

MEMORIA ANUAL 2025



Seeds. People. Planet.

Índice

1. Carta de la dirección	7
2. Acerca de la compañía	10
• El Grupo Fitó	12
• Propósito, visión y valores	16
• Áreas de negocio	18
• Objetivos estratégicos	26
• Modelo de negocio	28
• Variedades: Nuestra aportación al mundo	32
• Órganos de gobierno	38
• Nuestra gente en datos	46
3. Principales hitos 2025	51
4. Cultura de sostenibilidad	55
5. People	67
• Proyecto 1: Impulsar la escucha interna	72
• Proyecto 2: Garantizar la comunicación interna y externa	74
• Proyecto 3: Implementar plan de Desarrollo y Talento	78
• Proyecto 4: Velar por la equidad y competitividad de la retribución	82
• Proyecto 5: Fomentar la diversidad y la inclusión	84
• Proyecto 6: Promover entornos laborales saludables	86
• Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	90
6. Planet	93
• Proyecto 8: Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción	98
• Proyecto 9: Desarrollar variedades que reduzcan la huella ecológica	100
• Proyecto 10: Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos	102

• Proyecto 11: Reducir el desperdicio alimentario	104
• Proyecto 12: Mejorar la gestión de residuos	106
• Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	108
• Proyecto 14: Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas	110

7. Profit 113

• Proyecto 15: Invertir en medios técnicos y humanos en investigación e innovación	116
• Proyecto 16: Impulsar el autoconsumo energético	118
• Proyecto 17: Implementación de tecnologías más eficientes y limpias	120
• Proyecto 18: Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector	122
• Proyecto 19: Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones	130
• Proyecto 20: Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenibles	132

8. Acerca de esta memoria 134

• Objetivo	137
• Alcance y cobertura	137
• Metodología y principios de elaboración	137
• Matriz de materialidad	138

9. Anexos 140

• Índice de contenidos GRI y requisitos ley 11/2018	142
• Comisión de sostenibilidad, estudio de materialidad y próximos pasos	160
• Trazabilidad	162
• Políticas	168
• Principios pacto mundial	171
• Evaluación de impactos y debida diligencia	172
• Verificación	178



1 CARTA DE LA DIRECCIÓN





Querido lector,

Es un placer por mi parte compartir, un año más, esta **Memoria Anual**: un documento que recoge los hitos más relevantes de nuestro ejercicio en los ámbitos social, medioambiental y de expansión y desarrollo de negocio.

El año 2025 ha sido especialmente significativo para nuestra compañía. Hemos cumplido nuestro **145 aniversario**, una fecha que representa más de un siglo de compromiso, evolución y vocación de servicio con el sector agrícola. Alcanzar este hito histórico nos impulsa a seguir avanzando con la misma ambición y valores que han definido nuestra trayectoria desde los inicios.

Asimismo, este año hemos dado un importante paso en nuestro proceso de crecimiento internacional poniendo las bases para la apertura de **nuestra filial en Egipto**, una iniciativa estratégica que refuerza nuestra presencia global y nos permite acercarnos aun más a nuevos mercados y oportunidades de desarrollo.

Seguimos sembrando para hacer realidad **nuestro propósito principal: generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria a través de la semilla, gracias a equipos realizados y comprometidos**. Este propósito guía cada una de nuestras decisiones y refleja nuestra voluntad de contribuir, desde nuestra actividad, a un modelo más sostenible, innovador y responsable.

En este camino, 2025 también ha supuesto un reconocimiento especialmente ilusionante para nuestra organización. Hemos recibido nuestros primeros **premios de prestigio en el ámbito de la sostenibilidad**, un logro que acogemos con enorme satisfacción y que, al mismo tiempo, nos motiva a seguir trabajando con determinación en esta dirección, reforzando nuestro compromiso con las personas, el entorno y las futuras generaciones.

A lo largo de las siguientes páginas encontrará una visión detallada de los **principales logros, proyectos e iniciativas que han marcado este ejercicio**, así como del **esfuerzo colectivo de todas las personas que forman parte de nuestra organización** y hacen posible seguir construyendo un futuro sostenible y sólido.

Gracias por acompañarnos un año más.

Atentamente,



Elisabet Fitó
Chief Corporate Officer



2 ACERCA DE LA COMPAÑÍA



QUIÉNES SOMOS

DESDE **1880** FACTURACIÓN ANUAL **+134M€**

100%
EMPRESA FAMILIAR

5^a
GENERACIÓN

ÁREAS DE NEGOCIO

HORTÍCOLAS



GRAN CULTIVO



ÁREAS VERDES



HOBBY



EQUIPO 848 PERSONAS



48%
PLANTILLA
I+D



EQUIPO
COMERCIAL EN
19
PAÍSES

PRESENCIA EN +90 PAÍSES



CIFRAS



PREMIOS

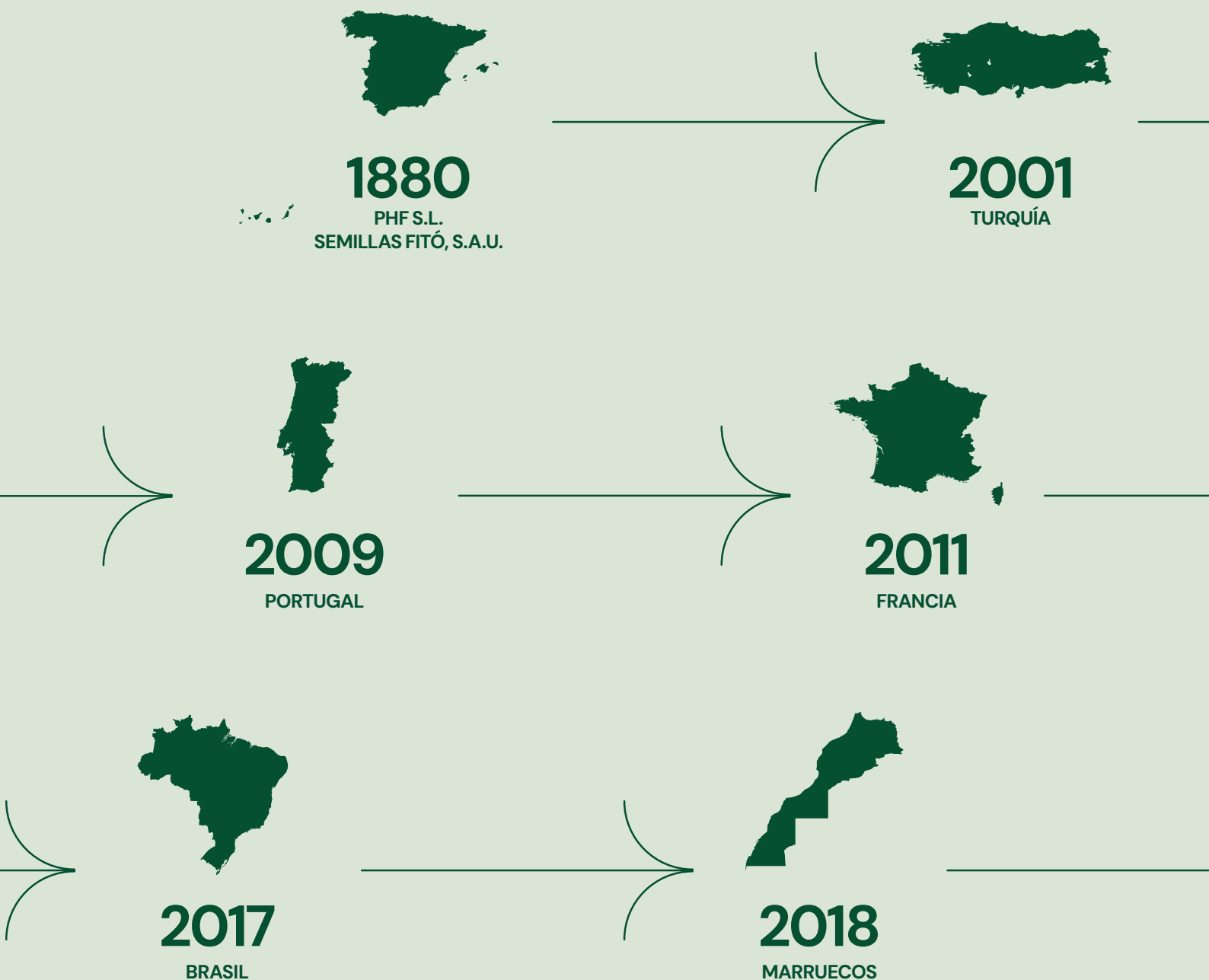


(*) de las áreas de negocio Hortícolas y Gran Cultivo

EL GRUPO FITÓ

PHF S.L. es la sociedad titular de Semillas Fitó S.A.U. y de todas sus filiales a nivel mundial (Grupo Fitó).

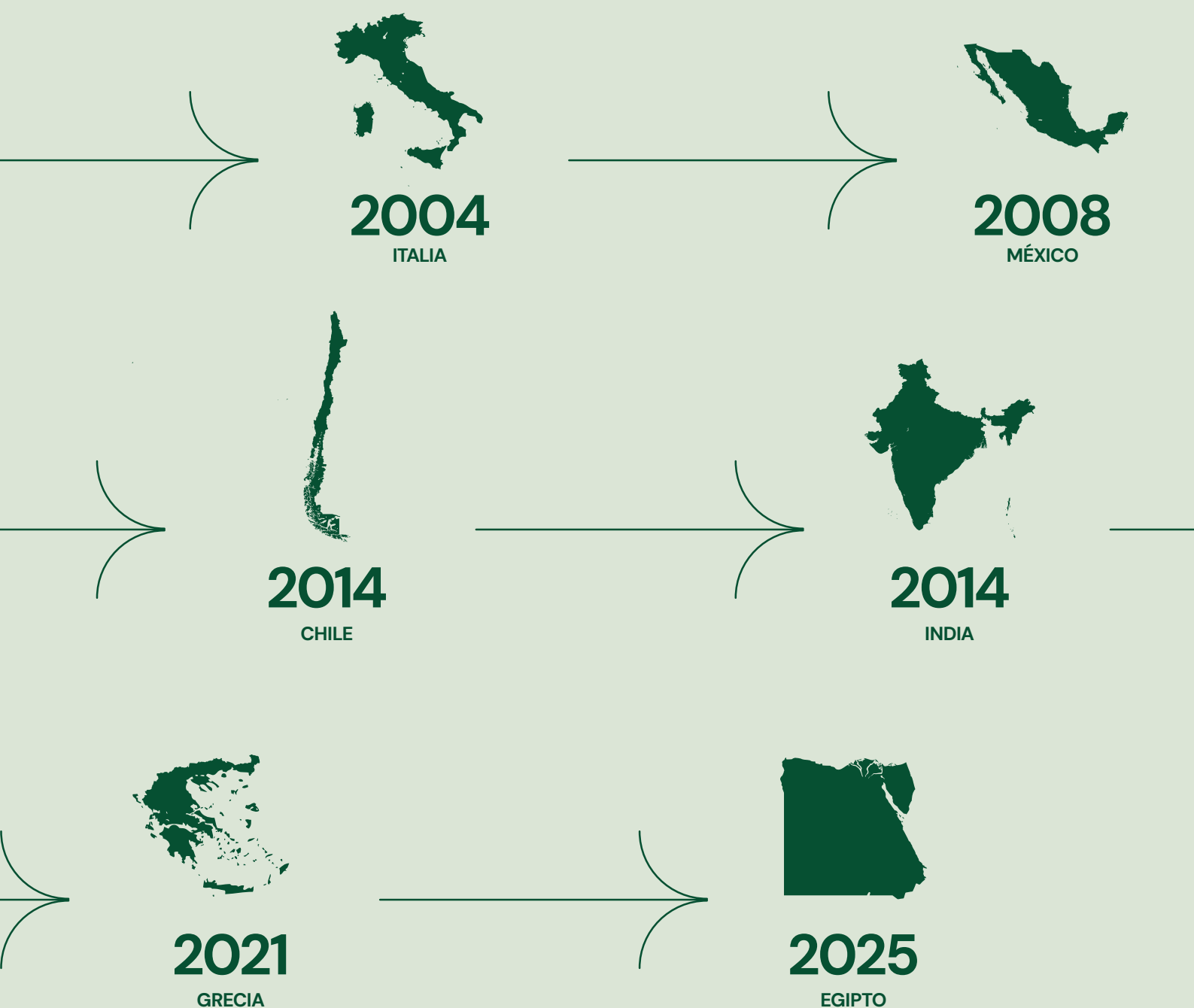
El Grupo Fitó se organiza en torno a una empresa matriz, con sede en el barrio del Poblenou (Barcelona), y diez filiales internacionales. Estas entidades desempeñan un papel clave en el despliegue de la estrategia del Grupo, aportando soporte comercial, productivo y/o de I+D a las distintas unidades de negocio, en función de las necesidades de cada mercado.



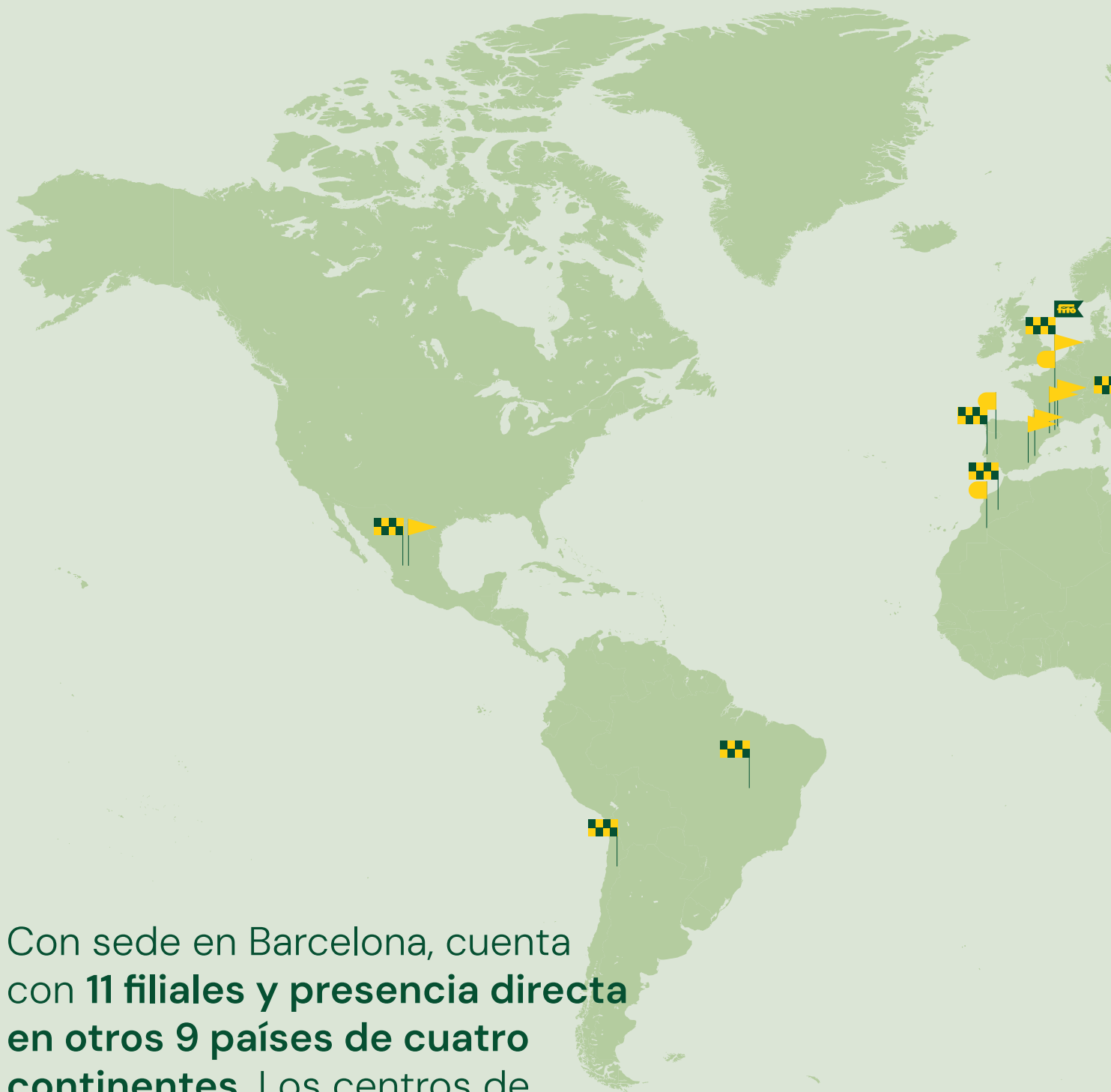
La estructura de Semillas Fitó refleja su firme compromiso con la internacionalización y su visión global. Desde la apertura de su primera filial fuera de España en 2001, en Antalya (Turquía) la compañía ha consolidado su presencia en cuatro continentes, fortaleciendo su conexión con mercados locales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

En 2025, la apertura de la filial en Egipto, con sede en El Cairo, refuerza esta estrategia y consolida la presencia del Grupo en un mercado clave para el desarrollo del negocio.

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



DÓNDE ESTAMOS



Con sede en Barcelona, cuenta con **11 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).

3 CENTROS DE OPERACIONES

11 FILIALES

9 CENTROS DE I+D

6 ESTACIONES DE MEJORA GENÉTICA



SEDE CENTRAL

Barcelona, España

FILIALES

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

CENTROS DE OPERACIONES

HORTÍCOLAS
Barcelona, *España*
Antalya, *Turquía*
Bangalore, *India*

GRAN CULTIVO
Antalya, *Turquía*
Les Cases de Barbens, *España*
Don Benito, *España*

ÁREAS VERDES
Antalya, *Turquía*
Les Cases de Barbens, *España*

HOBBY
Les Cases de Barbens, *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
Les Cases de Barbens, *España*

PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

PROPÓSITO

El propósito del Grupo Fitó define la razón de ser de la organización y orienta su crecimiento presente y futuro. **Constituye una guía estratégica que alinea decisiones, prioridades y comportamientos**, al tiempo que impulsa una cultura basada en la colaboración, la convivencia y la ambición compartida.

Conscientes de nuestra responsabilidad hacia todos los stakeholders, el propósito articula el compromiso del Grupo de generar valor sostenible para clientes, colaboradores, socios, comunidades y el conjunto del entorno agroalimentario.

El propósito del Grupo Fitó es:
Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a equipos realizados y comprometidos.



Generar riqueza sostenible

Adoptamos una visión a largo plazo orientada a crear valor sólido, equilibrado y duradero. Nuestra actividad busca un impacto positivo que contribuya al desarrollo económico, social y medioambiental de los entornos en los que operamos.



Toda la cadena agroalimentaria

Nuestra ambición va más allá de la relación directa con el cliente. Trabajamos para aportar valor a cada eslabón de la cadena agroalimentaria, entendiendo nuestro papel como parte activa de un sistema interconectado en el que cada decisión genera impacto.



La semilla

La semilla es nuestra esencia y especialización. Representa el núcleo de nuestro conocimiento, nuestra capacidad de innovación y nuestra aportación diferencial al sector. Es el punto de partida desde el que impulsamos soluciones que contribuyen a una agricultura más eficiente y sostenible.



Equipos realizados y comprometidos

Las personas son el motor del Grupo Fitó. Promovemos un entorno que prioriza el bienestar, el desarrollo profesional y la implicación de nuestros equipos, convencidos de que su realización personal y compromiso son esenciales para alcanzar nuestros objetivos.

VISIÓN

La visión del Grupo Fitó proyecta la posición que aspiramos a consolidar en el medio y largo plazo. Se construye a partir de las particularidades y oportunidades de cada unidad de negocio y se ha afinado para cada una de las unidades de negocio mediante un proceso de trabajo y alineamiento con el management del grupo, asegurando coherencia estratégica y foco en el crecimiento sostenible.

A partir de este enfoque, se han definido visiones específicas que orientan el desarrollo de cada área, manteniendo una ambición común: reforzar nuestro posicionamiento como referente internacional en el sector de las semillas, combinando excelencia técnica, proximidad al mercado e innovación constante.



Visión Hortícolas:

Ser el partner experto en ofrecer soluciones de valor a nivel global en hortícolas de fruto y semillas grandes.



Visión Gran Cultivo:

Ser el partner experto en ofrecer soluciones de semilla de valor en la zona euro-mediterránea ampliada.



Visión Áreas verdes:

Ser el partner experto en ofrecer soluciones de semilla de alto valor a nivel internacional en céspedes premium.



Visión Hobby:

Ser el socio experto en ofrecer soluciones de semillas de alto valor para el mercado de semillas amateur.

VALORES

Los valores constituyen un pilar esencial del ADN del Grupo Fitó. Definen nuestra identidad corporativa y guían la manera en que actuamos, tomamos decisiones y nos relacionamos con nuestro entorno. Representan principios éticos, creencias y comportamientos que compartimos como organización y que orientan la actuación de todas las personas que forman parte del Grupo.



Visión a largo plazo

Dedicamos tiempo y esfuerzo a pensar y planificar cómo construir nuestro futuro.



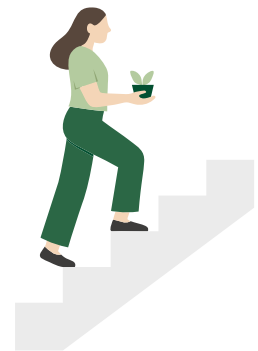
Cercanía

Somos una organización accesible. Fomentamos relaciones basadas en la confianza con clientes, proveedores, colaboradores y equipos internos, consolidando vínculos estables y de largo recorrido.



Trabajo en equipo

Impulsamos una cultura de colaboración e innovación en la que el conocimiento compartido y la complementariedad de capacidades fortalecen los resultados. Nos apasiona lo que hacemos y afrontamos los retos con agilidad, apoyándonos en nuestra experiencia y know-how.



Profesionalidad

Alcanzamos nuestros objetivos de forma colaborativa y respetuosa promoviendo un entorno de trabajo basado en el respeto, el compromiso y ayuda mutua.

ÁREAS DE NEGOCIO

El Grupo Fitó desarrolla su actividad a través de cuatro áreas de negocio, organizadas en función del tipo de cultivo.

HORTÍCOLAS



Especialización y conocimiento experto

El área de Hortícolas Profesional se caracteriza 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 diferentes condiciones climáticas (templadas, secas y tropicales), tanto para cultivo en campo abierto como en invernadero.

Esta combinación de especialización por cultivo y adaptación por entorno han permitido consolidar un profundo conocimiento del sector. Un elemento diferencial es la proximidad al mercado a través de equipos de expertos con presencia directa en las principales regiones donde opera el Grupo, incluyendo Europa Occidental y Oriental, Oriente Medio, África, América y el Sudeste Asiático.



Soluciones adaptadas al mercado

La misión del Grupo Fitó es aportar valor al sector agroalimentario mediante soluciones que respondan a las necesidades de todos los eslabones de la cadena, siempre desde una relación cercana y orientada al cliente. En este contexto, la integración entre los equipos de I+D y el área comercial resulta clave: facilita la escucha activa, la identificación de necesidades y la rápida traslación de los aprendizajes del mercado al desarrollo varietal.

Como resultado, la compañía dispone de un catálogo de más de 500 variedades, diseñadas para distintos canales de comercialización. Este posicionamiento se sustenta en una genética competitiva desarrollada por el equipo de I+D, una apuesta constante por la innovación y una estrategia de promoción eficaz, orientada a maximizar el valor de cada variedad en su mercado objetivo.

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

VEG PRODUCTION



VEG INDUSTRY



VEG VALUE CHAIN



La complejidad creciente del sector agroalimentario requiere que cada vez sean más necesarias soluciones integrales.

Con más del 45% de la plantilla dedicada al 100% en investigación, se trabaja desde la genética de las variedades desarrolladas, se invierte en innovación y se facilita el acceso al conocimiento de todos los actores de la cadena.

Bajo este prisma se ha definido claramente la posición que el negocio de hortalizas asume en el mercado: **ser el socio experto para toda la cadena agroalimentaria**. El objetivo no es ofrecer únicamente variedades, sino relaciones de largo plazo, asesoramiento, visión de mercado y soluciones adaptadas que convierten a la organización en un socio fiable, cercano y estratégico desde el origen hasta el consumidor final. Así, la semilla no es considerada un mero insumo, sino el punto de partida de todo el sistema.



Con un 16% del total de la plantilla del Grupo dedicada en exclusiva a la atención directa al cliente, se genera un impacto diferencial para los socios del Grupo Fitó, que son considerados a lo largo de toda la cadena de valor: desde la elección de la variedad más adecuada para cada cliente y zona, hasta su consumo final.

Para ello desde 2024 el negocio ha dado pasos decisivos para reforzar su contribución a toda la cadena agroalimentaria y asegurar que las soluciones del Grupo Fitó generen valor más allá del cultivo a través de sus tres canales estratégicos **Veg Production, Veg Industry y Veg Value Chain** que aportan valor añadido con catálogos y equipos especializados y conectan de forma directa con la comercialización.

En Semillas Fitó, no se trata la semilla como un insumo, sino que es considerada el punto de partida de todo el sistema. Por eso trabajamos desde la genética, la innovación y el conocimiento para acompañar a todos los actores de la cadena.

El objetivo no es ofrecer solo variedades, sino relaciones de largo plazo, asesoramiento, visión de mercado y soluciones adaptadas que convierten a la organización en un socio fiable, cercano y estratégico desde el origen hasta el consumidor final.

Para conseguir este propósito, es fundamental mantener una clara apuesta por la innovación. En 2025, la inversión en innovación representó el **22% de la facturación** de las áreas de negocio Hortalizas y Gran Cultivo de la compañía. Gracias al trabajo de los programas de I+D desarrollados en los **9 centros de investigación y desarrollo**, durante el año se lanzaron **32 nuevas variedades** al mercado a la vez que se siguen apoyando propuestas diferenciales bajo sellos distintivos, orientadas a responder con mayor precisión a las demandas de productores, industria y consumidores:

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.

HAR BEST

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** constituye una prioridad para la compañía, asegurando estándares exigentes en toda la semilla comercializada.

En coherencia con el propósito corporativo, **generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla**, el Grupo Fitó impulsa la creación de alianzas que permitan sumar capacidades y avanzar conjuntamente en la mejora del sector. Un reflejo de este compromiso es la participación activa en asociaciones sectoriales, tanto locales como internacionales, que se detalla en el Proyecto 18: Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector" en la página 122.

The seed partner for the agri-food chain.

GRAN CULTIVO



La unidad de negocio de **Gran Cultivo** está especializada en el **desarrollo, producción y comercialización** de variedades de **maíz, girasol, forrajeras y sorgo**. Su propuesta se basa en un enfoque técnico y altamente especializado, con un porfolio amplio de productos especialmente adaptados a **condiciones de estrés hídrico y altas temperaturas para la zona euro mediterránea**. Cada variedad se desarrolla con el objetivo de ofrecer un desempeño sólido y **maximizar los rendimientos** en entornos exigentes.

En el catálogo de Gran Cultivo se han añadido dos variedades de maíz, **Cambrils**, que aporta muy buena tolerancia a *Cephalosporium* y **Vallat** adaptada a condiciones de estrés hídrico. En girasol se han lanzado dos variedades con resistencia a jopo, una de ciclo corto y otra de ciclo medio.

En línea con el compromiso del Grupo Fitó con la sostenibilidad, Gran Cultivo impulsa una agricultura más responsable mediante **prácticas agrarias sostenibles**, el desarrollo de **variedades resilientes frente al cambio climático** y soluciones innovadoras que contribuyen a equilibrar **productividad y preservación del ecosistema**.

EXPERTOS EN TU CAMPO

El conocimiento agronómico y la experiencia del equipo de Gran Cultivo permiten ofrecer semillas diseñadas para optimizar el rendimiento en cada cosecha. La unidad acompaña de forma cercana tanto a agricultores como a distribuidores, proporcionando

asesoramiento y soluciones adaptadas a sus necesidades específicas. Su vocación va más allá de la comercialización: busca construir relaciones de confianza a largo plazo, coherentes con su lema y con el compromiso que representa.

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.

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.

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.



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.



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.

ÁREAS VERDES

La unidad de negocio de Áreas Verdes está 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.

En variedades las novedades han venido a completar el catálogo con semillas que aportan elementos diferenciales al catálogo. Este año 2025, se ha presentado una *Poa pratensis*, de muy rápida germinación, un *Lolium* perenne de color claro capaz de enmascarar la *Poa annua*, un *Lolium multiflorum* de rápida germinación sin necesidad de agroquímicos y un *Agrostis estolonífera* de mantenimiento moderado sin necesidad de fitosanitarios. En mezclas, se han creado dos novedades para siembras en meses invernales combinando variedades de *Lolium*.

Una gama amplia que aporta soluciones a los distintos usos.

Áreas Verdes como especialista en semillas de alto rendimiento, cuenta con una extensa gama de para dar respuesta a los usos más exigentes. Cuenta con 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.



VARIEDADES: NUESTRA APORTACIÓN AL MUNDO

Áreas Verdes dispone de un portfolio diverso con más de **60 variedades correspondientes a 20 especies de césped**. La oferta incluye tanto semillas C3, propias de climas templados, como C4, asociadas a climas cálidos. Las especies C4 destacan por su capacidad de crecer y desarrollarse en condiciones de altas temperaturas y limitación de recursos hídricos, lo que las convierte en una alternativa cada vez más relevante ante los efectos del cambio climático.

En los últimos años, el Grupo Fitó ha intensificado el esfuerzo de I+D para desarrollar y lanzar un mayor número de variedades C4, consolidando hoy uno de los catálogos más amplios del mercado en este tipo de semillas, orientadas a responder al incremento de temperatura y a la creciente escasez de agua.



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 CON PROYECCIÓN INTERNACIONAL

La unidad de negocio de Áreas Verdes cuenta con una posición destacada en **España**, donde goza de un elevado reconocimiento y está presente en una parte significativa de superficies deportivas y jardines. También tiene una relevancia notable en **Turquía**, especialmente en grandes clientes de tepe dedicados a la producción de césped para su comercialización.

La presencia internacional, **que hoy representa más del 70% de las ventas**, continúa ampliándose en **Europa y el norte de África**, con un crecimiento sostenido, particularmente en **Francia, Italia y Marruecos**. Asimismo, se están registrando avances significativos en **Sudamérica y Oriente Medio**, mercados donde Áreas Verdes refuerza su imagen como proveedor de **semilla profesional de primera calidad**, capaz de responder a las exigencias de los entornos de uso más intensivo.

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

HOBBY

La unidad de negocio **Hobby** está especializada en la **comercialización de una amplia gama de semillas** dirigida al público aficionado. Su propuesta se basa en ofrecer un surtido amplio, sólido y actualizado basado en la demanda del consumidor aficionado que busca una semilla de calidad. Ofreciendo una amplia variedad que abarca desde horticultura, flores, aromáticas, césped,

leguminosas y soluciones que facilitan un cultivo más fácil como cintas y discos. Fitó HOBBY tiene como objetivo facilitar la creación de **huertos y jardines auténticos**, con variedades adaptadas a diferentes preferencias y estilos de vida.

La propuesta de Hobby se apoya en cuatro atributos clave:





CONFIANZA

Con una trayectoria iniciada en 1880, Semillas Fitó ha evolucionado desde una empresa familiar a un grupo multinacional referente en mejora genética, producción y distribución de semillas. Este conocimiento también se traslada al segmento amateur i semiprofesional, aportando solvencia al consumidor final.



CALIDAD

Fitó Hobby ofrece semillas modernas, saludables y seleccionadas para ofrecer resultados consistentes y fiables en el cultivo doméstico, garantizando un rendimiento a las necesidades del aficionado.



ESPECIALIZACIÓN

Con un foco exclusivo en el mundo de las semillas, Hobby destaca por la producción y comercialización de variedades propias, adaptándose a un consumidor cada vez más exigente y a la evolución de las tendencias del mercado.



VARIEDAD

Fitó Hobby ofrece variedades adecuadas para distintos suelos y climas, configurando un surtido amplio que permite al cliente amateur ampliar sus opciones, tanto para el autoconsumo como para proyectos de jardinería y ornamentación.

DOS MARCAS ADAPTADAS A PÚBLICOS Y CANALES DISTINTOS



Bajo la marca Fitó Hobby se ofrece un amplio abanico de semillas para el agricultor amateur y semiprofesional, incluyendo gamas de horticolas, flores, aromáticas, céspedes y leguminosas. Además, incorpora colecciones de mayor valor añadido, como la gama Patio, la línea de mini-cultivos más urbanos que Fitó Hobby comercializa en exclusiva en el mercado.



Eurogarden se orienta al público aficionado a la jardinería, con una gama pensada para su comercialización en **grandes cadenas de bricolaje, jardinería y alimentación**.

INNOVACIÓN ORIENTADA A SOSTENIBILIDAD Y ADAPTACIÓN CLIMÁTICA

En línea con el compromiso del Grupo Fitó por impulsar soluciones que benefician a los clientes y al entorno, Hobby mantiene un foco especial en desarrollar y ofrecer opciones **más duraderas, fáciles de cuidar y adaptadas a contextos de escasez de agua y altas temperaturas**. Esta orientación cobra especial relevancia ante los efectos del cambio climático y refuerza la contribución de la unidad a un modelo de jardinería y cultivo doméstico más sostenible.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En 2022, el Grupo Fitó definió cuatro objetivos estratégicos que, desde entonces, orientan de forma estructurada su crecimiento y evolución. Estos objetivos constituyen el marco de referencia para la toma de decisiones, la planificación y la asignación de recursos en todas las áreas y unidades de negocio.

Su implantación ha permitido consolidar una **visión unificada y coherente**, asegurando que la organización avance en una misma dirección a nivel global. Se trata de objetivos de **aplicación transversal**, compartidos por todos los departamentos, que refuerzan la integración y la alineación interna. Asimismo, impulsan **la innovación y la excelencia**, fomentando la mejora continua en productos, procesos y servicios, y fortaleciendo la competitividad del Grupo.

Al mismo tiempo, estos objetivos dotan a la compañía de **capacidad de anticipación y resiliencia**, facilitando la adaptación ágil a un entorno dinámico y exigente. También refuerzan el **compromiso de los equipos**, al proporcionar un marco claro que conecta el trabajo individual con el impacto global en el desempeño de la organización.

Plenamente integrados en los planes estratégicos y en la gestión operativa, los objetivos estratégicos se han consolidado como un pilar esencial para el desarrollo sostenido del Grupo Fitó.

CRECIMIENTO DE NEGOCIO



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

El crecimiento sostenido es un elemento clave para reforzar la capacidad del Grupo de generar valor en toda la cadena agroalimentaria. Este objetivo guía el desarrollo de las distintas unidades de negocio de manera estructurada y alineada con la visión global de la compañía.

Anualmente se establecen previsiones y metas que sirven de referencia para la planificación estratégica y la toma de decisiones. Al cierre de cada ejercicio, los resultados se comparten con toda la organización, permitiendo evaluar el grado de avance y realizar los ajustes necesarios. Este proceso se desarrolla en coherencia con el propósito y los valores corporativos, garantizando un crecimiento ordenado, eficiente y orientado a la innovación.

PROCESOS Y TECNOLOGÍA



Estandarizar procesos y protocolos para un crecimiento ordenado.

El crecimiento internacional experimentado en los últimos años, tanto en volumen de negocio como en dimensión del equipo humano, ha puesto de relieve la necesidad de contar con procesos sólidos y sistemas tecnológicos eficientes.

Con el fin de asegurar una expansión estructurada y sostenible, la compañía ha priorizado la estandarización de procesos y la implementación de herramientas tecnológicas en todos los niveles de la organización. Esta inversión estratégica permite mejorar la eficiencia operativa, fortalecer la coordinación entre áreas y proporcionar el soporte necesario a las distintas unidades de negocio, consolidando las bases para el crecimiento futuro.

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.

PERSONAS



Equipos comprometidos y realizados.

El Grupo Fitó sitúa a las personas en el centro de su estrategia. El bienestar, el desarrollo profesional y la implicación de los equipos son considerados factores esenciales para alcanzar resultados sostenibles.

Cada año, el área de People impulsa planes de acción orientados a fortalecer una cultura organizativa basada en el compromiso, la colaboración y la agilidad. Estas iniciativas buscan crear un entorno motivador y alineado con los valores corporativos, en el que cada profesional pueda crecer, aprender y contribuir activamente a los objetivos estratégicos. De este modo, se refuerza la vinculación entre el desarrollo individual y el éxito colectivo.

SOSTENIBILIDAD



Ser generador de sostenibilidad en toda la cadena agroalimentaria.

Desde 2022, Semillas Fitó ha consolidado su compromiso de convertirse en un referente en sostenibilidad dentro del sector. El plan estratégico 2023–2026 incluye 20 proyectos clave orientados a reducir la huella de carbono, mejorar la eficiencia energética, promover el bienestar de las personas y avanzar hacia modelos de gestión más responsables.

Estas iniciativas abordan de forma integral los ámbitos ambiental, social y de negocio, con el objetivo de generar un impacto positivo que supere las expectativas de los grupos de interés. Asimismo, el plan impulsa la transformación progresiva hacia modelos alineados con la economía circular.

Con un enfoque colaborativo y de mejora continua, el Grupo Fitó aspira a liderar la transición hacia una agricultura más sostenible, contribuyendo de manera activa al desarrollo del entorno y de la sociedad.

MODELO DE NEGOCIO

Desde su fundación en 1880, Semillas Fitó ha mantenido una especialización exclusiva en el ámbito de la semilla. A lo largo de su trayectoria, la propiedad ha optado de forma deliberada por no diversificar hacia otras actividades del sector, consolidando así un modelo centrado en el conocimiento, la mejora genética y el desarrollo varietal como eje estratégico.

El modelo de negocio del Grupo se fundamenta en su propósito corporativo: **generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a equipos realizados y comprometidos**. Para ello, la compañía articula propuestas de valor específicas para cada eslabón de la cadena, asegurando que la innovación varietal responda de manera integral a las necesidades del mercado.



Un elemento diferencial del modelo es la **integración estrecha entre I+D y el área comercial** en la identificación y análisis de las demandas del mercado. Esta conexión permanente permite trasladar con agilidad la información procedente de agricultores, transformadores, distribuidores y consumidores al proceso de mejora genética, garantizando que cada variedad desarrollada aporte valor real en todas las fases de la cadena.

La comercialización se apoya en un enfoque de **venta consultiva y asesorada**, respaldado por equipos altamente especializados por canal y con un marcado perfil técnico. Esta proximidad al cliente, junto con una escucha activa y estructurada, permite construir propuestas diferenciales y fortalecer relaciones a largo plazo.

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



PRODUCCIÓN (agricultor):

Desarrollo de variedades orientadas a maximizar el rendimiento y la productividad, con resistencias mejoradas, menor destrío y mayor adaptación a las condiciones climáticas y agronómicas de cada territorio.



TRANSFORMACIÓN (organizaciones productivas):

Variedades que favorecen la estandarización del producto y cumplen con los estándares de calidad requeridos por los mercados más exigentes, facilitando la eficiencia en los procesos industriales y la estabilidad en el suministro.



DISTRIBUCIÓN (mayoristas y minoristas):

Propuestas varietales que contribuyen a la diferenciación en el punto de venta, con alta calidad, mejor comportamiento poscosecha y reducción de mermas.



CONSUMIDOR:

Mejora de la experiencia de compra y consumo a través de productos que destacan por su calidad, diversidad y cualidades organolépticas, alineados con las nuevas tendencias y preferencias del mercado.

I+D

PRODUCCIÓN



La **interconexión entre I+D, Comercialización y Producción** constituye un elemento clave del modelo de negocio y uno de los principales factores de éxito del Grupo Fitó, al asegurar coherencia estratégica, orientación al mercado y generación de valor sostenible a lo largo de toda la cadena agroalimentaria.

COMERCIALIZACIÓN

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

La innovación es un eje estructural del modelo del Grupo Fitó. Además de contar con un equipo humano altamente cualificado y especializado, la compañía dispone de infraestructuras punteras en biotecnología que permiten avanzar con mayor precisión, variabilidad y rapidez en la selección de parentales e híbridos. Entre estas instalaciones destacan los laboratorios de fitopatología, los laboratorios de biología celular, los fitotrones y los laboratorios de postcosecha, fundamentales para acelerar el desarrollo varietal y garantizar el desempeño en condiciones reales de mercado.



9 centros de I+D
de gestión propia



48% de la plantilla
dedicada al 100%
a investigación



**22% (*) de la facturación
anual del Grupo**
destinada directamente
a programas de I+D

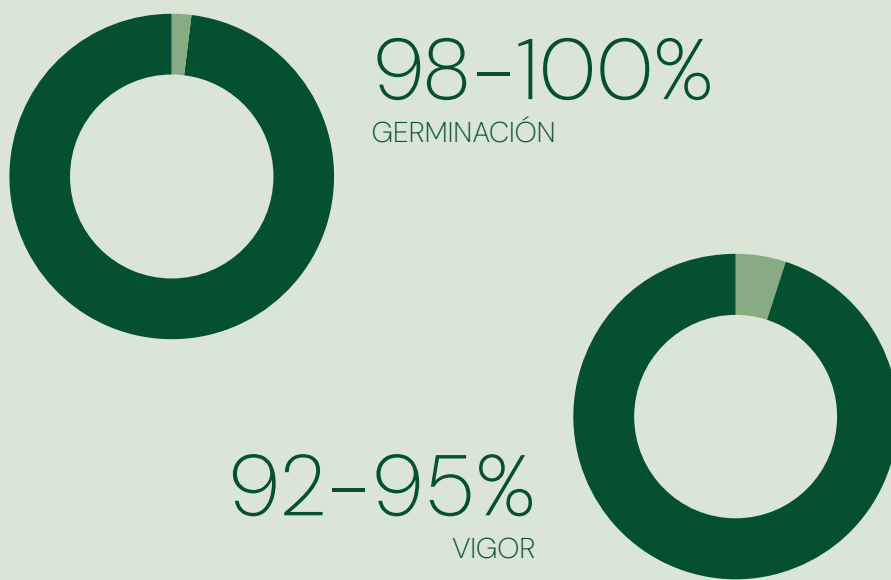
(*) de las áreas de negocio Hortícolas y Gran Cultivo.



PRODUCCIÓN

La producción de semilla se realiza en **fincas propias** y también mediante **acuerdos con terceros**, bajo estándares y protocolos definidos por el Grupo. Posteriormente, la semilla se **procesa y envasa** para su comercialización. La compañía garantiza la calidad en todos los mercados mediante **controles exhaustivos** a lo largo de toda la cadena de producción y verificación en el laboratorio de Calidad.

El Grupo Fitó garantiza **altos estándares de calidad** en toda su semilla comercializada, evaluada a través de indicadores clave como la germinación y el vigor.



Además, se realizan ensayos y test en condiciones representativas de cada mercado – simulando el entorno real de campo – para seleccionar los lotes con mejor adaptación por zona. Todas las producciones se analizan **lote a lote**, reforzando la trazabilidad y la consistencia del producto.

La semilla se almacena siempre en **instalaciones propias**, con condiciones controladas de **humedad y temperatura**, asegurando la conservación óptima hasta su distribución.

En materia de sanidad, se aplican controles especialmente exigentes sobre **Seed Borne Disease (SBD)**, con niveles de verificación que superan las exigencias regulatorias. En el caso del tomate, el 24,95% de la producción cuenta con certificación **GSPP** (Good Seed and Plant Practices).

COMERCIALIZACIÓN

Semillas Fitó dispone de una **red internacional de técnicos comerciales especializados**, que presta soporte directo a clientes en todo el mundo. **El equipo comercial está presente en 19 países, con presencia comercial continuada en 92 países.**

Junto al área comercial, departamentos como **Customer Service** desempeñan un papel clave para garantizar una atención cercana, ágil y eficaz. En conjunto, **más del 16% de la plantilla** está dedicada en exclusiva a la atención directa a clientes.

En esta fase del modelo de negocio, la contribución de **Marketing & Comunicación** y de la figura de **especialista en cadena** resulta especialmente relevante, ya que permite reforzar el enfoque de la compañía hacia todos los eslabones de la cadena agroalimentaria y asegurar que la propuesta de valor llegue de forma consistente a cada mercado.



Equipo comercial presente en **19 países**



92 países con presencia comercial continuada



Más del 16% de la plantilla dedicada en exclusiva a la atención directa a clientes

VARIEDADES: NUESTRA APORTACIÓN AL MUNDO



La actividad de obtención vegetal desempeña un papel clave a la hora de afrontar los retos actuales de la producción agrícola de hoy en día. Esta debe **garantizar una alimentación suficiente, segura, sostenible y de calidad** para una población mundial en constante crecimiento. Esta responsabilidad sitúa al sector semillero en el corazón del sistema agroalimentario, no solo como proveedor de soluciones productivas, sino teniendo en cuenta la **protección del entorno natural** del que depende directamente dicha producción.

Desde la convicción de que productividad y sostenibilidad deben avanzar de forma conjunta, el Grupo Fitó impulsa su actividad a través del desarrollo de nuevas variedades hortícolas, de cereales, leguminosas y céspedes orientadas a maximizar el rendimiento agronómico y, al mismo tiempo, a optimizar el uso de recursos. Las líneas de mejora genética de sus equipos de I+D, priorizan la adaptación a condiciones ambientales cada vez más exigentes, incorporando resistencias frente a patologías tanto establecidas y adaptadas como emergentes, así como a mejorar la tolerancia a situaciones de estrés como la sequía, la salinidad o las bajas temperaturas.

Con el objetivo de **generar riqueza sostenible a lo largo de toda la cadena agroalimentaria**, el Grupo Fitó analiza en detalle el comportamiento de los productos que se originan desde las semillas y cómo impactan en cada eslabón de la cadena alimentaria, desde la siembra hasta su consumo. Las nuevas variedades se desarrollan atendiendo a criterios de calidad, sabor y valor nutricional, alineándose con las expectativas actuales de la sociedad y contribuyendo a una cadena agroalimentaria más equilibrada y eficiente, atendiendo a las necesidades de la industria agroalimentaria y al canal de comercialización.

El compromiso con la innovación se materializa en una estrategia sólida de Investigación y Desarrollo, estructurada en programas de mejora genética específicamente diseñados para cada cultivo. Esta estrategia se sustenta en **equipos altamente cualificados** que integran perfiles científicos, técnicos y regulatorios: mejoradores, ingenieros agrónomos, genetistas, especialistas en biología molecular y celular, fitopatólogos, fisiólogos vegetales, técnicos de campo, analistas de laboratorio y expertos en normativa internacional.

A este conocimiento científico se suma la experiencia de los equipos distribuidos en los distintos territorios donde opera la compañía, así como de los especialistas en canal, que mantienen un contacto permanente con agricultores, distribuidores y otros actores clave del sector. Su labor permite anticipar tendencias, identificar necesidades reales y trasladar a los programas de mejora una visión precisa y actualizada de las demandas sociales y del mercado.

El lanzamiento de una nueva variedad es, por tanto, la culminación de un proceso largo y riguroso que se extiende durante más de cinco años, fruto del trabajo coordinado de equipos multidisciplinares. Cada semilla es el resultado de una elevada inversión en conocimiento, tecnología e innovación, cuyo impacto trasciende el ámbito agrícola y se proyecta sobre el conjunto de la sociedad.

En este contexto, Semillas Fitó valora especialmente las aportaciones realizadas a lo largo de 2025, año en el que la compañía ha incorporado **45 nuevas propuestas varietales**, reflejo del compromiso continuo con la agricultura del presente y la alimentación del futuro.

Cultivos hortícolas: 35 nuevas variedades, repartidas en las principales áreas comerciales

ESPECIE	NUEVAS VARIEDADES EN 2025
Pimiento	5
Pepino	6
Melón	5
Tomato	12
Sandía	4
Calabacín	1
Maíz Dulce	2

REGIÓN	NUEVAS VARIEDADES EN 2025
West EMEA	14
AMERICA	13
East EMEA	8



Este año Semillas Fitó ha lanzado variedades de todas las tipologías que trabaja dentro del **catálogo de pepino**, lo que demuestra la gran robustez de los diversos programas de mejora para esta especie. Muchas de las novedades van enfocadas a mercados de exportación que requieren características de frutos premium para competir en los mercados más exigentes. Sin embargo, no olvidamos la parte agronómica, con variedades de fácil manejo, con nutridos paquetes de resistencias y producciones en línea o superiores a los estándares comerciales. Las variedades **Smart Q** siguen siendo una apuesta fuerte en investigación y desarrollo aportando al mercado variedades que marcan diferencias en la calidad de fruto y sanidad de planta.

El proyecto de marca Crü está experimentando una buena acogida en diversos mercados al ofrecer la oportunidad de consumir un calabacín en crudo preservando todas sus propiedades nutritivas y aportando diversidad en los platos en los que participa. Para acompañar esta expansión en el consumo se ha incorporado una nueva variedad que también acompaña en la expansión geográfica de áreas de producción. Desarrollada en este caso desde Italia, aporta una gran capacidad de cuaje incluso en frío y tolerancia al virus de nueva Delhi, manteniendo los altos estándares reconocibles en un fruto **Crü**



En **melón**, Semillas Fitó entiende la importancia de los gustos locales y por ello desde la genética se esfuerza en crear variedades que cumplan este requisito. Así, en 2025 se ha ampliado la gama de **melón kirkagaç** para Turquía renovando su ya consolidada oferta para esta zona, a través de una variedad que destaca por su precocidad siendo la primera que llega al mercado y que abre la campaña de comercialización, con fruta de alta calidad que habitualmente se traduce en un plus en el precio percibido por el agricultor. Para España, el melón de referencia es el piel de sapo, y este año Semillas Fitó celebra incorporar a su oferta por primera vez un melón **piel de sapo mini**, que si bien es un formato demandado para exportar, también aporta soluciones a los hogares españoles, cada vez menos numerosos, a los que llegamos con un calibre contenido que ayuda en la gestión del desperdicio alimentario. Desde este catálogo, también se consolida nuestra marca **Waikiki** aportando soluciones cada vez más adaptadas a los espacios geográficos de producción, optimizando la calidad del fruto en cada momento.



Como cultivo, la **sandía** es la apuesta más joven para la genética en Semillas Fitó que ya está dando muy buenos frutos como muestra la incorporación de 4 nuevas variedades este año que abarcan desde el mercado de sandía diploide tradicional y polinizadoras con micro semilla, a opciones triploides en tamaño tradicional y mini.



En el catálogo de **pimiento** caben destacar los resultados cosechados este año en el mercado americano, tanto en **lamuyos** para S&C América como **californias** en México, afianzando el posicionamiento de Semillas Fitó en estos mercados. También hay espacio para seguir creciendo en mercados maduros como el del sureste de España con la incorporación de una variedad de **pimiento califonia amarillo** que completa la amplia oferta ya existente, aportando resistencia a oídio y un vigor de planta adecuado tanto para el cultivo ecológico como convencional y del que cabría destacar su gruesa pared de fruto que proporciona un excelente rendimiento en producción y vida útil del fruto.





En cuanto a las **nuevas variedades de tomate**, se han incorporado propuestas que cubren un amplio rango de tipologías y geografías. Los mejores resultados comerciales los aportaron dos variedades de tomate Pera, con frutos de gran calibre que se mantiene a lo largo del ciclo. Con **resistencia a rugoso** se amplía la oferta en cherries para Italia con una variedad de la que agricultor valora su precocidad y la alta cosecha desde el inicio de producción. Ampliar la lista de variedades de tomate rosa con los que estamos aportando un plus en calidad gustativa, permite consolidar la presencia de la empresa en países en los que el portafolio no es tan amplio. Para mantener la conexión con **la producción tradicional**, la propuesta de este año pasa por incorporar una atractiva variedad con cuello morado sobre fondo rojo brillante, de forma aplanada y asurcado. Además de variedades de fruta, en Semillas Fitó mantenemos una apuesta firme por los portainjertos, debido a los beneficios agronómicos que aportan y con los que gracias a rigurosos ensayos en diversas localizaciones siempre se alcanza el **"perfect match"** en tomate.

Del catálogo de Large Seeds, si hay un protagonista indiscutible, es la nueva variedad de **maíz dulce para su procesado en grano**, que aparte de consolidar la fuerte presencia de Semillas Fitó en clientes actuales, abre nuevas oportunidades de colaboración con agentes claves del canal industria. Fruto del esfuerzo y aprendizaje de varios años y de la **colaboración estrecha con Cocina de Ideas** para seleccionar la variedad que aporta mejor característica de grano en el procesado, se presenta una variedad muy completa tanto en su parte agronómica como de rendimiento industrial.



ÁREAS VERDES

En **variedades** las novedades han venido a completar el catálogo con semillas que aportan elementos diferenciales.

Se ha presentado una *Poa Pratensis* para campos deportivos que aporta muy rápida germinación y establecimiento.

Un *Lolium Perenne* de color claro, capaz de enmascarar la *Poa Annua* con una excelente calidad y rendimiento y un *L. Multiflorum* de rápida germinación sin necesidad de agroquímicos. De la especie *Agrostis estolonífera*, con **Valderrama** aportamos una propuesta cuyo principal beneficio es que requiere un mantenimiento moderado sin necesidad de fitosanitarios.

En **mezclas**, se han creado dos novedades para siembras en meses invernales combinando variedades de *Lolium*.



GRAN CULTIVO

En el **catálogo maíz** se han añadido dos variedades; **Cambrils**, que aporta muy buena tolerancia a *Cephalosporium* y **Vallat** y que está adaptada a condiciones de **estrés hídrico**.

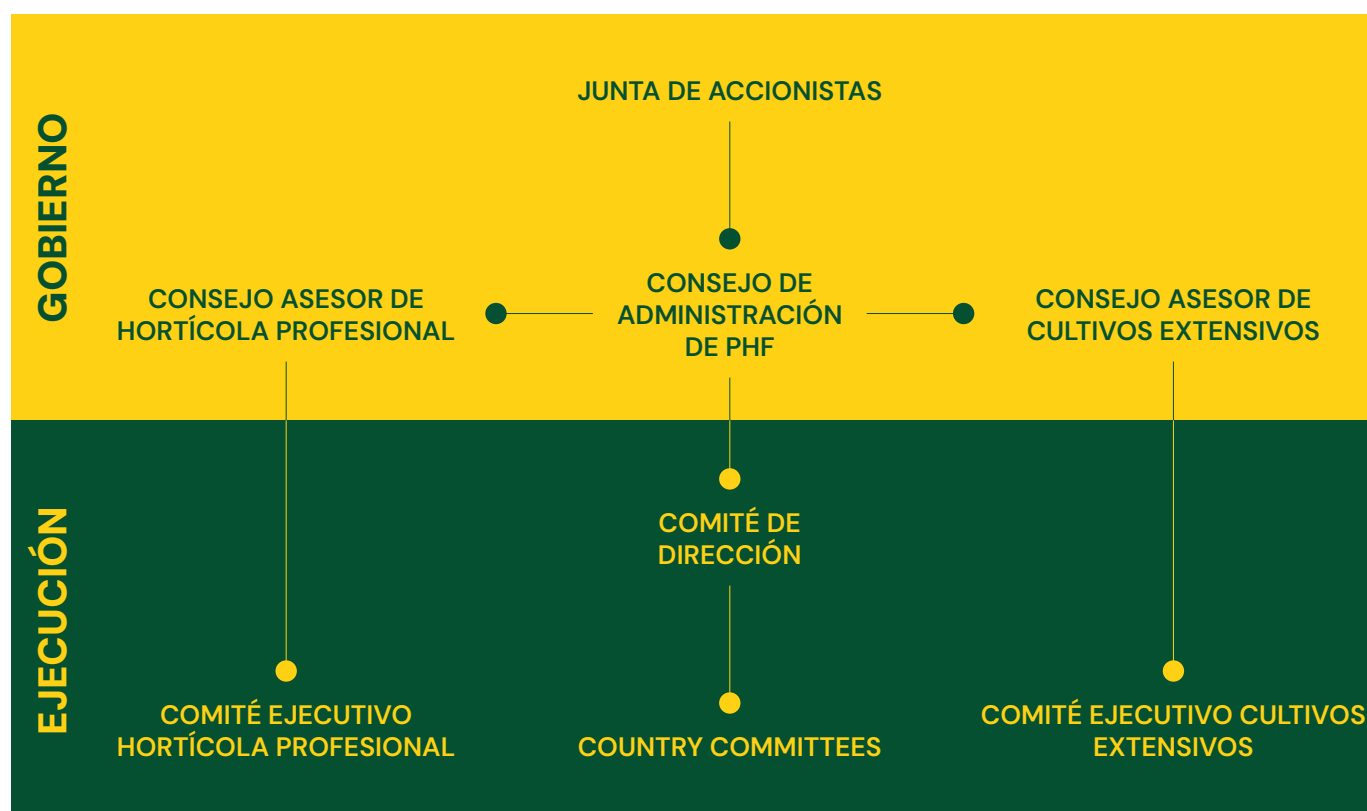
En **girasol** los esfuerzos se han centrado en la resistencia a jopo, con dos nuevas variedades, una para ciclo corto y otra de ciclo medio.



ÓRGANOS DE GOBIERNO

El buen gobierno corporativo sigue siendo una prioridad en la agenda en los planes estratégicos de estos años. Este año 2025 ha servido para seguir consolidando 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
TRIMESTRAL

7
reuniones en 2025

7
consejeros

5 hombres
2 mujeres

Presidente
EDUARD FITÓ

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Frecuencia
SEMANAL

34
reuniones en 2025

7
miembros

4 hombres
3 mujeres

Presidenta
LAIA FITÓ

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



HORTÍCOLA PROFESIONAL

CONSEJO ASESOR DE HORTÍCOLA PROFESIONAL

Frecuencia

MENSUAL

8

reuniones en 2025

5

consejeros

3 hombres

2 mujeres

Presidente

EDUARD FITÓ

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



COMITÉ EJECUTIVO DE HORTÍCOLA PROFESIONAL

Frecuencia
MENSUAL

11
reuniones en 2025

8
miembros

6 hombres
2 mujeres

Presidente
XAVIER FITÓ

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



COMITÉ EJECUTIVO DE HORTÍCOLA PROFESIONAL

CULTIVOS EXTENSIVOS

CONSEJO ASESOR DE CULTIVOS EXTENSIVOS

Frecuencia

TRIMESTRAL

4

reuniones en 2025

6

consejeros

4 hombres

2 mujeres

Presidente

EDUARD FITÓ

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



COMITÉ EJECUTIVO DE CULTIVOS EXTENSIVOS

Frecuencia
MENSUAL

12
reuniones en 2025

7
miembros

6 hombres
1 mujer

Presidente
EUGENIO GONZÁLEZ

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

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



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 Committee. Existen cinco Country Committee que regulan el gobierno de las filiales principales. En 2025 han estado integrados por las siguientes personas.

COUNTRY COMMITTEE DE TURQUÍA

Zeynep Irkin, Factory Manager. Ali Kun, Breeder Manager. Güneş Türkol Coşkuner, Corporate Partner. Cemal Etli, Turf Grass Area Manager. Jordi Salvia, Dirección Ventas & Marketing Export Gran Cultivo. Utku Ersoy, Vegetables Area Manager. Ali Levent Özgören, Field Crops Area Manager.

COUNTRY COMMITTEE DE ITALIA

Gianluca Guardiano, técnico comercial hortícolas Italia. Giovanni Fallico, Area Manager Hortícolas 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

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

COUNTRY COMMITTEE DE MÉXICO

Juan Carlos Zazueta, Corporate Partner. Luis Miguel Bórquez, Area Manager. Juan José Arredondo, Farm Manager.

COUNTRY COMMITTEE DE CHILE

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

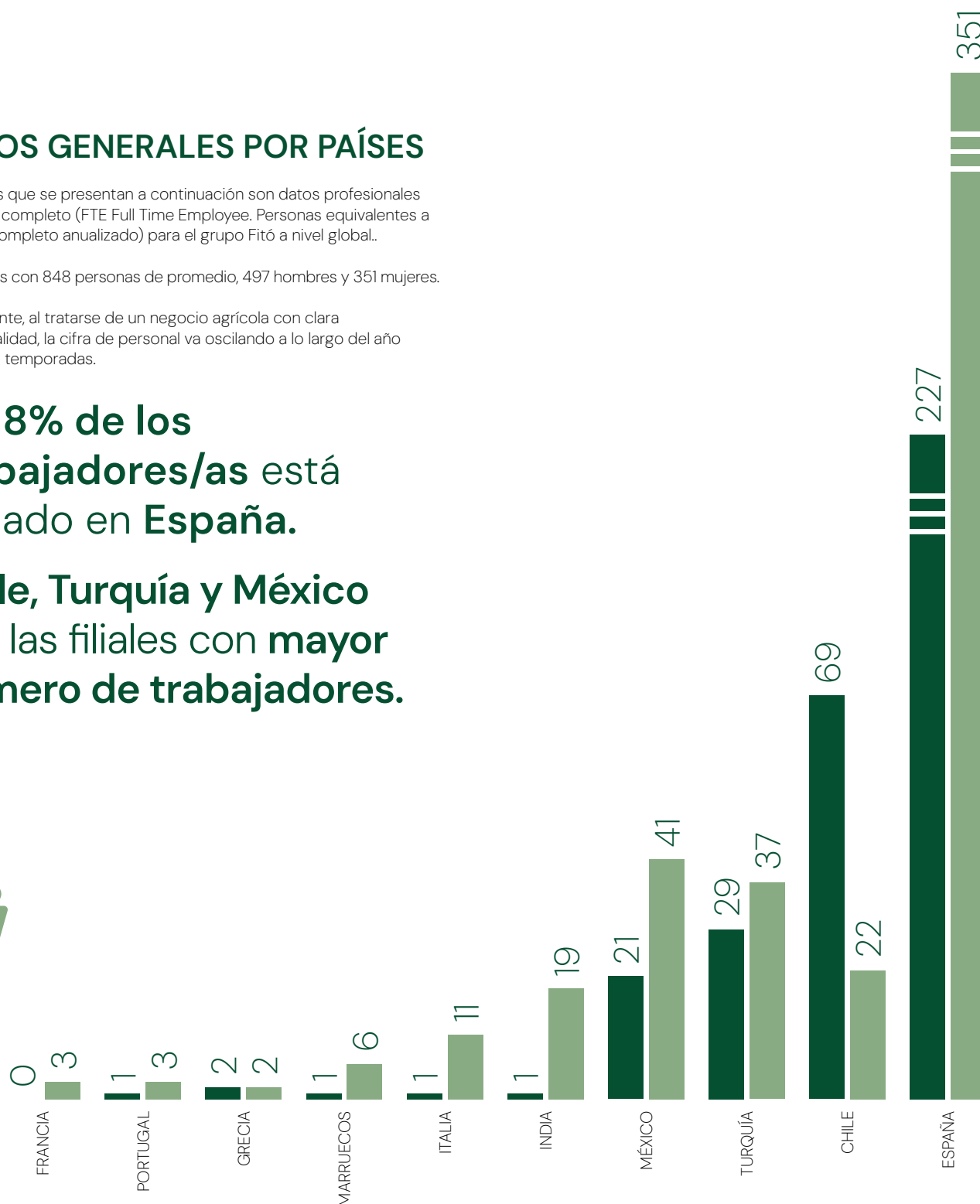
Los datos que se presentan a continuación son datos profesionales a tiempo completo (FTE Full Time Employee. Personas equivalentes a tiempo completo anualizado) para el grupo Fitó a nivel global..

Contamos con 848 personas de promedio, 497 hombres y 351 mujeres.

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.

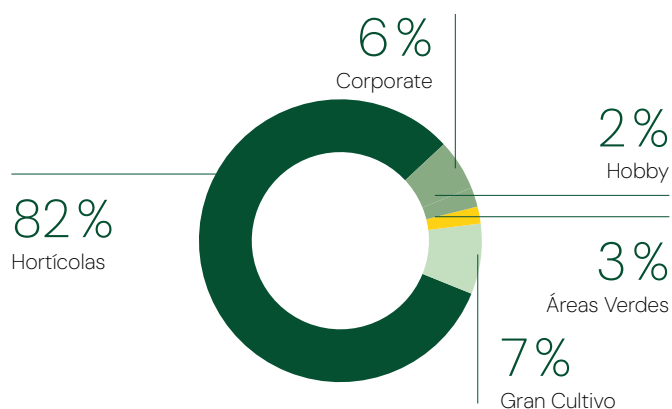
El **68% de los trabajadores/as** está situado en **España**.

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



POR UNIDAD DE NEGOCIO

El área de Hortícolas es la unidad de negocio con mayor número de trabajadores de Semillas Fitó a nivel global con un **82% de la plantilla** trabajando para esta área de negocio.



POR TIPO DE CONTRATO

Mantenemos la estabilidad en el equilibrio de tipo de contrato con un foco especial en la temporalidad de Chile para atender el incremento de la producción.



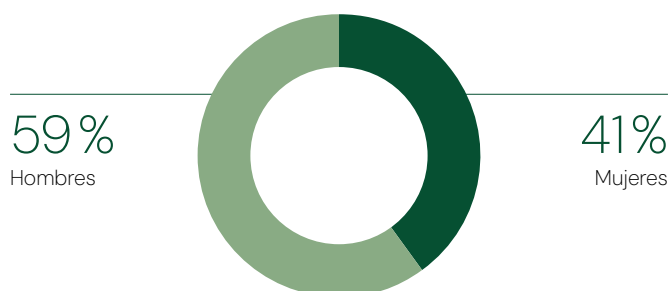
POR GÉNERO

4 de cada 10 trabajadores del Grupo son mujeres, cifra que va en incremento.

La empresa cierra en 2025 satisfactoriamente con los compromisos del **plan de igualdad**.

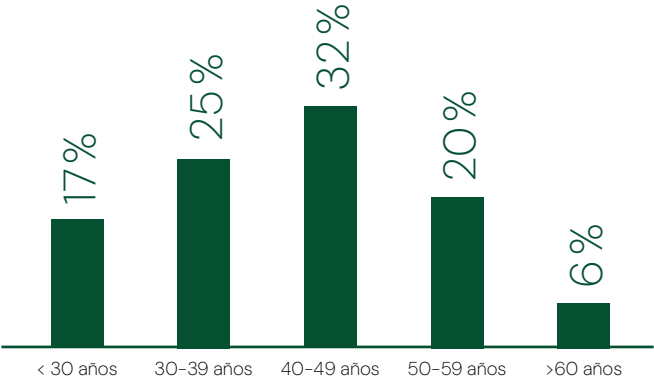
- Presencia de hombres y mujeres en áreas y departamentos en los que están subrepresentados.
- Presencia de más mujeres en puestos de responsabilidad, destacando la incorporación de una posición directiva de máximo nivel.
- Monitorización y seguimiento de las mejoras en gestión de la brecha salarial

En 2026 y para dar seguimiento se renueva nuestro compromiso con la igualdad un nuevo plan que da continuidad al anterior.



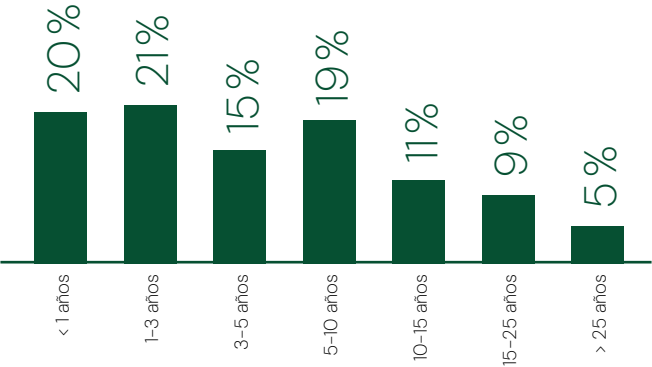
POR EDAD

Destaca la **contratación de perfiles seniors** por encima de los 50 años.



POR ANTIGÜEDAD

El **44% de las personas** tienen una antigüedad por encima de 5 años, destacando el compromiso de casi la mitad de la plantilla.



PERMISOS MATERNALES Y PATERNALES

Ha habido 7 permisos maternos y 32 permisos paternos en 2025.







3 PRINCIPALES HITOS 2025



PRINCIPALES HITOS 2025

CRECIMIENTO DE NEGOCIO



Establecimiento en Egipto, gracias a la creación de la 11ª filial del grupo en este país.



Modernización de las instalaciones de producción de **los centros de Chile**



Diseño y puesta en marcha de la renovación integral de las **oficinas centrales en Barcelona**.



Ejecución primera fase de las instalaciones de R&D para **el proyecto de fast-cycling**.



PERSONAS



Ampliación del programa Fitó Academy con el lanzamiento de la **"Fitó Academy For R&D"**.



35% de las oportunidades de desarrollo **cubiertas con personal interno**.



Consolidación e internacionalización del equipo de People con la incorporación de la Dirección Global.



Mejora organizativa de las operaciones con la incorporación de la Chief Operating Officer, **unificando todas las unidades de negocio a nivel global bajo una misma dirección**



En esta doble página se destacan de forma visual los principales hitos globales alcanzados por Semillas Fitó en 2025, seleccionando los proyectos más relevantes vinculados a cada objetivo estratégico. Para ampliar la información, puede consultarse el apartado “Objetivos Estratégicos” de esta memoria.

PROCESOS Y TECNOLOGÍA



Consolidación de los grupos Crop Teams, responsables de diseñar la estrategia de las especies más relevantes a 10 años. Elaboración de primeras propuestas y planes de acción.



Desarrollo del proyecto Sherpa y clarificación de procesos de operaciones y procesado



Despliegue del **Plan de prevención de riesgos Compliance** a nivel global.



Despliegue del **Plan de Ciberseguridad**, con la implementación de políticas y nuevas herramientas de control y prevención.



SOSTENIBILIDAD



Reconocimiento con el **Premio Retina ECO** por cuantificar por primera vez el impacto del desarrollo varietal en la producción hortícola y reconocimiento con el **Premio Forbes** a la empresa más sostenible de la cadena agroalimentaria.



Recuperación de más de 390 toneladas de residuos vegetales para su conversión en compost.



Reciclaje del 34% de los residuos generados.

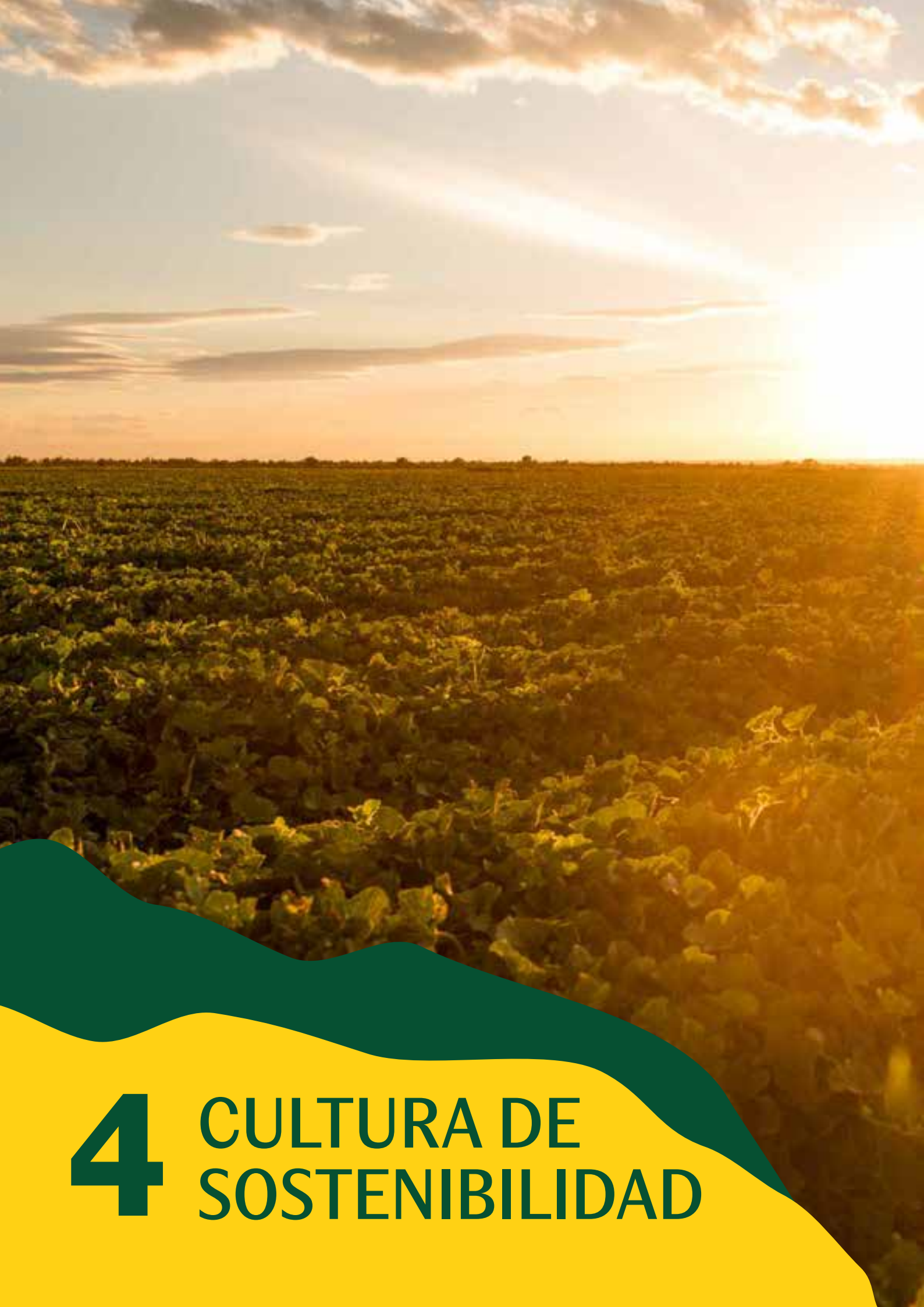


Recuperación de más de 36M de semillas mediante el uso de **inteligencia artificial**.



Autoproducción de más del 18,5% del consumo energético.





4 CULTURA DE SOSTENIBILIDAD







En el Grupo Fitó, entendemos la Sostenibilidad como un compromiso a largo plazo para hacer frente a los retos sociales y medioambientales de nuestra actividad.

Este compromiso se manifiesta explícitamente en el propósito del grupo: *Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a equipos realizados y comprometidos*, un hecho que reafirma la apuesta del Grupo por integrar la sostenibilidad en todos sus ámbitos, convirtiéndola en un compromiso público que exige coherencia y cumplimiento en cada decisión.

El primer **Plan de Sostenibilidad 2023-2026** se definió teniendo en cuenta las sugerencias, necesidades e inquietudes de los grupos de interés consultados. Este busca generar un impacto en los tres pilares de la empresa: People, Planet y Profit. El Plan está compuesto por 20 proyectos estratégicos que impactan transversalmente en todos los departamentos de la compañía y su entorno. Cada uno de estos proyectos está alineado con metas específicas de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en coherencia con el propósito de la Agenda 2030. Nota a pie (o no): La metodología de elaboración del Plan de Sostenibilidad 2023-2026 puede consultarse en el apartado “Matriz de Materialidad” de este documento.

Los ODS constituyen un marco de acción global que sintetiza los principales desafíos de desarrollo sostenible a los que nos enfrentamos. Su despliegue en metas concretas proporciona una hoja de ruta que orienta la acción hacia transformaciones sistémicas capaces de promover un desarrollo socioeconómico inclusivo, preservar los recursos naturales y reforzar las condiciones que permiten a todas las personas prosperar de manera equitativa. Este marco se articula en 17 objetivos estratégicos y 169 metas cuya consecución está prevista para 2030.

A continuación, se muestran los ODS prioritarios para el Grupo y en los que se centra su estrategia de sostenibilidad

	PEOPLE	PLANET	PROFIT
Generales			
Específicos			

CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

EL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

El Comité de Sostenibilidad es un grupo de trabajo estable multidisciplinar que en 2025 estuvo formado por:

PEOPLE



Rubén González
(People)



Cristina Canalda
(Comunicación Corporativa)



Marc Montserrat
(People)



Ana Villaverde
(People)

PLANET



Silvia Graells
(Excelencia Operacional e Innovación)



Juan Jesús Narváez
(Excelencia Operacional e Innovación)



Francisco Fernández
(Farming)

PROFIT



Elena Astor
(Marketing Hortícolas)



Elisabet Fitó
(Dirección Corporativa)

La presente memoria sigue una estructura basada en una triple cuenta de resultados o triple bottom line, estando sus proyectos categorizados en base a los tres pilares de la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. Consecuentemente, las diferentes acciones se organizan en función de su impacto en el ámbito de las personas (people), el medio ambiente (planet) o la rentabilidad (profit).

PEOPLE

El Grupo Fitó mantiene un firme compromiso con la creación de entornos de trabajo seguros, equitativos e inclusivos. Este compromiso se refleja en la defensa de los derechos laborales, la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como en el impulso del crecimiento profesional y personal de todas las personas que forman parte de la organización.

PLANET

Este grupo impulsa acciones concretas para reducir el impacto ambiental de los procesos a lo largo de la cadena agroalimentaria, donde la gestión de los recursos primarios es clave. Por ello, la compañía se centra en optimizar el consumo de recursos naturales, gestionar adecuadamente los residuos que se generan, implementar acciones que estén alineadas con la economía circular, y siempre que sea posible, minimizar los impactos negativos de sus actividades.

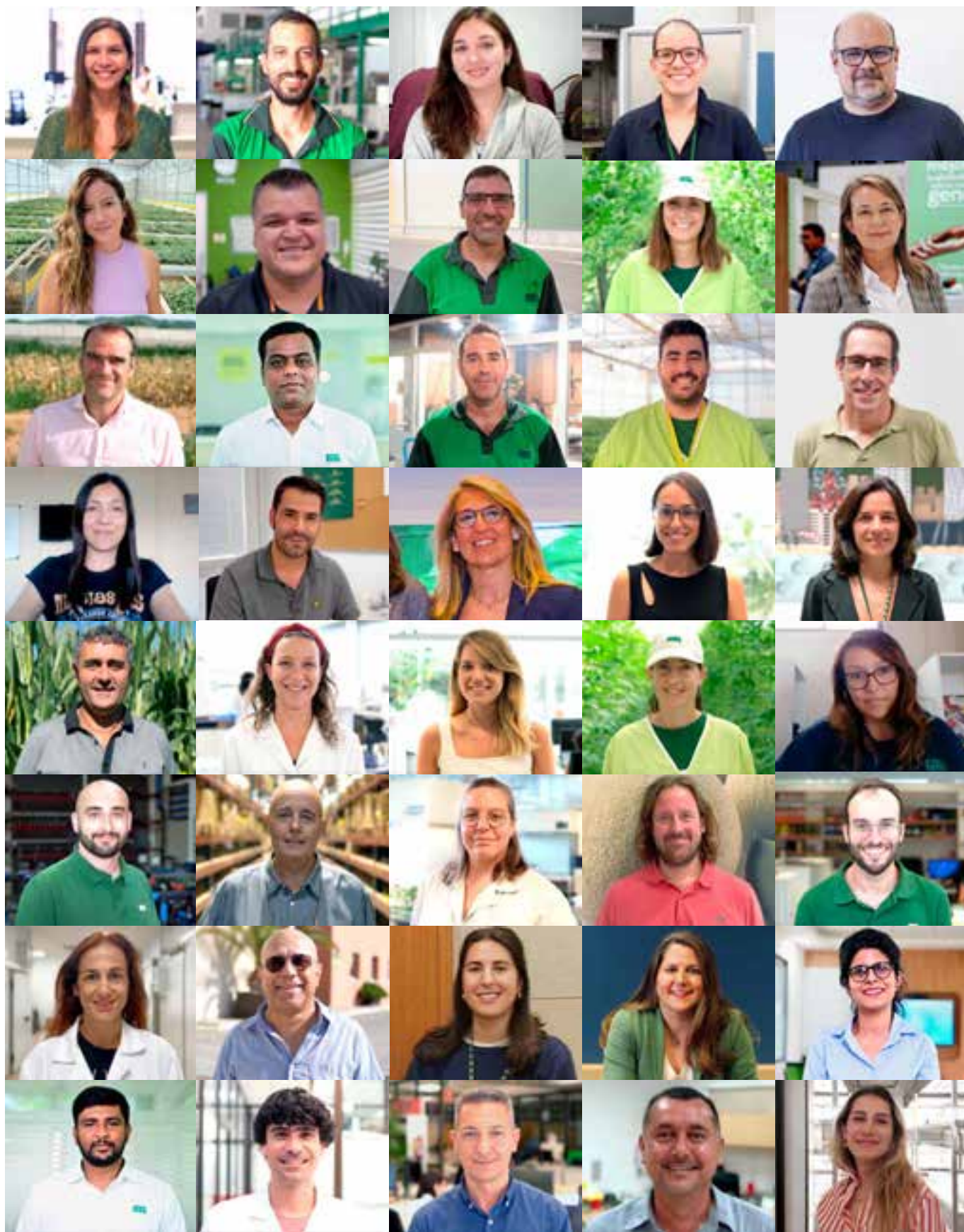
PROFIT

La naturaleza del negocio ha llevado a la compañía a hacer de la innovación y la mejora continua su marca de identidad. Es solo gracias a su crecimiento sostenible, que el Grupo Fitó puede impulsar mejoras técnicas, tecnología de vanguardia, alianzas sectoriales y programas de apoyo social y ambiental.



Con el fin de llevar un seguimiento de la evolución de las acciones de sostenibilidad efectuadas por el Grupo Fitó, se han establecido grupos de trabajo temáticos. En total, un equipo de más de 40 personas está implicadas en la transición a un modelo de negocio más sostenible.

Con reuniones bianuales, se da voz a estos grupos de trabajadores para evaluar conjuntamente los puntos de mejora de cada uno de los 20 proyectos.



Plan de Sostenibilidad de Semillas Fitó 2023–2026:

20 PROYECTOS CON IMPACTO

PROYECTO 01

IMPULSAR LA ESCUCHA INTERNA



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



- Reducción del consumo de agua en fincas.
- Ahorro de recursos hídricos en sistemas de extracción de semillas.
- Expansión del proyecto de recirculación de agua.

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 productos hortícolas.
- Valorización de mermas de semilla como pienso para animales.
- Compostaje de los residuos vegetales producidos en las fincas.

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

MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN



Cálculo de la Huella de Carbono de la organización y elaboración de un Plan de Descarbonización de continuo seguimiento para mitigarla.

PROYECTO 14

GESTIÓN FITOSANITARIA EFICIENTE EN LAS FINCAS



- Proyecto SBD (Seed Borne Disease).
- Gestión integrada de plagas.
- Uso creciente de fitosanitarios de origen biológico.

PROYECTO 15

INVERTIR EN MEDIOS TÉCNICOS Y HUMANOS EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN



- 22% de la facturación anual de las áreas de negocio Hortícolas y Gran Cultivo invertida en I+D.
- 48% de la plantilla se dedica en exclusiva a la investigación
- Estar en la vanguardia en la adquisición de los medios técnicos de I+D.

PROYECTO 16

IMPULSAR EL AUTOCONSUMO ENERGÉTICO



Autoabastecimiento de energía gracias a la producción fotovoltaica en los centros del Grupo Fitó.

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

Uso de tecnología de vanguardia que reduce la fracción de mermas de una producción (drum priming, calibrado de semillas por inteligencia artificial, rayos X, envasados al vacío...).

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

- Implicación desinteresada en asociaciones del sector.
- Posicionamientos de 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).



5 PEOPLE





PEOPLE

TALENTO



Somos un equipo de
848 personas
(full time employees)

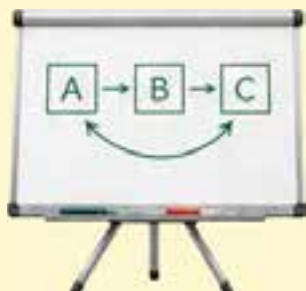


89% de los contratos
son **indefinidos**



35% de las vacantes
cubiertas por
promoción interna

DESARROLLO



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



Más de 10.500 horas
de formación anuales

DIVERSIDAD



Presentes en
19 países
con personal



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



41% de la
plantilla son
mujeres



21% mujeres
en puestos de
liderazgo



34
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 Fitó, se reconoce que el éxito surge de la suma de los esfuerzos individuales y el talento colectivo del equipo.

En 2025 se ha continuado con el establecimiento de objetivos compartidos y transversales derivados de los 3 pilares: People, Planet y Profit. En esta ocasión poniendo foco tanto en los resultados globales de Compañía, como en el ámbito de la sostenibilidad, y las personas, aumentando el nivel de ambición en todos ellos. En 2026, se pondrá foco en seguir alineando todas las áreas y todos los equipos, con especial mención al trabajo dentro de los Comités Ejecutivos y el Comité de Dirección; fortaleciendo el trabajo en equipo y la corresponsabilidad.

En paralelo, se ha avanzado un paso más ampliando la escucha en cuanto a poder valorar el nivel de servicio de todas las áreas corporativas, con un foco particular en el Bienestar (desplegado con planes de acción ya en España, Chile e India). En enero 2026 realizaremos la III Edición de la Encuesta de Compromiso del Grupo Fitó a nivel global, según lo previsto, y nos permitirá seguir nutriendo los planes poniendo el foco en las personas.

Además, se destaca la incorporación de la figura de **Global People Director** que, entre otras cosas, ha servido de ancla para dar el paso a una clara orientación internacional renombrando el área como **People**. Con este movimiento y la consolidación del rol de People Business Partner, muy orientado a negocio, cerca de la actividad y de las personas, creemos que ponemos la pieza final para el desarrollo e implementación de la estrategia de personas en los próximos años.

Asimismo, queremos destacar la colaboración de Talent Search People, en la creación de un **RPO (Recruitment Process Outsourcing)** para aumentar el nivel de servicio en la adquisición de talento que históricamente ha sido un área que requiere mayor atención. En 2026 el foco se centrará en evolucionar la parte de Administración de Personal y la mayor digitalización, invirtiendo en nuevas tecnologías y sistemas.

2025 ha destacado por ser un año excelente en desarrollo y promoción interna superando de manera holgada 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 el foco de 2025 ha estado en el desarrollo de habilidades de liderazgo y teniendo un tercio de nuestros directivos trabajando planes de desarrollo fruto de los resultados de los formularios 360, mediante la herramienta de Leadership Circle, como parte de un programa de tres años.

Se sigue mejorando 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 People 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 INTERNA

2025, tras la realización de la II Edición de la Encuesta de Compromiso en 2024, ha sido el año de aterrizar y desarrollar las políticas necesarias para **dar respuesta a las peticiones de los equipos.**

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

Así como en 2024 hablamos de la realización de la **II Edición de la Encuesta de Compromiso Semillas Fitó**, este año ha sido el año de trabajar en los resultados de la encuesta, **aterrizados en planes de acción concretos, que se han traducido a lo largo del año** en forma de encuentros, formaciones y acciones de team building.

En concreto, el foco de la atención se ha dedicado a todas las personas de los equipos que trabajan en nuestros centros y que no requieren de equipos informáticos para el desempeño de sus funciones, hecho que hace que el canal digital no necesariamente sea el mejor medio relacional.

En mayo de 2025 se hizo una sesión con todas las personas de los centros de Turquía, lideradas por los equipos de People locales y con la participación de la Dirección global del área. Y en julio/septiembre de 2025, en nuestras fincas de Almería y Maresme respectivamente, se han realizado varias sesiones para trabajar como equipo a nivel de coordinadores y supervisores de campo. Jornadas en las que se han intercalado momentos de poner en común, de alinear y de compartir mejores prácticas, para poder compartir todo aquello que genera inquietud en el tema de gestión de equipos, así como actividades más lúdicas que fomenten la cohesión de equipos.



Jornada de trabajo y reflexión con el equipo de Farming de las fincas del Maresme, realizada en Noviembre de 2025 en Santa Maria de Palautordera.

PREGUNTAR PARA AVANZAR: COMPROMISO REAL CON LAS NECESIDADES DE NUESTROS EMPLEADOS

Una muestra de este objetivo de escucha activa en 2025 y con la finalidad de detectar factores de riesgo naturaleza emocional, evaluar el impacto de la salud y el bien estar de nuestras plantillas, escuchar de forma estructurada a los/as empleados/as, diseñar planes de acción e impulsar la cultura del cuidado y el bienestar desde la empresa se ha llevado a cabo la encuesta de riesgos psicosociales (desarrollada en el tercer trimestre de 2025), liderada por el Servicio de Prevención Propio.

Los resultados de la encuesta permitirán al Grupo Fitó establecer y tomar las medidas necesarias para asegurar que continuamos avanzando hacia una política de fomento del bienestar entre las personas.

Además de la encuesta de riesgos psicosociales, por primera vez en la historia, hemos generado una encuesta de satisfacción del área de Corporate (enfocada a dar servicio a la organización a través de los equipos de Finanzas, People, IT, Legal, Sostenibilidad, Facilities y Comunicación Corporativa), se realiza anualmente una encuesta de satisfacción entre nuestros clientes internos. Durante los últimos tres años estuvo únicamente focalizada el área de People; en 2025 se ha ampliado a la mayor parte de los equipos que conforman el área, en concreto: IT, Finanzas, Facilities y Comunicación Corporativa.

Cumpliendo con el compromiso estratégico de **poner a las personas en el centro**, la encuesta de factores psicosociales realizada en 2025, que se detalla en el Proyecto 6, es un ejemplo que consolida la apuesta por **la comunicación bidireccional entre Compañía y personas trabajadoras**, aprovechando la opinión de todo el equipo humano de Semillas Fitó en soluciones reales de salud; y en este caso concreto, de **bienestar emocional**.

Para 2026 se retoma la encuesta de Compromiso bianual, en su tercera edición, y arrojará nueva información para la realización de más planes de trabajo, evolucionar los existentes y las prioridades, que han formado parte de la agenda organizativa durante varios años, con el objetivo de seguir mejorando resultados año tras año.



GARANTIZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

La comunicación continúa siendo uno de los pilares estratégicos del Grupo Fitó. Conectar a las personas con la visión, misión y valores corporativos no es solo una cuestión informativa, sino un ejercicio constante de alineación, cohesión y construcción cultural. En un contexto de crecimiento sostenido, expansión internacional y transformación organizativa, garantizar una comunicación clara, coherente y bidireccional se ha consolidado en 2025 como una prioridad transversal para toda la compañía.

La diversidad geográfica, cultural y profesional que caracteriza a **Semillas Fitó** exige sistemas y dinámicas de comunicación cada vez más estructurados y adaptados. Bajo los departamentos de Comunicación Corporativa y People, durante 2025 se ha seguido fortaleciendo un modelo que fomenta el compromiso, mejora la experiencia del empleado y facilita la coordinación entre equipos y unidades de negocio.

En paralelo, la comunicación externa ha seguido evolucionando para acompañar el posicionamiento global de la compañía. La consolidación de una identidad corporativa sólida, coherente y reconocible se ha convertido en un elemento clave para reforzar la reputación y proyección internacional del Grupo Fitó en un entorno cada vez más competitivo.

IMPULSO Y CONSOLIDACIÓN DE LA NUEVA IDENTIDAD CORPORATIVA

Durante 2025 se ha continuado trabajando de manera intensa en el proyecto de redefinición y renovación de la marca corporativa iniciado el año anterior. Tras la fase de auditoría y análisis estratégico desarrollada en 2024, en 2025 se ha avanzado en la concreción de la nueva identidad visual, la arquitectura de marca y la definición de guías y protocolos de uso.

El objetivo ha sido reforzar la coherencia global de la marca, manteniendo la esencia y trayectoria de **Semillas Fitó**, y al mismo tiempo dotando de mayor personalidad y herramientas a las distintas unidades de negocio. Este proceso ha implicado la evolución de los manuales de marca, la adaptación progresiva de soportes corporativos y la preparación del despliegue global de la futura identidad en todos los canales y mercados. El lanzamiento de la nueva identidad corporativa está previsto para 2026.

Asimismo, se ha continuado trabajando en la implementación de la estrategia de comunicación digital, asegurando una presencia coherente, alineada y adaptada a las particularidades de cada país, bajo un enfoque global y coordinado.



CONECTADOS CON FITO: INFORMAR, ESCUCHAR Y ALINEAR

Garantizar que la información relevante fluya de forma ágil y transparente hacia toda la organización sigue siendo uno de los principales objetivos de la comunicación interna. En 2025 se ha consolidado el modelo de comunicación en cascada, impulsando el papel de los managers como transmisores clave de los mensajes estratégicos y facilitadores del diálogo de sus equipos.

Las comunicaciones internas por email, los espacios informativos periódicos y los distintos formatos de actualización han permitido compartir de manera continua los avances en proyectos estratégicos, resultados de negocio, cambios organizativos y prioridades corporativas. Estos comunicados han contribuido a ofrecer contexto, claridad y coherencia en momentos de evolución organizativa, fortaleciendo la alineación entre áreas y geografías.

COMUNICACIONES DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN A TODA LA ORGANIZACIÓN (EN STREAMING)

En 2025 se han mantenido las reuniones online semestrales dirigidas a toda la plantilla y lideradas por el Comité de Dirección, ya consolidadas como un espacio clave de transparencia y alineación.

En cada sesión, el Comité ha compartido la evolución de la compañía a partir de los cuatro ejes estratégicos —crecimiento del negocio, personas, procesos y tecnología, y sostenibilidad—, aportando contexto a las decisiones y reforzando una visión compartida. Además, estos encuentros facilitan un entorno abierto de información y cercanía con los equipos.





FITÓ NEWS: INFORMACIÓN Y CULTURA COMPARTIDA

La Newsletter interna, Fitó News, ha seguido publicándose trimestralmente durante 2025, en formato impreso para los centros de España y digital para el resto de los países. Editada en varios idiomas, continúa siendo una herramienta clave para compartir logros, proyectos destacados, iniciativas de sostenibilidad, entrevistas y testimonios de equipos de distintas áreas y geografías.

Este canal refuerza el sentimiento de pertenencia y permite visibilizar la diversidad y riqueza del Grupo Fitó a nivel global.



MEMORIA ANUAL Y RESUMEN EJECUTIVO

La Memoria Anual y su correspondiente resumen ejecutivo han continuado siendo herramientas estratégicas de comunicación tanto interna como externa. En 2025 se ha mantenido el formato de resumen ejecutivo iniciado el año anterior, facilitando el acceso a los principales avances en materia de sostenibilidad, negocio y gobernanza.

La estructura del documento sigue alineada con los proyectos de impacto del Plan de Sostenibilidad 2023-2026, reforzando la coherencia narrativa y la integración de la sostenibilidad en la estrategia corporativa.

EVENTOS Y CONVENCIONES INTERNAS: EXPERIENCIA Y COHESIÓN

Los encuentros presenciales continúan desempeñando un papel fundamental en la experiencia Fitó. Durante 2025 se han organizado convenciones internas en distintas unidades de negocio y áreas funcionales, consolidando estos espacios como momentos clave de alineación estratégica, formación y fortalecimiento de la cultura corporativa.



Convención de Dirección de Hortícolas



Convención I+D



Corporate Partner Week



Convención de Hortícolas



Convención de Áreas Verdes



Convención de Gran Cultivo



Y dentro de la Coporate Partner Week, por primera vez hemos realizado el Corporate Day con todas las personas de las áreas corporativas (Finanzas, Facility Services, IT, Comunicación, People, Legal&Compliance y Sostenibilidad). Fue una jornada con el propósito de: Compartir, Alinear, Estrechar lazos y Disfrutar.

AMPLIA PRESENCIA DIGITAL

La estrategia digital glocal se ha mantenido como uno de los ejes de la comunicación externa. La compañía continúa presente a través de múltiples páginas web y cuentas de redes sociales adaptadas a los distintos países y unidades de negocio, asegurando una comunicación coherente con la nueva identidad corporativa y alineada con los objetivos estratégicos.

En conjunto, durante 2025 el Grupo Fitó ha consolidado un modelo de comunicación interna y externa más estructurado, coherente y estratégico, capaz de acompañar el crecimiento de la compañía, fortalecer su cultura organizativa y proyectar una marca sólida y reconocible a nivel global.



PROYECTO DE RENOVACIÓN DE LA FUTURA SEDE EN BARCELONA

Durante 2025 se han llevado a cabo distintas sesiones informativas dirigidas a los equipos para compartir el avance del proyecto de renovación de la futura sede en Barcelona. Estos espacios han permitido trasladar de forma progresiva el estado del proyecto, así como sus principales implicaciones a nivel organizativo y en la experiencia de los empleados. Esta iniciativa continuará a lo largo de 2026, acompañando el desarrollo del proyecto y asegurando una comunicación transparente, cercana y alineada con las necesidades de la organización.

IMPLEMENTAR EL PLAN DE DESARROLLO Y TALENTO

Durante 2025, **Semillas Fitó** ha desarrollado su plan de formación con el objetivo de dar respuesta a necesidades técnicas y de habilidades personales, de forma transversal, incorporando de forma progresiva un modelo de *Academies* como marco para la formación por colectivos.

La actividad formativa del año se ha traducido en más de 10.500 horas de formación registradas, con participación de personas de distintos países, áreas y niveles profesionales.

Una parte relevante de la inversión se ha destinado a formación en idiomas, mediante programas individuales y grupales desarrollados a lo largo del año, orientados a facilitar la comunicación en un entorno cada vez más internacional y a apoyar la colaboración entre filiales, áreas técnicas y equipos globales. Paralelamente, se ha mantenido una inversión significativa en formación técnica y especializada, vinculada a las distintas áreas de la Compañía, así como en acciones transversales relacionadas con Comunicación, Habilidades Interpersonales, Trabajo en Equipo y Mejora de Procesos.

Durante 2025 se ha reforzado el modelo de Fitó Academy como columna vertebral para estructurar la oferta formativa en colectivos clave, articulando programas específicos en Liderazgo, Ventas e Investigación y Desarrollo.



Formación impartida en el mes de Marzo 2025 sobre comunicación, asertividad y feedback para el colectivo de Coordinadorxs, Supervisorxs y Técnicoxs de Cultivo de Farming

La **Fitó Academy for Leaders** ha continuado avanzando como iniciativa dirigida a managers y personas en posiciones de responsabilidad. Los primeros 30 managers han participado en procesos de valoración del impacto de liderazgo utilizando la herramienta Leadership Circle Profile que permite obtener feedback 360° para un mayor autoconocimiento del impacto personal. Asimismo, se ha hecho un acompañamiento en sesiones de coaching individual como parte del mismo proceso.

La **Fitó Academy for Sales** se ha seguido desarrollando como programa estructurado para los equipos comerciales, orientado a reforzar conocimientos, metodologías de trabajo y alineamiento entre los distintos mercados, dando soporte a la evolución de la función comercial y a los retos vinculados al negocio.

En 2025 se ha producido el lanzamiento de la Fitó Academy for R&D como nuevo espacio de aprendizaje dirigido específicamente a la comunidad de Investigación y Desarrollo.

Esta iniciativa se incorpora al ecosistema de *Academias* de la Compañía. La Fitó Academy for R&D nace con el objetivo de acompañar el desarrollo de las personas de I+D, fortalecer capacidades relevantes para su actividad y reforzar la preparación de la Organización ante los retos científicos, tecnológicos y de negocio. Su enfoque integra contenidos vinculados al conocimiento del negocio y la cadena de valor agroalimentaria, al trabajo orientado a resultados y a la mejora de metodologías, así como al desarrollo de competencias transversales necesarias para un entorno de investigación cada vez más colaborativo e internacional. Se ha iniciado con un Plan de Comunicación a los equipos a través de un vídeo de lanzamiento en el que se ha compartido su propósito, estructura y se han realizado ya las primeras acciones.



Aquí el equipo de Biotech en una sesión de Project Management, sesión realizada en mayo 2025.

En conjunto, el Plan de Formación 2025 refleja una inversión continuada en formación y una evolución progresiva hacia modelos formativos más estructurados para colectivos estratégicos, alineados con las necesidades reales de la organización y con los retos actuales de **Semillas Fitó**.



PROMOCIÓN INTERNA

CRECER DESDE DENTRO: ASÍ ESTAMOS IMPULSANDO LAS PROMOCIONES INTERNAS

En **Semillas Fitó** creemos que el desarrollo profesional no es solo una oportunidad, sino una parte esencial de la experiencia de cada persona en la Compañía. Por eso, en 2024 pusimos en marcha el Plan de Carrera, con una idea muy clara: que todas las personas puedan visualizar su futuro dentro de la organización y tengan caminos reales para seguir creciendo.

Queríamos dar más transparencia, más opciones y, especialmente, más espacio a las conversaciones sobre desarrollo. Que cada persona pudiera preguntarse: ¿hacia dónde quiero evolucionar y cómo puedo hacerlo aquí?

El Plan de Carrera nació precisamente para acompañar ese proceso, ofreciendo distintas rutas según intereses, fortalezas y momentos vitales:

- Crecer en responsabilidad dentro del equipo (desarrollo vertical)
- Cambiar de área para ampliar la visión del negocio (desarrollo transversal)
- Vivir una experiencia en otro país (desarrollo internacional)
- Profundizar en una especialización técnica (desarrollo experto/a)



Sesión de presentación de los Planes de Carrera, promociones internas y planes de desarrollo y formación dentro del entorno del equipo de Investigación y Desarrollo



LO MÁS IMPORTANTE: SE ESTÁ MOVIENDO EL TALENTO

Un año después, empezamos a ver resultados muy positivos. El plan no se ha quedado en una intención, sino que se ha traducido en oportunidades reales.

Gracias a este enfoque, el 35% de las vacantes se han cubierto mediante promociones internas vinculadas al Plan de Carrera.

En concreto:

- 17 personas han crecido hacia roles de mayor responsabilidad
- 11 han cambiado de área para ampliar su experiencia
- 1 ha desarrollado una trayectoria internacional
- 1 ha evolucionado hacia un rol de especialización experta

Detrás de cada número hay una historia personal: nuevos retos, aprendizajes, confianza y crecimiento.



Ceremonia de reconocimiento de trayectoria y valores.

MÁS QUE PROMOCIONES, CONVERSACIONES DE FUTURO

Lo que más valoramos no son solo los movimientos, sino lo que representan.

Más conversaciones sobre desarrollo personal, más visibilidad de oportunidades, mayor corresponsabilidad con la organización, y más personas que sienten que pueden construir su carrera aquí, sin tener que buscar fuera.

Esto nos ayuda a:

- reconocer el talento interno
- fortalecer el compromiso
- compartir conocimiento entre equipos
- y seguir construyendo una cultura de aprendizaje continuo

El Plan de Carrera no es un proyecto cerrado, es un camino vivo que iremos adaptando con las personas y para las personas. Queremos seguir facilitando oportunidades, acompañando el crecimiento y creando un entorno donde cada uno/a pueda dar su siguiente paso con confianza.

Porque cuando el talento crece desde dentro, toda la organización avanza.



VELAR POR LA EQUIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LA RETRIBUCIÓN

Semillas Fitó mantiene su compromiso de velar por una retribución equitativa, competitiva y alineada con el mercado, asegurando que las condiciones salariales reflejen tanto la contribución de cada persona como el contexto externo.

Durante el último año, se han impulsado mejoras en los procesos de gestión retributiva de nuestras filiales existentes, así como de las futuras incorporaciones en 2026, con el objetivo de reforzar la equidad interna y la competitividad externa. Destacan los análisis concretos para Turquía y Egipto dentro de la industria de actuación y el análisis de las posiciones de liderazgo en las diferentes geografías.

Por otro lado, el esfuerzo de 2025 se ha focalizado en trabajar en la optimización del proceso de budget anual, incorporando herramientas y criterios más ágiles que permiten analizar de forma estructurada la posición salarial relativa, la coherencia entre niveles organizativos y la alineación con referencias de mercado. Estas mejoras facilitan una toma de decisiones más objetiva y basada en datos, contribuyendo a una mayor transparencia, consistencia y alineación con la estrategia de la Compañía. Para 2026 y siguientes seguiremos en mejorar el proceso en aras de simplificarlo y digitalizarlo.

Como parte del compromiso con el bienestar financiero y la flexibilidad, este año 2025 se ha puesto a disposición de las personas trabajadoras en España una solución digital y ágil (Payflow) que permite el acceso anticipado a una parte del salario devengado; sin costes ni trámites administrativos.

Esta medida proporciona mayor autonomía y confidencialidad en la gestión económica personal, facilitando que cada persona pueda afrontar necesidades puntuales sin impacto financiero adicional y sin necesidad de justificarlo y necesitar una autorización.

Desde el punto de vista de eficiencia interna del equipo de personas, también supone una mejora, se elimina todo flujo manual y finalmente se contribuye a reforzar el bienestar financiero, reducir el estrés económico y ofrecer una propuesta de valor más flexible y adaptada a las necesidades actuales; favoreciendo así el compromiso, la tranquilidad y la experiencia de las personas usuarias.

A través de estas iniciativas, **Semillas Fitó** continúa avanzando en la consolidación de un modelo retributivo que promueve la equidad, la competitividad y el bienestar, alineado con sus valores y su compromiso con las personas.





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 2025, se han seguido 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.

Destaca la participación con éxito en la Jornada de Networking del Programa Làbora como “Punto de Inspiración”, celebrada el pasado 2 de junio de 2025 en el Born Centre Cultural de Barcelona, reafirmando el compromiso con la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

El Programa Làbora es un proyecto que fomenta el empleo de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo, mediante el apoyo de una red de entidades sociales y empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades en la ciudad de Barcelona.

Bajo el lema “Descubre cómo transformar el futuro de la alimentación en Semillas Fitó”, la Compañía presentó el sector agrícola como una oportunidad real de trabajo estable y crecimiento profesional. Durante la jornada, el equipo explicó las particularidades de un sector estratégico y a menudo desconocido, compartiendo las necesidades actuales del mercado y pudiendo además interactuar con perfiles para diversas áreas operativas.

PUNTOS DESTACADOS DE LA JORNADA:

- **Sector de oportunidades:** Se puso de relieve la alta capacidad del sector primario para generar empleo de calidad en perfiles transversales.
- **Motor de inspiración:** Cientos de participantes pudieron conocer de primera mano cómo una empresa familiar con visión global puede ofrecer proyectos de vida estables.
- **Alianza estratégica:** La colaboración con el Programa Làbora garantiza un acompañamiento continuo en la mejora de la empleabilidad a través de los Centros de Servicios Sociales de Barcelona.

INNOVACIÓN CON IMPACTO SOCIAL

La participación de **Semillas Fitó** en esta edición especial de Làbora responde a su estrategia de **responsabilidad social corporativa**, alineándose con los valores de cooperación entre el Ayuntamiento de Barcelona, entidades sociales (Cruz Roja, ECAS, FEICAT) y el tejido empresarial.



“Nuestra presencia como punto de inspiración nos permite acercar el sector de las semillas y la mejora vegetal a perfiles diversos, desde logística y administración hasta mantenimiento o trabajos agrícolas”. “Queremos demostrar que la agricultura es un sector de futuro y de oportunidades para todos”.

Con esta acción, **Semillas Fitó** continúa posicionándose no solo como un referente tecnológico en el ámbito de la agricultura, sino también como un agente activo en la transformación social del entorno donde opera.

DIVERSIDAD CULTURAL

El Grupo Fitó cuenta con un equipo compuesto por personas de 34 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	
Masculino	59%
Femenino	41%

Dado que el sector agrícola sigue estando conformado en su mayoría por hombres, es importante destacar que nuestra Compañía está muy cercana a la paridad. Y, en concreto, destacamos las dos incorporaciones en 2025 en posiciones directivas de Operaciones Globales y Dirección de Personas.

DIVERSIDAD POR EDAD Y ANTIGÜEDAD

Para comprender la composición etaria 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	25%
40-49 años	32%
50-59 años	20%
60 o más años	6%
Datos por antigüedad	
Menos de 1 año	20%
1-3 años	21%
3-5 años	15%
5-10 años	19%
10-15 años	11%
15-25 años	9%
25 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.
- **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 Fitó con posible discapacidad puedan aflorar las situaciones personales gracias a un acompañamiento adecuado que permita regularizar su situación (y conocer todas las ventajas legales/ fiscales a las que pueden acceder al hacerlo visible ante las administraciones). 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.



PROMOVER ENTORNOS LABORALES SEGUROS Y SALUDABLES

El año 2025 ha marcado un hito fundamental en la trayectoria del Grupo Fitó hacia un entorno de trabajo más seguro, resiliente y responsable. Para la Organización, la sostenibilidad se fundamenta también en la protección de nuestro activo más valioso: las personas.

Este ejercicio ha sido el escenario de la consolidación de nuestra cultura preventiva, alcanzando metas que refuerzan nuestra posición como referentes globales.

LIDERAZGO Y VISIÓN GLOBAL: UNA NUEVA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Bajo el impulso de la **Dirección Corporativa**, este año hemos actualizado la **Política de Prevención**. Este documento, firmado al más alto nivel, no es solo una declaración de intenciones, sino un compromiso vinculante de **alcance global**, poniendo el foco en la seguridad y salud del personal y la mejora continua como palanca de cambio.

Independientemente del área, departamento o ubicación, la seguridad de todo el equipo humano del Grupo Fitó es una prioridad absoluta. Para dar vida a esta visión, durante este 2025 en los países con mayor volumen de personal (Chile y Turquía) se ha iniciado un **programa de alineación estratégica**, cuyo objetivo es estandarizar los niveles de protección. Este programa fomenta un ecosistema de **intercambio de buenas prácticas**, permitiendo que las soluciones exitosas implementadas en un centro se conviertan en el estándar para toda la organización.



ÉXITO EN LA AUDITORÍA LEGAL Y OPERATIVIDAD DEL SISTEMA

En paralelo, se procedió a auditar el Sistema de Gestión Preventivo en **Semillas Fitó S.A.U.**, superando con éxito la correspondiente **Auditoría Legal** según el Real Decreto 39/1997, por parte de Aenor. Este proceso ha validado que nuestro sistema no solo cumple con rigor la normativa local, sino que se integra perfectamente en nuestra estructura operativa.

Haber superado la auditoría legal a nivel local/nacional y alineado nuestra política a nivel mundial nos dota de una base sólida para el futuro. La seguridad ya no es solo una norma, sino un valor corporativo compartido entre todos los centros del Grupo Fitó a nivel global.

La implementación de los **procedimientos operativos** ha dejado de ser un proyecto para empezar a convertirse en una realidad cotidiana. Estos protocolos garantizan que cada tarea se ejecute bajo parámetros de máxima seguridad, asegurando la trazabilidad y la mejora continua en cada centro de trabajo y en todos y cada uno de los puestos de trabajo, y lo más importante, que se integren en el día a día de nuestro equipo humano habiendo sido previamente consensuado por todas las partes afectadas.



RESOLUCIÓN DE OBJETIVOS PRIORITARIOS

Fieles a nuestra estrategia, hemos abordado situaciones identificadas como prioritarias, logrando avances tangibles en:

- **Trabajos en Altura:** Refuerzo de sistemas de protección colectiva y formación específica para tareas con riesgo de caídas en altura.
- **Estrés Térmico:** Implementación de protocolos específicos para el verano y el trabajo tanto en el interior de los invernaderos como en el exterior, ajustando turnos, reorganizando tareas, aplicando períodos de rehidratación y recuperación, mejorando la aclimatación y la vigilancia de la salud del personal.
- **Productos Químicos:** revisando y redefiniendo procedimientos operativos en el uso y manipulación de determinados productos químicos, priorizando la reducción de la exposición y el uso de sustancias con menor impacto ambiental.
- **Bienestar emocional:** en el marco de la estrategia de salud integral, este 2025 se ha dado un paso decisivo con el lanzamiento del Proyecto de Bienestar Emocional. El proyecto se ha articulado en una primera fase fundamental: la Evaluación de Riesgos Psicosociales. A través de una metodología rigurosa y confidencial, hemos obtenido una primera valoración de resultados que nos permite visualizar el estado actual de nuestra organización en este ámbito de la prevención de riesgos.

Asimismo, se mantiene la estructura interna existente formada por las personas con rol **embajador de prevención**, 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 mánager 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 S.A.U.** se elabora anualmente un plan de actuaciones alineado con la Política y Estrategia preventiva. A modo de indicadores de actuaciones específicas, se han llevado a cabo:

- 4 evaluaciones higiénicas de riesgo
- 1 evaluación ergonómica
- 2 evaluación de riesgos general
- 1 evaluación ambiental de las condiciones de trabajo
- 1 evaluación de estrés térmico
- 352 informes médicos
 - ▶ 5 informes protección de la maternidad
 - ▶ 6 informes reincorporación al trabajo tras baja de larga duración
 - ▶ 31 informes personal de nueva incorporación
 - ▶ 310 informes tras revisión médica periódica
- 3 ejercicios de simulación de emergencia (incidente medio ambiental y/o accidente químico)
- 40 acciones formativas en materia preventiva con 482 participantes,
- Elaboración de procedimientos de trabajo (p.ej. Procedimiento Trabajos con Manipulación de Productos Químicos, Actuación ante picaduras y mordeduras de animales o actualización de la instrucción de Trabajos en Temporada de Elevadas Temperaturas)

EMBAJADORES Y EMBAJADORAS DE SEGURIDAD Y SALUD

BARCELONA



Cristina Rodríguez



Pilar García



Julio Tovar

MARESME



Juan José Sánchez



Asunción Lázaro

CASES DE BARBENS



Clàudia Casals



Joan Carles Baró

ALMERÍA



Felipe Navarro

DON BENITO



Antonio José González

MURCIA



Marc Montserrat

TURQUÍA



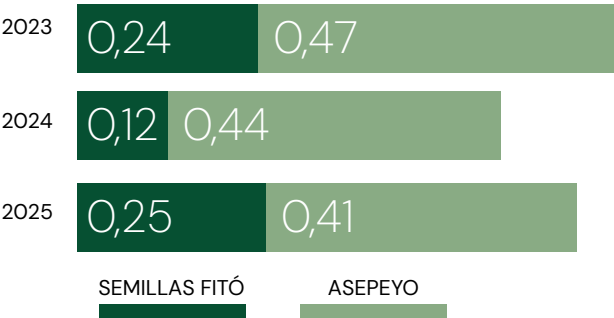
Meral Nur

CHILE

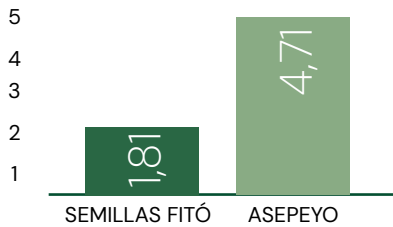


Carolina Sánchez

En referencia a los datos de accidentabilidad, Semillas Fitó S.A.U mejora sensiblemente los valores obtenidos el 2024 en cuanto a índice de incidencia, y un leve retroceso en cuanto al absentismo anual; aunque ambos siempre por debajo del índice de referencia del sector.



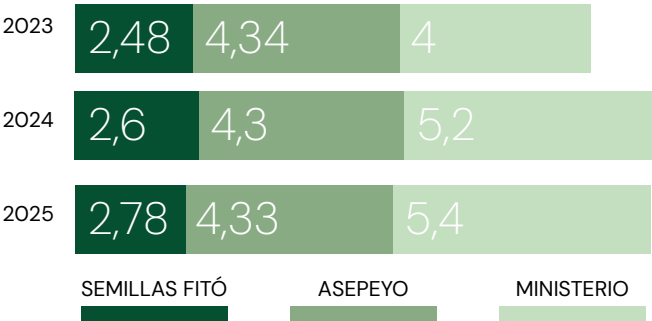
Absentismo: Índice de jornadas perdidas respecto a jornadas trabajadas por contingencia profesional



Incidencia: índice número accidentes respecto plantilla total.
Ref: Asepeyo Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Por lo que refiere al absentismo por contingencia común, se mantienen los principales indicadores respecto anualidades anteriores, y siempre por debajo del valor de referencia estatal:

Los objetivos en el Grupo Fitó para 2026 son: compartir y avanzar en el resto de países la estrategia corporativa en materia de seguridad y salud, trabajar los resultados de las diferentes evaluaciones de riesgo en el ámbito de los riesgos psicosociales mediante un desglose departamental en la organización, compartiendo los resultados específicos con cada área para entender las particularidades de cada entorno de trabajo y contextualizar, para posteriormente trazar y diseñar un programa específico ad hoc acorde a los resultados obtenidos; **asentar** todos los procesos preventivos definidos en el Plan de Prevención; **avanzar** en la integración de buenas prácticas a nivel global, **orientar** la organización hacia la Cultura Preventiva del Bienestar; y seguir priorizando el objetivo de daño cero.



Absentismo: índice jornadas laborales perdidas respecto jornadas trabajadas. Referencia: Randstad-Research-Informe-Absentismo-Laboral-diciembre-2025

MANTENER UN DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD FIEL A SUS VALORES



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

Compromiso con la ética y el futuro del Grupo Fitó

El Grupo PHF 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.

Tras el trabajo de identificación y análisis de riesgos realizado en 2024, el año 2025 ha supuesto un paso decisivo hacia la consolidación práctica del modelo dentro de la empresa. Durante este ejercicio, el foco se ha situado en trasladar el trabajo técnico realizado a la realidad del día a día de las personas que forman parte de la organización, reforzando la cultura de cumplimiento y dotando a los equipos de herramientas para actuar conforme a los valores y obligaciones legales de la compañía.

En este sentido, en 2025 se han llevado a cabo las siguientes acciones clave:

1. Comunicación global del nuevo Código Ético: La organización ha realizado un esfuerzo específico para dar a conocer el nuevo Código Ético a todos los empleados a nivel global. Más allá de su publicación, se ha trabajado en su difusión y comprensión, con el objetivo de que se convierta en una referencia real en la toma de decisiones diarias.

2. Plan de formación global sobre el Modelo de Prevención de Riesgos, el Código Ético y el Canal de Denuncias: Se ha diseñado e iniciado un plan de formación dirigido a los equipos de la organización para explicar qué es el Modelo de Prevención de Riesgos y qué papel juegan el Código Ético y el Canal de Denuncias como herramientas clave dentro del sistema. Este plan formativo tiene un enfoque de integrar la cultura del Compliance en todos los estamentos de la empresa y evitar que el cumplimiento normativo deje de percibirse como un concepto teórico y pase a integrarse en la operativa habitual.

① ÁREA COMERCIAL

Marzo 2025
Convocados: 132



② FORMACIÓN GENÉRICA

Junio 2025
Convocados: 417



3. Refuerzo de controles internos y desarrollo de políticas específicas: Paralelamente, se ha trabajado en el fortalecimiento de los controles internos existentes y en el desarrollo de políticas concretas que permitan gestionar de forma más eficaz aquellos riesgos detectados durante la fase de análisis. Estas políticas actúan como soporte práctico del modelo, aportando criterios claros de actuación ante situaciones de riesgo. De hecho, en el momento de redacción de esta memoria (febrero de 2025) ya estamos preparando el lanzamiento de la política de conflicto de interés y la política antisoborno, anticorrupción y regalos.

4. Análisis de riesgos con analogía penal en las principales filiales: Como parte del compromiso de la organización con una visión global del Compliance, se ha realizado el análisis de los riesgos con analogía penal en las principales filiales del grupo: Italia, Chile, Turquía, México e India. Este trabajo permite adaptar el modelo a la realidad internacional del grupo, teniendo en cuenta las particularidades normativas y operativas de cada país.



A través de estas acciones, PHF continúa avanzando en la consolidación de un Modelo de Prevención de Riesgos que no solo cumple con los requisitos legales, sino que forma parte activa de su cultura corporativa y de la manera en la que la organización entiende su responsabilidad empresarial.

CANAL DE DENUNCIAS

El grupo PHF 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**.

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.

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)



Semillas Fitó Global o Semillas Fitó España



+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.

Canal de denuncias





6 PLANET





PLANET

IMPACTO POSITIVO



Reducción de la huella ecológica de pimiento lamuyo rojo en la producción de 1000 kg de las variedades analizadas



Refuerzo del control biológico en todas las fincas



Instalación de pantallas térmicas en invernaderos **para la descarbonización de las fincas**

RESIDUOS



Reducción de más del 34% de los residuos generados



Valorización de más de 1.140.000 kg de mermas de semillas como pienso para animales



Sustitución 100% por polímero sin microplásticos en el tratamiento de semillas de alfalfa y trébol

RECURSOS



Autoproducción de más del 18,5% del consumo energético



Expansión del proyecto de recirculación de aguas en fincas



La esfera Planet agrupa los siete proyectos del Plan de Sostenibilidad orientados a la **protección del medio ambiente y de los recursos naturales**. En las siguientes páginas se describe cómo el Grupo Fitó está creciendo de forma sostenible, mitigando los impactos de su actividad y generando un efecto positivo en su entorno.

En primer lugar, se detallan acciones orientadas en la **reducción y del uso de insumos en los sistemas de producción** de sus fincas, y la transición progresiva de estos a alternativas orgánicas. En este apartado también se concreta el consumo hídrico de las fincas.

Más adelante se presentan nuevos resultados relativos a la investigación de **nuevas variedades hortícolas que tienen menor huella ecológica**.

Además, se explica la evolución del trabajo de distintos departamentos para incorporar **criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos**, ya sea reduciendo el número de envases comerciales o reutilizando material de plástico o sustituyendo, por ejemplo.

Las prácticas relacionadas con la economía circular implementadas en anualidades pasadas también siguen llevándose a cabo este 2025 y se mencionan en este apartado. Estas incluyen la **valorización de mermas de semillas** y las mejoras en la **gestión de residuos**.

Un año más, se da a conocer la **huella de carbono** del Grupo Fitó y se presenta un plan de descarbonización para poder mitigarla.

Finalmente se describen las acciones que garantizan que se lleva a cabo una **gestión fitosanitaria eficiente en los sistemas de producción agrícolas** de las fincas.

REDUCIR EL CONSUMO DE RECURSOS EN NUESTROS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

El Grupo Fitó continúa avanzando en su estrategia de sostenibilidad con un objetivo claro: reducir el consumo de agua y energía, aumentar el autoabastecimiento y mejorar la eficiencia en el uso de insumos, manteniendo los máximos estándares de seguridad agronómica y calidad. Tras los avances logrados en recirculación y optimización energética, en el presente ejercicio se consolida un enfoque más integral y “de sistema”, que evoluciona desde iniciativas puntuales hacia un estándar operativo replicable entre centros, con métricas comunes, control de la calidad del agua y una hoja de ruta claramente definida.

RECIRCULACIÓN Y REUTILIZACIÓN SEGURA DEL DRENAJE

La gestión hídrica en invernadero exige maximizar la eficiencia sin perder el control sobre la sanidad y la estabilidad de la solución nutritiva. En este contexto, el Grupo Fitó refuerza sus capacidades en recirculación y aprovechamiento de aguas de drenaje, impulsando su implantación progresiva en las distintas estaciones.

Durante 2025 se registraron avances relevantes en la instalación de canaletas para la recogida del agua de drenaje, un paso clave para su posterior tratamiento y reutilización de forma controlada. Este despliegue operativo sienta las bases para ampliar la reutilización del recurso hídrico y reducir la extracción de agua, minimizando pérdidas y mejorando la circularidad del sistema.

El proyecto de recirculación y reutilización se articula con un horizonte temporal de tres años, hasta 2029, y está orientado a consolidar

un modelo escalable por fases que abarca la infraestructura de captación, los sistemas de tratamiento, el control de calidad del agua y la estandarización operativa. La combinación de lámparas UVA y generadores de dióxido de cloro permite tratar el agua drenada para su reincorporación al sistema de riego con garantías sanitarias, favoreciendo un uso más circular del recurso.

Este modelo, además de reducir el consumo de agua, contribuye a una nutrición más eficiente de los cultivos. De forma general, su aplicación permite alcanzar ahorros superiores al 30 % en consumo hídrico y una reducción estimada del 35–40 % en el uso de fertilizantes inorgánicos, gracias a la recuperación parcial de la solución nutritiva y a una gestión más optimizada.

CONSUMO DE AGUA POR CENTRO

En 2025 se ha reducido el consumo total de agua del Grupo en un 6%. En esta Memoria se incluye por primera vez el consumo de las oficinas de la sede central en Barcelona y de las oficinas de Italia, y se excluye la finca de Les Cases de Barbens, pasando a contabilizarse únicamente el centro de procesamiento y logística.

Se mantiene el autoabastecimiento en las fincas del Maresme (Sant Andreu de Llavaneres, Premià de Mar y Cabrera de Mar) y en Bangalore, y se prevé que se incremente progresivamente con el proyecto de recirculación y reutilización de agua que se explica más adelante, el cual abarcará las fincas restantes.

CENTRO	2023		2024		2025		
	Consumo (m³)	Consumo (m³)	Lluvia y drenaje (m³)	Autoabastecimiento	Consumo (m³)	Lluvia (m³)	Autoabastecimiento
España							
Barcelona	-	-	-	-	1.398,0	-	-
Cabrera de Mar (Barcelona)	29.350	21.200	9.460	45%	21.770	4.111	19%
Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona)	15.000	19.610	6.500	33%	34.152	5.119	15%
Premià de Mar (Barcelona)	9.000	11.250	3.480	31%	24.189	7.966	33%
Les Cases de Barbens* (Lérida)	144.000	140.000	-	0%	1.199	-	-
El Ejido (Almería)	86.494	95.279	-	0%	131.940	-	-
Internacional							
Antalya - Turquía	9.856	11.560	-	0%	34.054	-	-
Sicilia - Italia	-	-	-	-	192,0	-	-
Culiacán - México	23.375	22.870	-	0%	35.070	-	-
Arica - Chile	37.897	31.223	-	0%	25.910	-	-
Quillota - Chile	9.973	26.068	-	0%	37.745	-	-
Bangalore - India	3.981	2.862	745	26%	10.201	3.332	33%
Total	368.926	381.922	20.185	-	357.820	-	-

*Por reorganización societaria, la finca de Les Cases de Barbens deja de estar en 2025 en el alcance de medición, perteneciendo el consumo hídrico de este centro al centro de operaciones

INNOVACIÓN ENERGÉTICA

En paralelo a las actuaciones en materia de gestión hídrica, el Grupo Fitó mantiene un foco prioritario en la reducción de su huella de carbono mediante la implementación de medidas de eficiencia energética en invernadero. Entre estas iniciativas, continúa la implantación progresiva de pantallas de ahorro energético en aquellas instalaciones que disponen de sistemas de calefacción. Las experiencias ya desplegadas evidencian impactos significativos, con reducciones superiores al 25 % en el uso de combustibles fósiles en los centros donde estas soluciones han sido implementadas, contribuyendo de manera directa a la disminución de las emisiones asociadas a energía. Adicionalmente, de cara al próximo ejercicio, se prevé la instalación de pantallas black out en los invernaderos equipados con sistemas de iluminación LED para cultivo, con el fin de prevenir la contaminación lumínica y reforzar la integración de la actividad productiva con el entorno.

De forma complementaria, la incorporación de sistemas de control climático integrados con inteligencia artificial permite optimizar con mayor precisión variables como ventilación, temperatura y humedad. Este enfoque avanzado contribuye tanto a la reducción de consumos energéticos como a una mayor estabilidad del cultivo, apoyando una disminución progresiva de las emisiones asociadas a energía año tras año y reforzando la mejora continua del desempeño ambiental del Grupo.

APRENDIZAJES Y ESTANDARIZACIÓN

La experiencia acumulada en distintos centros confirma que el éxito de estos sistemas no depende solo de la tecnología, sino de su operación consistente. Por eso, se refuerza la estandarización mediante:

- Procedimientos comunes para recogida, tratamiento y reutilización del drenaje
- Esquemas de control y mantenimiento para asegurar calidad de agua y estabilidad agronómica
- Intercambio de buenas prácticas entre equipos y alineamiento de criterios de seguimiento
- Formación continua de los equipos técnicos en todas las estaciones.

Este marco común acelera el despliegue y asegura que los beneficios (hídricos, energéticos y de insumos) se mantengan en el tiempo.

RESILIENCIA HÍDRICA Y EFICIENCIA INTEGRAL

La optimización del agua ya no es solo una cuestión de eficiencia: es una palanca de resiliencia. En un contexto de mayor presión sobre los recursos, el objetivo del Grupo es seguir avanzando hacia operaciones con mayor circularidad, mayor autoabastecimiento cuando sea viable y menor dependencia de insumos. En este marco, el plan de mejora se inició en 2024 y se prevé que se extienda hasta 2029 como parte de una hoja de ruta a medio plazo para reforzar la sostenibilidad hídrica de las operaciones de las fincas del Grupo Fitó.

Con el horizonte del proyecto definido hasta 2029, se prevé ampliar estas soluciones y reforzar la medición para impulsar decisiones basadas en datos, integrando innovación tecnológica con mejora continua operativa.



DESARROLLAR VARIEDADES QUE REDUZCAN LA HUELLA ECOLÓGICA

Cumpliendo con su propósito corporativo “Generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, gracias a equipos realizados y comprometidos”, el Grupo Fitó ha introducido en sus programas de I+D+i de hortalizas, objetivos específicos de reducción de huella ecológica para las nuevas variedades en desarrollo.

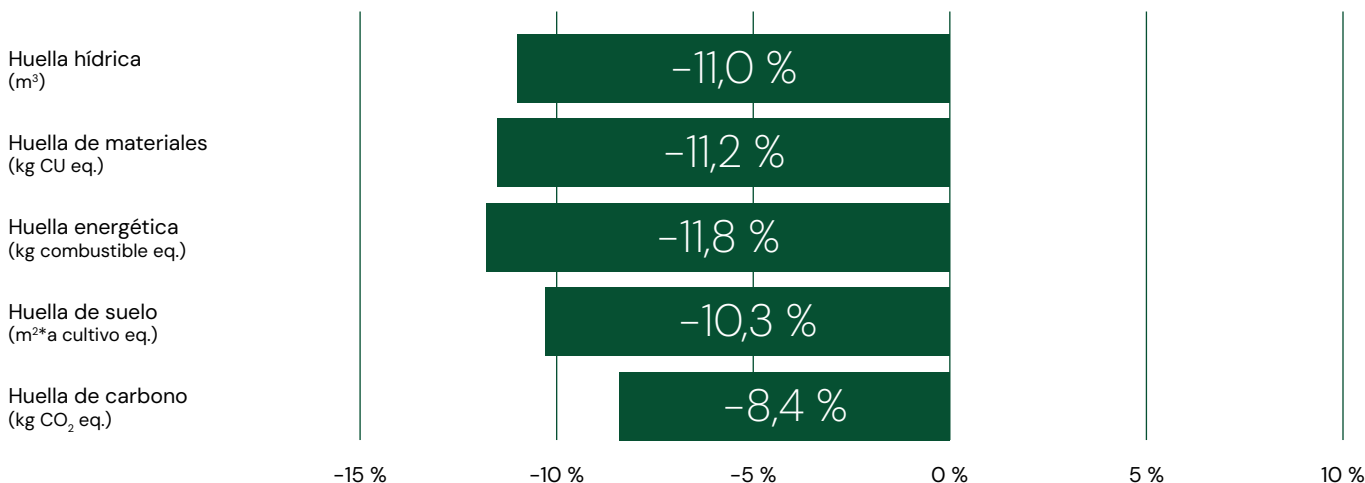
La huella ecológica es un cálculo multifactorial que permite cuantificar diversos impactos ambientales de productos y servicios en todo su ciclo de vida (o etapas del mismo). A través de este, se unifica la evaluación de la huella de carbono, la huella hídrica, la huella de uso del suelo o la huella de recursos materiales entre otros. Esto implica optar por variedades más tolerantes frente a situaciones de sequía o estrés por cambios de temperatura, poder garantizar una productividad con menor recursos energéticos en la producción agraria o menor superficie de cultivo, obtener resistencias ante la aparición de nuevas enfermedades vegetales, entre muchas otras prioridades.

Para poner a punto la metodología de cálculo, el Grupo Fitó ha desarrollado un enfoque basado en el Análisis de Ciclo de Vida (ACV), alineado con los Product Environmental Footprint Methods de la Comisión Europea. El ACV es una herramienta metodológica que permite medir el impacto ambiental de un producto, proceso o sistema a lo largo de todo su ciclo de vida. En estas evaluaciones, la fase del ciclo de vida analizada se limita exclusivamente a la producción del fruto.

En 2024 se presentaron resultados del cálculo de huella ecológica del cultivo de la berenjena, en concreto del efecto de injertar la variedad Cristal con el portainjerto de la marca Augusto. El consumo hídrico y de materiales disminuyó, y la huella de carbono de este dúo en comparación con la berenjena Cristal sola, fue alrededor de un 10% menor. Esto en cantidades comerciales, puede verse traducido a miles de toneladas de CO₂ no emitidas, tan solo al incorporar la práctica del injerto.

Este 2025 se ha realizado un análisis comparativo de 7 variedades de pimiento. Estas han sido 3 variedades del porfolio de Semillas Fitó de pimientos lamuyo y california rojo, y un par de opciones análogas de la competencia. En este análisis, la productividad es el factor que determina el impacto ambiental del fruto estudiado. Por este motivo, los resultados expuestos son relativos a una productividad potencial de 1000 kg de la variante analizada.

En la evaluación de impacto del ciclo de vida, la variedad Rio Grande tiene un comportamiento más respetuoso con los recursos, haciéndola indiscutiblemente más competitiva respecto a las variedades contra las que se probó, en la zona de Almería. Rio Grande resulta ser la variedad con **menor impacto en cada una de las categorías analizadas**. Las áreas de impacto incluidas en este análisis fueron la contribución al cambio climático, el uso de suelo, el uso de recursos energéticos, y de recursos materiales metales y minerales, así como el uso de agua.



Reducción porcentual de las huellas hídrica, de materiales, energética, del suelo y de carbono de la variedad de Fitó Rio Grande respecto al Testigo Comercial referente en la zona de producción.



Ceremonia de entrega del galardón en el Real Teatro del Retiro, presidida por Su Majestad la Reina Letizia, en la que se reconoce al Grupo Fitó, representada por Elisabet Fitó.

Con estos primeros resultados, se constata que la **selección varietal tiene potencial para reducir la huella ecológica de la producción hortícola**.

El Grupo Fitó sigue focalizando esfuerzos en desarrollar variedades vegetales que contribuyan a reducir la huella ecológica, atreviéndose a analizar estos parámetros con variedades de la familia de las cucurbitáceas. Los resultados obtenidos serán compartidos en versiones futuras de la Memoria Anual.

PROYECTO CON RECONOCIMIENTO NACIONAL

Semillas Fitó, galardonada en los Premios Retina ECO por desarrollar una metodología pionera que mide la huella ecológica de las variedades hortícolas.

Semillas Fitó ha sido distinguida con el prestigioso galardón en la categoría Ecosistema Sostenible de la V edición de los Premios Retina ECO, organizados por Prisa Media en colaboración con Capgemini, por su proyecto "Variedades vegetales para reducir la huella ecológica de la agricultura". El galardón fue entregado por Su Majestad la Reina

Letizia durante la gala celebrada en Real Teatro de Retiro de Madrid. La compañía ha sido reconocida no solo por el desarrollo de nuevas variedades hortícolas más eficientes, sino también por la creación de la primera metodología específica para calcular la huella ecológica de cultivos hortícolas a nivel varietal, alineada con los estándares de la Comisión Europea.

"Lo verdaderamente diferencial de este proyecto no es solo el desarrollo genético, sino que ahora podemos medir y comparar el impacto de cada variedad con una metodología rigurosa y adaptada al sector hortícola, lo que hasta ahora no existía", explica Juan Jesús Narváez, miembro del Comité de sostenibilidad de Semillas Fitó.

"Desde Fitó queremos ser el socio experto en sostenibilidad de toda la cadena agroalimentaria. No es solo una cuestión de producto, sino de acompañar con soluciones científicas y aplicables. Es nuestra forma de generar valor compartido", afirma Elisabet Fitó, directora de relaciones corporativas de la compañía.

El proyecto galardonado ha sido valorado por su carácter innovador, su rigor científico y su potencial de aplicación para todo el sector agroalimentario.



Rio Grande

INCORPORAR CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PRODUCTOS Y PROCESOS

Las iniciativas desarrolladas en marco específico de este proyecto del Plan de Sostenibilidad generan un impacto cuantificable, significativo y transformador en materia de sostenibilidad. Estas decisiones y prácticas influyen en el conjunto de la organización y en toda su cadena de suministro. Por ello, no deben entenderse como acciones aisladas, sino como una palanca estratégica para reducir el uso de fungibles, aumentar la eficiencia operativa y reforzar la responsabilidad ambiental del Grupo Fitó.

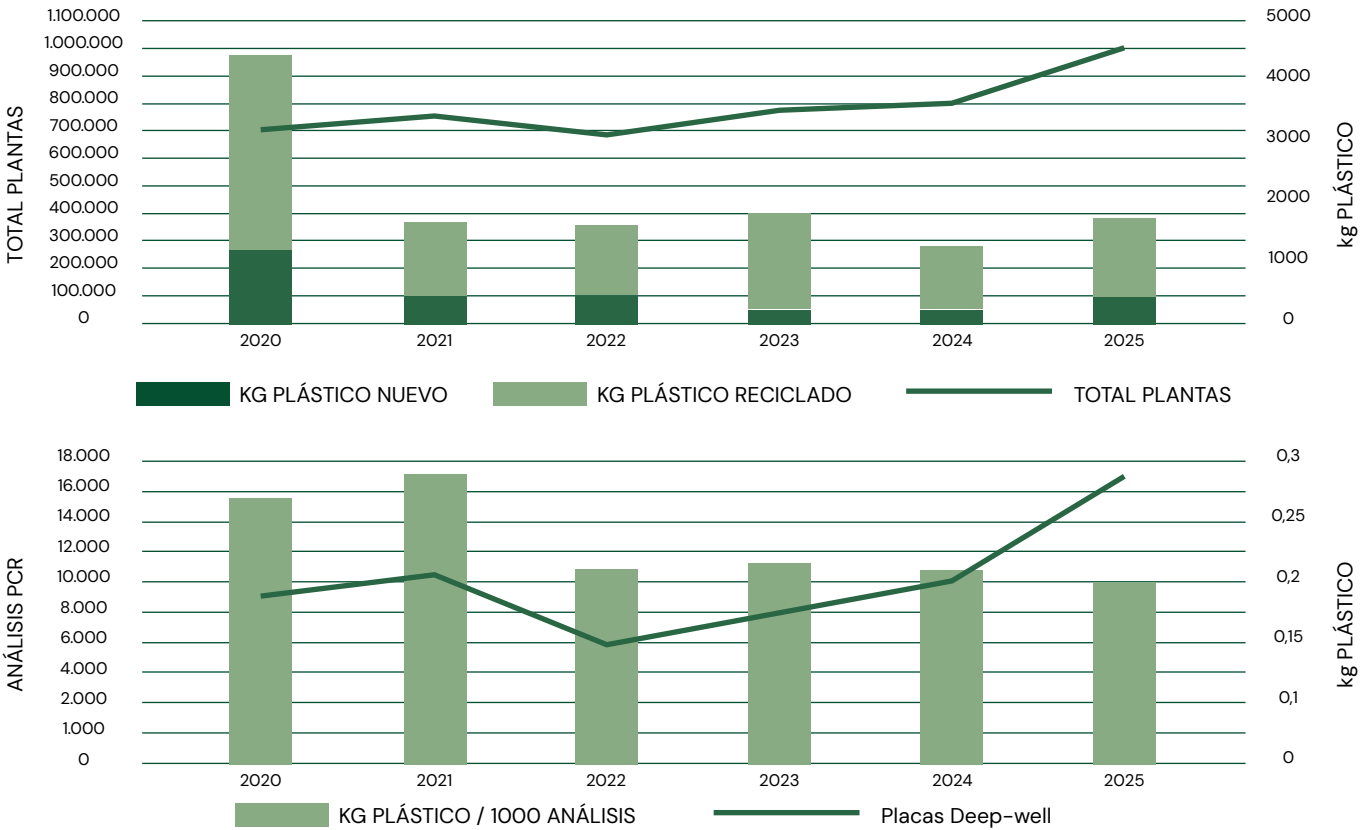
En esta línea, el proyecto contribuye directamente al impulso de la economía circular, en coordinación con el proyecto 11, mediante la selección de productos de menor impacto y la adopción de soluciones que favorecen la sustitución de materiales, la reducción de envases de baja capacidad y el uso de alternativas más fáciles de gestionar al final de su vida útil.

En lo que concierne a la sustitución de polímeros con microplásticos usados para el tratamiento de semillas, este 2025 se ha consolidado el tratamiento de alfalfa y trébol con polímero libre de microplásticos. En los próximos años se aumentarán los cultivos y se reducirá progresivamente el uso de este material.



En la línea de reducción de materiales fungibles de plástico, el laboratorio de genómica del centro de I+D+i de Cabrera de Mar (España) lidera un proyecto con resultados muy relevantes desde 2021. Desde hace más de una década, se hace un seguimiento riguroso de la cantidad de plástico utilizado en las prácticas de extracción de ADN

y los análisis PCR. Año tras año, el número de plantas analizadas aumenta continuamente, mientras que el plástico utilizado disminuye. Además, es notable mencionar como cada vez más se opta por la reutilización de estos materiales, garantizando siempre que la seguridad biológica y la calidad de los datos se mantiene.



El reciclaje de fungibles plásticos ha superado el 50%, siendo el de las placas deepwell un 98.1%, de las placas de dilución 80% y de las cover 74.4%.

Este esfuerzo es compartido en todos los laboratorios del grupo Fitó:

Laboratorio de Control de Calidad de Les Cases de Barbens (España)

Laboratorio de Control de Calidad de Barcelona (España)

Las acciones que han emprendido en este laboratorio en 2025 han permitido **reducir el consumo anual de plástico más de un 30%**, siendo este 554.7 kg, respecto 824.4 kg en 2024. Esto se ha conseguido gracias a la sustitución de envases por alternativas de menor gramaje, el uso de bandejas de siembra reutilizables.

El equipo de este laboratorio ha **reducido aún más el número de placas Deep-well en uso, alcanzando un 46% de reducción en 2025**, respecto a un 30% en 2024 gracias a su lavado y reutilización.



El compromiso y el trabajo conjunto de los equipos de los laboratorios del Grupo Fitó favorecen una gestión cada vez más eficiente del consumo de fungibles en sus laboratorios.

REDUCIR EL DESPERDICIO ALIMENTARIO

En un sector tan productivo como el semillero, cada año se generan en las fincas del Grupo Fitó miles de toneladas de frutos hortícolas y forrajeras procedentes de todo el catálogo de productos. Por un lado, se obtienen subproductos derivados de la extracción de semillas en las fases de producción. Por otro, se genera también un destrío durante el procesado, formado por semillas que no alcanzan el valor comercial mínimo establecido a nivel interno.

En el departamento de procesado, el objetivo es maximizar la fracción útil mediante tecnologías como el calibrado y el priming. Sin embargo, algunas semillas no llegan a cumplir los estándares comerciales y deben descartarse, aunque conservan intacta su calidad nutricional. Por este motivo se valorizan en el sector agroalimentario como pienso para animales. La totalidad de estas semillas procede de cultivos extensivos y se genera los centros operativos de Les Cases de Barbens y Don Benito (España).

En 2025, la valorización de mermas procedentes de las operaciones de destrío y recirculación de semilla no comercializable ha aumentado notablemente, alcanzando un incremento del 790%. Este crecimiento se explica principalmente por la incorporación del trigo como variedad valorizada nuevamente en 2025. La totalidad de trigo valorizado asciende a 720 t. Además, se recircularon 219 t de habas y 202 t de maíz, lo que representa un aumento del 153% y de más del 350% respecto al año anterior, respectivamente. **En términos globales, se han valorizado más de 1.140.000 de kilogramos de mermas de semillas.**

Paralelamente, en los distintos centros de I+D del Grupo Fitó se generan residuos procedentes de los ensayos de desarrollo varietal. Estos residuos corresponden a restos de plantas al final de su ciclo y en restos de frutos tras la extracción de semillas.

El material que debe desecharse se gestiona como materia orgánica compostable. La evolución en este ámbito también es positiva. En 2023 se gestionaron 277 toneladas como compost; en 2024 esta cifra creció un 375%, alcanzando las 1.060 toneladas.

En 2025, debido a cambios operacionales en las fincas de Bangalore, y a episodios de obras en Chile, esta cifra ha disminuido a las 394.3 t.





MEJORAR LA GESTIÓN DE RESIDUOS

EL COMPROMISO EVOLUCIONADO

En la organización, la sostenibilidad se concibe no como una meta estática, sino como un proceso de mejora continua que requiere un análisis y un seguimiento constantes de los procesos y del capital humano. Tras los avances alcanzados en años anteriores, el último ejercicio marca un punto de inflexión: se ha evolucionado de la implementación de medidas principalmente locales a la consolidación de una **estrategia global de eficiencia**. El objetivo perseguido es claro: no solo mejorar la gestión de los residuos, sino rediseñar la actividad bajo la premisa de que el **mejor residuo es aquel que no se genera**.

UNA VISIÓN INTERNACIONAL Y TRANSVERSAL

Se están extendiendo estándares de sostenibilidad a todas las filiales a nivel internacional, y trabajando para que la cultura de respeto medioambiental sea uniforme en cada una de las sedes. Esta visión global permite compartir buenas prácticas y asegurar que, independientemente del país donde se opere, el impacto de Semillas Fitó sea positivo y responsable.

DE LA SEGREGACIÓN A LA PREVENCIÓN

Durante el último ejercicio, se han incrementado los esfuerzos para superar los propios estándares, con un enfoque especial en **la segregación en origen**:

- **Cultura de la prevención:** Más allá de gestionar el residuo generado, se están implementando políticas de eficiencia operativa y reducción de materiales de un solo uso que han permitido reducir la generación total de residuos en un 36% respecto 2023. El objetivo prioritario es la **no-generación**.
- **Precisión en la segregación para la circularidad:** en 2025 se ha avanzado significativamente en la calidad de la recogida selectiva, reduciendo el material banal en un 48%, también respecto el generado en 2023. Una segregación correcta es fundamental en la economía circular: cuanto mejor se separa en origen (material compostable, papel, cartón y plásticos), más eficiente es su reincorporación al ciclo productivo.
- **Consolidación de la Tasa de Reciclaje:** la tasa de reciclaje de 2025 se sitúa en un 34% global, superando el ejercicio anterior y demostrando la madurez de los sistemas internos del Grupo Fitó.

INNOVACIÓN Y ECONOMÍA CIRCULAR

La ambición de la organización impulsa la transformación de su cadena de valor:

- **Circularidad en papel y cartón:** La reincorporación de materiales ha permitido reducir la generación de residuos de papel y cartón en un 19%. La reducción de 12.664 kg de papel y cartón supone una ecoequivalencia de absorción de CO₂ de aproximadamente 425 Pinus halepensis durante 20 años*.
- **I+D en materiales:** tal como se ha detallado en el proyecto 10, el Grupo Fitó continúa liderando proyectos orientados a alargar la vida útil de fungibles plásticos y testar soluciones biodegradables que sustituyan de forma definitiva al plástico convencional.

UN COMPROMISO QUE SE ACELERA

Los resultados alcanzados confirman que el Grupo Fitó avanza en la dirección adecuada, si bien la voluntad de mejora impulsa a seguir yendo más allá. La sostenibilidad en Semillas Fitó ha evolucionado hasta convertirse en un pilar de su identidad competitiva a nivel mundial.

La compañía afronta el futuro con la determinación de seguir incrementando estos resultados, integrando la innovación y el compromiso de cada trabajador en cada filial, con el objetivo de asegurar un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer las del futuro.

**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/es/cambioclimatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html#reduccion-de-huella-decarbono_ (Tabla 201 del Inventario Forestal Nacional 3 y Anexo 2 de la publicación "Las coníferas en el primer Inventario Forestal Nacional").*



CENTRO	2023				2024				2025			
	Banal (Kg)	Papel & cartón (Kg)	Plástico (Kg)	Residuo reciclado (%)	Banal (Kg)	Papel & cartón (Kg)	Plástico (Kg)	Residuo reciclado (%)	Banal (Kg)	Papel & cartón (Kg)	Plástico (Kg)	Residuo reciclado (%)
España												
Barcelona	75.111	40.355	16.596	43,10%	77.989	26.489	15.153	34,8%	69.280	14.870	12.180	28,1%
Cabrera de Mar (Barcelona)	61.180	-	-	-	40.380	-	-	-	45.500	-	-	-
Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona)	231.470	-	-	-	57.400	1.050	2.330	5,6%	61.160	1.420	5.320	9,9%
Premià de Mar (Barcelona)	147.200	-	-	-	71.200	28	21	0,1%	38.360	560	380	2,4%
Les Cases de Barbens (Lleida)	41.460	32.580	13.250	52,50%	132.900	3.850	8.920	24,3%	60.680	32.140	29.820	50,5%
Don Benito (Badajoz)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.760	-
El Ejido (Almería)	7.300	10.800	29.100	84,50%	6.020	17.500	30.020	88,8%	10.300	13.220	37.200	83,0%
Internacional												
Antalya (Turquía)	-	-	-	-	-	-	6.440	-	700	5.290	90	88,5%
Arica (Chile)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76	45	100%
Quillota (Chile)	10.030	500	1.022	13,20%	62.120	1.500	2.922	6,6%	20	150	980	98,3%
Bangalore (India)	-	-	-	-	-	33	1.452	-	-	60	716	100%
Culiacán (México)	-	-	-	-	-	-	-	-	11.825	-	-	-
Total	573.751	84.235	1.022	-	448.009	80.450	67.258	-	297.825	67.786	88.491	-

MEDIDAS PARA MITIGAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN

Tras la entrada en vigor del nuevo Real Decreto 214/2025 Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción en España, publicado el 12 de abril de 2025, que desarrolla lo establecido en la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética. Este obliga al cálculo anual de los alcances 1 y 2 de la huella de carbono de la organización. Esta normativa se integra con la estrategia de descarbonización estatal de cara a 2050, así como el Acuerdo de París y el Green Deal. Los alcances 1 y 2 están definidos por el GHG

Protocol y clasifican las emisiones de gases de efecto invernadero de una organización según el origen. Estos dos alcances son obligatorios en el cálculo. Además, como es pertinente, este cálculo ha sido respaldado por una entidad acreditada para su verificación y certificación con referencia a ISO 14064-1:2018. El Grupo Fitó está trabajando en poder incluir el Alcance 3 en su cálculo de huella de carbono y publicarlo próximamente en su memoria anual.

La siguiente tabla muestra la evolución de todas las emisiones obtenidas para el Grupo Fitó.

Emisiones	t CO ₂ e
Alcance 1: Emisiones directas de GEI	1571
Emisiones de cultivos	32
Combustión instalaciones fijas	826
Combustión vehículos y maquinaria	713
Emisiones fugitivas equipos climatización	0
Alcance 2: Emisiones directas de GEI	500
Asociadas al consumo de energía eléctrica...	500
Emisiones totales	2071

El 76 % de la huella de carbono 2025 corresponde a emisiones directas (combustión y agricultura), mientras que el 24 % restante corresponde al consumo de electricidad de red en las sedes internacionales.

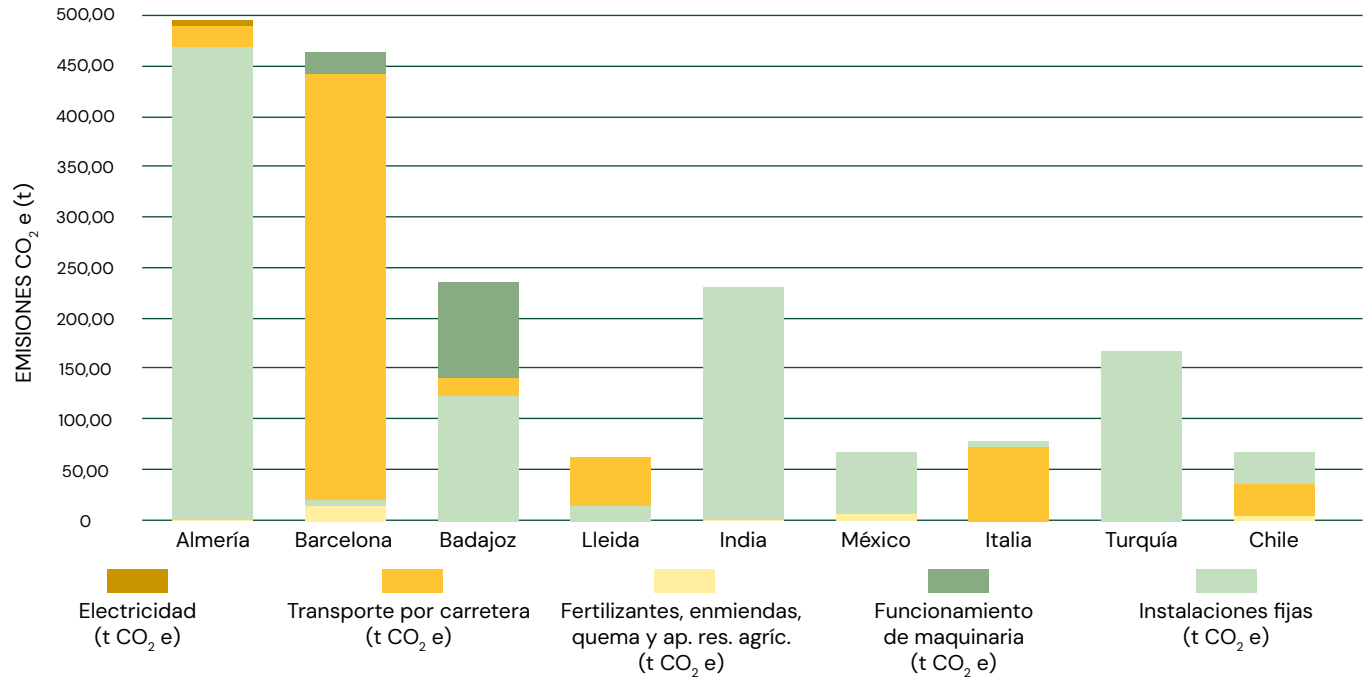
**El inventario se ha calculado conforme a la metodología de las Calculadoras de huella de carbono del MITECO basadas en GHG Protocol Corporate Standard, y complementadas con factores de emisión nacionales del IPCC y de la Agencia Internacional de la Energía para las sedes internacionales (DEFRA, del Gobierno de México y el Carbon Footprint)*

Nota: durante 2025 no se han realizado recargas de gases refrigerantes (HFC) en los equipos inventariados, por lo que las emisiones fugitivas se reportan como cero.

La huella de carbono de la organización es 2.071 t CO₂eq₂, perteneciente a los alcances 1 y 2.

Las sedes españolas están suministradas con un comercializador con etiqueta 100 % renovable; junto con el autoconsumo fotovoltaico, esto da un balance neto de Alcance 2 en España de 0 t CO₂eq. Por ello, De esta, la huella de carbono relativa a Semillas Fitó SAU es de 1.442 t CO₂eq₁, correspondiente únicamente al alcance 1.

A continuación, se muestran las emisiones por categorías correspondientes a cada uno de los centros del Grupo Fitó.



*El inventario se ha calculado conforme a la metodología de las Calculadoras de huella de carbono del MITECO basadas en GHG Protocol Corporate Standard, y complementadas con factores de emisión nacionales del IPCC y de la Agencia Internacional de la Energía para las sedes internacionales (DEFRA, del Gobierno de México y el Carbon Footprint)

** Durante 2025 no se han realizado recargas de gases refrigerantes (HFC) en los equipos inventariados, por lo que las emisiones fugitivas se reportan como cero.

La huella de carbono del Grupo se mantiene muy similar respecto al ejercicio anterior, con una variación de 23 t CO₂ eq. Sin embargo, **la actividad de la empresa** aumentó, lo que propició un incremento del volumen de negocio del 3,1%. Gracias a las diversas acciones del plan de sostenibilidad, este incremento no supuso un aumento de la huella de carbono por unidad monetaria generada, incluso esta bajó; pasando de 15,8 t CO₂ eq./M€ a 15,5 t CO₂ eq./M€. **Esto supone una reducción agregada de 40,2 t CO₂ eq. por unidad monetaria; esta cantidad supone, en términos de ecoequivalencia, el equivalente a no haber consumido más de 13.400 litros de combustible*.**

Además, la organización adquirió certificados de garantía de origen por un total de 850MWh, lo que supone una ecoequivalencia al carbono secuestrado por 8.592 árboles urbanos de 10 años de edad.**

Tras el análisis de la tabla anterior, el Grupo Fitó ha elaborado un plan de descarbonización a una escala temporal de 7 años para mitigar los procesos e instalaciones que más contribuyen al valor absoluto de su huella de carbono. Entre estas, destacan la mejora en la eficiencia energética de los invernaderos, la transición a programas de eficiencia energética avanzada, el cambio de flota de los vehículos de la organización por opciones más sostenibles, y el aumento de electricidad renovable y autoconsumo.

Por este motivo, el Grupo Fitó se propone a reducir en un 30% sus emisiones globales antes de 2032 (tomando como año base el 2025).

*Estimado a partir de la calculadora de ecoequivalencias de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA): <https://espanol.epa.gov/la-energia-y-el-medioambiente/calculador-de-equivalencias-de-gases-de-efecto-invernadero#results>

** Dato no considerado en el cálculo de la huella de carbono. También estimado a partir de la calculadora de ecoequivalencias de la EPA.

GESTIÓN FITOSANITARIA EFICIENTE EN LAS FINCAS

El Grupo Fitó continúa evolucionando su modelo de gestión fitosanitaria para dar respuesta a un contexto agrícola cada vez más exigente, en el que la aparición y expansión de nuevas plagas requiere reforzar la prevención, el monitoreo y la capacidad de respuesta. En continuidad con el enfoque integrado presentado en la memoria anterior (basado en la combinación de medidas químicas, físicas y biológicas), se ha avanzado en la **consolidación de un sistema de manejo que prioriza la detección temprana, el seguimiento continuo y el uso progresivo de herramientas biológicas** allí donde su aplicación resulta viable y eficaz.

RESPUESTA ANTE NUEVOS DESAFÍOS FITOSANITARIOS

Este 2025 ha estado marcado por la elevada presión de *Thrips parvispinus*, una plaga que ha afectado con especial intensidad a zonas como Almería y Bangalore, y que comienza a mostrar presencia en Culiacán. Este contexto ha puesto de relieve la importancia de contar con sistemas de vigilancia y respuesta capaces de adaptarse con rapidez a nuevas amenazas sanitarias.

Ante esta situación, el Grupo Fitó ha reforzado su apuesta por el **manejo integrado de plagas (MIP)**, priorizando la detección temprana, el seguimiento continuo y la combinación de distintas herramientas de control en función de la realidad de cada estación.

Este enfoque permite actuar con mayor anticipación, reducir riesgos y ajustar las intervenciones de forma más eficaz y responsable.

AUMENTO DEL MONITOREO

Uno de los principales avances del año ha sido el **fortalecimiento del monitoreo fitosanitario como base para la toma de decisiones**. En un entorno de creciente presión de plagas emergentes, la observación continua del cultivo y la identificación temprana de focos resultan esenciales para intervenir en el momento adecuado y con la herramienta más apropiada, lo que permite:

- Detectar de forma precoz la presencia y evolución de plagas.
- Ajustar las decisiones según la presión real observada en campo.
- Mejorar la coordinación entre medidas preventivas, biológicas y químicas.
- Reducir intervenciones innecesarias y favorecer un uso más racional de los recursos fitosanitarios.

El monitoreo se consolida así como un elemento clave para avanzar hacia una gestión más selectiva, eficiente y sostenible.

REFUERZO DEL CONTROL BIOLÓGICO

De forma paralela, se ha **incrementado el uso de insectos benéficos** en aquellas estaciones en las que esta herramienta está disponible y puede implantarse con garantías técnicas. La presión ejercida por *Thrips parvispinus* ha reforzado la necesidad de seguir desarrollando estrategias biológicas sólidas, capaces de complementar otras medidas de control y contribuir al equilibrio del ecosistema de cultivo.

Por ejemplo, en la finca de Almería se han liberado más de 80M individuos de *Amblyseius swirskii* y más de 500.000 de *Orius laevigatus* para el control de *Thrips parvispinus* y mosca blanca, y más de 5M de individuos de *Phytoseiulus persimilis* para el control de araña roja.





La incorporación de fauna auxiliar permite mejorar la capacidad preventiva frente a determinadas plagas, reforzar el manejo sostenible del cultivo y avanzar hacia sistemas de producción con una menor dependencia de insumos químicos.

Un ejemplo especialmente representativo es la integración de vegetación autóctona alrededor de los invernaderos, lo que favorece la atracción de insectos beneficiosos que contribuyen al control de potenciales plagas y, por ende, a la reducción del uso de productos fitosanitarios. Cabe destacar el caso del centro de Arica, en Chile, donde esta iniciativa ha permitido **contribuir a la protección y recuperación del picaflor de Arica**, un ave en grave peligro de extinción.

BIOSEGURIDAD Y PREVENCIÓN

Junto con el control de plagas, el Grupo Fitó continúa reforzando sus protocolos de desinfección, higiene y bioseguridad con el objetivo de minimizar el riesgo de entrada y dispersión de virus y bacterias patógenas en las estaciones. La prevención se mantiene como un pilar esencial de la gestión fitosanitaria, especialmente en un contexto de creciente presión sanitaria y mayor movilidad de materiales y personas.

El fortalecimiento de estas medidas contribuye a mejorar la seguridad operativa y a proteger la sanidad vegetal desde una perspectiva integral, combinando vigilancia, prevención y capacidad de respuesta ante posibles incidencias.

COLABORACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

El compromiso con una gestión fitosanitaria eficiente no se limita al ámbito interno de las estaciones. Durante el último ejercicio, el Grupo Fitó ha reforzado también la transferencia de conocimiento con clientes, agricultores y otros profesionales del sector, compartiendo experiencias y metodologías de trabajo, procesos de desinfección y los protocolos preventivos frente a virus y bacterias patógenas.

En este marco, especialmente en los centros de Cabrera de Mar y Sant Andreu de Llanerers, se han impartido charlas técnicas, organizado visitas y sesiones formativas, y promovidos espacios de intercambio con agricultores, clientes y el equipo comercial. Este esfuerzo permite no solo difundir buenas prácticas, sino también contribuir a una respuesta más coordinada frente a los principales retos fitosanitarios del sector.

Esta labor se entiende como una extensión natural de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Fitó: compartir conocimiento, abrir las estaciones al aprendizaje conjunto y fomentar una cultura de prevención forman parte del compromiso con una agricultura más resiliente y responsable.



7

PROFIT





PROFIT



22% (*) de la facturación
anual del grupo destinada
directamente a **programas**
de I+D



48% 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



17 patrocinios y colaboraciones
con asociaciones y fundaciones

(*) de las áreas de negocio Hortícolas y Gran Cultivo

INVERTIR EN MEDIOS TÉCNICOS Y HUMANOS EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

La innovación ocupa un lugar central en la industria de las semillas y es, además, uno de los factores más determinantes cuando los clientes eligen a su proveedor. Aunque pueda resultar poco evidente para quienes no están familiarizados con el sector, el desarrollo constante de nuevas variedades y soluciones agronómicas es un elemento clave para responder a los retos productivos, climáticos y de mercado que afronta la agricultura.

En Semillas Fitó, esta realidad se confirma de forma sistemática. Cada dos años se realiza una encuesta entre los clientes de la unidad de negocio de Hortícola Profesional y los resultados muestran de manera consistente que la capacidad de innovación es el principal criterio de elección de proveedor para la mayoría de ellos.

Por este motivo, el Grupo Fitó mantiene una apuesta firme y sostenida por la investigación y el desarrollo, **como viene haciendo de forma constante año tras año**. En 2025, **el 22 % de la facturación anual del grupo se ha destinado directamente a programas de I+D**, reflejando el compromiso de la compañía con el avance científico y la mejora genética como pilares del crecimiento futuro.

Este esfuerzo también se traduce en una fuerte dedicación de recursos humanos: **el 48 % de la plantilla trabaja exclusivamente en actividades de investigación**, lo que pone de manifiesto la relevancia estratégica de la I+D dentro de la organización.

Gracias a esta inversión continuada en conocimiento, tecnología y talento, **durante 2025 se han obtenido 45 nuevas propuestas de variedades**, que pasan a reforzar el pipeline de innovación de la compañía y contribuyen al desarrollo de nuevas soluciones adaptadas a las necesidades de agricultores y mercados en todo el mundo.





Durante 2025, el Proyecto 15 ha continuado avanzando con varios hitos relevantes que consolidan esta estrategia de innovación en la **división de hortícola profesional**:

- En el ámbito de **Farming**, se ha iniciado la implantación de un sistema Lean en los centros de España, con la creación de equipos específicos y el desarrollo de workshops de formación para impulsar esta metodología de trabajo. Además, se ha puesto en marcha la primera fase de inversión tecnológica destinada al *fast-cycling*, un proyecto con una visión de tres años que busca acelerar los programas de *breeding*, la producción de híbridos y la introgresión de nuevos *traits* en líneas élite.
- En el área de **Biotechnología**, se han establecido nuevas alianzas estratégicas en el ámbito del *Trait Discovery*, ampliando las capacidades de identificación de características genéticas de interés. También se han desarrollado colaboraciones para aplicar técnicas de *gene editing* en cucurbitáceas, y se han obtenido y validado los primeros mutantes mediante mutagénesis inducida, un paso clave para generar mayor diversidad genética en los programas de mejora.
- En **Breeding**, se han lanzado los nuevos *Breeding Plans* con una visión estratégica a cinco años, alineando los programas de mejora con los objetivos de crecimiento de la compañía. Asimismo, se ha implementado el proceso de *Breeder Seeds* Hand-off hacia el área de *product supply*, facilitando la transferencia eficiente entre investigación y producción. Paralelamente, la plataforma Phenome ya está plenamente implantada en todo el breeding global, reforzando las capacidades de análisis y selección.
- Finalmente, en el eje de **People**, se ha puesto en marcha la Fitó Academy for R&D, una iniciativa que impulsa el crecimiento profesional y el desarrollo del talento dentro de la compañía.

En la división de **Gran Cultivo**, los procesos de innovación se estructuran en torno a dos ejes estratégicos: **el maíz y las fórmulas forrajeras**. En el caso del maíz, se desarrollan programas avanzados de mejora genética sustentados en una inversión sostenida en I+D que prioriza la eficiencia y la resiliencia productiva. El desarrollo de híbridos se orienta a optimizar el uso de agua y nutrientes, estabilizar rendimientos frente a la variabilidad climática y ofrecer respuestas agronómicas de alto valor para el agricultor profesional. Este enfoque se apoya en un modelo de innovación continua y en equipos especializados que permiten trasladar los avances científicos a soluciones de campo, incrementando la competitividad y sostenibilidad de cada hectárea.

Por su parte, el eje de fórmulas forrajeras impulsa el desarrollo de mezclas multiespecie —basadas en gramíneas, leguminosas y otras especies complementarias— diseñadas para diversificar los sistemas productivos, regenerar el suelo y mejorar la eficiencia en el uso de nutrientes y agua. A través de la selección genética y la validación agronómica, estas soluciones contribuyen a mejorar la estructura y actividad biológica del suelo, favorecer la fijación de carbono y reducir el riesgo productivo. En combinación con el cultivo de maíz, aportan estabilidad y valor en las rotaciones, configurando una propuesta que integra genética, agronomía y sostenibilidad para avanzar hacia una agricultura más resiliente y preparada para el futuro.

En paralelo, la unidad de negocio de **Áreas Verdes** mantiene igualmente un enfoque prioritario en la selección genética. Como resultado de este trabajo sostenido en el tiempo, **el 90% del catálogo actual está formado por variedades propias**, lo que evidencia la solidez del programa de mejora genética de la compañía.

En conjunto, estos avances refuerzan el propósito del Proyecto 15: consolidar una organización cada vez más preparada para innovar, acelerar el desarrollo de nuevas soluciones y responder a las necesidades de un mercado agrícola cada vez más exigente. La combinación de inversión tecnológica, desarrollo del talento y colaboración científica posiciona a Semillas Fitó para seguir liderando la innovación en el sector.

IMPULSAR EL AUTOCONSUMO ENERGÉTICO

El Grupo Fitó está cada vez más comprometido con la transición hacia un modelo energético más limpio, centrando energías en el desarrollo de un sistema eléctrico basado en energía solar fotovoltaica. En línea con la Agenda 2023, concretamente el Objetivo 7, la generación de energía propia para su autoconsumo sigue en aumento, lo que permite reducir la huella de carbono global de la organización.

Para ello, el centro de Barcelona ha recibido en 2025 incentivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Generalidad de Catalunya ligados particularmente al autoconsumo.

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:

Progresivamente, el Grupo Fitó ha invertido en tecnología punta para la autogeneración de sus necesidades energéticas. Por ende, placas fotovoltaicas se instalaron en la sede central de Barcelona en 2022, en el centro de les Cases de Barbens en 2023, y en el centro chileno de Quillota en 2024. En los próximos años se ampliarán estas instalaciones a otros centros de la organización.

A día de hoy, **la superficie total instalada en todos los centros Fitó supera los 2500 m²**, y se prevé que aumente en el futuro.

La tabla siguiente muestra el aumento de la potencia eléctrica autogenerada y autoconsumida en los últimos tres años. El centro chileno de Quillota a día de hoy consigue autoabastecerse en un 44%.

CONSUMO ELÉCTRICO	kwh 2023	kwh 2024	kwh 2025	TIPOLOGÍA DE CENTRO
Barcelona	1.029.629	970.939	975.874	Centro operativo y servicios centralea
Cabrera de Mar (Barcelona)	1.922.272	1.856.872	1.881.935	Centro de I+D
Sant Andreu de Llaveneres (Barcelona)	484.355	570.446	510.575	Centro de I+D
Premià de Mar (Barcelona)	32.348	88.222	40.270	Centro de I+D
Les Cases de Barbens (Lleida)	1.223.249	1.077.693	1.234.232	Centro operativo y de I+D
El Ejido (Almería)	406.872	304.987	163.182	Centro de I+D
Don Benito (Badajoz)	110.446	123.382	146.801	Centro operativo
San Javier (Murcia)	23.417	19.420	14.505	Oficina y laboratorio (I+D)
TOTAL SF ESPAÑA	5.232.586	5.011.962	2.594.086	
Antalya (Turquía)	377.380	380.241	376.172	Centro operativo y de I+D
Sicilia (Italia)			1.548	Oficina
Culiacán (México)	141.078	130.973	225.731	Oficina, centro de I+D, finca
Arica (Chile)	31.253	44.436	53.827	Centro operativo
Quillota (Chile)	72.467	71.826	52.666	Centro operativo
Bangalore (India)	252.000	173.730	240.000	Centro operativo y de I+D
TOTAL SF INTERNACIONAL	874.178	801.206	949.943	



En consecuencia, el Grupo Fitó autoprodujo el 18.5% de sus necesidades energéticas, casi doblando el objetivo establecido para 2026.

GENERACIÓN FOTOVOLTAICA	kwh 2023	kwh 2024	kwh 2025
Barcelona	320.202	305.902	319.717
Les Cases de Barbens	223.034	305.494	315.338
Quillota (Chile)	–	6.697	23.178
TOTAL SF	543.236	618.093	658.233

AUTOPRODUCCIÓN	kwh 2023	kwh 2024	kwh 2025
Barcelona	31,1%	31,5%	32,8%
Les Cases de Barbens	18,2%	28,3%	25,5%
Quillota (Chile)	–	9,3%	44,01%
TOTAL SF	8,9%	10,6%	18,57%

IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS MÁS EFICIENTES Y LIMPIAS

En el marco del presente proyecto, el Grupo PHF ha realizado y realiza numerosas inversiones con el ánimo de minimizar su impacto, no solamente en la ejecución de su actividad, sino también bajo lo concepción de generar externalidades positivas a lo largo de su cadena de valor.

En la presente anualidad, se presentan los resultados que ha propiciado una innovación reportada en la memoria de sostenibilidad de 2023: la implementación del calibrado de semillas hortícolas por inteligencia artificial.

Este proyecto se concibió bajo el prisma de recuperar lotes de semillas que no alcanzaban el estándar de calidad germinativa para ser comercializado y que, hasta el momento, no era posible recuperar con las técnicas tradicionales.

Para ello, se definió un proyecto de innovación con el fin de entrenar un algoritmo con capacidad para discernir entre las semillas germinantes y las que no, dentro de un mismo lote. Tras consumarse este hito basado en *machine learning*, se procedió la transferencia de la tecnología al ámbito operativo de la organización, en su división de hortícolas, en concreto para los cultivos de tomate y pimiento.

Tras el primer año de implementación efectiva de la innovación, **se han logrado salvar aproximadamente 25,7 millones de semillas de tomate y 10,3 millones de semillas de pimiento. Esto ha permitido la siembra de unas 1511 ha de tomate, con una producción potencial superior a 300.000 toneladas, y de alrededor de 343 ha de pimiento, con una producción estimada superior a 36.000 toneladas, bajo condiciones agronómicas adecuadas y manejo optimizado.***



Paralelamente, la organización sigue realizando inversiones en el ámbito de la reingeniería de procesos; así como la digitalización y automatización de tareas en toda el área de supply chain. En próximas ediciones de la presente memoria, se reportarán como estos avances inciden en una mejora en la reducción de desperdicios.

Finalmente, la organización renovó su certificación GSPP (Good Seeds and Plant Practices) para el centro de Barcelona que garantiza la comercialización de semillas de tomate libres de *Clavibacter michiganensis* subsp. *Michiganensis*; y la certificación ESTA (European Seed Treatment Assurance) para el centro de Les Cases de Barbens que asegura una correcta aplicación de los tratamientos fitosanitarios sobre semillas de maíz.



*Para la elaboración del cálculo se han considerado marcos de plantación de 17.000 plantas/ha en el caso del tomate y 30.000 plantas/ha en el caso del pimiento.



PROMOVER ALIANZAS EN PRO DE LA SOSTENIBILIDAD DENTRO DEL SECTOR

En 2025, el Grupo Fitó, ha consolidado su participación en asociaciones y mejorado la comunicación interna en temas críticos y de actualidad.

Como se ha mencionado a lo largo de esta memoria, el propósito del grupo PHF 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 PHF participa en asociaciones?

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 PHF, 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, PHF está presente en todas aquellas asociaciones locales e internacionales que desempeñan un papel relevante en la evolución del sector agroalimentario.

INTERNATIONAL



REGIONAL



NATIONAL



En 2024, el grupo PHF, se centró en reforzar su compromiso con las asociaciones, involucrando a más de 35 empleados de diversos departamentos. Este 2025, han consolidado su participación y han participado en las reuniones de alineamiento internas.

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:

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.

1. Áreas clave: Acceso al mercado e Innovación

- **Acceso al mercado:** Incluye la regulación del movimiento de semillas, nuevas normativas, registros, protección de variedades y sanidad vegetal. Responsable: Meritxell Puigpinos.
- **Innovación:** Engloba temas de I+D, patentes, Tratado Internacional sobre Recursos Fitogenéticos, Protocolo de Nagoya y Seedtech. Responsable: Jordi Quilis.

2. Áreas de soporte: Negocio y Corporate

- **Negocio:** Incluye la participación en secciones sectoriales de hortalizas y en la lucha contra prácticas ilegales en el sector. Responsable: Israel Roca.
- **Corporate:** Abarca los temas de sostenibilidad y comunicación. Responsable: Elisabet Fitó.

COORDINACIÓN Y ALINEACIÓN INTERNACIONAL

Para reforzar la coherencia global en los posicionamientos del grupo, durante 2025 se han establecido reuniones anuales de alineación con la participación de los representantes en las asociaciones de los distintos países.

Durante el 2025 se han tratado los siguientes temas:

- Posicionamiento de la organización en materia de patentes en el sector.
- Seguimiento de nuevas iniciativas legislativas con impacto en el sector, como el Reglamento de Nuevas Técnicas Genómicas (NGTs).
- Proyectos internos para mejorar el movimiento internacional de semillas.
- Análisis del funcionamiento de asociaciones nacionales e internacionales, como AiB y AMMOL.

Estos espacios permiten compartir información de actualidad, coordinar criterios y asegurar una representación coherente del grupo en los distintos foros sectoriales.

Con estas acciones, PHF 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 2025 han trabajado con esta asociación:



Israel Roca, director de Marketing y Ventas de Horticolas en Semillas Fitó, es miembro de la junta directiva de ANOVE desde 2019.



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



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



Meritxell Puigpinós, Regulatory Affairs Manager, 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, 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 Horticolas en WEST EMEA, han formado parte 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. Además, durante el 2025 **Neus Fernando** ha participado en el grupo de trabajo para la defensa de las marcas de consumidor y el correcto etiquetado e las frutas y hortalizas.



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



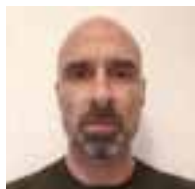
David Hernández, Técnico de Regulatory Affairs de Horticolas ha participado en el Grupo de trabajo de Recursos Fitogenéticos.



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, 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, 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 Multiplicadores y Obtentores de Semillas y Hortalizas, que agrupa a productores, importadores y exportadores de semillas y material de siembra en Marruecos



En 2025, **Adnane Bahtain**, ha representado a la organización ante 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 2025.



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, han colaborado como representantes de la compañía:



Luis Hilario, técnico comercial de Gran cultivo en Portugal, en la sección de Forrajes.



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



Ambos con el apoyo local en Barcelona de **David Hernández**, Técnico de Regulatory Affairs de Hortícolas



TSÜAB (Türkiye Tohumcular Birliği): Conocida en español como la Unión Turca de Semilleros, 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.



Zeynep Irkın, Manager de Operaciones en Turquía.



Ali Levent, Area Manager de Gran Cultivo en Turquía, representan a la empresa ante esta entidad.



TÜRK-TED (Türkiye Tohumculuk Endüstrisi Derneği): Conocida como la Asociación de la Industria de Semillas de Turquía, 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. es la Asociación de la Industria de Semillas en Turquía.



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.



BİSAB (Bitki Islahçıları Alt Birliği): Traducida como la Subunión de Mejoradores de Plantas, 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.



Ali Kün, Breeder de pimiento y berenjena en Turquía, ha representado a la empresa ante esta entidad.



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 junto con **Rogelio López**, Administrative officer y Accounting liason en Fitó México. Este 2025 han continuado su labor de colaboración con la asociación como miembro del grupo de asuntos fitosanitarios





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 2025 han participado:



Ignacio Rodríguez, 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.



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.

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 2025, varios trabajadores del Grupo han consolidado su participación en la asociación:

Eduard Fitó, presidente de Semillas Fitó, forma parte del *Board* de Euroseeds.

En la sección de Hortícolas, **Israel Roca**, director de Marketing y Ventas de Hortícolas, ha participado activamente durante el 2025, ejerciendo como *vice-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 2025 ha consolidado el cargo de *co-chair* del CPH.



Jose Luis Couselo, Jose Luis Couselo, Plant Science and Pathology Manager, participa 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, participa en el Comité de Research Policy and Projects.



Pablo Quijada, Director de Breeding, participa en el Comité de Intellectual Property Rights.



Lluís García, Product Manager de Large Seeds, participa 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, participa 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



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.



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 colaboradores 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 M^a 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 (ESR).

El Grupo Fitó participó en la elaboración del statement "*Climate resilience starts with seeds*", que puso en valor la contribución del sector semillero en la sostenibilización de la agricultura en la COP30. En el seno de este grupo se han identificado las metodologías adecuadas para medir la huella de carbono en empresas de semillas en base al GHG Protocol, y la huella ecológica de productos, en base a la metodología HortiFootprint de la Universidad de Wageningen.



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.

ELABORAR UNA POLÍTICA INTERNA DE PATROCINIOS, DONACIONES Y COLABORACIONES

Durante 2025, el Grupo Fitó ha avanzado en la consolidación y despliegue efectivo de la Política Interna de Patrocinios, Donaciones y Colaboraciones, reforzando así su compromiso con la generación de impacto positivo en las comunidades donde opera.

Fiel a su propósito de generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria a través de la semilla y gracias a un equipo comprometido y orientado a largo plazo, Semillas Fitó asume su responsabilidad como agente activo en el desarrollo social, ambiental y económico de su entorno. Esta política permite estructurar y alinear todas las iniciativas de colaboración con los valores corporativos, la estrategia global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.



Los proyectos apoyados en 2025 se han articulado en torno a cuatro ejes prioritarios:



Medio ambiente



Desarrollo comunitario y bienestar social



Situaciones de crisis humanitaria



Fortalecimiento del sector agroalimentario

Esta priorización permite focalizar recursos y maximizar el valor generado, promoviendo alianzas estratégicas con entidades que comparten la visión de sostenibilidad y progreso responsable.

Asimismo, todos los patrocinios, donaciones y colaboraciones han sido evaluados bajo criterios comunes que garantizan la generación de impacto social positivo, la coherencia con la estrategia corporativa, la integridad y el cumplimiento normativo. La implementación de la política ha facilitado una mayor coordinación interna entre áreas, mejorando la planificación y el seguimiento de las iniciativas impulsadas en los distintos territorios.

PATROCINIOS, DONACIONES Y COLABORACIONES EN 2025

En 2025, el Grupo Fitó ha llevado a cabo 9 iniciativas de patrocinio y colaboración con asociaciones, fundaciones y entidades del sector, consolidando su papel como compañía comprometida con el desarrollo sostenible y el bienestar de las comunidades donde está presente. Además, se han realizado donaciones a 8 entidades, principalmente fundaciones.

Con este enfoque estructurado y estratégico, Semillas Fitó continúa reforzando su contribución activa a una sociedad más sostenible, manteniendo la coherencia entre su propósito empresarial y su responsabilidad social.

FOMENTAR EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLES

FOMENTAR EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLES

El crecimiento del Grupo Fitó continúa avanzando de forma sostenida, en coherencia con su propósito y sus valores. En este contexto, la compañía mantiene su compromiso de generar riqueza sostenible en toda la cadena agroalimentaria mediante la semilla, apoyándose en equipos comprometidos y alineados con el proyecto empresarial. Este enfoque se sustenta en principios que guían la toma de decisiones y se refuerza a través de una política de sostenibilidad que integra los retos sociales y medioambientales en la actividad del grupo. Todo ello se articula mediante un diálogo continuo con los grupos de interés y la búsqueda de un impacto positivo y equilibrado en las tres dimensiones clave: People, Profit y Planet.

RECONOCIMIENTOS EXTERNOS

Durante 2025, este compromiso ha sido además reconocido externamente a través de premios de referencia en el ámbito de la sostenibilidad, que ponen en valor el enfoque del Grupo Fitó basado en la innovación científica aplicada a la mejora vegetal.

La compañía ha sido galardonada en los Premios Retina ECO 2025, en la categoría Ecosistema Sostenible por el desarrollo de una metodología pionera que permite medir el impacto ambiental de las variedades hortícolas a nivel varietal, un avance sin precedentes en el sector. Esta herramienta permite cuantificar indicadores clave como la huella de carbono, hídrica, energética o el uso de recursos, demostrando reducciones de entre el 10% y el 12% por tonelada producida.

Asimismo, el Grupo Fitó ha sido reconocido en los Forbes-UBS Sustainability Awards 2025, en la categoría de Industria Alimentaria. El jurado destacó especialmente el rigor científico, la aplicabilidad práctica y el impacto en toda la cadena agroalimentaria del Proyecto 9, subrayando su capacidad para facilitar decisiones más sostenibles por parte de agricultores y otros actores del sector.

Ambos reconocimientos validan el avance hacia un modelo agrícola donde la mejora genética optimiza rendimiento y calidad y además contribuye de forma medible a la reducción del impacto ambiental.

PROCESOS INTERNOS

La mejora de los procesos internos ha seguido consolidándose como uno de los pilares clave para garantizar un crecimiento sólido y eficiente. En este contexto, el Proyecto Sherpa – Your Guide to Simplicity, iniciado en 2024, ha evolucionado hacia una fase activa de implementación.

Tras el diagnóstico realizado en el área de operaciones, y en particular en el departamento de Customer Service, en 2025 se han empezado a desplegar soluciones orientadas a simplificar procesos, mejorar la eficiencia operativa y reducir la carga emocional de los equipos. Estas acciones incluyen la redefinición de flujos de trabajo, la optimización de herramientas tecnológicas y la clarificación de roles y responsabilidades dentro del proceso global de gestión de pedidos.

El proyecto mantiene su horizonte temporal 2024-2027 y continúa ampliando su alcance progresivamente a otras áreas de la organización, con el objetivo de revisar y optimizar el conjunto de procesos de la compañía desde una perspectiva global.

La evolución del Proyecto Sherpa refleja que el crecimiento no puede sostenerse únicamente en resultados económicos, sino que debe construirse sobre procesos, equipos comprometidos y una organización capaz de adaptarse de forma ágil y eficiente. En este sentido, el Grupo Fitó reafirma que alcanzar sus objetivos de negocio implica, necesariamente, preservar su cultura, cuidar a las personas y asegurar la sostenibilidad del modelo a largo plazo.





8

**ACERCA DE
ESTA MEMORIA**





OBJETIVO

La finalidad de esta Memoria Anual 2025 es presentar a todas las partes interesadas, tanto internas como externas, las externalidades generadas por el grupo Fitó durante el año 2025 en los ámbitos medioambiental, social y de gobernanza. Se trata de la novena edición de este informe, lo que pone en valor el compromiso reiterado con la Sostenibilidad del Grupo Fitó.

Este documento actúa a su vez como informe no financiero del año fiscal 2025, cumpliendo con los requisitos estatales de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad (LINF). Esta ley 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 ambiental, social, relativa al personal, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la propia sociedad.

Para la cuantificación y el reporte de las métricas, se ha utilizado como principal referencia el marco de estándares internacionales GRI, concretamente sus versiones 2021 y 2024, en función del tema material evaluado. La elección de este marco es deliberada, ya que permite facilitar la comparabilidad con ejercicios anteriores y con el desempeño de otras organizaciones del sector. Además, permite tener un seguimiento interno de la evolución de los proyectos del Plan de Sostenibilidad, para impulsar una mejora continua en todos los ámbitos ESG. Por ello, en cumplimiento de la anterior mencionada Ley 11/2018, este documento ha sido sometido a verificación externa por parte de una entidad independiente.

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 su consulta pública en la sección "Sostenibilidad" de la página web corporativa www.semillasfito.com.

Para asegurar la transparencia en la presentación de datos, se proporciona el siguiente correo electrónico para cualquier consulta: sustainability@semillasfito.com.

ALCANCE Y COBERTURA

Actualmente, el Grupo Fitó cuenta con 7 centros nacionales y 7 internacionales:

- Semillas Fitó SAU
- SEMILLAS FITO ITALIA, SRL
- SEMILLAS FITO MEXICO, S de RL de CV
- SEMIFI PRODUÇÃO E COM. DE SEMENTES, UNIP. LDA
- SEMILLAS FITO FRANCE
- SEMILLAS FITO TARIM SANAYI VE TIC, A.S
- SEMILLAS FITO INDIA PVT. LTD.
- PROARI, S.P.A.
- SEMILLAS FITO DO BRASIL, LTDA.
- SEMILLAS FITO MAROC, SARL
- FITO HELLAS SINGLE MEMBER, S.A.
- FITO SEEDS EGYPT LLC

Todas las filiales y centros operativos y de I+D, tanto nacionales como internacionales salvo Egipto han sido incluidas en el reporte de datos de naturaleza social, ambiental y de gobernanza. Durante 2025, se han establecido las bases de infraestructura en Egipto, y en 2026 se inicia su actividad, por lo que en este ejercicio no se han generado datos para su reporte.

En caso de que alguna métrica excluya algún centro, se indicará expresamente y se justificará dicha exclusión.

METODOLOGÍA Y PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN

En primer lugar, se realizó un **estudio de materialidad que identificó los aspectos materiales más relevantes para nuestros stakeholders internos y externos. Seguidamente, estos se asociaron a metas concretas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** correspondientes. Gracias a ello, en 2023 **se elaboró un Plan de Sostenibilidad (2023-2026)**. En este se definen 20 proyectos específicos agrupados a las esferas People, Planet y Profit. Para la evaluación del progreso de los proyectos del Plan de Sostenibilidad, se establece una relación directa entre los aspectos de la ley 11/2018 y los indicadores del marco internacional de los GRI, que puede consultarse en el apartado "Trazabilidad".

El Global Reporting Initiative (GRI), publica periódicamente estándares que permiten evaluar las contribuciones positivas o negativas del Grupo Fitó al desarrollo sostenible.



Pacto Mundial
Red Española



MATRIZ DE MATERIALIDAD

En 2023, Grupo Fitó llevó a cabo un estudio de materialidad de la organización que permite identificar y evaluar los aspectos materiales clave de la sostenibilidad de la empresa, para así poder transformar la forma en que la compañía ejerce su actividad. Para ello, con asesoramiento técnico del Institut Cerdà, se contemplaron aspectos como el proceso de trabajo, así como los resultados. Gracias a este análisis de materialidad, se estableció el Plan de Sostenibilidad del Grupo, alineando cada uno de los aspectos materiales con metas específicas de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en coherencia con el propósito de la Agenda 2030.

El proyecto se dividió en 4 fases:

1. Identificación de los aspectos materiales

El análisis de documentación sectorial, tanto interna como externa, permitió generar una lista preliminar de aspectos materiales.

2. Contraste con los grupos de interés

Desarrollo de entrevistas con miembros de la dirección, además de stakeholders internos y externos para contrastar los aspectos materiales derivados del análisis documental. Estas entrevistas se dividieron en dos partes:

- Preguntas cualitativas sobre diferentes aspectos que afectan a la compañía.
- Valoración de la importancia de los aspectos materiales subjetivamente por parte de cada uno de ellos.

3. Elaboración de la matriz de materialidad

Los aspectos materiales se ponderan según su relevancia interna y externa y se elabora la matriz de materialidad, separándolos en los ámbitos social, económico, ambiental y de compliance.

4. Toma de conclusiones derivadas de la matriz

Agrupación por afinidad de los aspectos materiales en diferentes grupos y definición de posibles líneas de trabajo en el seno de la Sostenibilidad.

Tras identificar los aspectos materiales en los que el Grupo Fitó podría impactar, estos se alinearon con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, más concretamente con metas específicas. Esta matriz fue clave para seleccionar las metas de manera coherentes con las expectativas de los grupos de interés consultados.

La correspondencia de cada una de las metas mencionadas con los aspectos materiales puede consultarse en el Anexo "Comisión de Sostenibilidad, Estudio de materialidad y próximos pasos" de esta Memoria.

Finalmente, se definió un plan estratégico de Sostenibilidad para el trienio 2023-2026, que incluye 20 proyectos independientes categorizados en las esferas people, si impactan a la esfera de personas; planet, si impactan en el medio ambiente; y profit, si impactan en la estructura de gobernanza y compliance. Los hitos más destacados de cada uno de ellos desde su concepción en 2023 hasta este 2025 puede leerse en las secciones anteriores de esta memoria.

Foco	Principales líneas de trabajo identificadas para la estrategia y el plan de sostenibilidad	Aspectos materiales vinculados
Clientes	Apostar por la innovación para ofrecer la mejor garantía de calidad y adaptación de los productos y servicios a las necesidades del cliente	3 Calidad del producto y servicio 5 Innovación en agricultura 8 Nutrición y seguridad alimentaria de los productos 24 Seguridad de suministro del producto
Trabajadores	Potenciar una cultura centrada en las personas	11 Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores 12 Formación y desarrollo de los trabajadores 18 Atracción y retención de talento 20 Compromiso con la igualdad de oportunidades
Accionistas	Acelerar la transformación digital para ser más eficientes, más productivos y poder generar más valor	1 Creación de valor económico 15 Reputación e imagen de la compañía 2 Optimización de la producción y mejora continua 39 Eficiencia en el uso de recursos
Comunidad	Ser referentes en la gestión responsable y el compromiso con la sociedad y trasladarlo a los agentes de la cadena	21 Respeto por los derechos humanos 28 Derechos y empoderamiento de las mujeres 25 Alineación con los stakeholders y participación en el debate público 22 Cadena de suministro responsable
Sostenibilidad social y corporativa	Dotar de mayor robustez y transparencia el modelo de gestión actual mediante la integración y homogenización de procesos	14 Integridad del negocio 15 Ética empresarial y transparencia 16 Reporting y comunicación interna
Sostenibilidad ambiental	Avanzar hacia un modelo de empresa más sostenible y circular	40 Gestión y reciclaje de residuos 4 Sostenibilidad y trazabilidad del producto 35 Gestión y calidad del agua 32 Adaptación y resiliencia climática 34 Contaminación del suelo



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. 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. 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
GRI 1	Principios para la elaboración de informes
	2-1 Detalles organizacionales
	2-2 Entidades incluidas
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto
	2-4 Actualización de la información
	2-5 Verificación externa
GRI 2	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
	2-7 Empleados
	2-8 Trabajadores que no son empleados
	2-9 Estructura de gobernanza
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
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	-	-
Ver texto "Acerca de la compañía – El Grupo Fitó"	-	12-13
Ver texto "Acerca de la compañía – El Grupo Fitó"	-	137
Periodo objeto del informe: del 01/01/2025 al 31/12/2025 Frecuencia: anual Punto de contacto: sustainability@semillasfito.com Fecha de publicación del informe: 2026	-	-
Corrección del consumo de agua en la filial de Quillota (Chile), que pasa de 8,6 ML a 26,1 ML, debido a un error de cálculo en el dato originalmente reportado, reflejada en el Proyecto 8 y en el Anexo GRI 303-5..	-	-
Anexo – Verificación	-	178
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 finales. agricultores	9	-
Ver tablas 1, 2 y 3	-	146-147
Ver Tabla 4.	-	146
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.	-	38-43
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.	-	-
La presidencia del Comité de Dirección del Grupo Fitó 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.	-	-
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

GRI 2	2-13 Delegación de la reponsabilidad de gestión de impactos
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad
	2-15 Conflictos de interés
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno
	2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno
	2-19 Políticas de remuneración
	2-20 Proceso para determinar la remuneración
	2-21 Ratio de compensación total anual
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible
	2-23 Compromisos y políticas
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas
	2-28 Afiliación a asociaciones
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
	2-30 Convenios de negociación colectiva
GRI 3	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales
	3-2 Lista de los temas materiales
	3-3 Gestión de los temas materiales

CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
La responsabilidad de gestión de impactos es asumida por el máximo órgano de dirección.	-	38-43
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.	-	38-43
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.	-	38-43
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 2025, no se registró ninguna opinión crítica.	-	38-43
El máximo órgano de dirección se encuentra asesorado y tiene delegadas las funciones ejecutivas en el ámbito de sostenibilidad sobre el Comité de Sostenibilidad de la organización. Este mantiene las competencias y el conocimiento actualizado a través de revisiones de requerimientos legales, así como científico-técnicas que impacten en los proyectos del Plan de Sostenibilidad.	-	38-43
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.	-	38-43
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.	-	-
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.	-	-
Se reportará en anualidades venideras.	-	-
Ver texto "Carta de la Dirección" Ver texto "Cultura de la Sostenibilidad"	-	7 56-65
Anexos - Trazabilidad, políticas, principios del pacto mundial y evaluación de impactos y debida diligencia Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	-	90 162-172
Ver texto "Acerca de la compañía - Órganos de gobierno". Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores". Bajo su responsabilidad delegada en la gestión y estrategia de la operativa del Plan de Sostenibilidad, el Comité de lo Sostenibilidad ha confeccionado grupos de trabajo, representados por personal de la organización. Estos gestionan la implementación de proyectos, la solicitud de recursos y al menos una vez al año, reportan directamente en sesión ordinaria al Comité de Sostenibilidad. Las acciones del grupo de trabajo de oficinas y laboratorios impactan directamente en el Proyecto 10y el grupo de trabajo de fincas en los proyectos 8, 13 y 14. Adicionalmente, la organización tiene una estructura interna para cumplimiento normativo de Compliance.	-	38-43 90
Anexo - Evaluación de impactos y debida diligencia Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores En el seno de los grupos de trabajo que emanan del Comité de Sostenibilidad, comunican la identificación de posibles nuevos impactos, así como las medidas correctoras necesarias para su implementación y el seguimiento de las mismas.	6, 7, 12, 13 y 15	90 172
A través de las siguientes direcciones de correo electrónico: compliance@semillasfito.com y sustainability@semillasfito.com	-	-
No se han detectado casos de incumplimiento de la legislación y normativa aplicable. No se recibieron sanciones.	-	-
Proyecto 18: Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector	17	122
Ver texto "Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad".	-	138
Semillas Fitó cuenta con un reglamento interno específico, negociado entre los centros de Almería, Extremadura y Cataluña. Las filiales internacionales de Italia, Francia y Portugal disponen de su propio convenio colectivo. En el ámbito de la Unión Europea, la empresa se rige por los estándares europeos, mientras que en los países fuera de la UE cumple con la legislación laboral vigente en cada territorio. Ver tabla 5.	-	146
Ver texto "Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad". Anexo - Evaluación de impactos y debida diligencia	-	138 172
Ver texto "Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad". Anexo - Evaluación de impactos y debida diligencia	-	138 172
Ver texto "Acerca de esta memoria - Matriz de Materialidad". Anexo - Evaluación de impactos y debida diligencia Ver indicador GRI 2-23, 2-24	6, 7, 12, 13 y 15	138 172

TABLA 1

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR GÉNERO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL												
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	BRASIL	CHILE	ESPAÑA	FRANCIA	GRECIA	INDIA	ITALIA	MARRUECOS	MEXICO	PORTUGAL	TURQUIA	TOTAL
MUJER	0,00	69,08	227,27	0,00	2,00	1,24	1,00	1,08	20,80	0,00	28,56	351,04
Menos de 30 años	0,00	23,54	29,30	0,00	1,00	0,24	0,00	0,00	5,99	0,00	3,08	63,16
Operarios y comerciales	0,00	23,54	29,30	0,00	1,00	0,24	0,00	0,00	5,99	0,00	3,08	63,16
30 – 39 años	0,00	20,62	57,67	0,00	1,00	0,99	0,00	1,08	3,71	0,00	7,63	92,70
Operarios y comerciales	0,00	20,62	56,67	0,00	1,00	0,00	0,00	1,08	3,71	0,00	6,63	89,71
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,99
40 – 49 años	0,00	14,20	76,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,50	0,00	11,03	107,46
Alta Dirección	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Operarios y comerciales	0,00	14,20	70,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,50	0,00	10,03	99,84
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	5,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	6,62
50 – 59 años	0,00	8,10	47,48	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	5,08	0,00	5,74	67,40
Alta Dirección	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Operarios y comerciales	0,00	8,10	44,50	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	5,08	0,00	5,74	64,41
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	1,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,99
60 o más años	0,00	2,63	16,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,53	0,00	1,08	20,31
Operarios y comerciales	0,00	2,63	15,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,53	0,00	1,08	19,32
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99
HOMBRE	0,03	22,19	350,64	3,00	2,33	18,90	11,45	6,42	41,26	4,00	36,71	496,92
Menos de 30 años	0,00	8,26	59,57	0,00	0,00	1,33	1,00	1,25	8,43	0,00	2,70	82,53
Operarios y comerciales	0,00	8,26	59,57	0,00	0,00	1,08	1,00	1,25	8,43	0,00	2,70	82,28
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25
30 – 39 años	0,00	4,77	65,82	1,00	1,50	11,68	3,70	2,17	18,83	0,00	11,52	120,97
Operarios y comerciales	0,00	4,77	63,83	1,00	1,50	11,68	3,70	2,17	17,83	0,00	11,52	116,99
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	1,99	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,99	0,00	0,00	3,98
40 – 49 años	1,00	4,78	118,38	1,00	0,83	4,89	5,75	2,92	9,57	2,67	13,05	163,86
Operarios y comerciales	1,00	3,78	105,70	1,00	0,00	3,90	3,42	2,92	8,58	2,67	12,47	144,45
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	1,00	12,68	0,00	0,83	0,99	2,33	0,00	0,99	0,00	0,58	19,41
50 – 59 años	0,00	2,54	82,60	1,00	0,00	0,00	1,00	0,08	3,42	1,33	9,43	101,40
Alta Dirección	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00
Operarios y comerciales	0,00	2,54	66,22	0,00	0,00	0,00	1,00	0,08	3,42	1,33	5,02	79,61
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	13,38	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,42	18,79
60 o más años	0,00	1,85	24,28	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	1,02	0,00	0,01	28,15
Operarios y comerciales	0,00	1,85	15,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,02	0,00	0,01	18,87
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	8,29	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,28

TABLA 2

DESVINCULACIONES		
MUJERES		
<30 años	Operarios y comerciales	1
30-39 años	Operarios y comerciales	4
40-49 años	Operarios y comerciales	0
HOMBRES		
<30 años	Operarios y comerciales	2
30-39 años	Operarios y comerciales	4
40-49 años	Operarios y comerciales	4
60 o más años	Operarios y comerciales	2
TOTAL		17

TABLA 4

FREELANCE Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (% personas por departamento)		
Sales	16,08	81%
Biotech	0,58	3%
Farming	1,67	8%
Corporate	0,67	3%
Operaciones	0,75	4%
TOTAL	19,75	

TABLA 5

TRABAJADORES CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO	
PAÍS	COBERTURA
España	100%
Francia	100%
Italia	100%
Portugal	100%

TABLA 3

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO, PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORALES Y DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL												
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	BRASIL	CHILE	ESPAÑA	FRANCIA	GRECIA	INDIA	ITALIA	MARRUECOS	MEXICO	PORTUGAL	TURQUIA	TOTAL
	0,03	28,71	562,31	3,00	4,33	20,13	12,45	7,25	39,16	4,00	65,27	746,65
INDEFINIDO												
TIEMPO COMPLETO - HOMBRE												
Menos de 30 años	0,00	125	56,43	0,00	0,00	131	1,00	1,00	2,98	0,00	2,70	66,69
Operarios y comerciales	0,00	125	56,43	0,00	0,00	108	1,00	1,00	2,98	0,00	2,70	66,44
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25
30 - 39 años	0,00	3,21	65,24	1,00	1,50	11,68	3,70	2,17	17,38	0,00	11,52	117,40
Operarios y comerciales	0,00	3,21	63,25	1,00	1,50	11,68	3,70	1,17	16,39	0,00	11,52	113,41
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	1,99	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,99	0,00	0,00	3,98
40 - 49 años	0,03	2,00	116,61	1,00	0,83	4,89	5,75	2,92	6,33	2,67	13,05	156,08
Operarios y comerciales	0,03	1,00	103,94	1,00	0,00	3,90	3,42	2,92	5,33	2,67	12,47	136,67
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	1,00	12,68	0,00	0,83	0,99	2,33	0,00	0,99	0,00	0,58	19,41
50 - 59 años	0,00	1,55	80,59	1,00	0,00	0,00	1,00	0,08	2,90	1,33	9,43	97,89
Alta Dirección	0,00	0,00	1,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,99
Operarios y comerciales	0,00	1,55	65,23	0,00	0,00	0,00	1,00	0,08	2,90	1,33	5,02	77,11
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	13,38	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,42	18,79
60 o más años	0,00	1,85	17,41	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,99	0,00	0,01	21,26
Operarios y comerciales	0,00	1,85	10,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99	0,00	0,01	12,97
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	7,29	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,29
TOTAL - TIEMPO COMPLETO - HOMBRE	0,03	9,86	336,29	3,00	2,33	18,90	11,45	6,17	30,59	4,00	36,71	459,32
TIEMPO COMPLETO - MUJER												
Menos de 30 años	0,00	2,05	24,42	0,00	1,00	0,24	0,00	0,00	0,79	0,00	3,08	31,59
Operarios y comerciales	0,00	2,05	24,42	0,00	1,00	0,24	0,00	0,00	0,79	0,00	3,08	31,59
30 - 39 años	0,00	6,16	47,87	0,00	1,00	0,99	0,00	1,08	1,91	0,00	7,63	66,64
Operarios y comerciales	0,00	6,16	46,88	0,00	1,00	0,00	0,00	1,08	1,91	0,00	6,63	63,65
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,99
40 - 49 años	0,00	4,97	69,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,24	0,00	11,03	86,68
Operarios y comerciales	0,00	4,97	63,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,24	0,00	10,03	80,06
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	5,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	6,62
50 - 59 años	0,00	3,68	41,79	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,47	0,00	5,74	56,67
Operarios y comerciales	0,00	3,68	39,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,47	0,00	5,74	54,69
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	1,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,99
60 o más años	0,00	2,00	14,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	1,08	17,43
Operarios y comerciales	0,00	2,00	13,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	1,08	16,43
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99
TOTAL - TIEMPO COMPLETO - MUJER	0,00	18,85	197,70	0,00	2,00	1,24	1,00	1,08	8,58	0,00	28,56	259,01
TOTAL TIEMPO COMPLETO	0,03	28,71	562,31	3,00	4,33	20,13	12,45	7,25	39,16	4,00	65,27	718,32
TIEMPO PARCIAL - HOMBRE												
Menos de 30 años	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02
Operarios y comerciales	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02
40 - 49 años	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99
Operarios y comerciales	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99
50 - 59 años	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99
Operarios y comerciales	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99
60 o más años	0,00	0,00	6,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,87
Operarios y comerciales	0,00	0,00	5,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,88
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	0,00	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,99
TOTAL	0,00	0,00	8,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,87
TIEMPO PARCIAL - MUJER												
30 - 39 años	0,00	0,00	9,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,22
Operarios y comerciales	0,00	0,00	9,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,22
40 - 49 años	0,00	0,00	4,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,23
Operarios y comerciales	0,00	0,00	4,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,23
50 - 59 años	0,00	0,00	4,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,10
Operarios y comerciales	0,00	0,00	4,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,10
60 o más años	0,00	0,00	1,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,90
Operarios y comerciales	0,00	0,00	1,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,90
TOTAL	0,00	0,00	19,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,45
TOTAL TIEMPO PARCIAL	0,00	0,00	28,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28,33
TIEMPO TEMPORAL - HOMBRE												
Menos de 30 años	0,00	7,01	3,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	5,44	0,00	0,00	15,83
Operarios y comerciales	0,00	7,01	3,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	5,44	0,00	0,00	15,83
30 - 39 años	0,00	1,56	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,44	0,00	0,00	3,58
Operarios y comerciales	0,00	1,56	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,44	0,00	0,00	3,58
40 - 49 años	0,00	2,78	0,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,24	0,00	0,00	6,79
Operarios y comerciales	0,00	2,78	0,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,24	0,00	0,00	6,79
50 - 59 años	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,52	0,00	0,00	1,51
Operarios y comerciales	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,52	0,00	0,00	1,51
60 o más años	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,02
Operarios y comerciales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,02
TOTAL	0,00	12,33	4,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	10,67	0,00	0,00	27,72
TIEMPO TEMPORAL - MUJER												
Menos de 30 años	0,00	21,49	4,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,20	0,00	0,00	3,57
Operarios y comerciales	0,00	21,49	4,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,20	0,00	0,00	3,57
30 - 39 años	0,00	14,46	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,80	0,00	0,00	16,84
Operarios y comerciales	0,00	14,46	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,80	0,00	0,00	16,84
40 - 49 años	0,00	9,23	2,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,26	0,00	0,00	15,55
Operarios y comerciales	0,00	9,23	2,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,26	0,00	0,00	15,55
50 - 59 años	0,00	4,43	0,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,61	0,00	0,00	5,63
Operarios y comerciales	0,00	4,43	0,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,61	0,00	0,00	5,63
60 o más años	0,00	0,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36	0,00	0,00	0,99
Operarios y comerciales	0,00	0,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36	0,00	0,00	0,99
TOTAL	0,00	50,23	8,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,23	0,00	0,00	70,58
TOTAL TEMPORAL	0,00	62,56	12,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,25	22,90	0,00	0,00	98,30

ESTÁNDAR	CONTENIDO
GRI 201	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
GRI 203	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados
GRI 204	204-1 Subvenciones públicas recibidas
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción
GRI 205	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas
GRI 206	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas
GRI 301	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
	301-2 Insumos reciclados utilizados
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización
GRI 302	302-3 Intensidad energética
	302-4 Reducción del consumo energético
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios

TABLA 6

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
Eventualidades climáticas extremas	Física	Directo	Helados, granizo, vientos huracanados	Daños estructurales a los activos de la organización y del cliente final	Media	Media	Reducción de mercado objetivo	Proyecto 15 del plan de sostenibilidad

CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS
Se reportará en anualidades venideras.	-	-
Ver Tabla 6	-	148
Se reportará en anualidades venideras.	-	-
Se han recibido un total de 188.719.93€ asociados a proyectos de I+D	-	-
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	-	90
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores. En anualidades pasadas se ha realizado una evaluación de riesgo por corrupción mediante entrevistas a personal de la organización- También se ha ejecutado un Risk Based Approach (RBA) a 5 filiales del Grupo (IT, MX, CH, TK, IN). Como consecuencia, se elaboró un código ético de obligado cumplimiento para todo el personal de Semillas Fitó.	-	-
No se ha detectado ningún incidente.	-	-
No se produjo ninguna acción.	-	-
Ver Tabla 7. En todos los casos se trata de materiales no renovables. Esta tabla recoge los datos de Semillas Fitó SAU y las filiales internacionales de Turquía e India. Se está trabajando para obtener la información consolidada a nivel de PHF. 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	149
No procede	-	-
No procede	-	-
Ver texto "Impulsar el autoconsumo energético".	7, 9, 12 y 13	118
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: 4.202.262 / 2.110.331 = 2kwh/planta	7, 9, 12 y 13	-
• Consumo eléctrico de toda la organización en 2025: 3.544.029 kwh • Autoconsumo eléctrico dentro de toda la organización en 2025 (producida por paneles fotovoltaicos): 658.233 kwh • % de reducción del consumo energético procedente de la red externa de toda la organización en 2025: 18,57%.	7, 9, 12 y 13	-
A través del Proyecto 9 se está trabajando para cuantificar la huella energética de nuestras variedades hortícolas. Estos resultados se publicarán en anualidades venideras..	-	100

TABLA 7

CATEGORÍA	TIPOLOGÍA	MATERIALES	KG (2023)	KG (2024)	KG (2025)
Doméstico	Primario	Papel y cartón			8.498,5
		Polietileno de baja densidad (LDPE)			765,1
		Polipropileno (PP)			1.431,5
Comercial	Secundario	Papel Cartón			23.323,9
		Polipropileno (PP)	23.266,6	22.560,0	212,2
Industrial	Primario	Papel	1.595,2	1.591,0	11.831,6
		Aluminio			212,3
		Metal (incluye hojalata y acero)	631,0	616,0	10,0
		Polipropileno (PP)	1.075,8	1.051,0	540,0
		Polietileno de baja densidad (LDPE)	2.256,8	2.628,0	710,0
		Polietileno de alta densidad (HDPE)			10,5
Industrial	Secundario	Cartón	600,0	613,0	7081,0
Industrial	Terciario	Polietileno de baja densidad (LDPE)			2.260,0
		Madera	40,5	13,0	85.500,0

ESTÁNDAR

CONTENIDO

	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua
	303-3 Extracción de agua
	303-4 Vertido de agua

GRI 303

303-5 Consumo de agua

CONCEPTO	ODS RELACIONADO		PÁGS			
Se reportará en anualidades venideras.	-	-				
Se reportará en anualidades venideras.	-	-				
Se reportará en anualidades venideras.	-	-				
Se reportará en anualidades venideras.	-	-				
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.						
CENTROS ESPAÑA	CONSUMO HÍDRICO 2024 (ML)	CONSUMO HÍDRICO 2025 (ML)	CENTRO	SEVERIDAD DE LA SEQUÍA	6	98-99
Barcelona		1,40	Oficina	2-3 (medio/alto)		
Cabrera de Mar (Barcelona)	21,2	21,77	Finca	2-3 (medio/alto)		
Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona)	19,6	34,15	Finca	2-3 (medio/alto)		
Premià de Mar (Barcelona)	11,3	24,19	Finca	2-3 (medio/alto)		
Les Cases de Barbens (Lérida)	140	1,20	Oficina/Almacén	2-3 (medio/alto)		
El Ejido (Almería)	95,3	131,94	Finca	4-5 (muy alto)		
CENTROS INTERNACIONALES						
Antalya - Turquía	11,6	34,05	I+D/Fábrica/Finca	2-3 (medio/alto)		
Sicilia - Italia		0,19	Oficina	3-4 (alto)		
Culiacán - México	22,9	35,07	Finca	3-4 (alto)		
Arica - Chile	31,2	25,91	Finca	3-4 (alto)		
Quillota - Chile	26,1	37,75	Finca/Procesado	3-4 (alto)		
Bangalore - India	2,9	10,20	Finca/Oficina	4-5 (muy alto)		
TOTAL	381,9	357,82				
Para conocer las medidas enfocadas a reducir el consumo hídrico, consultar el texto “Reducir el consumo de recursos en sistemas de producción”.						

ESTÁNDAR

CONTENIDO

GRI 304

304-1 Sitios operacionales ubicados dentro o junto a áreas protegidas y/o de alta biodiversidad

304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la 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) En Italia se ha usado la herramienta del Geoportale Nazionale, en México el CONANP, en Chile el Geoportla SIMBIO, en Turquía Protected Planet, y en India una mezcla de ISRO y Google Maps.

CENTROS ESPAÑA	ZONA	NOMBRE	DISTANCIA (km)
Oficina central / almacén (Barcelona)	LIC	Sierra de Collserola	4,98
Cabrera de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional	0,34
Sant Andreu de Llavaneres (Barcelona) y Premià de Mar	LIC	Serres del litoral septentrional Costas del Maresme	2,05 1,82
Cases de Barbens (Lleida)	LIC+ZEPA	Bellmunt-Almenara	8,4
		Estany d'Ivars-Vilasana	4,43
		Plans de Sió	6,35
		Secans de Belianes-Preixana	8,67
	ZEPA	Almenara	9,6
		Anglesola-Vilagrassa	4,66
		Secans de Belianes-Preixana	8,24
El Ejido (Almería)	LIC	Artos de El Ejido	0,62
		Sierra de Gádor y Enix	3,61
Don Benito (Badajoz)	LIC+ZEPA	Embalse de Cornalvo y Sierra Bermeja	16,6
		La Serena y Sierras Periféricas	8,89
		Rio Guadalmez	0,73
		Rio Guadiana Alto-Zújar	3,22
	ZEPA	Colonias de Cernicalo Primilla de Guareña Embalse de Montijo Sierras Centrales y Embalse de Alange	1,7 31,6 17,9
San Javier (Murcia)	LIC+ZEPA	Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar	5,8
	ZEPA	Monte El Valle y Sierras de Altaona y Escalona	9,5
CENTROS INTERNACIONALES	ZONA	NOMBRE	DISTANCIA (km)
Antalya (Turquía)	Ramsar	Lake Burdur	90
Sicilia (Italia)	ZEC	Colli Euganei, Monte Lozzo - Monte Ricco	16
Culiacán (México)	LGEEPA	Islas del Golfo de California	60
Arica (Chile)	SNAP	Parque Nacional Lauca	70
Quillota (Chile)	SNAP	Parque Nacional La Campana	12,1
Bangalore (India)	Kanataka Forest Department	Bannerghatta National Park	51

En anualidades venideras se reportará la situación en los centros ubicados fuera de España.

ESTÁNDAR	CONTENIDO
GRI 305	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)
	305-7 Óxidos de Nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas
GRI 306	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
	306-3 Residuos generados
GRI 306	306-4 Residuos no destinados a eliminación
	306-5 Residuos destinados a eliminación

TABLA 8

RESIDUOS	PESO TOTAL DE RESIDUOS NO ENVIADOS A ELIMINACIÓN POR MÉTODO DE VALORACIÓN											
	2025			2024			2023			2022		
	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %
Compostables	0	394,3	23,3	0	1039	79	0	364,6	52,7	0	277	50,2
Recirculación de semilla no vendible como grano para pienso	1142	0	67,4	128	0	9,7	190	0	27,5	130	0	23,6
Reciclaje	0	157,6	9,3	0	148,8	11,3	0	137,1	19,8	0	144,8	26,2
TOTAL			100	128	1187,8	100	190	501,7	100	130	421,8	100

CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																																													
Ver Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	13	108-109																																													
Ver Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	13	108-109																																													
Se reportará en anualidades venideras	13	-																																													
Se reporta la intensidad de las emisiones GEI (alcances 1 y 2) de la totalidad de la organización en 2025 respecto a la totalidad de empleados: 2071 t CO2 eq./848 empleados = 2.44 t CO2 eq./empleado.	13	-																																													
Ver Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización	13	108-109																																													
No se producen este tipo de emisiones de forma significativa.	13	-																																													
No se producen este tipo de emisiones de forma significativa.	13	-																																													
Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia 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". Semillas Fitó tan solo trabaja con gestores de residuos autorizados.	12	172 102 104 106																																													
Se reportan datos consolidados del total de la organización.																																															
<table><tr><th>TIPO DE RESIDUO</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>Banal</td><td>573,5 ton</td><td>650,1 ton</td><td>448 ton</td><td>287,8 ton</td></tr><tr><td>Plástico</td><td>59,8 ton</td><td>49,1 ton</td><td>67,3 ton</td><td>88,5 ton</td></tr><tr><td>Compostable*</td><td>277 ton</td><td>364,6 ton</td><td>1039 ton</td><td>394,3 ton</td></tr><tr><td>Papel y cartón</td><td>84 ton</td><td>87 ton</td><td>80,5 ton</td><td>67,8 ton</td></tr><tr><td>RAEE</td><td>1 ton</td><td>1 ton</td><td>0,2 ton</td><td>1 ton</td></tr><tr><td>Cápsulas de café</td><td>0 ton</td><td>0 ton</td><td>0,1 ton</td><td>0,3 ton</td></tr><tr><td>Tóneres de impresora</td><td>0 ton</td><td>0 ton</td><td>0ton</td><td>0 ton</td></tr><tr><td>Total</td><td>995,3 ton</td><td>1151,8 ton</td><td>1635 ton</td><td>849,7 ton</td></tr></table>	TIPO DE RESIDUO	2022	2023	2024	2025	Banal	573,5 ton	650,1 ton	448 ton	287,8 ton	Plástico	59,8 ton	49,1 ton	67,3 ton	88,5 ton	Compostable*	277 ton	364,6 ton	1039 ton	394,3 ton	Papel y cartón	84 ton	87 ton	80,5 ton	67,8 ton	RAEE	1 ton	1 ton	0,2 ton	1 ton	Cápsulas de café	0 ton	0 ton	0,1 ton	0,3 ton	Tóneres de impresora	0 ton	0 ton	0ton	0 ton	Total	995,3 ton	1151,8 ton	1635 ton	849,7 ton	12	104 106
TIPO DE RESIDUO	2022	2023	2024	2025																																											
Banal	573,5 ton	650,1 ton	448 ton	287,8 ton																																											
Plástico	59,8 ton	49,1 ton	67,3 ton	88,5 ton																																											
Compostable*	277 ton	364,6 ton	1039 ton	394,3 ton																																											
Papel y cartón	84 ton	87 ton	80,5 ton	67,8 ton																																											
RAEE	1 ton	1 ton	0,2 ton	1 ton																																											
Cápsulas de café	0 ton	0 ton	0,1 ton	0,3 ton																																											
Tóneres de impresora	0 ton	0 ton	0ton	0 ton																																											
Total	995,3 ton	1151,8 ton	1635 ton	849,7 ton																																											
*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.																																															
Para más información ver textos "Mejorar la gestión de residuos" y "Reducción del desperdicio alimentario".																																															
Se reportan datos consolidados del total de la organización. Ver Tabla 8. Para más información ver textos "Mejorar la gestión de residuos" y "Reducción del desperdicio alimentario".	12	104 106 154																																													
Ver Tabla 9.	12	155																																													

TABLA 9

PESO TOTAL DE RESIDUOS NO ENVIADOS A ELIMINACIÓN POR MÉTODO DE GESTIÓN												
RESIDUOS	2025			2024			2023			2022		
	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %	IN SITU	EX SITU	TOTAL %
Banal	0	301	100	0	448	100	0	650,1	100	0	573,5	100
TOTAL	0	301	100	0	448	100	0	650,1	100	0	573,5	100

ESTÁNDAR

CONTENIDO

GRI 401	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal
GRI 403	401-3 Permiso parental
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
	403-3 Servicios de salud en el trabajo
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	403-9 Lesiones por accidente laboral
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales

CONCEPTO	ODS RELACIONADO	PÁGS																									
Nuevas entradas:																											
<table><tr><th>PERSONAS</th><th><30</th><th>30-50</th><th>>50</th><th>TOTAL</th></tr><tr><td>Hombres</td><td>16</td><td>17</td><td>8</td><td>41</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>12</td><td>21</td><td>4</td><td>37</td></tr><tr><td>Total</td><td>28</td><td>38</td><td>12</td><td>78</td></tr><tr><td>Turnover %</td><td>36%</td><td>49%</td><td>15</td><td></td></tr></table>	PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL	Hombres	16	17	8	41	Mujeres	12	21	4	37	Total	28	38	12	78	Turnover %	36%	49%	15		8	-
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL																							
Hombres	16	17	8	41																							
Mujeres	12	21	4	37																							
Total	28	38	12	78																							
Turnover %	36%	49%	15																								
Salidas:																											
<table><tr><th>PERSONAS</th><th><30</th><th>30-50</th><th>>50</th><th>TOTAL</th></tr><tr><td>Hombres</td><td>39</td><td>49</td><td>18</td><td>106</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>10</td><td>20</td><td>5</td><td>35</td></tr><tr><td>Total</td><td>49</td><td>69</td><td>23</td><td>141</td></tr><tr><td>Turnover %</td><td>35%</td><td>49%</td><td>16%</td><td></td></tr></table>	PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL	Hombres	39	49	18	106	Mujeres	10	20	5	35	Total	49	69	23	141	Turnover %	35%	49%	16%			
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL																							
Hombres	39	49	18	106																							
Mujeres	10	20	5	35																							
Total	49	69	23	141																							
Turnover %	35%	49%	16%																								
39 permisos paternales y maternales	8	-																									
Ver texto "Promover entornos laborales saludables" Nuestro Sistema de Gestión Preventivo ha sido auditado por AENOR cumpliendo así el Real Decreto 39/1997. Ver "Política de seguridad y salud en el trabajo"	8	86																									
Ver texto "Promover entornos laborales saludables" Ver "Política de seguridad y salud en el trabajo" La compañía cuenta con procedimientos sistemáticos para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos laborales y la investigación de incidentes, con el objetivo de prevenir accidentes y mejorar continuamente las condiciones de trabajo.	8	86 168																									
Ver texto "Promover entornos laborales saludables" La organización ofrece servicios de salud en el trabajo que apoyan la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de las personas empleadas.	8	86																									
Por parte del servicio de prevención se realizan visitas periódicas a todos los centros de trabajo para facilitar un intercambio de expectativas y consultas y participación en temas de salud y seguridad. Además, en el centro de Almería existe un Comité de Seguridad y Salud donde se encuentran representados los trabajadores y trabajadoras escogidos mediante los delegados de prevención para informar de participar en materia de prevención.	8	-																									
210 horas de formación online y 153 horas de formación presencial en temas referentes a la salud y la seguridad en el trabajo	8	-																									
Se realizan reconocimientos médicos periódicos en los centros de España, Francia, Portugal, India, Turquía y Chile. En 2025 se han llevado a cabo talleres para la mejora de la ergonomía laboral y el bienestar de los trabajadores en el centro de les Cases de Barbens. La filial en India dispone de un programa de asistencia emocional dedicado a promover el bienestar mental de todos los trabajadores y trabajadoras.	8	-																									
Existe un procedimiento interno de coordinación empresarial en materia de riesgos laborales.	8	-																									
El Grupo Fitó cuenta con un acuerdo de asociación con Asepeyo, una mutua colaboradora con la Seguridad Social (MATEPS), a través del cual se garantiza la cobertura sanitaria de las contingencias profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de todos sus trabajadores.	8	-																									
LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL																											
Número de accidentes de trabajo registrables	13																										
• 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	1																										
DATOS TEMPORALES																											
Horas trabajadas	1.500.000																										
Tasa de accidentes laborales registrables	0,013	8 -																									
Tasa de muertes por accidente laboral	0																										
Tasa de accidentes laborales graves	0																										
Índice de Gravedad	0,45‰																										
Índice de frecuencia	0,0086‰																										
Jornadas perdidas	669																										
Horas absentismo	5332																										
1	8	-																									

ESTÁNDAR

CONTENIDO

	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y de ayuda a la transición
GRI 404	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño
GRI 405	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
GRI 406	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
GRI 410	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
GRI 408	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
GRI 409	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
GRI 410	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
GRI 411	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas
GRI 413	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones y desarrollo
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales
GRI 414	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
GRI 415	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos
GRI 416	416-2 Casos de incumplimiento relativos al impacto de productos y servicios en la salud y la seguridad
GRI 417	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing
GRI 418	418-1 Reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

TABLA 10

Categoría profesional	Horas formación
Alta Dirección	118
Operarios y comerciales	8.856
Personal técnico, administrativo y mandos intermedios	1.535
Total general	10.509

CONCEPTO

ODS
RELACIONADO

PÁGS

horas/formación 10.509 totales. Ver Tabla 10.
medio/hora/persona 12 horas
No se han ofrecido programas de Outplacement

4

158

EVALUACIÓN ANUAL DESARROLLO

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total General	Total General
Ejecutivos/as	11	0	11	3%
Mandos intermedios	26	8	34	9%
Técnicos/as	95	39	134	34%
Oficiales/as y auxiliares	105	113	218	55%
Total General	237	160	397	100%

4

-

Ver Tabla 11.

8 y 10

159

Número total de incidentes de discriminación durante el periodo de referencia: 0

8 y 10

-

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

-

-

No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.

8 y 12

-

No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.

8 y 12

-

Ver texto "Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores".

8 y 12

90-92

No se han detectado la tipología de casos descritos en este indicador.

8 y 12

-

Ver texto "Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad".

-

140-142

Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia

8, 12 y 13

172

Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia

8, 12 y 13

172

No se han realizado las contribuciones descritas en este indicador.

-

-

No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.

12

-

No se han detectado la tipología de incumplimientos descritas en este indicador.

12

-

No se han detectado pérdidas de datos a nivel de confidencialidad, integridad o disponibilidad.

12

-

No se han detectado pérdidas de datos a nivel de confidencialidad, integridad o disponibilidad.

12

-

TABLA 11

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
TOTAL	0	2	8	10
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN Y GRUPO DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Ejecutivos/as	0,00	11,91	8,13	20,04
Mandos intermedios	6,97	37,89	4,39	49,26
Técnicos/as	66,40	96,60	14,18	177,17
Oficiales/as y auxiliares	140,31	291,72	169,46	601,48
TOTAL	213,67	438,11	196,16	847,95
PORCENTAJE TOTAL DE EMPLEADOS POR CLASIFICACIÓN Y GRUPO DE EDAD				
PERSONAS	<30	30-50	>50	TOTAL
Ejecutivos/as	0%	3%	4%	2%
Mandos intermedios	3%	9%	2%	6%
Técnicos/as	31%	22%	7%	21%
Oficiales/as y auxiliares	66%	67%	86%	71%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD, ESTUDIO DE MATERIALIDAD Y PRÓXIMOS PASOS

RANKING MATRIZ MATERIALIDAD	3 P	ODS RELACIONADO	ASPECTOS DE MATERIALIDAD ASOCIADOS
1	Planet	ODS 12 – Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio
1	Planet	ODS 12 – Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio
1	Planet	ODS 12 – Producción y consumo responsables	Calidad de producto y servicio
2	People	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Salud, seguridad y bienestar de los trabajadores
3	People	ODS 4 – Educación de calidad	Formación y desarrollo de los trabajadores
4	People	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Respeto por los derechos humanos
5	Profit	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Creación de valor económico
6	Profit	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Reputación e imagen de la compañía
7	Profit	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura
7	Profit	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura
7	Profit	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura	Innovación en agricultura
8	People	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Integridad del negocio
9	Profit	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura	Optimización de la producción y mejora continua
10	Planet	ODS 12 – Producción y consumo responsables	Ética empresarial y transparencia
10	People	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Ética empresarial y transparencia
11	Planet	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Eficiencia en el uso de recursos
12	Planet	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Gestión y reciclaje de residuos
13	Profit	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura	Sostenibilidad y trazabilidad del producto
14	Planet	ODS 6 – Agua limpia y saneamiento	Gestión y calidad del agua
15	Planet	ODS 13 – Acción por el clima	Adaptación y resiliencia climática
16	Profit	ODS 4 – Educación de calidad	Nutrición y seguridad alimentaria de los productos
17	Planet	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Contaminación del suelo
18	People	ODS 12 – Producción y consumo responsables	Alineación con los stakeholders y participación en el debate público
19	People	ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura	Atracción y retención de talento
20	Planet	ODS 12 – Producción y consumo responsables	Cadena de suministro responsable
21	Profit	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Seguridad de suministro del producto
22	People	ODS 12 – Producción y consumo responsables	Reporting y comunicación interna
23	People	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Derechos y empoderamiento de las mujeres
24	People	ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico	Compromiso con la igualdad de oportunidades

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 5 mujeres y 4 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:

META ODS

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

12.3 – Reducir pérdidas de alimento	11. Reducir el desperdicio alimentario
12.2 – Uso eficiente de recursos	9. Desarrollo de variedades que reduzcan la huella ecológica
12.2 – Uso eficiente de recursos	8. Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción.
8.8 – Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	6. Promover entornos laborales saludables
4.4 – Aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales	3. Implementar el plan de desarrollo y talento
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
8.1 – Mantener e impulsar el crecimiento económico	20. Fomentar el crecimiento y desarrollo económico sostenible
8.1 – Mantener e impulsar el crecimiento económico	19. Elaborar una política interna de patrocinio, donaciones y colaboraciones
9.5 – Aumentar la investigación científica	15. Invertir en medios técnicos y humanos en investigación y desarrollo
9.4 – Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	16. Impulsar el autoconsumo energético
9.1 – Desarrollar infraestructuras para apoyar el desarrollo económico	17. Invertir en tecnologías más eficientes y limpias
8.8 – Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	6. Promover entornos laborales saludables
9.4 – Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	17. Invertir en tecnologías más eficientes y limpias
12.7 – Promover prácticas de adquisición sostenible	10. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos
8.8 – Promover un entorno seguro y sin riesgos para los trabajadores	1. Impulsar la escucha interna
12.4 – Gestión racional de los productos químicos y todos los desechos	14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
12.5 – Reducir la generación de desechos	12. Mejorar la gestión de residuos
9.4 – Modernizar infraestructuras, uso de recursos con mayor eficacia, promover tecnologías limpias y ambientalmente racionales	17. Invertir en tecnologías más eficientes y limpias
6.4 – Uso eficiente de recursos hídricos	8. Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción.
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
4.7 – Promover el desarrollo sostenible y estilos de vida sostenibles	18. Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector
12.4 – Gestión racional de los productos químicos y todos los desechos	14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
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
9.1 – Desarrollar infraestructuras para apoyar el desarrollo económico	3. Implementar el plan de desarrollo y talento
12.7 – Promover prácticas de adquisición sostenible	10. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos
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
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
8.5 – Trabajo decente e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	5. Fomentar la diversidad y la inclusión
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 realizará 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

TRAZABILIDAD

CONTENIDO

REQUERIMIENTOS

CONTENIDOS GENERALES

MODELO DE NEGOCIO	Breve descripción del modelo de negocio
	Presencia geográfica Mercados en los que opera
	Objetivos y estrategias
MATERIALIDAD	Análisis de materialidad
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.
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.

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

GESTIÓN AMBIENTAL	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales*
	Aplicación del principio de precaución
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales*
CONTAMINACIÓN	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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
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.

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

UBICACIÓN	COMENTARIOS	INDICADOR GRI
Acerca de la compañía – El Grupo Fitó Acerca de la compañía – Nuestro propósito Acerca de la compañía – Áreas de negocio Anexo – Políticas		GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12
Acerca de la compañía – El grupo Fitó Acerca de la compañía – Áreas de negocio	Semillas Fitó comercializa sus semillas en más de 80 países en sus 13 filiales. Sin embargo, su mercado potencial aglutina las siguientes áreas geográficas por la adaptabilidad genética de sus variedades: Unidad de Negocio de Hortícolas, países de clima mediterráneo y/o subtropical; Unidad de negocio de gran cultivo: todo el contorno mediterráneo, Europa oriental y Oriente Medio; Unidad de Negocio de Áreas Verdes: alcance mundial; Unidad de Negocio de Hobby: Europa	
Acerca de la compañía: Objetivos estratégicos Principales hitos 2025	Existe una plan estratégico de ventas, operativo, de recursos humanos y de sostenibilidad que despliegan los 4 principales objetivos de la empresa. Estos planes recogen las tendencias y factores que pueden condicionar su aplicación operativa.	GRI 3, 2-23, 2-24, 201-2
Acerca de esta memoria – Principios de elaboración Acerca de esta memoria – Matriz de Materialidad		GRI 3-1, 3-2, 3-3
Acerca de esta memoria – Objetivo Anexo – Índice de contenidos GRI y requisitos ley 11/2018		GRI de 201 a 205 GRI de 301 a 306 GRI de 401 a 418
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia		GRI 2-25, 205-1
Proyecto 6: Promover entornos laborales saludables Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia		GRI 2-25, 205-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-9, 403-10
Proyecto 17: Implementación de tecnologías más eficientes y limpias Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia	Certificaciones GSPP y ESTA	GRI 2-12, 2-13, 2-25
Anexo – Comisión de sostenibilidad, estudio de materialidad y próximos pasos Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia		GRI 2-12 y 2-13
Cultura de la Sostenibilidad Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores Anexo – Índice de contenidos GRI y requisitos ley 11/2018 Anexo – Comisión de sostenibilidad, estudio de materialidad y próximos pasos		GRI de 2-22 a 2-27
	La organización cuenta con un seguro de responsabilidad civil con validez para todo el período 2025 y valor de 125M€ que puede ser consultado bajo petición a sustainability@semillasfito.com	
Proyecto 9: Desarrollar variedades que reduzcan la huella ecológica Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia	Riesgos 4 y 6 de la Evaluación de impactos y Debida Diligencia	GRI 3 GRI de 301 a 306 GRI 2-25, 403-2
Proyecto 10: Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos Proyecto 11: Reducir el desperdicio alimentario Proyecto 12: Mejorar la gestión de residuos Proyecto 14: Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas Proyecto 17: Implementación de tecnologías más eficientes y limpias.		GRI 3 GRI 301, 306

CONTENIDO	REQUERIMIENTOS
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso
	Energía: Consumo, directo e indirecto, de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables
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
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin
PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	
EMPLEO	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional
	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
	Implantación de políticas de desconexión laboral
	Número de empleados con discapacidad
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores
SALUD	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo
RELACIONES SOCIALES	Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país
	El balance de convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo

UBICACIÓN	COMENTARIOS	INDICADOR GRI
Proyecto 8: Reducir el consumo de recursos en nuestros sistemas de producción		GRI 3 GRI 303
Proyecto 8: Reducir el consumo de recursos en nuestros Proyecto 10: Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos y procesos Proyecto 17: Implementación de tecnologías más limpias		GRI 301
Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización Proyecto 16: Impulsar el autoconsumo energético Proyecto 17: Implementación de tecnologías más eficientes y limpias		GRI 302
Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización		GRI 3 GRI 305
Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización		GRI 305
Proyecto 13: Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización		GRI 305
Anexo – Evaluación de impactos y debida Diligencia		GRI 3 GRI 304
Anexo – Evaluación de impactos y debida Diligencia		GRI 304
Acerca de la compañía – Órganos de gobierno Anexo – Políticas		GRI 2 GRI 3 GRI de 401 a 418
Acerca de la compañía – Nuestra gente en datos Proyecto 4: Velar por la equidad y competitividad en la retribución Proyecto 5: Fomentar la diversidad y la inclusión		GRI 2-7, 2-8
Proyecto 4: Velar por la equidad y competitividad en la retribución Proyecto 5: Fomentar la diversidad y la inclusión		
Proyecto 6: Promover entornos laborales saludables	Como medidas de desconexión laboral, cabe destacar las siguientes: sistema electrónico de fichajes para monitorizar que no se trabaja fuera del horario laboral, política de teletrabajo hasta 6 días al mes, así como el horario flexible para compatibilizar la vida familiar y laboral.	
Proyecto 4: Velar por la equidad y competitividad en la retribución Proyecto 5: Fomentar la diversidad y la inclusión	La empresa cuenta en plantilla con empleados con discapacidad laboral reconocida. Además, se ejecutan las medidas compensatorias reflejadas en la Ley General de Discapacidad. Efecto en España.	
	La empresa dispone de calendarios laborales por centro y por país ajustados a la legislación geográfica aplicable. Para su consulta, deben solicitarse a sustainability@semillasfito.com	
Proyecto 6: Promover entornos laborales saludables	5332 horas	
	Como medidas destinadas a la conciliación familiar, cabe destacar las siguientes: la política de teletrabajo hasta 6 días al mes, para el personal que trabaja en oficinas el horario flexible, la jornada reducida para cuidado de hijos y permisos parentales	GRI 401-3
Proyecto 6: Promover entornos laborales saludables	La organización dispone de una política de prevención de riesgos laborales consultable bajo petición a sustainability@semillasfito.com	GRI 403-1, 403-2, 403-3
Proyecto 6: Promover entornos laborales saludables		GRI 403-9, 403-10
Acerca de la compañía – Órganos de gobierno – Gobernanza a nivel regional Proyecto 1: Impulsar la escucha interna	Existen comités de empresa en los centros de Almería y Les Cases de Barbens con los cuales existe un diálogo social. En los países en los que tenemos representación, existe el ente del Country Committee con representación de todas las áreas del país en el que se discuten y se debaten diferentes temas estratégicos y operativos de impacto en las personas. Además, consultamos de manera bianual en una encuesta de satisfacción y compromiso a toda nuestra población global.	GRI 2-30 GRI 403-4

CONTENIDO

REQUERIMIENTOS

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

FORMACIÓN	Políticas implementadas en el campo de la formación
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

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	
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
	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

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

UBICACIÓN	COMENTARIOS	INDICADOR GRI
Proyecto 3: Implementar plan de desarrollo y talento		GRI 404-2, 404-3
Proyecto 3: Implementar plan de desarrollo y talento		GRI 404-2, 404-3
	Los centros de trabajo de Semillas Fitó cuentan con ascensores, baños habilitados y rampas. Estas medidas pueden consultarse en sustainability@semillasfito.com	
Acerca de nuestra compañía – Nuestra gente en datos		GRI 405-1, 406-1
	La organización dispone de un Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso Sexual y Protocolo de Acoso laboral consultable bajo petición a sustainability@semillasfito.com	GRI 406-1
	La organización dispone de un código ético consultable bajo petición a sustainability@semillasfito.com	GRI 406-1
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores Anexo – Políticas Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia		GRI 2-25 GRI 3
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores		GRI 2-25, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1, 413-1, 413-2, 414-2
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores		GRI 2-25, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1, 413-1, 413-2, 414-2
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores		GRI 406-1
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores		GRI 2-25, 406-1, 408-1, 409-1, 411-1, 413-1, 413-2, 414-2
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	La organización dispone de un Protocolo contra el Acoso consultable bajo petición a sustainability@semillasfito.com	GRI 2 GRI 3
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	La organización realizó una auditoría externa de compliance para la gestión de estos riesgos	-
Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores	La organización realizó una auditoría externa de compliance para la gestión de estos riesgos	-
Proyecto 19: Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones		GRI 2-28, 415-1

CONTENIDO

REQUERIMIENTOS

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

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

COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos
	Acciones de asociación o patrocinio
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.
CONSUMIDORES	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas
INFORMACIÓN FISCAL	Beneficios país por país
	Impuestos pagados sobre beneficios
	Subvenciones recibidas

UBICACIÓN	COMENTARIOS	INDICADOR GRI
Carta de la Dirección Acerca de la compañía – El Grupo Fitó Acerca de la compañía – Propósito, visión y valores Anexo – Evaluación de impactos y debida diligencia		GRI 2 GRI 3
Acerca de la compañía – Modelo de negocio		GRI 201, 203 GRI 413
Proyecto 18: Promover alianzas en pro de la sostenibilidad dentro del sector	9 patrocinios por el valor de 37.269,22 €	GRI 3 GRI 413 GRI 414
Proyecto 19: Elaborar una política interna de patrocinios, donaciones y colaboraciones	8 donaciones por el valor de 53.186,45 €	GRI 2-28
	Se reportará en anualidades venideras	-
Acerca de la compañía –Modelo de negocio Proyecto 7: Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores		GRI 416-2, 417-2
	El protocolo de incidencias comerciales interno de Fitó establece que toda reclamación tendrá que estar registrada en el forms de “Incidencias comerciales” por el equipo comercial. El departamento de Quality Assurance recibe la incidencia, y en colaboración con los departamentos implicados, se determina la causa/ raíz del problema. La información recopilada se notifica a la persona que ha reportado la incidencia, quién decidirá si procede con la compensación económica. Por otro lado, Quality Assurance es el responsable de completar el análisis de causa y las acciones correctivas para evitar su recurrencia en caso de que sea necesario. Número total de incidencias comerciales en 2025: 427 Número total de incidencias comerciales resueltas en 2025: 314 Las incidencias no cerradas siguen en revisión durante el siguiente ejercicio.	-
	Se reportará en anualidades venideras	GRI 204-1

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 nuestros clientes, así como, actuar como motor de transformación del sector agrario.

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

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

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

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

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

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

Deben disponerse los canales de información adecuados para que tanto el personal de esta organización como 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 se 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 nuestros empleados, disminuyendo al máximo posible los daños humanos que tanto los accidentes como las enfermedades laborales ocasionan a las personas.

Agradecemos por anticipado 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:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. 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;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. 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);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. 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

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

NORMAS LABORALES

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

MEDIOAMBIENTE

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

ANTICORRUPCIÓN

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

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 10 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:

VALORACIÓN CUALITATIVA COMPLETA	
SIGNO	ACUMULACIÓN
Impacto beneficioso: +	Simple: 1
Impacto perjudicial: -	Acumulativo: 3
	Sinérgico: 6
EXTENSIÓN (E)	INTENSIDAD (IN)
Puntual: 1	Baja: 1
Parcial: 2	Media: 4
Extenso: 4	Alta: 4
Total: 6	Muy alta: 6
Crítica: +4	Total: 10
PERSISTENCIA (P)	REVERSIBILIDAD (RV)
Fugaz: 1	Corto plazo: 1
Temporal: 2	Medio plazo: 2
Permanente: 4	Largo plazo: 3
	Irreversible: 4
RECUPERABILIDAD (RC)	PERIODICIDAD (PR)
Recuperable inmediatamente: 1	Aperiódico o discontinuo: 1
Recuperable a medio plazo: 2	Periódico: 2
Mitigable: 4	Continuo: 4
Recuperable a largo plazo: 6	
Irrecuperable: 8	
MOMENTO (MO)	EFFECTO (EF)
Largo plazo: 1	Directo: 3
Medio plazo: 2	Indirecto secundario: 2
Inmediato: 4	Indirecto terciario: 1
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
R1: Riesgo medioambiental por emisión de gases derivados del uso de combustible fósil R2: Riesgo medioambiental por vertidos de productos químicos	Contaminación (emisiones CO ₂)	- Transporte - Siembras y gestión integrada de cultivos - Calefacción y secado de semillas	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
R3: Riesgo medioambiental por emisión de partículas derivados del tratamiento de semillas	Contaminación (otras)	Tratamiento de semillas	Otras emisiones	307	Moderado	6. Promover entornos laborales saludables 12. Mejorar la gestión de residuos 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
R4: Riesgo medioambiental por ruido de la maquinaria en las instalaciones R5: Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales	Contaminación (ruidos)	Procesado de semillas	Alteración de interacciones ecológicas	307	Compatible	6. Promover entornos laborales saludables 7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
R6: Riesgo medioambiental por iluminación inadecuada en las instalaciones	Contaminación (luminica)	Procesado de semillas	Alteración de interacciones ecológicas	2 302	Compatible	7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores
R7: Riesgo medioambiental por la gestión inadecuada de residuos peligrosos y no peligrosos	Economía circular (residuos)	- Protección de cultivos - Protección de semillas - Análisis de laboratorio - Administración y gestión	Agotamiento de recursos	306	Moderado	12. Mejorar la gestión de residuos 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas
R8: Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivados de la producción agrícola R5: Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales R9: Riesgo medioambiental por uso de materiales de packaging	Cambio climático (emisiones generadas como resultado de actividades de la empresa)	- Producción de semillas - Distribución del producto	Agotamiento de recursos	301 303 303	Compatible	7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 10. Incorporar criterios de sostenibilidad en la elección de productos (envases, gadgets...) y procesos (viajes, digitalización...) 12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias
R8: Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivados de la producción agrícola R5: Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales R4: Riesgo en la seguridad y salud de las personas por ruido de la maquinaria en las instalaciones R6: Riesgo en la seguridad y salud de las personas por iluminación inadecuada en las instalaciones	Protección a la biodiversidad	- Producción de semillas - Procesado de semillas	Alteración de interacciones ecológicas	304	Compatible	14. Gestión fitosanitaria eficiente en las fincas 12. Mejorar la gestión de residuos 13. Medidas para mitigar el impacto ambiental de la organización 17. Implementación de tecnologías más eficientes y limpias 7. Mantener un desarrollo de la actividad de la empresa fiel a sus valores 6. Promover entornos laborales saludables

Tabla 1. Relación entre metodología utilizada y análisis de resultados en el Grupo Fittó. 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
R1 – Riesgo medioambiental por emisión de gases derivados del uso de combustible fósil	–	1	2	2	2	2	2	4	1	3		19	0,25
R2 – Riesgo medioambiental por vertidos de productos químicos	–	3	4	4	4	3	2	4	2	2		28	0,48
R3 – Riesgo medioambiental por emisión de partículas derivadas del tratamiento de semillas	–	3	2	1	4	2	4	2	1	3		22	0,33
R4 – Riesgo medioambiental por ruido de la maquinaria en las instalaciones	–	1	2	2	2	4	4	2	1	1		19	0,25
R5 – Riesgo medioambiental por iluminación inadecuada en las instalaciones	–	1	2	2	4	2	4	2	1	1		19	0,25
R6 – Riesgo medioambiental por incumplimiento de normativas medioambientales	–	1	4	4	2	2	2	1	1	1		18	0,23
R7 – Riesgo medioambiental por la gestión inadecuada de residuos peligrosos y no peligrosos	–	3	4	2	4	4	4	2	2	3		28	0,48
R8 – Riesgo medioambiental por emisión de sustancias derivadas de la producción agrícola	–	3	2	1	2	2	2	2	1	1		16	0,18
R9 – Riesgo medioambiental por uso de materiales en el proceso de packaging	–	3	2	1	2	2	2	4	1	1		18	0,23

Tabla 2. Evaluación de riesgos medioambientales del Grupo 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

	AENOR	
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 2015		
conforme a la ley 11/2018		
correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2015		
En Madrid a 21 de julio de 2016		
 Rafael García Meiro CEO		
AENOR IONFIA S.A. C/ GENOVA 6, 28004 MADRID Página 1 de 4		

AENOR

PRODUCTOS HORTÍCOLAS FITO, S.L. (en adelante la organización), con domicilio social en C/ Selva De Mar 111 08019 – 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 tiene 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.

AENOR/ONFIA S.A.U./ C/ Génova 6, 28004 MADRID

Página 1 de 1

02-R-0880.00

AENOR

- Reglamento Europeo EMA3 (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 SA 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.

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:

AENOR CONFIA S.A.U./ C/ Génova 6, 28004 MADRID

Página 3 de 4

02-R-0880.00

AENOR

- 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 reputación.
- Complementación 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 2025, 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 2025, 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: Principales riesgos no ambientales vinculados a las actividades del grupo; Remuneraciones; Brecha salarial; Balance de los convenios colectivos; Inclusión en política y relaciones con proveedores de cuestiones de responsabilidad social y ambiental, así como métodos de supervisión y auditoría; Beneficios obtenidos por gálib, e impuestos pagados sobre beneficios.

AENOR CONFIA S.A.U.C/ Gf 110VA 6, 28004 MADRID

Página 4 de 4

02-R-0880.00







Seeds. People. Planet.