </table>	DATOS TEMPORALES			Horas trabajadas		1.000.000	Tasa de accidentes laborales registrables		0,04	Tasa de muertes por accidente laboral		0,00	Tasa de accidentes laborales graves		0,00			Índice de Gravedad		0,46	Índice de Frecuencia		3,60				
		DATOS TEMPORALES																											
		Horas trabajadas		1.000.000																									
		Tasa de accidentes laborales registrables		0,04																									
Tasa de muertes por accidente laboral		0,00																											
Tasa de accidentes laborales graves		0,00																											
Índice de Gravedad		0,46																											
Índice de Frecuencia		3,60																											
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	0	8	-																									

ESTÁNDAR	CONTENIDO	CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
GRI 404	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y de ayuda a la transición	horas/formación 9255,62 totales medio/hora/persona 10,88 horas Se han ofrecido 2 programas de Outplacement (recolocación y empleabilidad)	4	-
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño	Total de Personas N1: 0,5 % Total de Personas N2: 2,9 % Total de Personas N3: 7,9 % Total de Personas N4: 27,3 % Total de Personas N5: 20,5 % Total de Personas N6: 40,9 %	4	-
GRI 405	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Ver TABLA E.	8 y 10	157
GRI 406	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Número total de incidentes de discriminación durante el periodo de referencia: 0	8 y 10	-
GRI 410	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Personal de seguridad que ha recibido formación formal sobre las políticas o procedimientos específicos de derechos humanos de la organización y su aplicación a la seguridad: 0	-	-
GRI 408	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.	8 y 12	-
GRI 409	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.	8 y 12	-
GRI 410	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".	8 y 12	90-92
GRI 411	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.	8 y 12	-
GRI 413	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones y desarrollo	Ver texto "Acercas de esta memoria – Matriz de Materialidad".	-	140-142
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales	Ver anexo 9.6.	8, 12 y 13	168-173
GRI 414	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Ver anexo 9.6.	8, 12 y 13	168-173
GRI 415	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	No se han realizado las contribuciones descritas en este indicador.	-	-
GRI 416	416-2 Casos de incumplimiento relativos al impacto de productos y servicios en la salud y la seguridad	No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.	12	-
GRI 417	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.	12	-
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.	12	-
GRI 418	418-1 Reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.	12	-

TABLA E

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR GRUPOS DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Hombres	0	1	7	8
Mujeres	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN Y GRUPO DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Ejecutivos	0,00	5,00	14,00	19,00
Mandos intermedios	0,00	25,99	20,29	46,28
Empleados	12,04	127,73	31,23	171,00
Trabajadores	123,68	316,60	126,17	566,45
<b>TOTAL</b>	<b>135,72</b>	<b>475,32</b>	<b>191,69</b>	<b>802,73</b>
PORCENTAJE TOTAL DE EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN Y GRUPO DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Ejecutivos	0%	1%	7%	2%
Mandos intermedios	0%	5%	11%	6%
Empleados	9%	27%	16%	21%
Trabajadores	91%	67%	66%	71%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

# COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD, ESTUDIO DE MATERIALIDAD Y PRÓXIMOS PASOS

La coordinación de la elaboración del Informe no financiero, recae en el comité de sostenibilidad de Semillas Fitó SA, que de forma solidaria recoge la información de todo el grupo. Este comité presenta la siguiente composición:

- Presidencia del Comité – Directora de Corporate de Semillas Fitó S.A.U.
- Personal del departamento de recursos humanos.
- Personal del departamento de comunicación.
- Personal departamento de calidad de procesos.
- Personal del departamento de tecnología de semillas.
- Personal del departamento de producción e I+D.
- Personal del departamento de marketing.

Actualmente, el comité se encuentra integrado por 4 mujeres y 3 hombres.

Entre las funciones del comité de sostenibilidad, además de la elaboración del Informe No Financiero, también recae la responsabilidad de vertebrar la estrategia de sostenibilidad del periodo 2023-2026 (en consonancia con el primer periodo de actuación para la Agenda 2030), consumir el plan de acción y monitorizar su seguimiento.

Como consecuencia de estas funciones, durante 2021 se realizó el estudio de materialidad. El alcance de dicho estudio ha sido nacional\*. La primera actuación en base al estudio de materialidad, fue la selección de ODS y metas concretas a contribuir, consideradas más importantes por los stakeholders del grupo PHF. Así, se tabula en que apartado de la memoria se pueden consultar las acciones que contribuyen a las metas de los ODS seleccionados:

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

\*En una fase posterior, se elaborará un estudio de materialidad de alcance global para complementar los resultados del estudio nacional.

\*\*Para cualquier duda sobre este informe, contactar con [sustainability@semillasfito.com](mailto:sustainability@semillasfito.com)

\*\*\*Se han definido las líneas estratégicas de un plan de sostenibilidad que aglutina una serie de proyectos que impactarán positivamente en las metas de ODS indicadas.

# TRAZABILIDAD

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

CONTENIDO	REQUERIMIENTOS	UBICACIÓN	INDICADOR GRI
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>			
	Breve descripción del modelo de negocio	8.1 Acerca de esta memoria - Objetivo 8.2 Acerca de esta memoria - Alcance y cobertura 8.3 Acerca de esta memoria - Metodología 2.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 2.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 2.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio	GRI 2
MODELO DE NEGOCIO	Presencia geográfica Mercados en los que opera	8.1 Acerca de esta memoria - Objetivo 8.2 Acerca de esta memoria - Alcance y cobertura 8.3 Acerca de esta memoria - Metodología 2.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF 2.2 Acerca de la compañía - Nuestro propósito 2.3 Acerca de la compañía - Áreas de negocio	GRI 2
	Objetivos y estrategias	8.4 Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad 6.1 Planet - Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción 7.1 Profit - Invertir en medios técnicos y humanos en investigación e innovación 7.2 Profit - Impulsar el autoconsumo energético 7.3 Profit - Implementación de tecnologías más eficientes y limpias 7.4 Profit - Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector 7.5 Profit - Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones 7.6 Profit - Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	GRI 3
MATERIALIDAD	Análisis de materialidad	8.3 Acerca de esta memoria - Principios de elaboración 8.4 Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad	GRI 3
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.	8.1 Acerca de esta memoria - Objetivo Anexo: Índice de contenidos GRI	GRI de 201 a 205 GRI de 301 a 306 GRI de 401 a 418
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.	Anexo: Evaluación de impactos y debida diligencia	GRI 2 Y GRI 3
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	5.6 People - Promover entornos laborales saludables 5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 7.1 Profit - Invertir en medios técnicos y humanos en investigación e innovación 7.3 Profit - Implementación de tecnologías más eficientes y limpias 7.6 Profit - Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	GRI 3 GRI de 301 a 306
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	7.6 Profit - Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	GRI 2.5 GRI 3
GESTIÓN AMBIENTAL	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales*	Anexo 9.6 Evaluación de impactos y debida diligencia. Anexo 9.2 Comisión de sostenibilidad, estudio de materialidad y próximos pasos 5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 7.6 Profit - Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	GRI 2-12 y 2-13
	Aplicación del principio de precaución	2.7 Acerca de la compañía - Organos de gobierno 5.3 People - Implementar un plan de formación y desarrollo 5.6 People - Promover entornos laborales saludables 5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 7.1 Profit - Invertir en medios técnicos y humanos en investigación e innovación 7.3 Profit - Implementación de tecnologías más eficientes y limpias 7.6 Profit - Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles 6.6 Planet - Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas Anexos 9.1, 9.2 y 9.6	GRI de 2-22 a 2-27
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales*	La organización cuenta con un seguro de responsabilidad civil que puede ser consultado bajo petición a <a href="mailto:sustainability@semillasfito.com">sustainability@semillasfito.com</a>	
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	6.1 Planet - Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción 6.2 Planet - Desarrollar variedades que reduzcan la huella ecológica 6.3 Planet - Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos 6.5 Planet - Transformando residuos en recursos: el poder del reciclaje eficiente 6.6 Planet - Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 6.7 Planet - Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas 7.2 Profit - Impulsar el autoconsumo energético 7.3 Profit - Implementación de tecnologías más eficientes y limpias 7.6 Profit - Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	GRI 3 GRI de 301 a 306
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.	6.1 Planet - Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción 6.3 Planet - Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos 6.4 Planet - Reducir el desperdicio alimentario 6.5 Planet - Transformando residuos en recursos: el poder del reciclaje eficiente 6.6 Planet - Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 6.7 Planet - Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas. 7.3 Profit - Implementación de tecnologías más eficientes y limpias.	GRI 3 GRI de 301 a 306

CONTENIDO	REQUERIMIENTOS	UBICACIÓN	INDICADOR GRI
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	6.1 Planet - Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción	GRI 3 GRI 303
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	6.1 Planet - Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción 6.3 Planet - Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos 7.3 Profit - Implementación de tecnologías más limpias	GRI 301 GRI 306
	Energía: Consumo, directo e indirecto, de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	6.6 Planet - Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 7.2 Profit - Impulsar el autoconsumo energético 7.3 Profit - Implementación de tecnologías más eficientes y limpias	GRI 302
CAMBIO CLIMÁTICO	Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	6.6 Planet - Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	GRI 3 GRI 305
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	6.6 Planet - Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	GRI 305
	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	6.6 Planet - Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	GRI 305
PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Anexo 9.6 Evaluación de impactos y debida diligencia	GRI 3 GRI 304
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Anexo 9.6 Evaluación de impactos y debida diligencia	GRI 304
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
	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	2.7 Acerca de la compañía - Organos de gobierno	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
EMPLEO	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad en la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	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	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad en la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	Implantación de políticas de desconexión laboral	5.6 People - Promover entornos laborales saludables	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	Número de empleados con discapacidad	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad en la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Organización del tiempo de trabajo	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad en la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	Número de horas de absentismo	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad en la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad en la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
SALUD	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.6 People - Promover entornos laborales saludables	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desgagado por sexo	5.6 People - Promover entornos laborales saludables	GRI 3 GRI de 401 a 418
FORMACIÓN	Políticas implementadas en el campo de la formación	5.3 People - Implementar plan de formación y desarrollo	GRI 404-2 GRI 404-3
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	5.6 People - Promover entornos laborales saludables	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418

CONTENIDO	REQUERIMIENTOS	UBICACIÓN	INDICADOR GRI
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad de la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 3 GRI de 401 a 418
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad de la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 3 GRI de 401 a 418
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	5.4 People - Velar por la equidad y competitividad de la retribución 5.5 People - Fomentar la diversidad y la inclusión	GRI 3 GRI de 401 a 418
<b>RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>			
	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	2.7 Acerca de la compañía - Organos de gobierno 5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 2 GRI 3
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 3 GRI de 401 a 418
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
	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	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
	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	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 2 GRI 3 GRI de 201 a 206
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 2 GRI 3 GRI de 201 a 206
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI de 201 a 206
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.5 Profit - Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones	GRI 2-28
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
	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 2.1 Acerca de la compañía - El grupo PHF: Semillas Fitó y sus filiales 2.2 Acerca de la compañía - Propósito, visión y valores 9.6 Anexos - Evaluación de impactos y debida diligencia	GRI 2 GRI 3
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		GRI 201 y 203 GRI 413
	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	2.5 Acerca de la compañía - Modelo de negocio 7.4 Profit - Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector 7.5 Profit - Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones	GRI 2 GRI 3 GRI 413 GRI 414
	Acciones de asociación o patrocinio		GRI 2-28 GRI 3-3
CONSUMIDORES	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	5.7 People - Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	GRI 2
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas resolución de las mismas	6.2 Planet - Desarrollar variedades que reduzcan la huella ecológica	GRI 3

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

# POLÍTICAS

## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

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

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

## POLÍTICA DE CALIDAD

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

Para garantizar la calidad del producto y servicio, el objetivo es aplicar estándares aceptables para la industria en todas nuestras actividades. Es por este motivo que el Grupo 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 las semillas. A partir de la elaboración e implementación de buenas prácticas de trabajo.
- Esforzarse en cumplir las necesidades y expectativas de los clientes, garantizando la eficacia de los productos.
- Mejora continua en cuanto a la eficacia de los procesos. Alcanzar la fidelización de los 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 los 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 las 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

El Grupo Fitó está convencido de que la seguridad y la salud laborales dependen de una adecuada gestión preventiva. Cree 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.

Entiende 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 los proveedores participen de estos principios. Ello redundará en un mejor servicio a los clientes.

El 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 Semillas Fitó emplaza 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, se pretende alcanzar unas condiciones de trabajo óptimas para los empleados, disminuyendo al máximo posible los daños humanos que tanto los accidentes como las enfermedades laborales ocasionan a las personas.

El Grupo Fitó agradece de forma anticipada el respaldo a esta política.

## COMPROMISO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Con el presente protocolo, SEMILLAS FITÓ manifiesta su **tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias** a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, SEMILLAS FITÓ quiere subrayar su **compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones**, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada o con contratos en prácticas. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

También se incluirán las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, o las que realizan prácticas no laborales, personas becarias y voluntariado.

Asimismo, SEMILLAS FITÓ asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en SEMILLAS FITÓ.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, SEMILLAS FITÓ no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y al resto de conductas previstas en el presente documento que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en las zonas del centro de trabajo, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el entorno digital, marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso2);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el **Acuerdo marco europeo** sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el **Convenio número 190 OIT** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; **los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; **el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual; **el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y **el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, SEMILLAS FITÓ, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como de cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones- sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

# PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL

Aparte 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

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

## NORMAS LABORALES

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

## MEDIOAMBIENTE

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

## ANTICORRUPCIÓN

<b>Principio 10</b>	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Ver «Información sobre proyectos profit»
---------------------	--	--

# EVALUACIÓN DE IMPACTOS Y DEBIDA DILIGENCIA



El Comité de Sostenibilidad es responsable de evaluar los impactos de la organización. Para ello, coordina la identificación de estos impactos en colaboración con los responsables de los diferentes departamentos operativos. La coordinación y evaluación posterior son realizadas por un equipo de expertos en diagnóstico ambiental.

Este diagnóstico se ha llevado a cabo utilizando una metodología de análisis GAP, que permite identificar la distancia entre la organización actual de la seguridad de la información en la empresa y las mejores prácticas reconocidas en la industria. Esto se realiza para la elaboración del apartado de cuestiones medioambientales del presente informe, en cumplimiento con la nueva Ley 11/2018 de 28 de diciembre, sobre Información No Financiera y Diversidad.

## ALCANCE

El alcance de este diagnóstico se basa en los principios de integración utilizados para la consolidación financiera, considerando los datos de toda la organización. El diagnóstico abarca la totalidad del Grupo Fitó.

## ANÁLISIS Y METODOLOGÍA DEL CÁLCULO

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

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

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

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

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

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

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

La lista de revisión es la forma más sencilla para identificar impactos. Consiste en realizar una lista donde se enumeran posibles impactos (riesgos) derivados de las acciones de los procesos de la organización y se analizan si son compatibles, moderados, severos o críticos mediante una tabla de atributos.

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

+ + + + + + +	Intensidad (IN)	SIGNO Impacto beneficioso: + Impacto perjudicial: -	ACUMULACIÓN (A) Simple: 1 Acumulativo: 3 Sinérgico: 6
	Extensión (E)		
	Momento (MO)		
	Periodicidad (PR)		
	Reversibilidad (RV)		
	Recuperabilidad (RC)		
	Acumulación (A)		
<b>INCIDENCIA (I)</b>			
	Efecto (EF)		INTENSIDAD (IN) Baja: 1 Media: 4 Alta: 4 Muy alta: 6 Total: 10
	Persistencia (P)		REVERSIBILIDAD (RV) Corto plazo: 1 Medio plazo: 2 Largo plazo: 3 Irreversible: 4
			PERIODICIDAD (PR) Aperiódico o discontinuo: 1 Periódico: 2 Continuo: 4
			EFEECTO (EF) Directo: 3 Indirecto secundario: 2 Indirecto terciario: 1
			REPERIBILIDAD (RC) Recuperable inmediatamente: 1 Recuperable a medio plazo: 2 Mitigable: 4 Recuperable a largo plazo: 6 Irrecuperable: 8
			MOMENTO (MO) Largo plazo: 1 Medio plazo: 2 Inmediato: 4 Crítico: +4

Donde cada atributo significa:

#### SIGNO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **1.** Recuperable inmediatamente: <1 año
- **2.** Recuperable a medio plazo: 1-5 años
- **6.** Recuperable a largo plazo: 5-10 años
- **8.** Irrecuperable: + 10 años

• **4.** Mitigable: Cuando una medida adicional reduce el efecto, es decir, baja de categoría (a alguna de las anteriormente mencionadas en este apartado).

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

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

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

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

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

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

### Evaluación de impactos y debida diligencia

RIESGOS	INDICADOR LEY 11/2018	ACTIVIDADES QUE GENERAN IMPACTO	IMPACTO	ESTÁNDAR GRI	EVALUACIÓN DEL RIESGO	ACCIÓN DE GESTIÓN EN EL PLAN DE SOSTENIBILIDAD
<b>R1:</b> Riesgo medioambiental por emisión de gases derivados del uso de combustible fósil <b>R2:</b> Riesgo medioambiental por vertidos de productos químicos	Contaminación (emisiones CO <sub>2</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transporte</li> <li>Siembras y gestión integrada de cultivos</li> <li>Calefacción y secado de semillas</li> </ul>	Emisiones de Gases de efecto Invernadero (GEI)	302 305	Compatible	12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
<b>R3:</b> Riesgo medioambiental por emisión de partículas derivados del tratamiento de semillas	Contaminación (otras)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratamiento de semillas</li> </ul>	Otras emisiones	307	Moderado	6. Promover entornos laborales saludables 12. Mejorar la gestión de residuos 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
<b>R4:</b> Riesgo medioambiental por ruido de la maquinaria en las instalaciones <b>R5:</b> Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales	Contaminación (ruidos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesado de semillas</li> </ul>	Alteración de interacciones ecológicas	307	Compatible	6. Promover entornos laborales saludables 7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
<b>R6:</b> Riesgo medioambiental por iluminación inadecuada en las instalaciones	Contaminación (lumínica)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesado de semillas</li> </ul>	Alteración de interacciones ecológicas	2 302	Compatible	7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores
<b>R7:</b> Riesgo medioambiental por la gestión inadecuada de residuos peligrosos y no peligrosos	Economía circular (residuos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protección de cultivos</li> <li>Protección de semillas</li> <li>Análisis de laboratorio</li> <li>Administración y gestión</li> </ul>	Agotamiento de recursos	306	Moderado	12. Mejorar la gestión de residuos 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
<b>R8:</b> Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivados de la producción agrícola <b>R5:</b> Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales <b>R9:</b> Riesgo medioambiental por uso de materiales de packaging	Cambio climático (emisiones generadas como resultado de actividades de la empresa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Producción de semillas</li> <li>Distribución del producto</li> </ul>	Agotamiento de recursos	301 303 303	Compatible	7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 10. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos (envases, gadgets...) y procesos (viajes, digitalización...) 12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
<b>R8:</b> Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivados de la producción agrícola <b>R5:</b> Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales <b>R4:</b> Riesgo en la seguridad y salud de las personas por ruido de la maquinaria en las instalaciones <b>R6:</b> Riesgo en la seguridad y salud de las personas por iluminación inadecuada en las instalaciones	Protección a la biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Producción de semillas</li> <li>Procesado de semillas</li> </ul>	Alteración de interacciones ecológicas	304	Compatible	14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas 12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias 7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 6. Promover entornos laborales saludables

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

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

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

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

## SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

En el marco del compromiso de la organización con el cumplimiento normativo y la promoción de una cultura ética y responsable, durante el ejercicio 2024 se ha continuado fortaleciendo el Sistema de Gestión de Compliance Penal, alineado con lo previsto en el Código Penal español en relación con la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Como parte de este proceso, se ha llevado a cabo una evaluación sistemática de los riesgos penales inherentes a la actividad de la empresa. Esta evaluación se ha realizado aplicando la metodología IAV RRPP (Identificación, Análisis y Valoración de Riesgos de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica), que permite identificar de forma estructurada los delitos relevantes, valorar su probabilidad de ocurrencia y las consecuencias que podrían derivarse en caso de materialización.

A partir de esta evaluación, se han identificado y priorizado los riesgos penales inherentes más relevantes para la organización, destacando especialmente los siguientes:

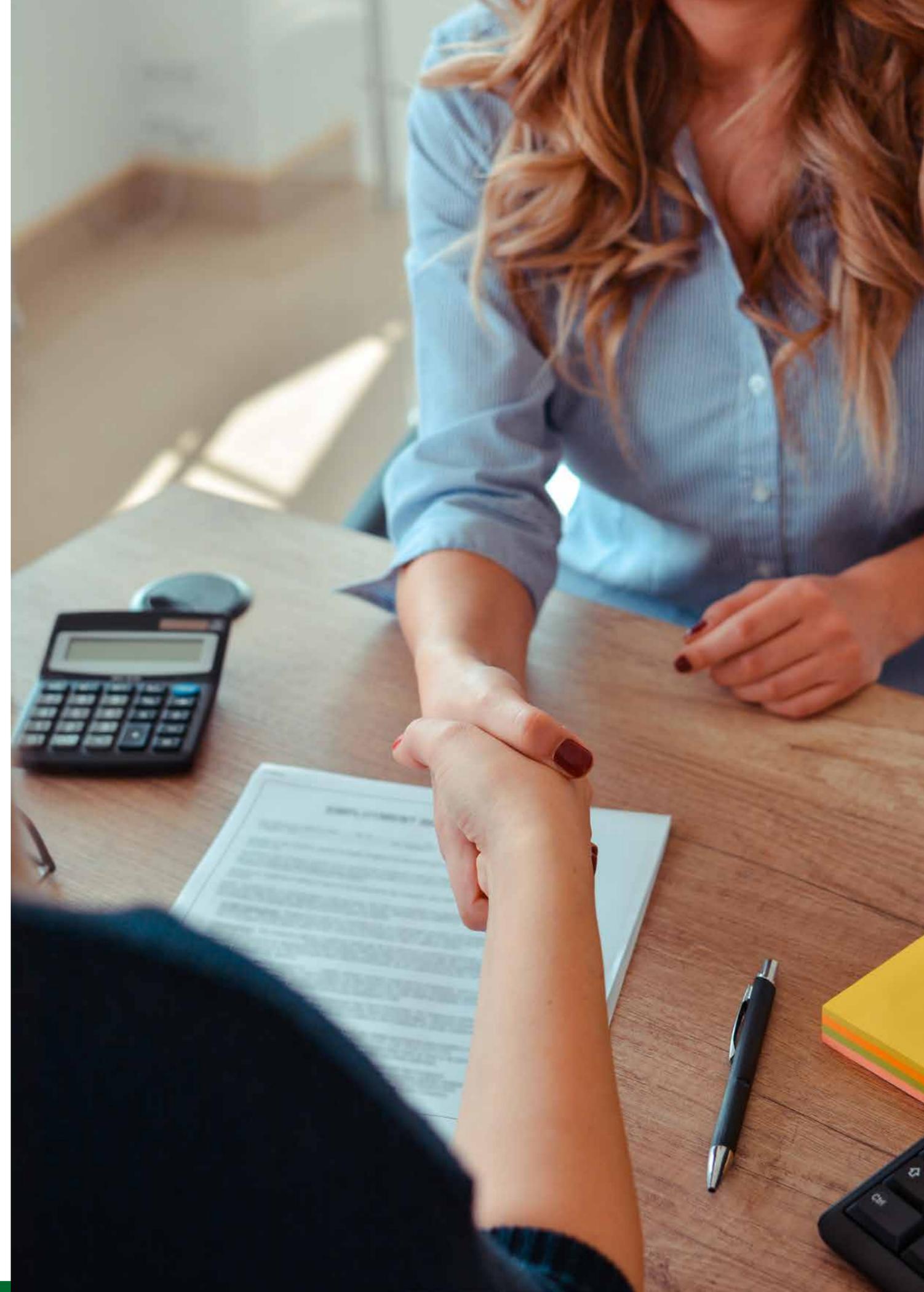
- **Corrupción en los negocios (Art. 286 bis) y Cohecho (Art. 427 bis)**, ambos situándose como los riesgos más significativos debido a la sensibilidad de las actividades comerciales internacionales.
- **Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (Art. 318 bis.5)** dada la presencia de personal de distintas nacionalidades y los movimientos transfronterizos.
- **Estafas (Art. 251 bis)**, especialmente relevante en el contexto de relaciones contractuales y comerciales.
- **Delitos contra el medio ambiente (Art. 328), tráfico de influencias (Art. 430) y contrabando (LO 12/1995)**, vinculados al cumplimiento de normativas medioambientales y aduaneras.
- Otros riesgos identificados incluyen delitos contra la propiedad industrial, delitos urbanísticos, contra la salud pública, delitos informáticos y blanqueo de capitales, entre otros.

En total, se han evaluado los 33 delitos tipificados como posibles generadores de responsabilidad penal para la persona jurídica, así como otros delitos conexos, permitiendo a la organización establecer una **matriz de riesgos penales** y diseñar medidas de prevención, detección y respuesta adaptadas al perfil de cada riesgo.

Entre las medidas implementadas destacan:

- **La actualización del Código Ético**, en el que se recogen de forma clara los principios éticos y las normas de conducta aplicables, especialmente en relación con los riesgos inherentes a la actividad de la organización. Este documento actúa como marco de referencia para la actuación responsable de todo el personal.
- **El refuerzo de los controles internos** a través de la revisión y actualización de procedimientos, así como la elaboración de nuevas políticas específicas para mitigar los riesgos penales identificados.
- **La realización de sesiones formativas específicas** en materia de *compliance* penal, dirigidas a los equipos con mayor exposición a los riesgos identificados.
- **La implicación activa del Compliance Officer**, encargado de supervisar la eficacia del sistema, proponer mejoras y actuar como canal de consulta y asesoramiento en materia de cumplimiento.

Este trabajo ha permitido no solo cumplir con los requerimientos legales vigentes, sino también avanzar hacia un modelo de gestión más íntegro, responsable y sostenible, reforzando así la confianza en la organización por parte de su entorno empresarial y social.



# VERIFICACIÓN

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE




### Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

**PRODUCTOS HORTÍCOLAS FITÓ, S.L.**

relativa al estado consolidado de información no financiera

**Memoria Anual 2024**

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2024

En Madrid a 10 de julio de 2025



Rafael García Meiro  
CEO



AENOR CONFIA S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 1 de 5



PRODUCTOS HORTÍCOLAS FITÓ S.L. (en adelante la organización) con domicilio social en: C/ Selva De Mar 111 08019 - Barcelona - (BARCELONA) ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

**Responsabilidad de la organización.** La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. 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, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

**Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019.** AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de "enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad" exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 "Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

2015/0106/VNOF-2025
AENOR CONFIA S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 2 de 5

# AENOR

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

2015/0106/VNOF-2025

AENOR CONFIA S.A.U. / GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 3 de 5

# AENOR

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

## CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en la Memoria Anual 2024, que se publica como documento incluido en el Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no proporcione información fiel del desempeño de PRODUCTOS HORTÍCOLAS FITO S.L. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad, excepto en lo relativo a la siguiente información que no se reporta: principales riesgos relacionados con las actividades del grupo (excepto los ambientales); consumo de materias primas (fitosanitarios de origen biológico, dato reportado que no ha podido ser verificado); Elementos importantes de emisiones de GEIs, (el cómputo no contempla el uso de gasoil de centros fijos ubicados en el extranjero); Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional (incluye freelance y personal de ETT como personal de la organización); Remuneraciones; Brecha salarial; Políticas de desconexión laboral; Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación; Condiciones de salud y seguridad en el trabajo (excepto para Semillas FITO SAU); Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad (dato reportado que no ha podido ser verificado); porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; Balance de los convenios colectivos; la cantidad total de horas de formación desagregado por categorías profesionales; Accesibilidad universal de las personas con discapacidad; Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; La inclusión en la política

2015/0106/VNOF-2025

AENOR CONFIA S.A.U. / GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 4 de 5

# AENOR

de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Sistemas de supervisión y auditorías de proveedores, y resultados de las mismas; Información fiscal (beneficios obtenidos país por país; impuestos sobre beneficios pagados; subvenciones públicas recibidas).

2015/0106/VNOF-2025

AENOR CONFIA S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 5 de 5

## CARTA DE MANIFESTACIONES

### Carta de manifestaciones del órgano de administración de Grupo Productos Hortícolas Fitó S.L.

Dª Elisabet Fitó Baucells, Directora Corporativa, como representante del Órgano de Administración de Grupo Productos Hortícolas Fitó S.L., en relación con la verificación del contenido del Estado de Información no Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2025 encargada a AENOR, a efectos de valorar su adecuación con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, en adelante Ley 11/2018, por la presente les manifestamos que, según nuestro leal saber y entender:

1. El Órgano de Administración es responsable del contenido y formulación del EINF y de su conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018.
2. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considera necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF referido a cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.
3. El EINF contiene información adecuada sobre los aspectos respecto de los que existen más probabilidades de que se materialicen los principales riesgos de efectos graves, junto con los aspectos respecto de los que dichos riesgos ya se han materializado. Los riesgos de efectos adversos se refieren tanto a las actividades propias como a las que pueden estar vinculados a nuestras actividades.
4. Toda la Información relevante para los grupos de interés ha sido reflejada fielmente en el EINF.
5. Se ha proporcionado a AENOR toda la información necesaria y acceso al personal, para evaluar la conformidad del EINF, para comprender la evolución, los resultados y la situación de la organización, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que se han adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.
6. No se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el EINF hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

En Barcelona, a 30 de Mayo de 2025



Fdo: D./Dña. Elisabet Fitó Baucells

R-DTC-975.00





[semillasfito.com](https://semillasfito.com)

**fito**  
*Tus semillas*