



eurobanan

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024



eurobanan



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| MENSAJE DE LA DIRECCIÓN GENERAL | 3 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| ANÁLISIS DE MATERIALIDAD | 5 |
| 2.MODELO DE NEGOCIO | 6 |
| PRINCIPALES RIESGOS..... | 8 |
| PRINCIPALES MARCAS..... | 10 |
| 3. ÉTICA E INTEGRIDAD..... | 13 |
| A) BUEN GOBIERNO Y SISTEMA DE CUMPLIMIENTO | 14 |
| CÓDIGO CONDUCTA..... | 15 |
| COMITÉ DE CUMPLIMIENTO | 15 |
| DERECHO DE LA COMPETENCIA..... | 16 |
| PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD | 17 |
| CANAL ÉTICO DE EUROBANAN..... | 18 |
| B1) DERECHOS HUMANOS..... | 19 |
| B2) LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL FRAUDE | 20 |
| 4. NUESTRA RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE | 21 |
| 4.1 CONSUMOS | 23 |
| 4.1.1 CONSUMO ELÉCTRICO | 24 |
| 4.1.2 CONSUMO DE AGUA..... | 25 |
| 4.1.3 CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS..... | 26 |
| 4.2 GESTIÓN DE RESIDUOS | 27 |
| 4.2.1 GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS | 27 |
| 4.2.2 GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS | 28 |
| 4.3 EMISIONES DE CO2..... | 29 |
| 4.3.1 ALCANCE 1 | 29 |
| 4.3.2 ALCANCE 2..... | 30 |
| 4.4 PROMOCIÓN DE PRODUCTOS ECOLÓGICOS | 31 |
| 5. PERSONAS..... | 32 |
| A) COMPROMISO CON EL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD | 34 |
| B) ATRACCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO | 41 |
| C) SISTEMA RETRIBUTIVO | 42 |
| D) FORMACIÓN PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL | 45 |
| E) IGUALDAD Y DIVERSIDAD | 46 |
| F) SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... | 50 |
| G) COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE | 52 |
| H) COMPROMISO CON LA CALIDAD ÉTICA, SEGURIDAD Y SALUD DEL CONSUMIDOR | 59 |
| SEGURIDAD DEL CONSUMIDOR Y ÉTICA | 61 |
| ANEXO 1 LISTADO DE EMPRESAS | 62 |
| ANEXO 2 CONTENIDOS DEL LEY 11/2018 Y SU VINCULACIÓN CON GRI | 65 |

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Estimados colaboradores, clientes, socios y amigos,

Me complace presentarles nuestro Informe de Estados No Financieros del ejercicio 2024, en el que recogemos, con total transparencia, los avances, compromisos y logros alcanzados más allá de las cifras económicas.

Este año, en Eurobanan, hemos logrado de nuevo, un incremento de nuestras ventas, un reflejo del esfuerzo conjunto y del compromiso constante de nuestros equipos, que día a día impulsan el crecimiento y la excelencia operativa en un entorno cada vez más competitivo y desafiante.

En el ámbito de la sostenibilidad, seguimos avanzando con paso firme. Hemos reforzado nuestras políticas medioambientales y mejorado nuestros procesos logísticos para reducir la huella ecológica, convencidos de que una distribución responsable de frutas debe ir de la mano con el cuidado del planeta.

La familia Eurobanan sigue creciendo con la incorporación de dos nuevas empresas al grupo, ampliando nuestra capacidad de respuesta, nuestro conocimiento del mercado y nuestra red de distribución, todo ello con un objetivo común: ofrecer un mejor servicio y seguir generando valor para todos nuestros grupos de interés.

Hemos reforzado también nuestros protocolos y políticas de Compliance, consolidando una cultura empresarial basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo, pilares fundamentales para una gestión responsable y sostenible.

Nuestra implicación social ha continuado con acciones que van desde la colaboración en eventos deportivos, programas de bienestar y salud, hasta la participación en iniciativas solidarias, como las ayudas a los afectados por las inundaciones de la DANA en Valencia, donde quisimos estar presentes y comprometidos con quienes más lo necesitaban desde el primer momento.

En línea con nuestro compromiso con las personas, hemos dado continuidad a nuestros planes de formación, clave para el desarrollo profesional de nuestros equipos. Además, tomamos nota de las sugerencias, mejoras y aspectos positivos que nos habéis hecho llegar a través de las encuestas de clima laboral, que sin duda nos ayudan a seguir construyendo un entorno de trabajo más sólido, motivador y participativo.

Quiero aprovechar esta oportunidad para ensalzar la labor de todos los equipos que formáis parte de Eurobanan. Vuestro compromiso ha sido y sigue siendo clave para alcanzar estos resultados. Gracias por vuestro esfuerzo y dedicación constante.

En una situación geoestratégica compleja como la actual, os animo a seguir manteniendo vivos los valores que nos definen como organización: el trabajo bien hecho, la honestidad, la innovación, la cercanía y la responsabilidad. Sigamos construyendo juntos un futuro más sólido, sostenible y humano.

Con gratitud y confianza en el camino que tenemos por delante,

Donal O'Driscoll



1. INTRODUCCIÓN

SOBRE ESTE INFORME

Este Informe constituye el Estado de Información no financiera de Eurobanancanarias, S.A. y sociedades dependientes (en adelante Eurobanan) correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 , y domicilio a efectos de este Informe en Mercalicante, Carretera de Madrid a Alicante, Km,4, Pabellón Multiservicios, Código Postal 03007 Alicante.

Se presenta como informe separado del informe de gestión consolidado del Grupo y en él se da respuesta a los contenidos exigidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad. Por tanto, este informe será sometido a los mismos trámites de formulación, aprobación y registro que las cuentas anuales y el informe de gestión consolidado del Grupo.

Para su elaboración se ha partido de los estándares internacionales de Global Reporting Initiative (GRI), se ha realizado un análisis de materialidad para detectar los asuntos relevantes para el negocio y se

han plasmado los impactos económicos, ambientales y sociales significativos para Eurobanan durante el ejercicio anual 2024, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

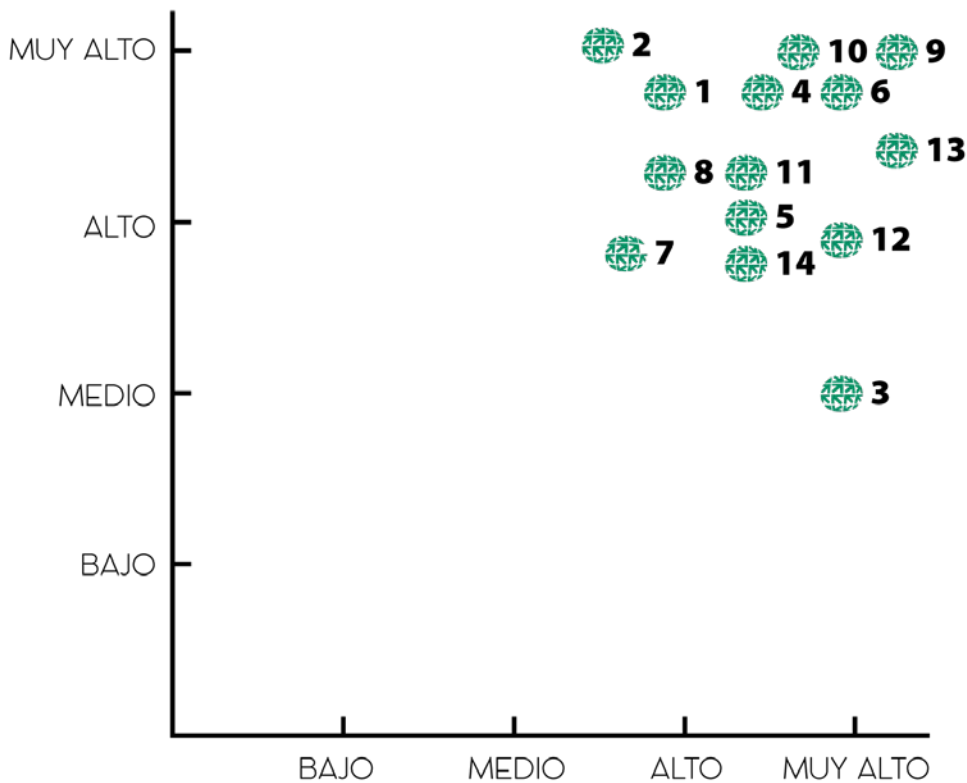
En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera (EINF), Eurobanan persigue ofrecer una visión completa y transparente de las actividades, operaciones y resultados desde un punto de vista de negocio, financiero y de sostenibilidad. Como instrumento de comunicación, contiene una explicación general de nuestras líneas de negocio para cualquier lector, interno o externo, así como un resumen de nuestros resultados financieros y un repaso de la gestión del año, centrada en los aspectos ambientales, sociales y de gobierno, junto a la gestión de riesgos de la empresa.

Este informe y los anteriores está verificado por empresa externa y se publican en formato digital, y están disponibles para su consulta a través de la web de la compañía: www.eurobanan.com

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Eurobanan, además de tener unas ideas propias en materia de sostenibilidad, escucha y tiene presente a sus grupos de interés, como son clientes, proveedores, etc... así como a Dole plc, a la hora de decidir la estrategia final que toma en materia de sostenibilidad. En este caso, se ha realizado un cuestionario dirigido a clientes y proveedores donde se han realizado preguntas que abarcaban todos los asuntos que desde Eurobanan se consideran importantes desde el punto de vista de sostenibilidad.

El resultado fue plasmado en un documento interno que se dio lugar a modelar la estrategia de sostenibilidad de Eurobanan, dando así cabida a ciertas consideraciones realizadas por nuestros grupos de interés.



- | | |
|----------------------------------|--|
| 1 Economía Circular | 8 Materiales Reciclables |
| 2 Reducción Residuos | 9 Seguridad Laboral y Salud |
| 3 Segregación Residuos | 10 Producción BLO |
| 4 Energía Verde | 11 Certificación Ético Social |
| 5 Recurso Hídrico | 12 Atracción del Talento |
| 6 Huella de Carbono (1y2) | 13 Gestión Fiscal / DUE Diligence |
| 7 Producción BLO | 14 Digitalización |



2. MODELO DE NEGOCIO

2

MODELO DE NEGOCIO



CRONOLOGÍA DE ADHESIONES DE SOCIOS EUROBANAN



ESTRATEGIA DE NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

Eurobanan despliega varias estrategias para asegurar la gestión sostenible y responsable de nuestro modelo de negocio y alcanzar las metas:

- Sostenibilidad corporativa avanzada en la gestión e impactos del negocio.
- Servicios, productos y soluciones eficientes, sostenibles y de alto valor competitivo.
- Innovación hacia una distribución sostenible y responsable.
- Competitividad basada en la eficiencia, la calidad y la seguridad alimentaria.
- Gestión de personas basada en los valores corporativos, el empleo de calidad, la diversidad, la igualdad y la gestión del talento.
- Cadena de valor responsable y compras sostenibles.
- Buena reputación, consolidada y diferencial. Conseguir una alta consideración y reputación, basada en la “buena praxis” y en los marcos de valor diseñados para establecer las mejores relaciones y los marcos de participación con los grupos de interés
- Digitalizar y desarrollar la ciberseguridad como vehículos de eficiencia, protección y resiliencia ante las nuevas tendencias y exigencias

En resumen, gestionar de una manera sostenible y ética, con un foco diferencial en el medio ambiente, las personas y las sociedades, mediante un gobierno responsable.

EL MODELO DE NEGOCIO DE EUROBANAN SE ASIENTA EN UNOS PILARES FUNDAMENTALES



PRINCIPALES RIESGOS

Las diversas actividades desarrolladas en Eurobanan y la evolución medioambiental, económica, social y geopolítica, hace que Eurobanan esté expuesto a un conjunto de factores de riesgo.

Estos riesgos pueden suponer una amenaza para la consecución de los objetivos, la imagen y la reputación de la organización, por lo que somos conscientes que debemos establecer mecanismos integrados en la para facilitar la gestión.

Fomentamos una coordinación eficaz de las actividades de control de Eurobanan, como parte de nuestro compromiso por una sólidas prácticas de gobierno y gestión de riesgos, que tiene como finalidad minimizar la variabilidad de los resultados financieros y maximizar el valor económico de la organización.

La alta dirección de Eurobanan, mantiene un fuerte compromiso e implicación en la gestión de riesgos:

- **Ex ante: revisando y aprobando el nivel de tolerancia de riesgo aceptable, mediante procedimientos y políticas de riesgos, que establecen de manera cualitativa y cuantitativa el apetito de riesgo de Eurobanan y en cada uno de los negocios y funciones corporativas**
- **Ex post: realizando un seguimiento periódico de los riesgos y amenazas significativas, así como del cumplimiento de los límites aprobados**

La segregación e independencia de las funciones de control y gestión de riesgos se articulan a través de:



FACTORES DE RIESGO DE EUROBANAN:

- **Entorno económico**

- Desaceleración del crecimiento económico
- Escasez de mano de obra y capacitación
- Absentismo y costes de personal
- Cambio en hábitos de consumo afectada por crisis económica
- Competencia interna de distribución con presión para reducir márgenes

- **Riesgo de crédito**

- Incumplimiento contractual de una contraparte, ocasionando pérdidas económicas o financieras

- **Tensiones geopolíticas**

- Conflictos internacionales que afecten al comercio internacional
- Sanciones a países proveedores o clientes
- Cambios regulatorios

- **Condiciones climáticas adversas**

- Sequías, heladas o lluvias intensas que puedan afectar a la producción local
- Cambios estacionales impredecibles a causa del cambio climático

- **Costes de energía y transportes**

- Aumento de precios del combustible que afecten directamente a la producción y márgenes
- Incremento de costes de suministro eléctrico

- **Ciberseguridad**

- Amenazas de naturaleza cibernética, sabotaje
- Riesgo de paralización de operaciones, accesos no controlados y fuga o secuestro de información de datos
- Fallos tecnológicos, errores humanos y la obsolescencia tecnológica

- **Cumplimiento normativo**

- Fraude y corrupción
- Litigios y arbitrajes

A continuación se enumeran las principales marcas que componen Grupo Eurobanan con una breve descripción acerca de su área de especialidad:



COPLACA:

Bajo esta marca se comercializa en la península el Plátano de Canarias (aproximadamente, el 35% del total de plátano canario comercializado en Península y Baleares).



COPLACA NATUR:

Marca de Plátano de Canarias para una gama de producto especial cultivado a través de producción controlada e integrada, con uso racional de insumos agrícolas y bajo supervisión técnica. los integrantes de la empresa para optimizar la rentabilidad.



ECOPLACA

Marca de plátano de Canarias para una gama de producto ecológico.



DOLE

Marca americana fundada en 1851 por James Dole en Hawaii que comenzó con el cultivo de Piña. Entre sus principales productos se encuentran piña, banana, manzana, uva, kiwi, berries, cítricos, mangos, aguacate, fruta de hueso, etc.



ISLA BONITA

Marca especialista en frutas tropicales y exóticas. Productos mayoritariamente importados de países de América y Asia. Posee varias gamas dependiendo de las categorías de producto.



AGROORIGEN:

Marca especialista para hortalizas y vegetales frescos del grupo. Incluye una gama de productos ecológicos denominada "Agroorigen Bio".



KIWIBERICO:

Marca dedicada a los kiwis, cultivados en Galicia y Portugal. Son Kiwis con un grado de azúcar ideal para el consumo, y un sabor agridulce largo y afrutado que les diferencia del resto. Incluye una gama de kiwis ecológicos bajo la denominación "Kiwibérico Bio".



HERBS GOURMET

Marca que trabaja hierbas aromáticas en diferentes formatos: macetas, congelado, cortado, fresco y en pasta. También incluye elaboraciones como la picada de ajo y perejil.



MEDITTS

Marca de frutos secos, fruta desecada deshidratada y mixes de snacks naturales.



DALEIRA:

Marca de productos locales de cercanía y Kilómetro cero cultivados en Galicia.



EUROLIM:

Marca de Manzanas de alta montaña que se comercializa y distribuye en Galicia.



TOP:

Marca dedicada a las uvas y otras frutas dulces.

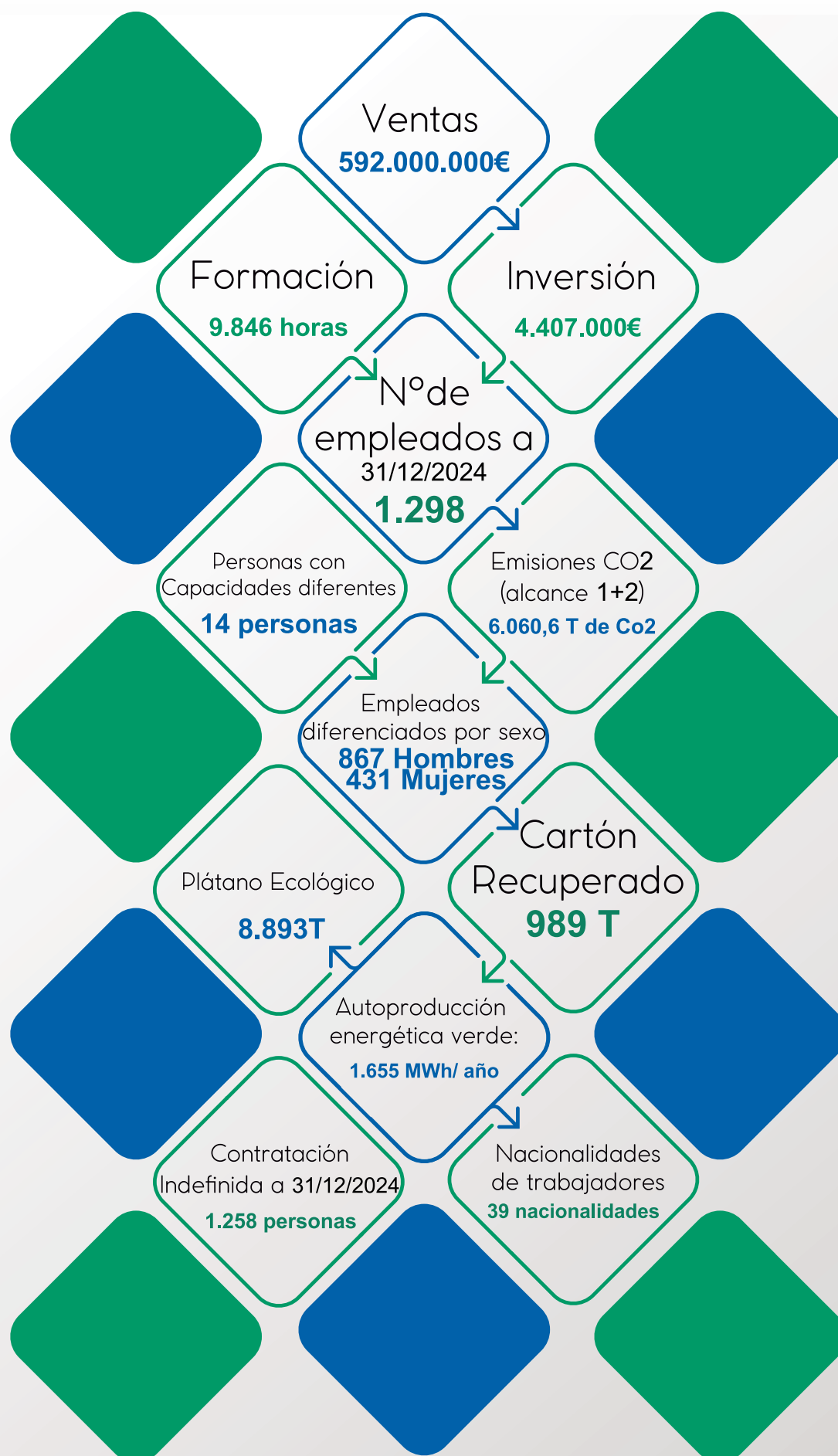


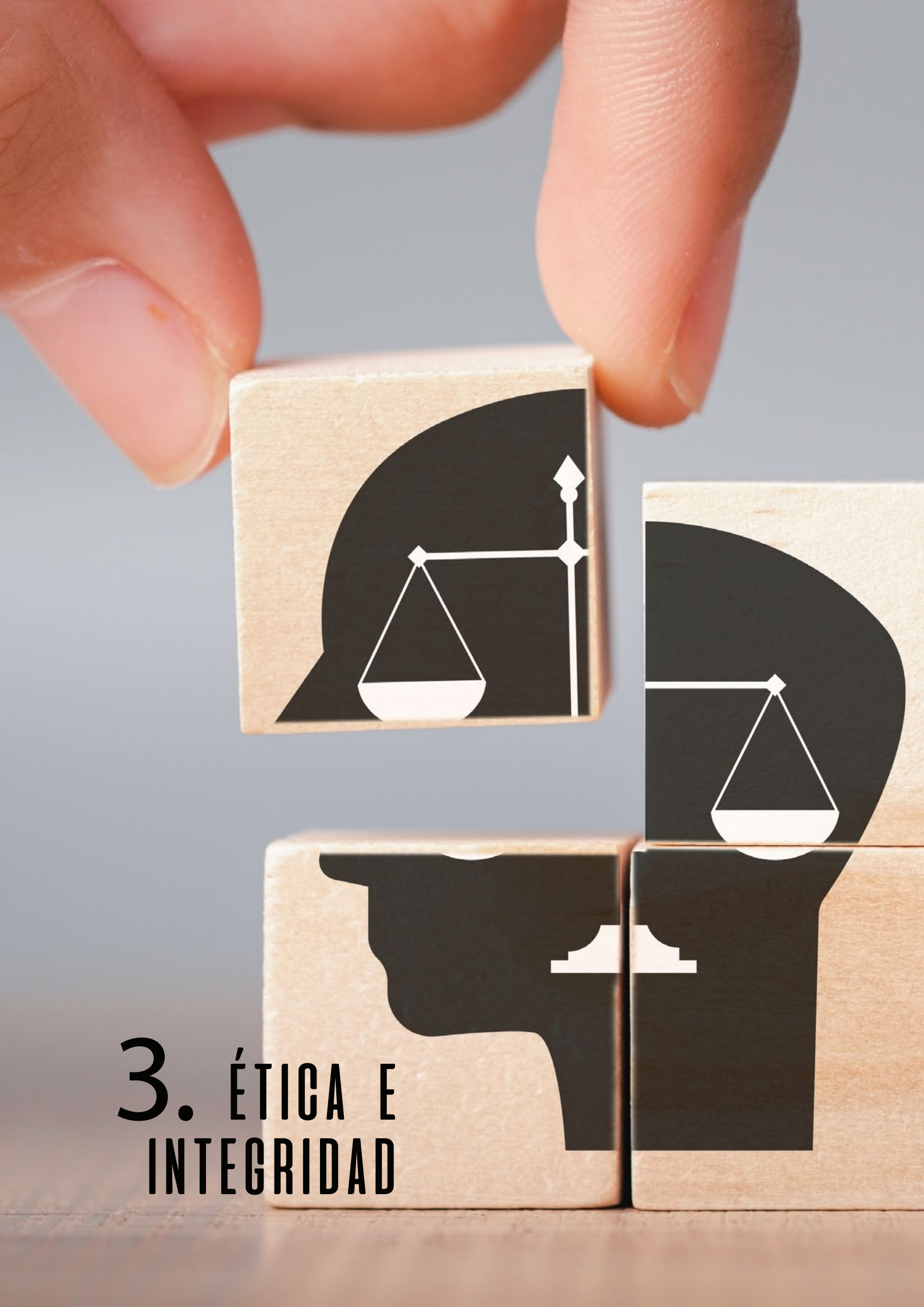
AGUACATE DA GALIZA

Marca de distribución de aguacates en Galicia.



NUESTRO AÑO EN CIFRAS





3. ÉTICA E INTEGRIDAD

3

A) BUEN GOBIERNO Y SISTEMA DE CUMPLIMIENTO

El gobierno del Grupo Eurobanan se compone de cuatro órganos fundamentales, que permiten una eficiente toma de decisiones estratégicas en el seno de la compañía.

La **Junta General de Accionistas** es el máximo órgano de decisión de la compañía, donde todos los accionistas se reúnen para deliberar y decidir sobre asuntos de su competencia

La supervisión de la gestión ordinaria de la sociedad se delega, por parte de la Junta General de Accionistas, en el **Consejo de Administración**. Máximo órgano de administración y representación de Eurobanan, estando facultado para cualquier acto o negocio jurídico de administración o disposición, con excepción a los reservados por ley o los Estatutos a la Junta General de Accionistas

A su vez, para apoyar al Consejo de Administración, se constituyen dos Comités para una gestión y supervisión más eficaz y transparente:

El **Comité de Dirección Nacional**, se encarga de desplegar la estrategia corporativa y garantizar la consecución de los objetivos estratégicos, aprobados en el Consejo de Administración, a través de las diferentes líneas de negocio. Está compuesto por el Presidente-Director General, y 5 directores, que cuentan con amplia experiencia en los campos de negocio de distribución, finanzas, comercio nacional e internacional, personas y legal

El **Comité de Compliance**.

En cuanto a la supervisión de la ética, el Comité de Compliance tiene competencias para velar y hacer cumplir el Código Ético y cualquier otra norma de Gobierno Corporativo aprobada por Eurobanan. Además, es el promotor del comportamiento ético empresarial.

Es un órgano colegiado, integrado por El Director de Asesoría Jurídica y Organización&Personas, la Directora Financiera y la Auditora Interna de Eurobanan, que cuenta con medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Tiene carácter permanente y está vinculado al Consejo de Administración, que se reserva la función de supervisión del Órgano de Cumplimiento, requiriéndole cuantos informes o datos precise. Eurobanan efectúa auditorías internas sistemáticas y continuas. Las desviaciones significativas se resuelven en su totalidad y las recomendaciones propuestas son implantadas.

Los tipos de auditorías desarrolladas son:

- Auditorías externas o legales
- Auditorías internas
- Auditorías de sistemas informáticos y ciberseguridad
- Auditorías de continuidad del negocio

Asimismo Eurobanan, cuenta con mecanismos para fortalecer la prevención, detección y resolución de asuntos relacionados con conducta empresarial que consisten en:

- Fomentar una cultura de la ética, sensibilizando a los grupos de interés, especialmente a los empleados y proveedores.
- Dedicar recursos a la detección, investigación y resolución de posibles conflictos, mediante el Comité de Compliance y la Auditoría Interna.
- Establecer un canal que permita que se notifiquen todos los posibles casos, poniendo a disposición de todas las personas el Canal Ético de Eurobanan.

En el marco de nuestro Modelo, Eurobanan cuenta con una serie de elementos para una adecuada implantación y seguimiento de la cultura de cumplimiento.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL EUROBANAN

El Código de Conducta y Etica de Eurobanan, es un documento esencial que establece los principios, valores y normas de comportamiento que deben seguir todos los integrantes de la organización.

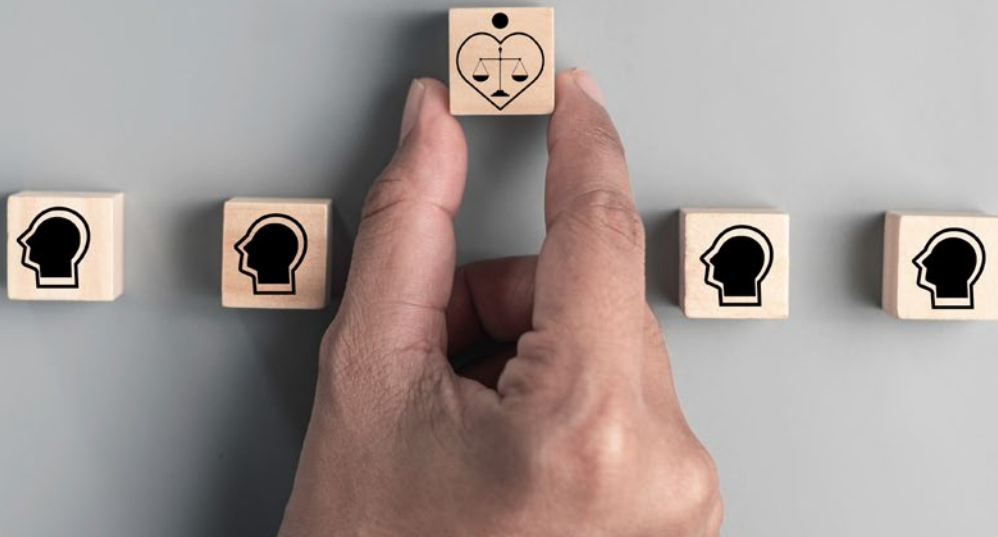
Su importancia como principio de gobernanza, radica en que proporciona un marco claro para la toma de decisiones éticas, fomenta una cultura de integridad y transparencia y fortalece la confianza de los grupos de interés

Como parte del sistema de Cumplimiento, ayuda a prevenir riesgos legales, regulatorios o reputacionales al fijar estándares de conducta alineados con las leyes y las mejores prácticas.

Sirve también como herramienta de protección, ya que evidencia el compromiso de la empresa con el cumplimiento normativo y la responsabilidad social, garantizando la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

Se encuentra publicado en la Intranet de la empresa, Portal del Empleado y en la página web,

www.eurobanan.com



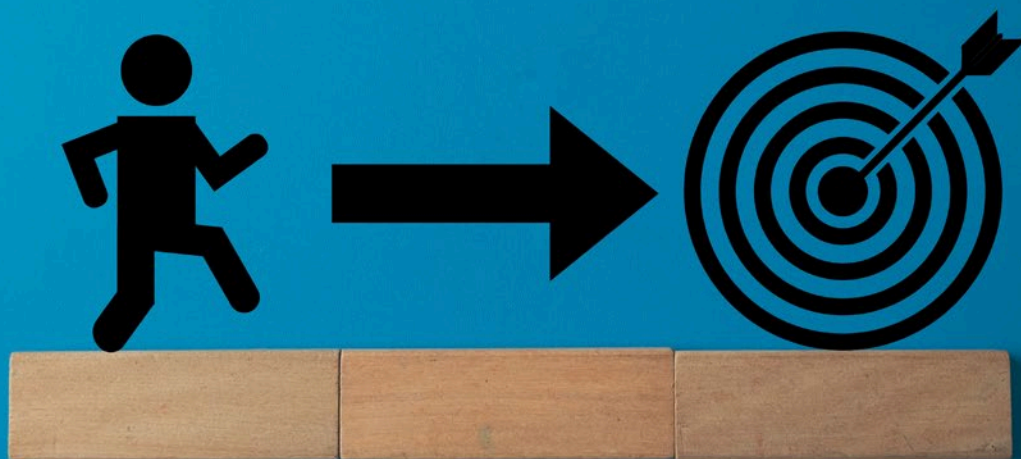
COMITÉ DE CUMPLIMIENTO / SUPERVISIÓN DEL MODELO

El Comité de Cumplimiento es el órgano de Eurobanan, con poderes autónomos de vigilancia y control, que tiene encomendada la supervisión y el funcionamiento del Sistema de Compliance en su conjunto.

Durante el ejercicio 2024, se han celebrado 5 reuniones del Comité de Cumplimiento, y en virtud de su mandato se han realizado, entre otras, las siguientes acciones:

ACCIONES DESARROLLADAS 2024

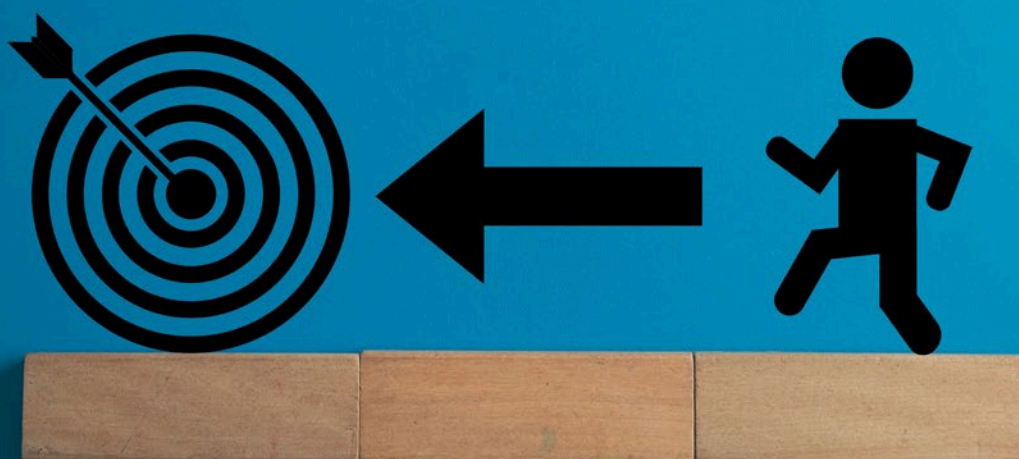
- Formación Ciberseguridad y GDPR
- Actualización Plan de Desastres y Continuidad del Negocio 2024
- Formación Código de Conducta y Ética Empresarial Eurobanan 2024
- Seguimiento y ejecución del plan de Auditorías y Compliance.
- Monitorización del Sistema Interno de Información, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/2023, al objeto de garantizar la protección de los informantes frente a posibles represalias, en el que se integra el Canal Ético, como mecanismo formal de comunicación, consulta o denuncia de irregularidades
- Actualización y Publicación de Política de Sanciones 2024
- Actualización e información sobre contratos agroalimentarios. Cumplimiento normativo ley 12/2013 y posteriores modificaciones
- Formación sobre Derecho de la Competencia
- Formación y actualización sobre contratos agroalimentarios



DERECHO DE LA COMPETENCIA

Eurobanan mantiene el compromiso con el cumplimiento de cualquier normativa de ámbito local, nacional o internacional, en materia de Derecho de la Competencia. Eurobanan dispone de un Manual sobre Derecho de la Competencia actualizado en Noviembre de 2022 con alcance corporativo.

Al objeto de mantener nuestro compromiso con la formación de equipos, en 2024, se procedió a formar a equipos comerciales, técnicos y administrativos de Eurobanan, mediante un módulo formativo e-learning, que completaron más de 480 personas.



PROTECCIÓN DE DATOS Y CIBERSEGURIDAD

Eurobanan cuenta en materia de protección de datos y privacidad, con una serie de políticas y procedimientos, que aseguran que los datos serán utilizados únicamente para las finalidades informadas y durante los plazos de conservación definidos, y que los interesados serán informados del tratamiento de sus datos personales a través de las correspondientes cláusulas informativas y/o políticas de información de privacidad en el momento en que se recogen sus datos,

Estas políticas y procedimientos se difunden y están disponibles para los interesados, a nivel interno, a través del Portal del Empleado y en otras ocasiones, a través de los sitios webs corporativos.

No podemos olvidar, que los avances tecnológicos y la digitalización, generan, como efecto negativo, una mayor vulnerabilidad de las empresas ante situaciones en las que se puedan producir pérdidas de información indeseadas, por diversas causas, como ciberataques, errores humanos o accidentes físicos.

Para prevenir esos incidentes no deseables, Eurobanan concentra sus esfuerzos, por un lado en materia de seguridad informática preventiva, construyendo una infraestructura informática segura y fomentando una cultura de ciberseguridad en la organización, mediante campañas de concienciación, acciones formativas específicas que en 2024 alcanzaron a más de 550 personas y políticas y protocolos en el ámbito del uso de tecnología.

Por otro lado, y de acuerdo a la normativa vigente NIS2, en el año 2024 se ha trabajado en los diferentes protocolos de actuación ante escenarios diversos que puedan suponer incidentes de seguridad, habiéndose remitido para aprobación del Comité de Compliance el Procedimiento de respuesta ante incidentes de ciberseguridad, que será aprobado en el primer cuatrimestre de 2025.

Asimismo, como elemento auxiliar de mitigación de riesgos derivados de Fraude, Eurobanan dispone de una póliza de seguro de Fraude/Crime y Cyberseguridad, con coberturas suficientes para poder minimizar el impacto de algún siniestro.



CANAL ÉTICO DE EUROBANAN

El Canal Ético de Eurobanan permite detectar posibles comportamientos ilícitos o contrarios al código de conducta. Cualquiera que sospeche, de forma fundada, de una infracción de la normativa o del Código Ético, tiene la obligación de informar inmediatamente sobre su preocupación a través del Canal Ético.

Se ha adaptado su estructura y funcionamiento a lo establecido en la ley 2/2023 sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por la que se traspone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Con el fin de fomentar el diálogo y la escucha activa dentro de la cultura de cumplimiento normativo y ética, Eurobanan pone a su disposición:

- **Canal ético**, plataforma on line y accesible en la web corporativa de Eurobanan, como una sección separada y fácilmente accesible
- Dirección de email: canaletico@eurobanan.com
- Línea telefónica específica atendida 24 horas 7 días a la semana
- Correo postal dirigido a: Canal Ético Eurobanan con domicilio en Mercamadrid, Plataforma Baja Nave B3.3, 28053 (Madrid)
- La posibilidad de comunicar cualquier conducta de manera verbal mediante petición por parte del Informante de una reunión presencial, con el Responsable del Sistema Interno de Información o persona delegada por éste, dentro del plazo máximo de 7 días de haber realizado la petición.

A través del Sistema de Cumplimiento, se garantiza:

- La confidencialidad, la independencia, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones
- La posibilidad de presentación y tramitación de comunicaciones anónimas
- La ausencia de toda represalia, sanción o consecuencia desfavorable para el informante
- El respeto a los derechos de los denunciados, en especial, al derecho a la intimidad, el derecho a la tutela judicial y defensa, el derecho a que se le informe de acciones u omisiones que se le atribuyen, el derecho a ser oído en cualquier momento, el derecho a la presunción de inocencia y el respeto al honor de las personas afectadas.

La gestión y tramitación se hace conforme a lo establecido en el Política del Sistema Interno de Información y Protección del Informante y del Procedimiento de Gestión de Informaciones recibidas en el Canal ético.

A lo largo del año 2024 no se han registrado denuncias ni informaciones formales por lo que no ha sido necesario activar el sistema de gestión.

B1) DERECHOS HUMANOS

Eurobanan respeta, promueve y defiende los derechos humanos fundamentales, integrándolos en su cultura corporativa, en su estrategia empresarial y en sus operaciones, extendiendo sus compromisos además a la cadena de suministro.

El Código de Conducta y Ética de Eurobanan, refleja el compromiso de la organización con la promoción y el cumplimiento de los Derechos Humanos, y a través de este documento se compromete a:

- Posicionarse en contra de cualquier tipo de esclavitud moderna o servidumbre, incluyendo el trabajo forzoso o involuntario, infantil o la trata de personas
- Asegurar unas condiciones de trabajo justas y favorables, que garanticen el empleo digno y remunerado
- Rechazar toda forma de discriminación
- Garantizar la seguridad de su plantilla y operaciones, creando un entorno laboral seguro y saludable
- Realizar un uso responsable de los datos personales y de la información recibida
- Reconocer el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y colaborar con los representantes de los trabajadores

Asimismo, como miembros de la plataforma colaborativa internacional SEDEX, nos alineamos con los principios recogidos en el Código ETI (Ethical Trading Initiative).

El Código de Conducta de Eurobanan, obliga a tod@s sus emplead@s, recoge su compromiso con la igualdad de oportunidades sin discriminación por razón de raza, color, religión, sexo, origen étnico o nacional, edad, incapacidad o cualquier otra condición prohibida por la ley con el objetivo de mantener un entorno laboral libre de acoso. El Código es aplicable a todos los emplead@s vinculados contractualmente a Eurobanan

Eurobanan ofrece los canales de información legalmente previstos, para que los incumplimientos del Código de Conducta u otras conductas inadecuadas, puedan ser informadas, con la garantía de confidencialidad del informante y la colaboración de la organización con las autoridades pertinentes en caso de ser necesario.

B2) LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL FRAUDE

Eurobanan se compromete a hacer negocios a través de una competencia en el mercado justa y honrada, aplicando en todos nuestros negocios las normas éticas establecidas en el Código de Conducta y Ética empresarial de Eurobanan, lo que implica cumplir con las obligaciones impuestas tanto por la legislación nacional (Código Penal) como internacional.

A lo largo de 2024 se ha desarrollado para poder ser aprobada y publicada en 2025, la Política contra el Soborno y la Corrupción de Eurobanan, que se basa en los siguientes fundamentos

- Integridad y transparencia: Como valores centrales de la organización
- Legalidad: Cumplimiento de normas nacionales e internacionales
- Responsabilidad individual y colectiva: Todas las personas trabajadoras son responsables de actuar éticamente
- Cultura de cumplimiento: Entendida como un comportamiento institucional

No se han registrado en el año 2024 situaciones o denuncias derivadas de corrupción, soborno o fraude

Desglose de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro: Finalmente, somos conscientes de la cada vez mayor importancia de la responsabilidad social corporativa. Eurobanan realiza aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, que publica en aras de la transparencia, quedan documentadas y figuran expresamente en las cuentas de la empresa:

2024

NOMBRE DE LA FUNDACIÓN O ENTIDAD

IMPORTE

Fundación Lucentum

4.000€

Fundación Lukas

5.080€

Fundación Mi Grano de Arena

500€

Asociación APSA

200€

Policía Nacional de Denia

1.000€



4. NUESTRA RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE

4

En 2024, se han producido nuevas incorporaciones a Eurobanan, lo que ha implicado que los consumos y emisiones que ha habido se han visto modificados respecto a los datos que teníamos en 2023. Además, en alguna de las instalaciones se han acometido ampliaciones, que hacen que también exista una diferencia respecto al año anterior.

Eurobanan sigue apoyando a la agenda 2030 de la ONU, contribuyendo a los siguientes objetivos:



OBJETIVO 3

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

En el centro de nuestro negocio se encuentra el aportar nuestro granito de arena mediante productos que promuevan y formen parte de la vida sana y saludable a toda la sociedad. Este objetivo lo tenemos para todos nuestros grupos de interés (clientes, trabajadores, ...)

En Eurobanan, Distribuimos Salud.

OBJETIVO 6

Garantizar la disponibilidad de agua, la gestión sostenible de la misma y una red de saneamiento para todos.

Eurobanan considera el agua como un recurso fundamental para el desarrollo de la vida en el planeta, además de un recurso finito que en muchos casos es escaso y que debemos hacer un uso responsable del mismo.

Por este motivo, entre nuestros requerimientos a nuestros proveedores y partners, se encuentra el ser conscientes de un uso optimizado del agua, apoyándonos en certificados de buenas prácticas del uso y gestión del agua (Spring, AWS, ...) sobre todo en aquellas zonas clasificadas como de alto riesgo.



OBJETIVO 7

Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna. Eurobanan tomó la decisión de ir incrementando año tras año su capacidad de producción de energía limpia, mediante la implantación de placas fotovoltaicas, reduciendo así las emisiones de CO2 generadas por nuestra actividad.

OBJETIVO 8

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Uno de los objetivos que desde la dirección establece como prioritarios en el desarrollo del negocio de Eurobanan es promover un trabajo estable y de calidad para todos los que formamos la familia Eurobanan. Para ello, Eurobanan cuenta con protocolos antiacoso, canal de denuncias, canal ético, ... y dispone de un porcentaje elevado de contratos indefinidos, dando una tranquilidad a los trabajadores.

Eurobanan comparte, difunde y aprueba el código ETI, aspecto que hacemos partícipes a nuestros proveedores y partners.



OBJETIVO 10

Reducir la desigualdad en y entre los países. En Eurobanan entendemos que debemos hacer frente a las obligaciones fiscales ya que mediante esta contribución, compartimos parte de nuestros beneficios entre la sociedad en la que desarrollamos nuestro negocio. Por ello, tenemos una política transparente en cuanto a impuestos, ya que esto hace que exista una menor diferencia social en la sociedad donde desarrollamos el negocio.



OBJETIVO 12

Producción y consumo responsables. Desde un inicio, Eurobanan ha considerado que su modelo de negocio debe partir de un consumo y producción sostenible, ya que de no ser así, existiría un problema en los lugares donde producimos los productos que posteriormente comercializamos. Actualmente, Eurobanan en compañía de otras empresas desarrollamos cultivos que están acordes con las normas de sostenibilidad, no solo medioambientales, sino también sociales. De esta manera, Coplaca – Eurobanan tiene un proyecto de recuperación de un espacio degradado en Tenerife donde hay un cultivo Bio de aguacate. Este proyecto, además, está sirviendo de modelo para los agricultores de Coplaca que después aplicarán en sus propias parcelas, los métodos no agresivos con el terreno ni con el entorno, favoreciendo así la fauna y flora autóctona, aportando así un valor añadido al producto que comercializan.

Por otro lado, Eurobanan sigue aplicando la máxima de utilización de insumos que sean lo más sostenibles posibles. Así empleamos plásticos reciclables o compostables y cartón certificado FSC.

OBJETIVO 13

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. En Eurobanan hemos apostado por intentar contribuir lo menos posible al cambio climático. Por ello lo primero que hicimos fue saber dónde consumíamos de manera directa (para ello calculamos nuestra huella de carbono en alcance 1 y 2) y después de manera indirecta (alcance 3). En este punto nos encontramos actualmente, localizando donde tenemos nuestra mayor huella de carbono, para así poder actuar para su reducción. Eurobanan, a través de su participación en el proyecto con Dole EMEA, está haciendo el cálculo de la huella de carbono 1, 2 y 3, para poner las medidas necesarias en el aumento de la temperatura no sea superior a 1.5°C.



OBJETIVO 14

Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos. En Eurobanan entendimos rápidamente que nuestro negocio podría afectar la conservación de océanos y mares. Por ese motivo, hemos ido incorporando a nuestro portfolio de insumos diferentes materiales cuyo impacto en mares y océanos es menor. Así, hemos incorporado plásticos compostables y sistemas de recogida selectiva de residuos en nuestros centros para retirar de la circular la mayor cantidad posible de estos elementos que sabemos que si finalmente van al mar, perjudica mucho al ecosistema marino.

OBJETIVO 15

Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la biodiversidad. Hemos incorporado de una manera generalizada en nuestros envases de cartón, la materia certificada FSC, el cual nos garantiza que el material procede de bosques certificados y no provocamos deforestación. El siguiente reto será intentar que todo nuestro cartón sea FSC 100% reciclado, evitando el uso de materias primas vírgenes.



4.1) CONSUMOS

En Eurobanan continuamos con el procedimiento iniciado hace unos años de monitorización continua de nuestros consumos que tan buenos resultados nos está dando. De esta manera además de conocer los consumos casi en tiempo real, y la implicación que tiene en nuestras emisiones, nos permite reaccionar ante cualquier incidencia que se detecte. Para ello, contamos con el apoyo de un partner especializado que nos acompaña en este viaje, aportando su experiencia que se transforman en opciones de mejora para cada una de las instalaciones donde lo tenemos implantado. Además, dentro de nuestra mejora continua, entre nuestros objetivos se encuentra la de la mejora de la calidad de los datos que obtenemos de cada uno de los puntos de control en cada una de las empresas para que el resultado obtenido sea el mejor posible. Por ello, cada año, vamos mejorando la imagen que obtenemos al analizar los datos.

4.1.1) CONSUMO ELÉCTRICO



El consumo eléctrico de Eurobanan en 2024 fue de 22.135 Mwh, (lo que supone un 0.45% menos que en 2023.), de los que el 7.48% fueron procedentes de autoproducción en nuestras instalaciones.

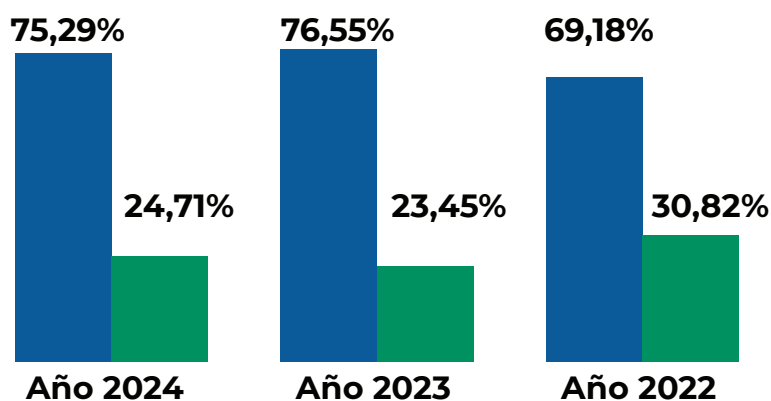


| | %Autoproducción |
|----------|-----------------|
| | Mwh |
| Año 2024 | 22.135,66 |
| Año 2023 | 22.234,69 |
| Año 2022 | 20.654,00 |
| Año 2021 | 16.144,00 |
| Año 2020 | 15.857,00 |

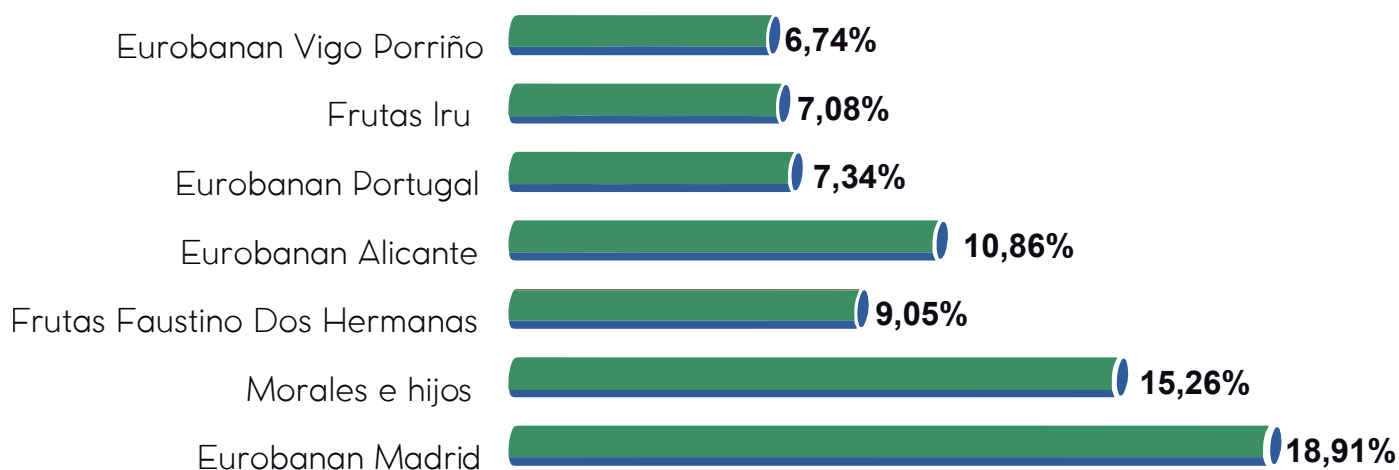
LA EVOLUCIÓN DEL CONSUMO POR EMPRESA HA SIDO EL SIGUIENTE:

El consumo Total queda dividido en Centros de distribución y mercados centrales de la siguiente manera:

Centros de Distribución: 
Mercados Locales: 



EL REPARTO DEL CONSUMO DENTRO DE LOS CENTROS DE DISTRIBUCIÓN:



EVOLUCIÓN DEL RATIO DE CONSUMO ELÉCTRICO EN EUROBANAN:

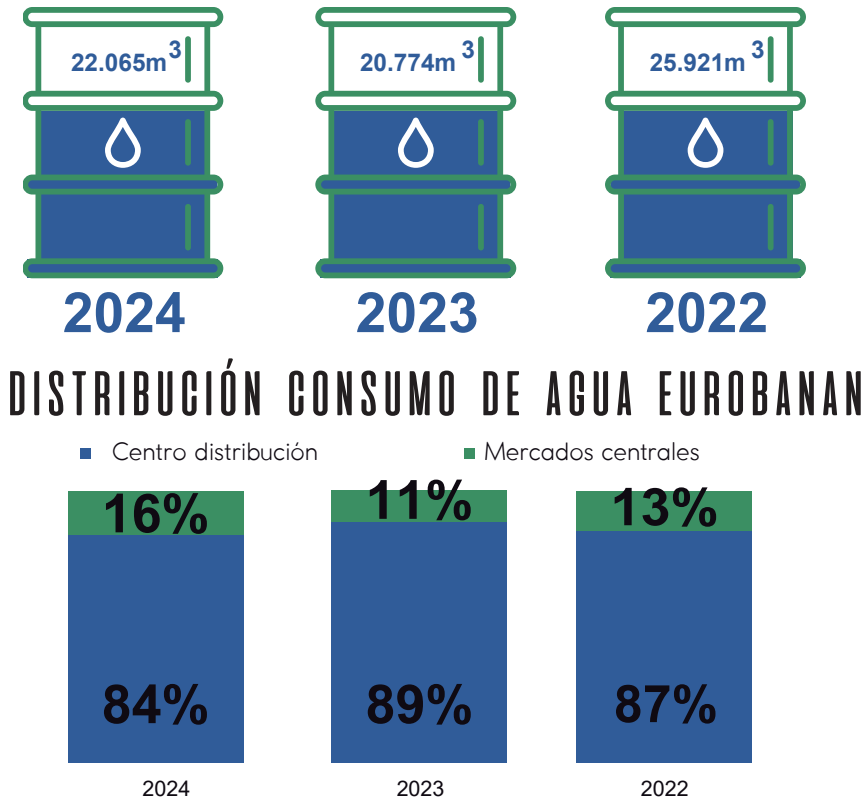
El ratio de consumo (Mwh) eléctrico respecto a la cantidad de fruta vendida (T.) en 2024 ha sido 2.976% menor que en 2023.

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|-------------|----------|----------|-----------|
| RATIO MWH/T | 0,034877 | 0,035947 | 0,0327060 |

4.1.2) CONSUMO DE AGUA

En 2024, el consumo de agua ha sido de 22.065 m³, lo que ha supuesto un aumento del 6.22% respecto al año anterior. El uso que Eurobanan hace del recurso hídrico en sus operaciones es para el sistema de refrigeración de nuestras naves de forma mayoritariamente, siendo el uso para limpieza, desinfección y sanitario un porcentaje residual.

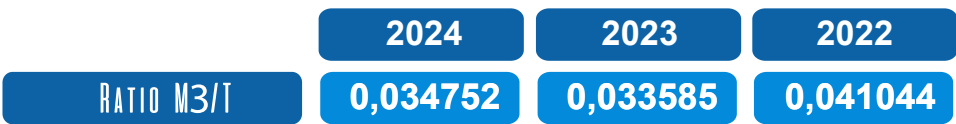
La evolución del consumo en los últimos años ha sido el siguiente:



EL REPARTO DEL CONSUMO DENTRO DE LOS CENTROS DE DISTRIBUCIÓN:



EVOLUCIÓN DEL RATIO DE CONSUMO ELÉCTRICO EN EUROBANAN:



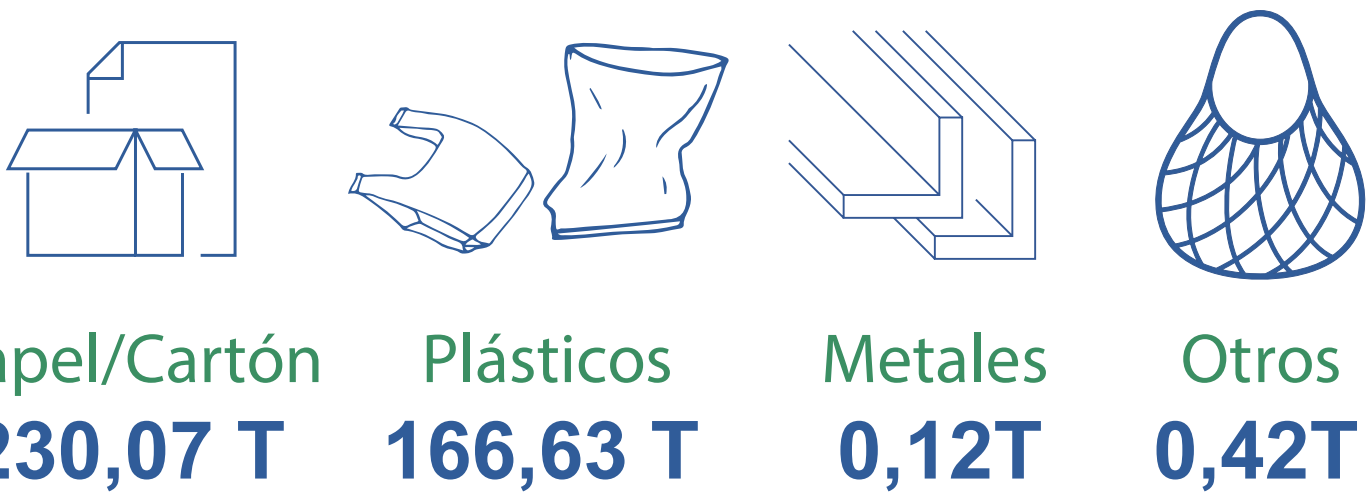
La evolución del ratio m³/T de fruta, a pesar de ser un 3.47% superior al del 2023, consideramos que se ha mantenido en niveles del año anterior, aspecto que es muy importante para controlar el impacto de este consumo en las zonas donde desarrollamos la actividad.

4.1.3) CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Nos encontramos en un periodo donde además de la adaptación a la nueva legislación, hemos tenido que ir adaptándonos a los requerimientos de nuestros grupos de interés, ya que en la cumplimentación de la normativa se han producido cambios en los mismos, mayoritariamente pasando a ser materiales que puedan ser reciclados.

Las materias primas utilizadas en 2024 por Eurobanan son las siguientes:

Ma terias Primas Empleadas Eurobanan 2024



LA EVOLUCIÓN DE LAS MATERIAS PRIMAS UTILIZADAS SE DETALLA EN EL SIGUIENTE CUADRO:

| (EN T.) | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------|--------|--------|--------|
| PAPEL / CARTÓN | 57,92% | 65,99% | 67,55% |
| PLÁSTICO | 41,95% | 33,63% | 31,62% |
| METALES | 0,03% | 0,08% | 0,12% |
| OTROS | 0,11% | 0,30% | 0,72% |

4.2) GESTIÓN DE RESIDUOS

Eurobanan mantiene su política de colaboración con partners especializados en la gestión de residuos para garantizar que estos son gestionados de manera eficiente y así poder reducir su impacto ambiental.

4.2.1) RESIDUOS NO PELIGROSOS

En el 2024, la generación de residuos no peligroso en Eurobanan ha supuesto un total de 3.122 T, un 8.66% menos que en 2023.

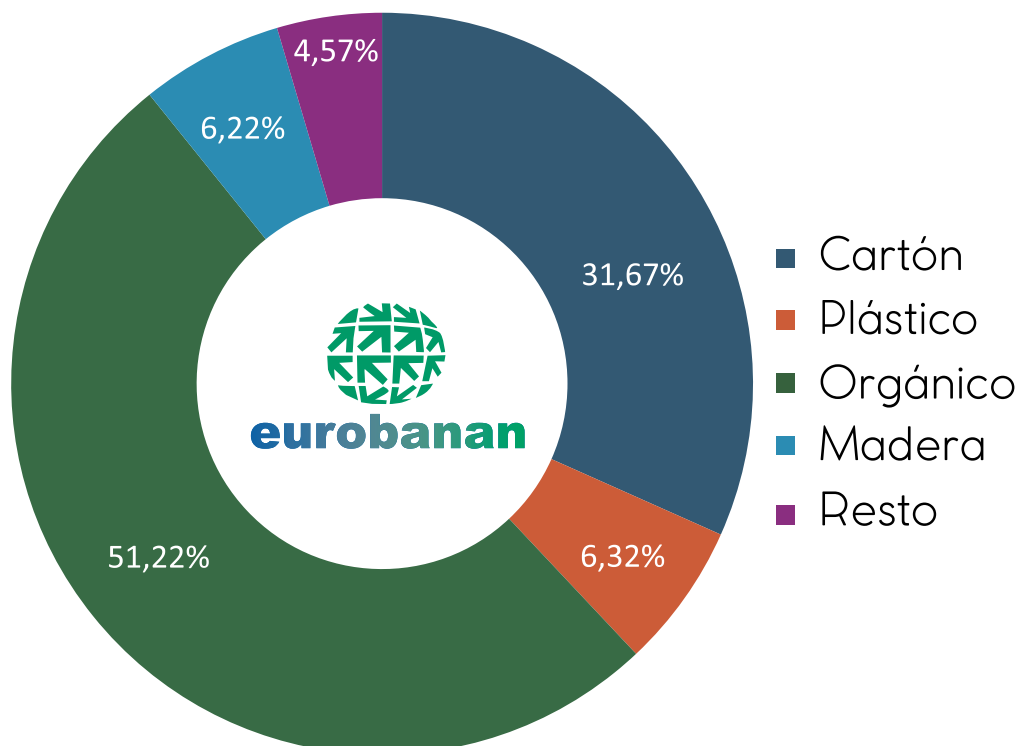
La evolución interanual es la siguiente

RESIDUOS NO PELIGROSOS

| | |
|----------|-----------|
| AÑO 2024 | 3.122,23T |
| AÑO 2023 | 3.418,20T |
| AÑO 2022 | 2.777,95T |

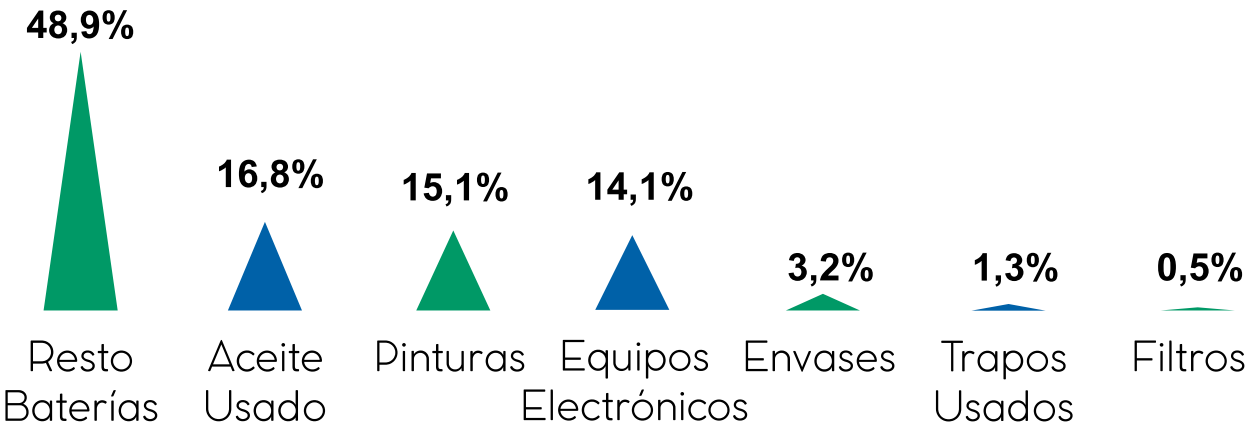
Datos en toneladas

REPRESENTACIÓN RESIDUOS NO PELIGROSOS



4.2.2) GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS

En Eurobanan, seguimos la misma filosofía en residuos peligrosos que con los no peligrosos, es decir, contamos con proveedores y partners especialistas que nos gestionan los residuos peligrosos que generamos en nuestros centros y empresas. El escaso residuo peligroso que generamos es debido al mantenimiento de nuestros equipos e instalaciones, y son las empresas que nos realizan las tareas de mantenimiento las encargas de retirar y gestionarlos acorde a la legislación vigente, pues son ellos los que más conocimiento tienen de los mismos.



En cuanto a los toner, se siguen segregando para una mejor gestión siendo en 2024, 272 Kg, lo que supone una reducción del 2.5% respecto a 2023

| | AÑO 2024 | AÑO 2023 | AÑO 2022 |
|--------|----------|----------|----------|
| TONNER | 272 | 279 | 255 |





4.3) EMISIONES DE CO₂*

Dentro de la estrategia de sostenibilidad de Eurobanan, la reducción de las emisiones de CO₂ se encuentra en la cúspide ya que al reducir las emisiones, reducimos el impacto que Eurobanan provoca al ejercer su actividad en el medio ambiente.

4.3.1) ALCANCE 1

En 2024, las emisiones dentro del alcance 1 se han visto reducidas en Eurobanan en comparación con las obtenidas en 2023. Esto se debe principalmente al control que ha habido en los gases furtivos.

| ALCANCE 1 | T CO ₂ 2024 | T CO ₂ 2023 | T CO ₂ 2022 |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| COMBUSTIBLES EDIFICIOS | 116,35 | 111,65 | 128,70 |
| COMBUSTIBLES VEHÍCULOS | 949,1 | 993,25 | 514,44 |
| EMISIONES FUGITIVAS | 672,37 | 3.013,21 | 838,32 |
| TOTAL ALCANCE1 (T CO ₂) | 1.737,82 | 4.118,11 | 1.481,46 |

De igual manera que ha ocurrido en el resultado de las emisiones de las emisiones de alcance 1, la evolución del ratio de emisiones por tonelada de fruta distribuida por Eurobanan también se ha visto reducido. Así, la evolución respecto a los años anteriores es el siguiente:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|
| RATIO CO ₂ /T DE PRODUCTO | 0,00274 | 0,00665 | 0,00235 |

* El cálculo de Alcance 3 se realiza de manera conjunta con Dole EMEA, ya que Eurobanan forma parte de Dole plc.

4.3.1) ALCANCE 2

En Eurobanan, la producción de energía solar en sus instalaciones durante el 2024 ha sido de 1670 Mwh, lo que supuesto dejar de emitir a la atmósfera de 366 T de CO2.

| | PRODUCCIÓN (MWH) | AHORRO DE EMISIONES |
|----------------------|------------------|---------------------|
| F.FAUSTINO | 488,72 | 118.27T |
| E.GALICIA (PORRIÑO) | 231,49 | 56,02T |
| MORALES E HIJOS | 210,72 | 33,93T |
| EUROBANAN (MADRID) | 605,51 | 146,53T |
| EUROBANAN (VALENCIA) | 118,82 | 7,84T |
| TOTAL | 1.655,26 | 362,59T DE CO2 |

De manera general, en 2024, Eurobanan ha estado utilizando una energía con un factor de emisión menor que la empelada en 2023. Esto ha contribuido a que a pesar de tener un consumo de energía superior que en 2023, el aumento de CO2 emitido no es líneal.

El total de emisiones en Alcance 2 durante el 2024 han sido de 4.322 T, un **6% de aumento respecto a 2023.**

| ALCANCE 2 EMISIÓN TCO2 | 2024 | 2023 | 2022 | 24 Vs 23 | 24 Vs 23% |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| CENTRO DE DISTRIBUCIÓN | 2.795,22 | 2.537,92 | 2.432,85 | 257,37 | 10,14% |
| MERCADOS CENTRALES | 1.527,53 | 1.540,06 | 1.200,68 | -12.53 | -0,81% |
| TOTAL EMISIÓN TCO2 | 4.322,74 | 4.077,98 | 3.633,52 | 244,76 | 6% |

El valor del ratio de emisiones Alcance 2 respecto a la fruta vendida en 2024, ha aumentado en 3,2% respecto a 2023. La evolución de este ratio es el siguiente:

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------------|---------|---------|---------|
| RATIO CO2 / PRODUCTO | 0,00681 | 0,00659 | 0,00575 |



4.4) PROMOCIÓN DE PRODUCTOS ECOLÓGICOS

En 2024, la producción de Plátano de Canarias IGP de Coplaca Bio estuvo aproximadamente en la misma línea que el año anterior, una vez superados los daños generados por el volcán de la Palma, siendo un 5% menor que en 2023.

A pesar de esta disminución en la producción, Eurobanan sigue apostando por este tipo de producto que está en la línea de las recomendaciones de las políticas de la UE del campo a la mesa

La evolución de producción de Plátano de Canarias IGP de Coplaca ha sido la siguiente:

| PLÁTANO ECO COPLACA | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| CAJAS | 541.341 | 551.435 | 348.574 |
| KG | 8.892.512 | 9.374.406 | 5.553.051 |
| | 24 Vs 23 | 24 Vs 23% | |
| CAJAS | -10.094 | -1,83% | |
| KG | -481.894 | -5,14% | |

5. PERSONAS



5

Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que Naciones Unidas ha establecido en la agenda global 2030 en esta materia, convencidos de que su desarrollo contribuirá a una mejora en el bienestar de la sociedad, señalamos los Objetivos de impacto en materia de personas



OBJETIVO 3

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

Nuestra vocación por la vida saludable, y crear entornos laborales saludables, nos vincula con:

- Fundación Española del Corazón
- Banco de alimentos y donaciones a otras asociaciones y Ong's.
- Fundación Lukas y Lucentum
- Fruta en las oficinas.
- Proyecto salud: Fisioterapia – DEA, Telemedicina.
- Visitas de centros escolares.



OBJETIVO 4

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

En Eurobanan, consideramos a las personas nuestro activo más importante, y por ello, una de nuestras prioridades es dar a nuesr@s emplead@s oportunidades en formación para que puedan adquirir más conocimientos y desarrollar Talento.

- 9846 horas de formación.
- 247 acciones formativas.
- Planes de Desarrollo.
- 29 becas de estudios.
- Colaboración con Mercamadrid en formalización de convenio de prácticas, personas riesgo exclusión.



OBJETIVO 5

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas y poner fin a cualquier forma de discriminación.

La presencia de mujeres en la plantilla del Eurobanan es del 33,21%, mostrando una tendencia positiva en un sector tradicionalmente masculinizado.



OBJETIVO 8

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y el trabajo decente para todos, en un entorno de trabajo seguro y protegido.

La mejora continua en la calidad del empleo es una prioridad en el Eurobanan. De ahí que el 96,91% de nuestra plantilla tenga un contrato indefinido y el 96,68 % desarrolle su jornada a tiempo completo.

Eurobanan basa su gestión estratégica de personas en relación a sus valores corporativos, desplegando acciones en 6 vectores clave:

- Consolidación del capital humano, mediante empleo estable y de calidad, fortaleciendo mejoras en la organización del trabajo, con actualizaciones periódicas sobre rendimiento y retribución
- Velando por la seguridad y salud laboral, primando el bienestar de nuestros colaboradores
- Gestión del talento
- Formación y desarrollo profesional
- Diversidad, igualdad de oportunidades, no discriminación y lucha contra el acoso
- Comunicación interna y externa

EJES PLAN ESTRATÉGICO 2021 - 2025



A) COMPROMISO CON EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

Creemos firmemente que el desarrollo sostenible y el éxito a largo plazo de Eurobanan dependen del bienestar, la estabilidad y la realización profesional de nuestras personas. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso con la promoción de un empleo estable, seguro y de calidad.

Nuestra política se basa así en los siguientes elementos:

- **Estabilidad laboral:** Fomentamos relaciones laborales duraderas mediante contratos estables, evitando en lo posible la temporalidad injustificada.

En 2024, mantenemos nuestros índices en la estabilidad de empleo y su calidad. De esta manera, el 96,91 % de la plantilla tiene un contrato indefinido, y el 96,68 % de la plantilla desarrolla su actividad a jornada completa.

En 2024 la plantilla de Eurobanan ha alcanzado la cifra de 1298 colaboradores/as, de los cuales, el 66,79 % son hombres, y el 33,21 % mujeres. La cifra de plantilla refleja un incremento de 38 personas respecto al año anterior, un crecimiento de 2,36 %, debido a nuevos proyectos desarrollados en la organización.

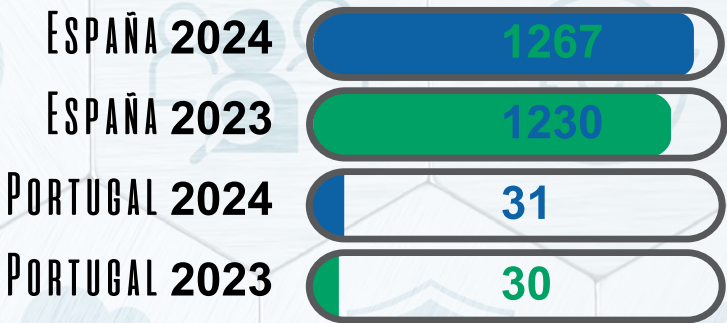
- **Condiciones laborales justas:** Garantizamos condiciones de trabajo dignas, con salarios adecuados, jornadas razonables y un entorno seguro, inclusivo y respetuoso.

De esta manera, la plantilla del año 2024 calculada a fecha 31 de diciembre de 2024, se distribuye de la siguiente forma:

1.) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS Y GÉNERO

| | 2024 | | | 2023 | | |
|----------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| ESPAÑA | 844 | 423 | 1.267 | 815 | 415 | 1.230 |
| PORTUGAL | 23 | 8 | 31 | 23 | 7 | 30 |
| TOTAL | 867 | 431 | 1298 | 838 | 422 | 1.260 |

1.a) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS A 31/12/2024 VS 2023

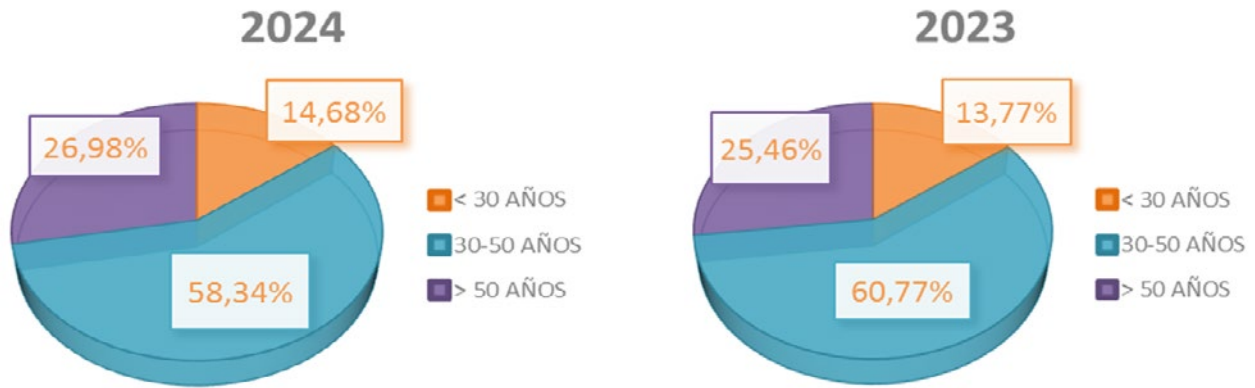


2.) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD INCLUIDO ESPAÑA Y PORTUGAL.

| | 2024 | | | 2023 | | |
|-----------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| <30Años | 149 | 38 | 187 | 134 | 51 | 185 |
| 30-50Años | 485 | 263 | 748 | 482 | 253 | 735 |
| >50Años | 233 | 130 | 363 | 222 | 118 | 340 |
| TOTAL | 867 | 431 | 1.298 | 838 | 422 | 1.260 |

La plantilla del año 2024 calculada a fecha 31 de diciembre de 2024, se distribuye de la siguiente forma:

2.1 Distribución de la plantilla por rango de edad a 31/12/2024 vs. 2023

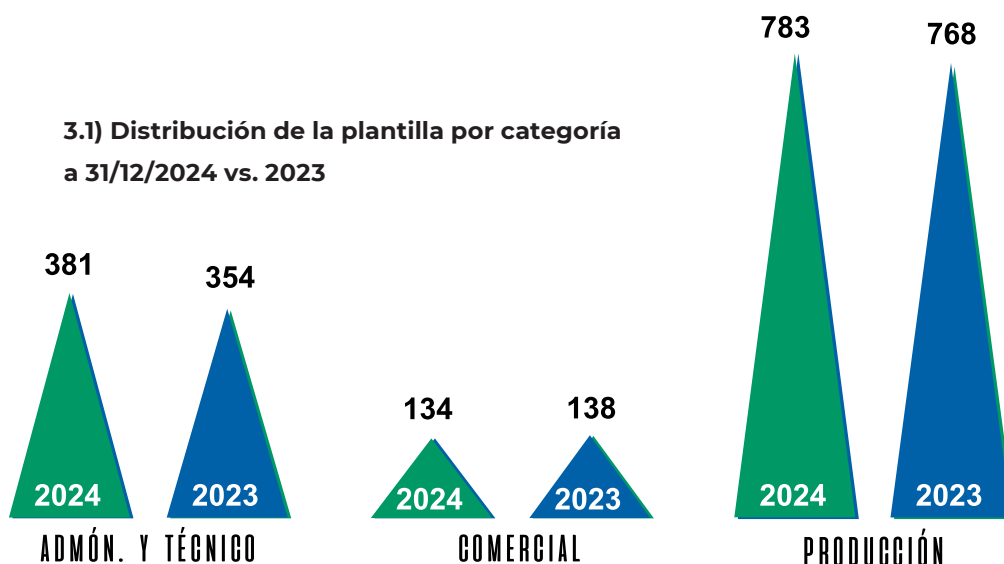


3.) Distribución de la plantilla por género y categoría profesional. Incluido España y Portugal.

| | 2024 | | | 2023 | | |
|--------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| Admón y Tco* | 148 | 233 | 381 | 136 | 218 | 354 |
| Comercial | 112 | 22 | 134 | 118 | 20 | 138 |
| Producción | 607 | 176 | 783 | 584 | 184 | 768 |
| Total | 867 | 431 | 1.298 | 838 | 422 | 1.260 |

*La categoría "Técnico" incluye al equipo directivo del Grupo.

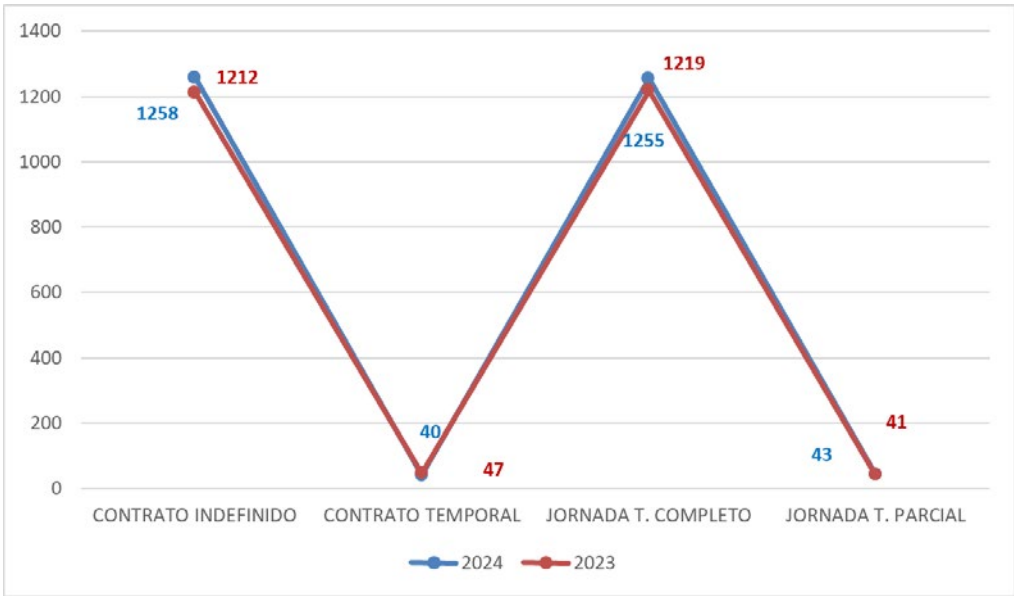
3.1) Distribución de la plantilla por categoría a 31/12/2024 vs. 2023



4.) Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada y género. Incluido España y Portugal.

| | 2024 | | | 2023 | | |
|------------------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| C. INDEFINIDO | 840 | 418 | 1258 | 819 | 394 | 1213 |
| C. TEMPORAL | 27 | 13 | 40 | 19 | 28 | 47 |
| Total | 867 | 431 | 1.1298 | 838 | 422 | 1.260 |
| J. TMPO COMPLETO | 836 | 419 | 1.255 | 819 | 400 | 1.219 |
| J. TMPO PARCIAL | 31 | 12 | 43 | 19 | 22 | 41 |
| Total | 867 | 431 | 1.298 | 838 | 422 | 1.260 |

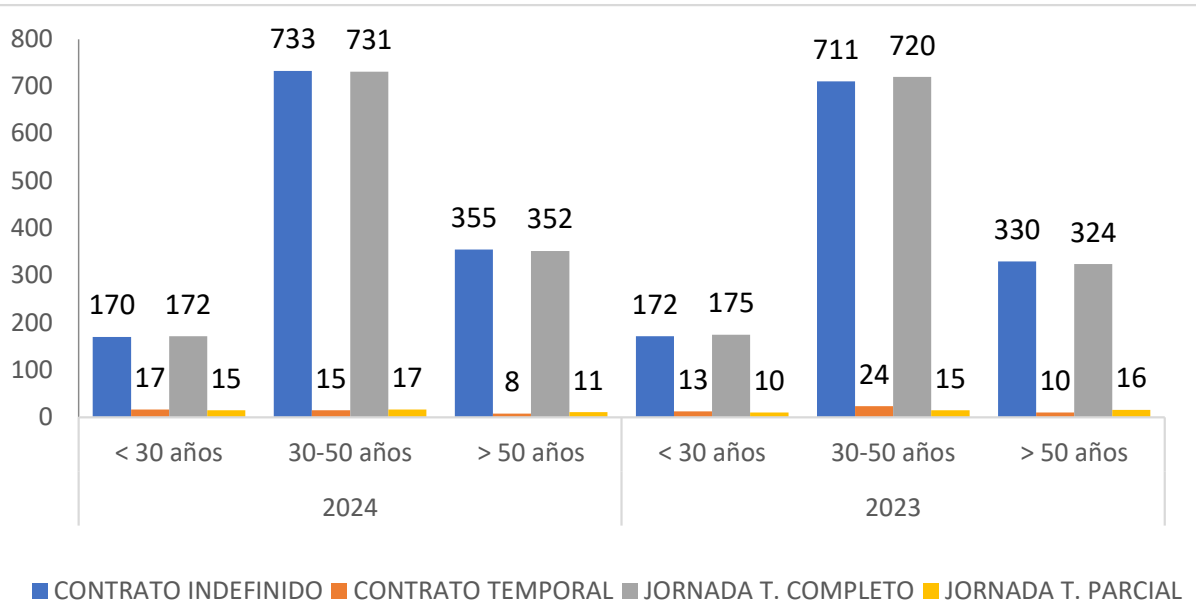
4.1) Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada a 31/12/2024 vs 2023



5) Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada y rango de edad. Incluido España y Portugal.

| | 2024 | | | | 2023 | | | |
|------------------|---------|-----------|---------|-------|---------|-----------|---------|-------|
| | <30años | 30-50años | >50años | TOTAL | <30años | 30-50años | >50años | TOTAL |
| C. INDEFINIDO | 170 | 733 | 355 | 1.258 | 172 | 711 | 330 | 1.213 |
| C. TEMPORAL | 17 | 15 | 8 | 40 | 13 | 24 | 10 | 47 |
| Total | 187 | 748 | 363 | 1.298 | 185 | 735 | 340 | 1.260 |
| J. TMPO COMPLETO | 172 | 731 | 352 | 1.255 | 175 | 720 | 324 | 1.123 |
| J. TMPO PARCIAL | 15 | 17 | 11 | 43 | 10 | 15 | 16 | 41 |
| Total | 187 | 748 | 363 | 1.298 | 185 | 735 | 340 | 1.260 |

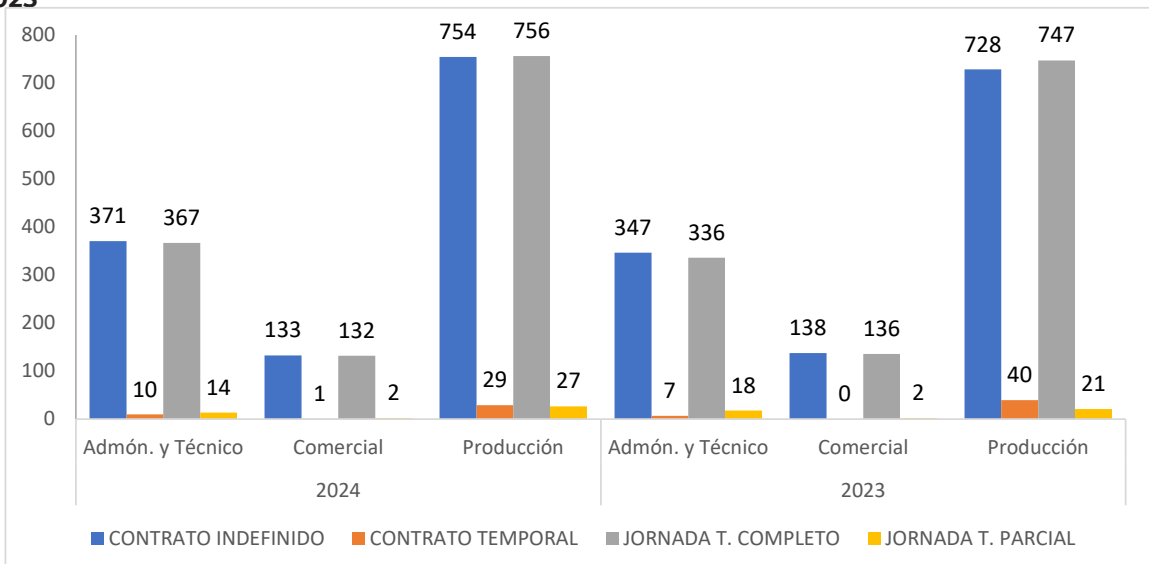
5.1) Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada y rango de edad a 31/12/2024 vs. 2023



6) Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada y categoría profesional. Incluido España y Portugal.

| | 2024 | | | | 2023 | | | |
|------------------|----------|-----------|------------|-------|----------|-----------|------------|-------|
| | Admón&Tc | Comercial | Producción | TOTAL | Admón&Tc | Comercial | Producción | TOTAL |
| C. INDEFINIDO | 371 | 133 | 754 | 1.258 | 347 | 138 | 728 | 1.213 |
| C. TEMPORAL | 10 | 1 | 29 | 40 | 7 | 0 | 40 | 47 |
| Total | 381 | 134 | 783 | 1.298 | 354 | 138 | 768 | 1.260 |
| J. TMPO COMPLETO | 367 | 132 | 756 | 1.255 | 336 | 136 | 747 | 1.219 |
| J. TMPO PARCIAL | 14 | 2 | 27 | 43 | 18 | 2 | 21 | 41 |
| Total | 381 | 134 | 783 | 1.298 | 354 | 138 | 768 | 1.260 |

6.1 Distribución de la plantilla por categoría profesional, tipo de contrato y tipo de jornada a 31/12/2024 vs. 2023

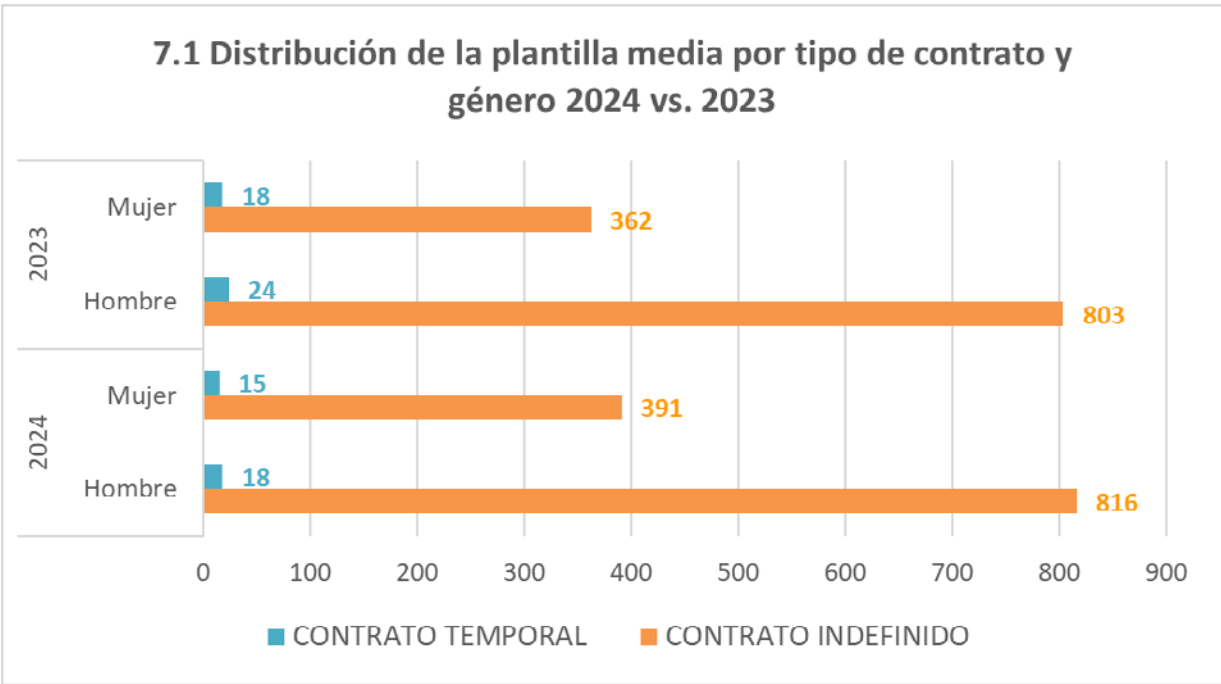


A continuación, mostramos la distribución de la plantilla media de Enero a Diciembre de 2024

7) Distribución plantilla media por tipo de contrato y género. Incluido España y Portugal.

| | 2024 | | | 2023 | | |
|---------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| C. INDEFINIDO | 816 | 391 | 1207 | 803 | 362 | 1.165 |
| C. TEMPORAL | 18 | 15 | 33 | 24 | 18 | 42 |
| Total | 834 | 406 | 1.240 | 827 | 380 | 1.207 |

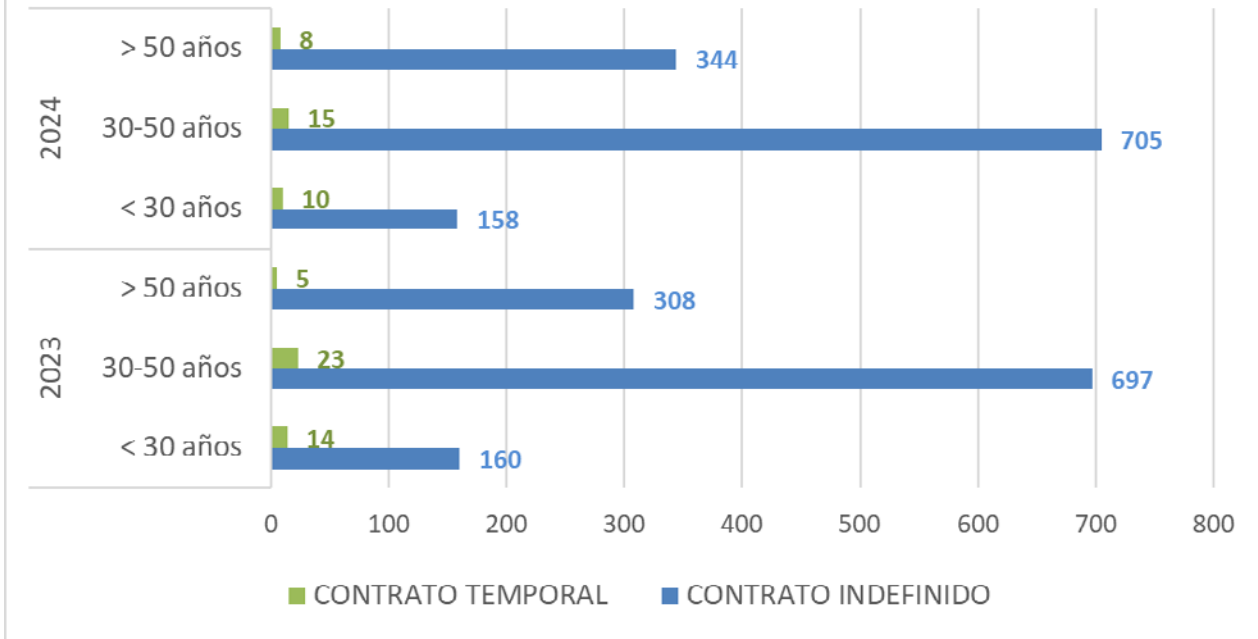
7.1) Distribución de la plantilla media por tipo de contrato y género 2024 vs. 2023



8) Distribución plantilla media por tipo de contrato y rango de edad. Incluido España y Portugal.

| | 2024 | | | | 2023 | | | |
|---------------|---------|-----------|---------|-------|---------|-----------|---------|-------|
| | <30años | 30-50años | >50años | TOTAL | <30años | 30-50años | >50años | TOTAL |
| C. INDEFINIDO | 158 | 705 | 344 | 1207 | 160 | 697 | 308 | 1.165 |
| C. TEMPORAL | 10 | 15 | 8 | 33 | 14 | 23 | 5 | 42 |
| Total | 168 | 720 | 352 | 1.240 | 174 | 720 | 313 | 1.207 |

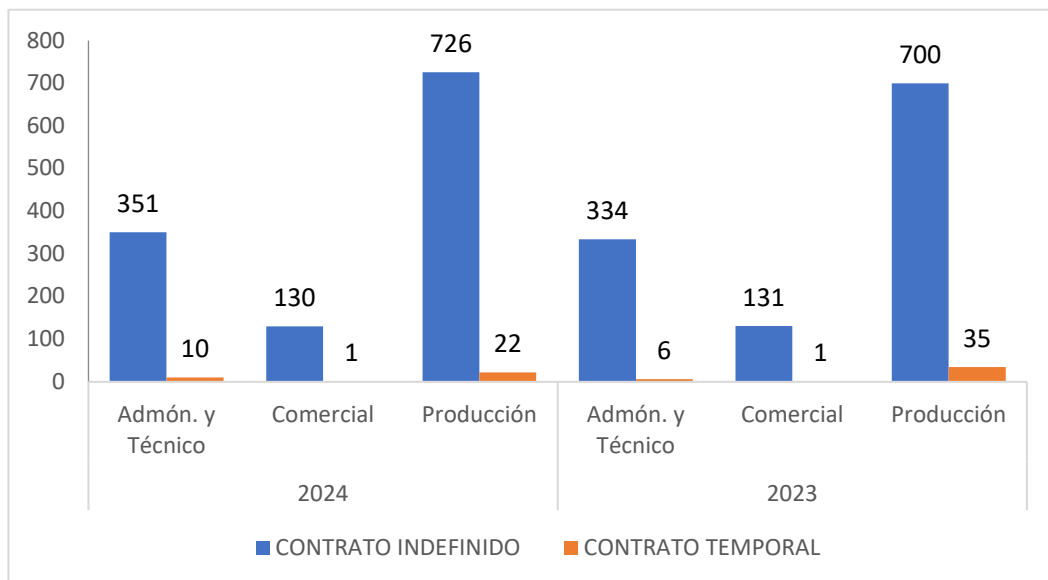
8.1) Distribución de la plantilla media por tipo de contrato y rango de edad 2024 vs. 2023



9) Distribución plantilla media por tipo de contrato y categoría profesional. Incluido España y Portugal.

| | 2024 | | | | 2023 | | | |
|---------------|----------|-----------|------------|-------|----------|-----------|------------|-------|
| | Ad. Téc. | Comercial | Producción | TOTAL | Ad. Téc. | Comercial | Producción | TOTAL |
| C. INDEFINIDO | 351 | 130 | 726 | 1.207 | 334 | 131 | 700 | 1.165 |
| C. TEMPORAL | 10 | 1 | 22 | 33 | 6 | 1 | 35 | 42 |
| Total | 361 | 131 | 748 | 1.240 | 340 | 132 | 735 | 1.207 |

9.1) Distribución de la plantilla media por tipo de contrato y categoría profesional 2024 vs. 2023.



B) ATRACCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

La atracción y desarrollo del talento representa uno de los pilares fundamentales para el crecimiento sostenible y competitivo de la organización. Contar con profesionales adecuados y potenciar sus capacidades se convierte en una prioridad estratégica. No sólo implica cubrir vacantes, sino identificar, interesar y captar a personas con competencias, valores y potencial alineados con la cultura de la organización.

Por otro lado, integrado el talento en la organización, nuestro desafío es crear un entorno que fomente su crecimiento y compromiso a largo plazo.

Para cumplir con este objetivo, desarrollamos diversas herramientas que nos ayudan a identificar y desarrollar el mejor talento. De esta manera en el año 2024 hemos participado entre otras en las siguientes iniciativas:

1. Mantenemos nuestra presencia en el Programa **Key Talent Programme** de Dole desde el 2018. Este año 2024 representados por 2 colaboradores.

2. Eurobanan continúa apostando por la gestión eficiente del talento, y en Noviembre de 2024, inició su andadura la V promoción del **Plan Avanza**. Los 18 participantes acudieron desde sus diferentes centros de origen a nuestras instalaciones en Madrid.

En esta sesión presencial inaugural, pudieron asistir a una formación específica sobre comunicación interpersonal y su eficacia. Los asistentes aprovecharon para conocer las instalaciones del centro, así como las nuevas cámaras de maduración de productos tropicales.

Plan Avanza se ha consolidado como una iniciativa estratégica diseñada para identificar, potenciar y fidelizar a los colaboradores con alto potencial en la organización. Su objetivo principal es preparar a los participantes a asumir nuevos puestos de responsabilidad en el medio y largo plazo, fomentar el crecimiento personal y fortalecer el liderazgo interno.

El programa incluye una combinación de formación técnica y habilidades, se imparte en modalidad online y presencial, y finaliza con la presentación de un proyecto innovador y que suponga una ventaja



competitiva para la organización.

3. En Eurobanan mantenemos programas estructurados para el crecimiento profesional de los empleados/as. Este plan define todas las competencias y habilidades clave para el crecimiento individual de los colaboradores/as, junto con las acciones que se deben llevar a cabo para conseguirlo. En 2024 se ha realizado seguimiento de los **Planes de Desarrollo** anteriores y se ha formalizado un nuevo Plan de Desarrollo.

| | 2024 | 2023 |
|-----------------|------|------|
| BECAS | 29 | 59 |
| INCORPORACIONES | 5 | 10 |

4. Eurobanan, sigue apostando por la inserción laboral de jóvenes talentos a través de la **formalización de 29 becas de estudios**, de las cuales 5 personas han sido incorporadas a la organización mediante contrato laboral. De estas 5 incorporaciones, 4 han sido en el área de producción y 1 en el área técnico, concretamente en el dpto. de sistemas.

Como ya es habitual, Eurobanan continúa colaborando con Mercamadrid, en la formación de los diferentes cursos de “Actividades Auxiliar de Almacén”, “Operaciones de Almacenaje con Carretillas”, “Auxiliar de Logística”, y “Almacén con carretilla contrapezada y eléctrica”. Los alumnos/as han podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso, y trabajar mano a mano en el desarrollo de nuestra actividad.

Estos cursos, apoyan la formación de personas desempleadas, facilitando nuevas competencias y habilidades que puedan ser útiles a las empresas que conformamos la actividad en la unidad alimentaria de Mercamadrid.

5. Durante 2024 se han publicado **111 ofertas de empleo** (+38,75 % vs. 2023) para cubrir 192 vacantes (+134,14 % vs. 2023). Concretamente en el portal de Infojobs, se han realizado 81 ofertas publicadas para 94 vacantes.



C) SISTEMA RETRIBUTIVO

Eurobanan se compromete a una retribución justa y equitativa con todos sus colaboradores, promoviendo con este enfoque la igualdad de oportunidades, evitando la discriminación salarial y fomentando un entorno laboral transparente, motivador y respetuoso

El eje de la recompensa de Eurobanan, tiene por objetivo ofrecer un marco de clasificación, retribución y entorno de trabajo, que impulse y alinee la actuación empresarial con la estrategia de la compañía.

Mantenemos y extendemos nuestros sistemas de retribución variable a los colaboradores/as de todas las áreas de actividad de la organización, desde producción hasta departamentos de soporte, y derivada de la evolución positiva de los objetivos fijados, la excelencia en la realización de las funciones o un mayor rendimiento. Esta política incentiva el liderazgo y premia el esfuerzo personal y colectivo, compartiendo los beneficios obtenidos en el año.

Con este propósito, en el año 2024 la retribución variable ha beneficiado a 399 empleados/as, lo que supone un 32,17 % de la plantilla de la organización.

Remuneración media por categoría profesional.
Incluido España y Portugal.

Las remuneraciones medias por categoría profesional en comparativa 2023 vs. 2024*, son las siguientes: en la categoría de Administración y Técnicos** varían de 26.587,20 € a 29.263,52 €; en la categoría de Producción varían de 19.365,89 € a 21.009,88 €; y en Comercial varían de 38.107,50 € a 40.557,62 €.

*Los datos para el año 2023 y 2024 se han hallado con el salario medio bruto anual.

**La categoría “Técnicos” incluye al equipo directivo del Grupo.

Remuneración media por rango de edad.
Incluido España y Portugal.

Las remuneraciones medias por rango de edad en comparativa 2023 vs. 2024*, son las siguientes: en la franja < 30 años varían de 18.180,26 € a 19.684,34 €; en la franja de 30 a 50 años varían de 22.495,05 € a 23.874,62 €; y en la franja > 50 años varían de 27.283,87 € a 30.540,22 €.

*Los datos para el año 2023 y 2024 se han hallado con el salario medio bruto anual.

Remuneración media por género. Incluido España y Portugal.

Las remuneraciones medias por género en comparativa 2023 vs. 2024*, son las siguientes: en hombres varían de 23.963,00 € a 25.325,05 €; y en mujeres varían de 20.468,59 € a 23.229,99 €.

*Los datos para el año 2023 y 2024 se han hallado con el salario medio bruto anual.

Los salarios brutos anuales reflejados en las tablas de Convenio se incrementaron debido a la actualización de 22 convenios colectivos, ya sea por publicación de nuevas tablas salariales o la actualización del SMI, bien por incrementos individuales por desempeño.

% total de empleados cubiertos por convenio colectivo

2024

ESPAÑA

100%

PORTUGAL

100%

Los empleados de las distintas sociedades que constituyen Eurobanan, están cubiertos por los diferentes convenios colectivos aplicables en cada uno de los territorios en los que opera:

| CENTRO | CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL | CÓDIGO CONVENIO |
|--|---|-----------------|
| EUROBANAN, S.L Madrid | Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Madrid. | 28000735011981 |
| EUROBANAN, S.L Alicante | Mayoristas de Alimentación de Alicante. | 03000325011982 |
| EUROBANAN, S.L Murcia | Mayoristas de Alimentación de Murcia. | 30000275011981 |
| EUROBANAN, S.L Valencia | Pabellón de frutas y hortalizas de Mercavalencia. | 46000404011981 |
| DOLE IBERIA, S.L Madrid | Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Madrid. | 28000735011981 |
| DOLE IBERIA, S.L Alicante | Mayoristas de Alimentación de Alicante. | 03000325011982 |
| EXOTIC FRUITS IBERIA, S.L Alicante | Mayoristas de Alimentación de Alicante. | 03000325011982 |
| EXOTIC FRUITS IBERIA, S.L Madrid | Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Madrid. | 28000735011981 |
| DOLE EXOTICS IBERIA, S.L | Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Madrid. | 28000735011981 |
| EUROBANAN OURENSE, S.L. | Comercio de Alimentación | 32000545011991 |
| DEL FRAILE FRUTAS Y VERDURAS, S.L | Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de A Coruña. | 15000100511981 |
| EUROBANAN GALICIA, S.L | Comercio de Alimentación de Pontevedra. | 36000315011981 |
| TROPICAL FRUIT ZARAGOZA, S.L | Mayorista de Frutas, hortalizas y plátanos de Mercazaragoza. | 50001384011984 |
| EUROBANAN GAMERO, S.L | Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Madrid. | 28000735011981 |
| ARC EUROBANAN INMUEBLE, S.L | Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Madrid. | 28000735011981 |
| AROHERBS SPAIN, S.L | Empresas de producción de Plantas Vivas por cualquier procedimiento y su venta. | 99004155011982 |
| CHEF MAESTRO HORECA, S.L | Asentadores de frutas, hortalizas y plátanos | 03002875011998 |
| CHEF MAESTRO GALICIA, S.L | Comercio de Alimentación de Pontevedra. | 36000315011981 |
| FRUTAS FAUSTINO, S.L DOS HERMANAS Y MERCASEVILLA | Almacenistas y Detallistas de Alimentación de Sevilla. | 41000105011982 |
| FRUTAS FAUSTINO, S.L JEREZ | Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de Cádiz. | 11000115011982 |
| MANUFRUTA SUR S.L | Comercio en general de Málaga. | 29004865011992. |
| MEDITERRANEAN HEALTHY SNACKS, S.L | Mayoristas de frutas, hortalizas, verduras, plátanos y patatas de Barcelona. | 03000325011982 |
| MORALES E HIJOS, S.A | Mayoristas y almacenistas de alimentación | 08002875011995 |
| REYBANPACK, S.A | Fabricación de conservas vegetales estatal. | 99001305011981 |
| EUROBANAN PORTUGAL | Distribuidores de productos alimentarios de Portugal. | |
| EL LOMO CANARIAS, S.L | Comercio de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas | 35000795011982 |
| CHAMPI CANARIAS, S.L | Comercio de Alimentación de Santa Cruz de Tenerife | 38003305012000 |
| FRUTAS MI CAPRICHIO S.L | Comercio Alimentación de Valladolid | 47000065011982 |
| ALICHAMPI ALICANTE, S.L | Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de Alicante | 03002875011998 |
| GRUPO IRU | Almacenistras de frutas y plátanos de Bizkaia. | 48000075011981 |
| FRUTAS TROPICALES CANARIAS, S.L | Del campo de Canarias. | 75000475012009 |
| FRUTAS DANIEL PALMA, S.L | Comercio de las Illes Balears | 07000195011981 |
| FRUTAS MORA QUALITY, S.L | Almacenistas y Detallistas de Alimentación de Sevilla | 41000105011982 |

REMUNERACIÓN ANUAL DE CONSEJEROS (EN EUROS)

| CONSEJEROS | GÉNERO | NÚMERO | IMPORTE (€) |
|------------|------------------|--------|-------------|
| | MUJERES | 0 | 0 |
| | HOMBRES | 8 | 0 |
| | MEDIA CONSEJEROS | | 0 |

El Consejo de Administración se compone de 8 consejeros, El 100% de los consejeros son hombres, y ninguno obtiene remuneración en el ejercicio de estas funciones.

Durante el 2024, Eurobanan ha desvinculado por decisión empresarial los contratos laborales de los siguientes empleados:

DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD Y SEXO. INCLUIDO ESPAÑA Y PORTUGAL

| | 2024 | | | 2023 | | |
|-----------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| <30Años | 19 | 10 | 29 | 19 | 2 | 21 |
| 30-50Años | 65 | 23 | 88 | 41 | 17 | 58 |
| >50Años | 17 | 6 | 20 | 14 | 4 | 18 |
| TOTAL | 101 | 36 | 137 | 74 | 23 | 97 |
| TOTAL PLANTILLA | 10,55% | | | 7,69% | | |

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO. INCLUIDO ESPAÑA Y PORTUGAL

| | 2024 | | | 2023 | | |
|--------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| Admón y Tco* | 7 | 14 | 21 | 11 | 11 | 22 |
| Producción | 82 | 21 | 103 | 52 | 12 | 64 |
| Comercial | 12 | 1 | 13 | 11 | 0 | 11 |
| Total | 101 | 36 | 137 | 74 | 23 | 97 |

* La categoría de administración en el resto del informe incluye la de técnico.



D) FORMACIÓN PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL

Eurobanan apuesta por la formación de nuestros colaboradores/as como elemento diferenciador que aporta valor en la organización. Durante 2024 se ha desarrollado **247 acciones formativas** (+54,37 % vs. 2023), que representa **7336 horas de formación**, y que han recibido 1107 empleados/as (+7,47 % vs. 2023), de los cuales 375 son mujeres y 732 son hombres.

Eurobanan apuesta por la formación en los diferentes ámbitos y puestos de la organización:

- Idiomas y ofimática.
- Comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.
- Inteligencia Artificial
- Global Gap, Calidad y seguridad alimentaria.
- Homologación de proveedores, cadenas de custodia.
- Prevención de Riesgos Laborales.

Horas de formación totales. Incluido España y Portugal.

| | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
|--------------|--------|-------|-------|
| Admón y Tco* | 1.112 | 2.189 | 3.301 |
| Comercial | 1.230 | 140 | 1.370 |
| Producción | 2.296 | 369 | 2.665 |
| Total | 4.639 | 2.698 | 7.336 |

| | Nº ALUMNOS | Nº HORAS |
|--------------------------|------------|----------|
| Ciberseguridad y GDPR | 556 | 1.112 |
| Cod Conducta y Antitrust | 485 | 970 |
| Varios Calidad Interna | 428 | 428 |
| Total | 1.469 | 2.510 |

Asimismo, se despliega una importante actividad anual, en la formación y actualización de nuestros equipos en el área de Compliance de la organización, habiéndose impartido más de **2500 horas formativas** cuyo desglose se acompaña:

E) IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Igualdad de oportunidades

Eurobanan mantiene su firme compromiso con la igualdad, trabajando por mantener un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando la diversidad en los equipos.

Disponemos de Planes de Igualdad en las empresas Eurobanan, S.L., Morales e Hijos S.A, y Reybanpack, S.A.. Además, se está negociando con los sindicatos más representativos del sector la aprobación del Plan de Igualdad de Frutas Faustino, S.L., y se llevan a cabo los trabajos de Diagnóstico en Eurobanan Galicia, S.L.

Se han desarrollado Protocolos contra el acoso de colectivo LGTBI en las empresas Eurobanan, S.L. y Reybanpack, S.A, continuando su formalización en el resto de centros de trabajo y empresas de Eurobanan

Eurobanan, dispone de un Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral, sexual y/o por razón de género, actualizado a Diciembre de 2024.

La gestión de la diversidad forma parte del compromiso de Eurobanan con un proyecto empresarial sostenible, que se basa en la igualdad de oportunidades y de desarrollo para todos los profesionales de la organización.

El compromiso de Eurobanan se traduce en el mantenimiento de la presencia de mujeres en la plantilla, siendo superior al 33% en 2024. Estos datos nos acercan al objetivo de igualdad mostrando una tendencia positiva, aun operando en un sector tradicionalmente masculinizado.

Canal ético

Eurobanan, ponen a disposición de terceros, canales de comunicación a través de los cuales poder informar, denunciar o hacer consultas sobre infracciones del Código de Conducta, incumplimientos de normativa interna y del sistema de cumplimiento, infracciones penales o administrativas, de derecho laboral y cualquiera acción u omisión que pueda constituir una infracción del Derecho de la Unión Europea.

Se ha adaptado su estructura y funcionamiento a lo establecido en la ley 2/2023 sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, En el marco de este sistema, se han desarrollado un conjunto de procedimientos y políticas internas enfocados a poner a disposición de los informantes los canales específicos de comunicación, y garantizar su protección.

A lo largo del año 2024, no se han registrado ninguna denuncia formal.

Encuesta de satisfacción laboral

En 2024 se han realizado encuestas de satisfacción laboral en 4 centros (Madrid, Alicante, Galicia y Barcelona) con motivo de analizar el nivel de satisfacción de la plantilla y el clima laboral actual.

Con una participación del 57,43 % de la plantilla de los centros indicados:

Género

| | |
|--------|-----|
| Hombre | 52% |
| Mujer | 48% |

Departamento

| | |
|------------------------|------|
| Administrativo-técnico | 44 % |
| Comercial | 21 % |
| Producción | 36 % |

Edad

| | |
|-----------------|------|
| Hasta 30 años | 12% |
| De 30 a 45 años | 48 % |
| Más de 45 años | 41 % |

Items mejor valorados

MEJOR VALORACION

| | | |
|----------------------|--|------|
| Satisfacción Laboral | Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa | 3,37 |
| Organización | Sé dónde me tengo que dirigir cuando necesito algo relacionado con mi trabajo (conocimiento de organigrama). | 3,32 |
| Satisfacción Laboral | En esta organización no existe discriminación por razones de género, raza, etc. de los empleados. | 3,28 |
| Estrategia | Conozco como contribuyo a los objetivos de la empresa. | 3,22 |
| Comunicación | Tengo claro el propósito de esta empresa | 3,19 |

ESTUDIO ANUAL INTERNO DE BRECHA RETRIBUTIVA.

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se han elaborado los registros retributivos correspondientes a las diferentes sociedades del Grupo.

Eurobanan está comprometida con la retribución justa y equitativa de todos los colaboradores. De los diferentes informes de registro retributivo se infiere la no existencia de brecha salarial, siendo las diferencias existentes justificables y razonables.

En cuanto al diálogo social y representación sindical, se mantiene un diálogo fluido desde la gerencia y la Dirección de Organización & Personas con la representación de los trabajadores en aquellos centros en que están constituidos o con sus grupos de interés en aquellos en los que no existe representación de trabajadores. Este diálogo social se traslada a las diferentes Comisiones o Comités constituidos de acuerdo con la especialidad de cada materia. Las relaciones laborales, los principios de actuación de Eurobanan se sustentan en el respeto a la libertad sindical, a los derechos fundamentales y a la negociación colectiva.

Dichos Comités o Comisiones con carácter transversal son:

- Comité de Empresa o Delegados de personal.
- Comités de Seguridad y Salud.
- Comisiones de Igualdad.

EMPLEADOS CON CAPACIDADES DIFERENTES

Eurobanan cumple con los parámetros exigidos por el RD 1/2013 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión.

Contratación personal propio con capacidades diferentes

Eurobanan cumple con los parámetros exigidos por el RD 1/2013 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión.

Eurobanan trabaja por la integración e inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, a través de su contratación directa en distintas áreas de trabajo, bien contando con medidas alternativas en el Grupo entre ellas el acuerdo habitual con el **GRUPO SIFU**, y por el que un total de 5 personas con capacidades diferentes, han prestado y prestan sus servicios en los centros de trabajo de Madrid, Alicante, y Murcia, realizando tareas auxiliares de limpieza.

EMPLEADOS CON CAPACIDADES DIFERENTES

| | |
|-----------------------------|---|
| EUROBANAN, S.L. | 5 |
| REYBANPACK, S.A. | 1 |
| EUROBANAN GALICIA, S.L. | 1 |
| EUROBANAN GAMERO, S.L. | 1 |
| MORALES E HIJOS, S.A. | 4 |
| FRUTAS FAUSTINO, S.L. | 1 |
| FRUTAS DANIEL PALMA, S.L.U. | 1 |

Contratación personal Grupo Sifu por centros de trabajo

| | GRUPO SIFU | FACTURACIÓN SIFU |
|------------------------|------------|------------------|
| Eurobanan S.L Alicante | 3 | 46.581,3€ |
| Eurobanan S.L Murcia | 1 | 6.911,2€ |
| Eurobanan S.L Madrid | 1 | 26.417,6€ |
| Total | 5 | 79.910€ |



En 2024 se formalizó contrato por Frutas Faustino S.L., para los servicios de limpieza en los centros de Dos Hermanas y Sevilla a través del **Centro Especial de Empleo Grupo Athenea**, con un coste de 76.538,02 € de facturación anual.

GRUPO
ATHENEA

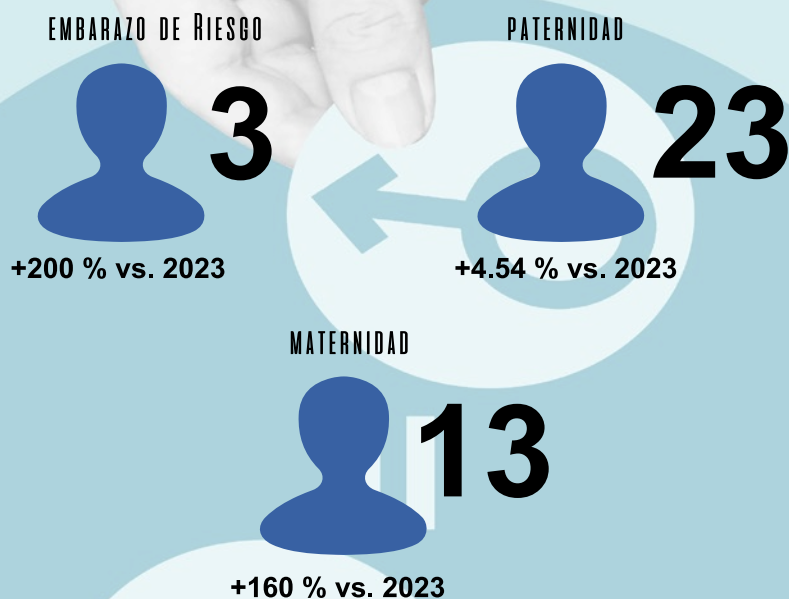
Un total de 14 trabajadores/as (+7,69 % vs. 2023), lo que supone un 1,12 % de la plantilla media de 2024, distribuidos de la siguiente manera: 11 hombres (78,57 %) y 3 mujeres (21,43 %), distribuidos en las áreas de Administración (5 trabajadores/as) y Producción (9 trabajadores/as)

CONCILIACIÓN FAMILIAR

Para Eurobanan, la conciliación de la vida laboral y personal no sólo es un derecho de los empleados/as, sino una palanca para fidelizar el talento.

Una muestra más de este compromiso y las iniciativas desarrolladas es la tasa de efectividad en el índice de reincorporación tras la baja de paternidad o maternidad, ya que el 100 % de los colaboradores/as se reincorporó a su puesto de trabajo, lo que demuestra el máximo ratio.

Durante 2024 se han registrado un total:



Durante el 2024 se han iniciado 3 reducciones por guarda legal, disfrutando un total de 35 reducciones de jornada por cuidado de hijos tras finalizar la baja de Maternidad y/o Paternidad. Además, Eurobanan dentro de su compromiso con la conciliación familiar colabora con la necesidad de concreción horaria sin reducción de jornada que solicitan algunos trabajadores/as.

Asimismo, en el año 2024, en Eurobanan se disfrutaron 23 excedencias solicitadas por los trabajadores/as, distribuidas en 21 voluntarias, 1 por cuidado de hijo/a y 1 por cuidado de familiar.

Para una mayor efectividad de las políticas de conciliación, en el seno del Comité de Compliance de Marzo de 2021 se aprobó la **Política de desconexión digital**, publicada para máxima difusión en el Portal del Empleado, por la que Eurobanan con carácter general, reconoce el derecho a todos/as los colaboradores/as, cualquiera que sea su posición en la organización, a asegurar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, al objeto de contribuir a una mejor conciliación y optimización de la salud laboral.



F) SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La seguridad, la salud y el bienestar de las personas constituyen un valor fundamental para Eurobanan y, por ello, se integra en todos los procesos y actividades fomentando a su vez, un compromiso individual en esta materia. De esta manera se asumen los siguientes compromisos:

- Promover el bienestar manteniendo un entorno laboral con condiciones de trabajo seguras y saludables. Eurobanan trabaja para que sus centros de trabajo sean entornos seguros, lo que representa un valor añadido para empleados/as y colaboradores
- Desarrollamos un modelo de gestión preventiva, identificando procesos y estableciendo los procedimientos y elementos de control necesarios, con objeto de reducir la siniestralidad laboral y mantener en el mínimo los niveles de riesgos en las operaciones e instalaciones.
- Garantizar que la seguridad y salud sean una responsabilidad individual indelegable, liderada por la Dirección y asumida por toda la organización.
- Proporcionar recursos y medios que posibiliten su cumplimiento.

Para la consecución de estos compromisos y objetivos, Eurobanan ha elegido la modalidad preventiva de contratación de Servicios de Prevención Ajenos (SPA)

Durante el año 2024, Eurobanan ha continuado trabajando en la actualización de 17 Evaluaciones de Riesgos en diferentes empresas/centros, así como en la aplicación de las diferentes medidas de las evaluaciones de los años anteriores. Además, se ha realizado evaluaciones específicas de algunos puestos, ya sean por necesidad del puesto, o porque son puestos nuevos en la organización.



Eurobanan, recuerda a sus trabajadores las medidas necesarias en materia de PRL, las diferentes actualizaciones en los miembros del plan de emergencia, a través mails informativos, pop-ups, cartelería, charlas informativas, cursos de formación, realización de simulacros en los diferentes centros/empresas.

De acuerdo a lo establecido en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde al empresario garantizar a los trabajadores/as un servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en virtud de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Desde Eurobanan se han gestionado más de 800 reconocimientos médicos.

La salud, su promoción y cuidado, es otro de los ejes de Eurobanan, donde primamos la atención de nuestros colaboradores/as. Nuestras acciones se dirigen a conseguir un entorno donde el bienestar físico y el bienestar emocional se convierta en correa de transmisión de conductas saludables para la persona trabajadora y su entorno.

De esta manera, en el año 2024, siguiendo con nuestro Proyecto de Salud, hemos continuado expandiendo medidas implantadas a otros centros, y hemos realizados nuevas acciones:

- Hemos extendido nuestro Servicio de fisioterapia interno y externo en el centro de Alicante, prestando el servicio en un total de 6 centros, atendiendo a 246 colaboradores/as, lo que supone un 19,83 % de la plantilla. Iniciativa valorada positivamente por los usuarios:

Este servicio ha permitido disminuir entorno al 10% las bajas laborales derivadas de trastornos musculoesquelético.

| Pacientes tratados  | Sesiones realizadas  | Satisfacción*  |
|--|---|---|
| Madrid 64 | Madrid 294 | Madrid 4,8/5 |
| Murcia 18 | Murcia 96 | Murcia 4,8/5 |
| Valencia 14 | Valencia 71 | Valencia 4,8/5 |
| Barcelona 43 | Barcelona 297 | Barcelona 4,9/5 |
| Alicante 60 | Alicante 312 | Alicante 4,9/5 |
| Galicia 47 | Galicia 238 | Galicia 4,9/5 |



FisioReact
2846 seguidores
1 día

¿Sabías que la [#fisioterapia](#) preventiva ayuda a reducir las bajas laborales y mejorar la calidad de vida de los empleados?

Te contamos el caso de éxito de [Eurobanan](#), empresa con la que colaboramos desde 2022 y que ha logrado reducir un 10% sus bajas laborales, creando un entorno más saludable y productivo para su equipo.

Un claro ejemplo de que las empresas que se centran en el bienestar de sus empleados también logran ser más productivas.



● Mantenemos nuestro **Servicio gratuito de Telemedicina a través de la empresa Ever Health**, los colaboradores/as pueden disponer de atención médica de calidad sin tener salir de casa, a través de:

1. Servicio de Telemedicina General con atención 24 horas/7 días a la semana.
2. Servicio de Psicología y/o Nutrición.

Este año se han realizado 228 consultas tanto a empleados/as como a sus familiares.

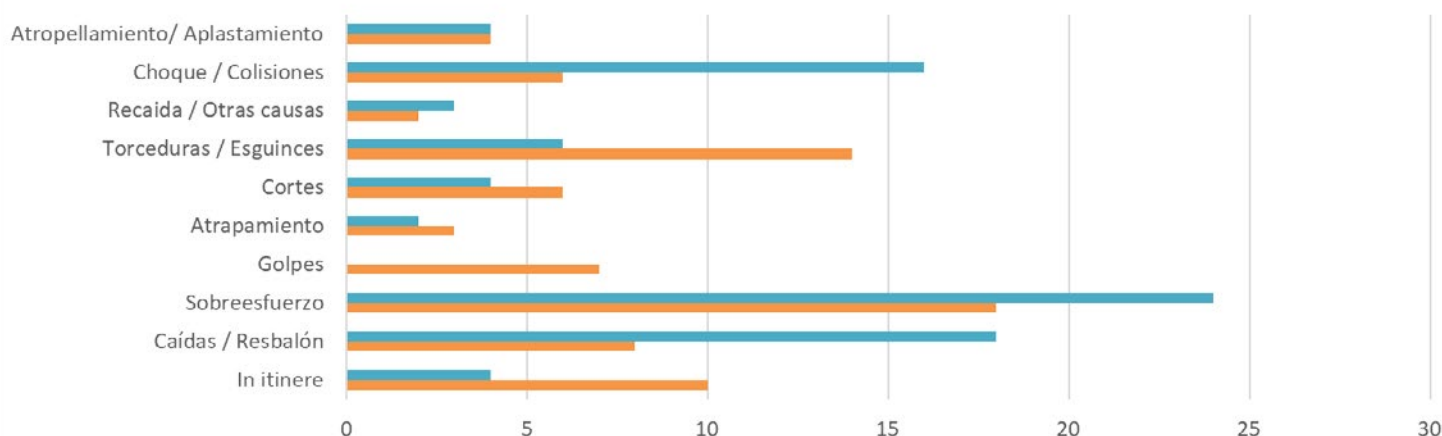
Cifras relativas a la salud y la seguridad ocupacional. Incluido España y Portugal

| | 2024 | | | 2023 | | |
|----------------------------|----------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| Nº accidentes totales | 108 | 23 | 131 | 116 | 25 | 141 |
| Nº accidentes con baja | 64 | 17 | 81 | 67 | 11 | 78 |
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Índice de frecuencia* | ▲ 38,14% | | | 37,75% | | |
| Índice de gravedad** | ▲ 1,20% | | | 0,96% | | |

*Índice de frecuencia: (Nº de accidentes con baja/Nº de horas trabajadas)*1.000.000

**Índice de gravedad: (Nº de días perdidos por accidente de trabajo/Nº de horas trabajadas)*1000

Causas principales de Accidentes de trabajo con baja médica 2024 vs. 2023



| | In itinere | Caídas / Resbalón | Sobreesfuerzo | Golpes | Atrapamiento | Cortes | Torceduras / Esguinces | Recaida / Otras causas | Choque / Colisiones | Atropellamiento / Aplastamiento |
|--------|------------|-------------------|---------------|--------|--------------|--------|------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------------|
| ■ 2024 | 4 | 18 | 24 | 0 | 2 | 4 | 6 | 3 | 16 | 4 |
| ■ 2023 | 10 | 8 | 18 | 7 | 3 | 6 | 14 | 2 | 6 | 4 |

Este año 2024, ha disminuido la tasa de siniestralidad laboral, habiéndose reducido los accidentes de trabajo en un 9%. En relación con los accidentes con baja han pasado de 78 a 81 (+3,84 % vs. 2023). Ninguno de ellos ha sido calificado “Muy Grave”, ni se ha declarado alguna enfermedad profesional.

De los 131 accidentes totales, 122 se han producido al personal perteneciente al área de Producción, 4 al personal Administrativo/Técnico y 5 al personal Comercial.

Desde Eurobanan seguimos comprometidos en la formación en materia de PRL de nuestros colaboradores/as, este 2024 se ha impartido 62 cursos en materia de PRL (+5,08 % vs. 2023), que ha supuesto un total de 956 horas de formación a diferentes empleados/as de Eurobanan, de los diferentes departamentos.

Organización del trabajo

Eurobanan es consciente de los beneficios que proporciona a la sociedad la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores. Solo garantizando una mejora del bienestar psicológico y social de los colaboradores se contribuye a un modelo de trabajo en el que las personas sean más productivas, creativas y comprometidas.

Eurobanan, trata de flexibilizar las formas de organización del trabajo, poniendo en marcha diferentes iniciativas:

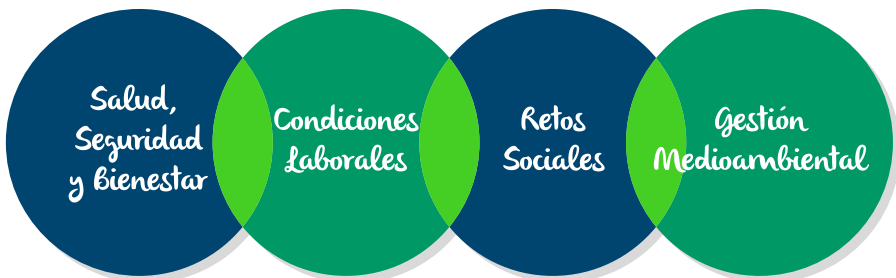
- Jornadas de trabajo continuadas, para personal de producción.
- Jornadas de trabajo híbridas o continuadas en áreas de administración y comercial.
- Fraccionamiento de vacaciones anuales.
- Complemento del 100% del salario por incapacidad laboral en la mayoría de las empresas de Eurobanan.
- Disponibilidad de teletrabajo para determinados colectivos previo examen y autorización.
- Adaptaciones de horario.

En relación con el absentismo laboral, Eurobanan mantiene un registro del total de horas de absentismo, alcanzando un total de 199.439,38 horas durante el año 2024, lo que supone un 8,58 % sobre el total de horas planificadas.

De esta cifra, un 91,89 % de este total, 183.273 horas, corresponde a bajas médicas por enfermedad común y accidentes de trabajo.

G) COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y DESARROLLO SOSTENIBLE

A continuación, presentamos las diferentes acciones llevadas a cabo por parte de Eurobanan durante el 2024, enfocadas en los 4 bloques de nuestra política de responsabilidad social:



Con estas acciones queremos crear una empresa sostenible, comprometida con el medio ambiente, implicada con los colectivos desfavorecidos, involucrada con su capital humano y que responda a las nuevas exigencias de la sociedad.

| | H | MF | TOTAL Hº |
|------------------------|-----|-----|----------|
| PRL PUESTO | 339 | 98 | 437 |
| CARRETILLAS ELEVADORAS | 152 | 40 | 192 |
| PRL EMERGENCIAS | 50 | 21 | 71 |
| PRL BÁSICO 30H | 30 | 80 | 110 |
| PRIMEROS AUXILIOS | 98 | 48 | 146 |
| TOTAL | 669 | 287 | 956 |


PRIMERA COLABORACIÓN EN EL PROYECTO IA-MORE POR PARTE DE EUROBANAN GAMERO, REYBANPACK Y EUROBANAN MADRID CON EL COLEGIO INTERNACIONAL DE ARAVACA.



Este proyecto está diseñado para ofrecer a los estudiantes de 4to de ESO una oportunidad para sumergirse en el entorno profesional y conocer de cerca las realidades de las profesiones que les interesan a los jóvenes para su futuro. Los alumnos/as acuden 2 días a las diferentes empresas para conocer todos los departamentos en la organización,


así como las funciones de la plantilla. Los estudiantes valoran positivamente esta iniciativa mediante sus testimonios: "Fue increíble ya que visitamos el despacho del Director general, fuimos a Mercamadrid donde se venden al por mayor directamente las frutas y hortalizas, un recorrido por todos los departamentos del edificio Eurobanan Gamero y por todas las plantas y puestos de trabajo de Eurobanan incluso la visita por la planta industrial donde se repartía y recibía la mercancía. Esta experiencia es una gran oportunidad para ver de cerca el mundo laboral desde muchos sectores"






UN AÑO MAS, EUROBANAN CONSOLIDA SU COMPROMISO CON LA FUNDACIÓN MELIOR EN LA CAMPAÑA "NO SIN MIS LIBROS DE TEXTO".


Fundación Melior
 215 seguidores
 6 meses • Editado •

 ¡Queremos expresar nuestra gratitud a Eurobanan por su generosa donación a la Fundación! Nos han hecho llegar una increíble cantidad de libros de texto, material escolar y libros de lectura que tendrán un impacto directo en la educación de muchos niños y niñas. 

 Eurobanan, un referente en la distribución de frutas y hortalizas en España, demuestra que las empresas pueden marcar una diferencia real en la sociedad cuando se implican en causas solidarias. Su compromiso es un claro ejemplo de responsabilidad social, y estamos muy agradecidos de contar con su apoyo.

 ¡Ojalá esta iniciativa inspire a otras empresas a sumarse y aportar a proyectos sociales. Cada ayuda suma, y juntos podemos construir un futuro mejor.  

#CompromisoSocial
#ResponsabilidadEmpresarial
#EducaciónParaTodos #Eurobanan
#FundaciónMelior

Colaborar con la **Fundación Melior** es uno de los objetivos anuales de Eurobanan. Desde 2018, contribuimos en la campaña de recogida de material escolar "No sin mis libros de texto", por la cual los centros y empleados/as de Eurobanan colaboran con la fundación.

El objetivo de dicha campaña es ofrecer una alternativa a las familias con hijos en edad escolar y que por su situación económica no pueden afrontar la vuelta al cole y garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje.

Esta campaña de 2024 ha supuesto una donación de 20 cajas, donde se han entregado todo tipo de material de escritura, libros de lectura, libros de texto, material audiovisual y otros materiales de oficina.

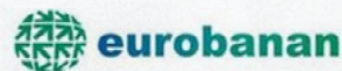
SOCIOS DE LA FUNDACIÓN ESPAÑOLA DEL CORAZÓN Y COLABORADOR HABITUAL DE LA XVI CARRERA DEL CORAZÓN

Eurobanan mantiene su participación en el programa PECS (Programa de Empresas Cardiosaludables) destinado a disminuir la incidencia de las enfermedades cardiovasculares entre los trabajadores/as. La Fundación ayuda a las empresas a la implementación de diferentes medidas e iniciativas que contribuyan a la promoción de hábitos de vida cardiosaludables, de forma específicas en el ámbito laboral. Estos servicios consisten en:

- La entrega de un Módulo temático de Nutrición en formato pdf.
- Una Newsletter mensual con contenidos sobre la salud cardiovascular. El contenido versará sobre cuestiones de actualidad vinculadas a los temas indicados (actividad física, nutrición, tabaquismo, estrés laboral, otros factores de riesgo cardiovascular, RCP y mujer).
- Acceso a un servicio de atención continua para resolver dudas y consultas por parte de un Consejo de Expertos.

Como empresa participante del programa. Nos pueden visualizar en el link: <https://pecs.fundaciondelcorazon.com/pecs/empresas-adheridas>.

En 2024, Eurobanan ha renovado su colaboración el **Programa PASFEC (Programa de Alimentación y Salud de la Fundación Española del Corazón)**, destinado a identificar y promocionar aquellos productos alimenticios que son más beneficiosos o menos perjudicables para la salud cardiovascular de los consumidores.



Además, hemos colaborado con la aportación de 4.000 piezas de frutas (plátanos y manzanas), valorado en 3.000 €, para la **XVI Carrera del Corazón** en la Casa de Campo en Madrid.

HABITUAL COLABORACIÓN DE EUROBANAN GAMERO EN MERCARMADRID EN LAS VISITAS DE CENTROS ESCOLARES.

Eurobanan Gamero sigue concienciado con el fomento de un estilo de vida saludable entre los más pequeños. Por ello, colabora un año más con la iniciativa “Escuela de la Fruta”, organizada por ASOMAFRUIT, y Asociación 5 al día. A través de este tipo de visitas guiadas de niños/as, descubren el mundo hortofrutícola y fomentamos el consumo de frutas y verduras entre los más pequeños/as.



COLABORACIÓN HABITUAL CON ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO, BANCOS DE ALIMENTOS Y AGRUPACIONES DEPORTIVAS.

Desde las diferentes empresas de Eurobanan siempre hemos estado comprometidos con la aportación de frutas y hortalizas a distintas asociaciones u organizaciones y una de nuestras colaboraciones habituales y de la que nos sentimos más satisfechos, es el **Banco de Alimentos**. En 2024 se ha realizado las siguientes aportaciones:



| 2024 | |
|---------------------------------|-----------|
| COLABORACIÓN BANCO DE ALIMENTOS | IMPORTE |
| Eurobanan Portugal | 39.223,8€ |
| Eurobanan Gamero | 4.648,9€ |
| Frutas Chhampi Canarias | 3.951,8€ |
| Eurobanan (Centro Madrid) | 25.111,6€ |
| Tropical Fruits Zaragoza | 42.628,6€ |
| Del Fraile Frutas y Verduras | 3.060€ |

FRUTAS CHAMPI CANARIAS

Colaboración habitual con la **Asociación Remar**. Esta asociación lucha por evitar la exclusión social, ayudando a personas en situación de pobreza extrema (reclusos o ex-reclusos, personas con problemas de drogodependencias, mujeres en situación de riesgo (maltrato, abandono, etc...), e inmigrantes. Este 2024 ha aportado frutas y verduras por valor de 26.538,64 €.

EUROBANAN (CENTRO MURCIA)

Ha aportado 102 kgs. de plátanos Coplaca para la **Fundación Patronato "Jesús Abandonado"**, la cual acoge a personas en situación de necesidad.

EUROBANAN (CENTRO ALICANTE)

Eurobanan Alicante cada año continúa incrementado las donaciones. Este 2024 se ha donado más de 18.000 kgs. de fruta y verdura a diferentes asociaciones, fundaciones y/o agrupaciones, como Asociación Sociosanitario Tabarca, Asociación Desarrollo Tabarca, Asociación Concienciate Elche, Asociación Barrio José Antonio, Cruz Roja, Fundación Lukas y Fundación Lucentum, entre otras; y a diferentes eventos deportivos de la zona, carreras deportivas, maratones, torneos de golf y tenis.

Eurobanan Alicante colabora con las donaciones a ganaderos de la zona, habiendo donado un total de 144.897 kgs en 2024. Este tipo de donaciones suponen una magnífica opción para reducir el desperdicio de alimentos y proporcionar una fuente de alimento adicional al ganado, reducir los alimentos que terminan en el vertedero, contribuyendo a disminuir la emisión de gases de efecto invernadero y la contaminación del suelo.

EUROBANAN (CENTRO GALICIA)

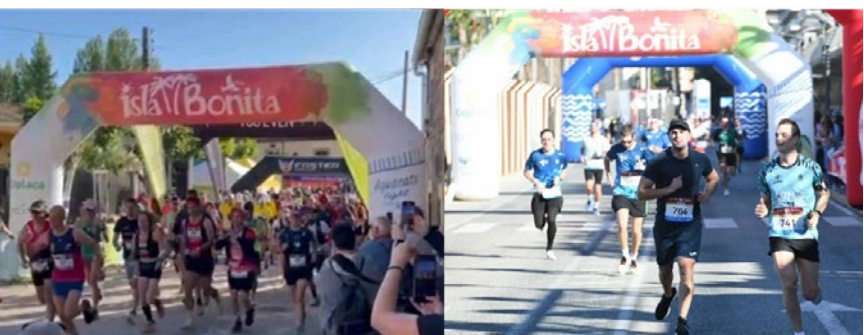
Desde el centro de Galicia, han donado más de 2.530 cajas de diferentes productos a distintas asociaciones, agrupaciones y eventos deportivos, como Asalmontes, Aser Club Oia, Aser Club Oienense, Asociación Española contra el cáncer, Atios Cup 2024, Balonmano Caselas, diferentes Campus (Quino Salvo, Salceda, Caselas, Dos más Uno, Seis do Nadal, Valladares, etc...), Celta de Vigo, Club Escola Rosalía, Club Baloncesto A Guardia, Club Halterofilia Vigo, Club Patin O Porriño, Club Remo Cesantes, Club Piragüismo Penedo, Comisión San Xurxo, diferentes Concellos (O Porriño, Salceda, Tui), ConRazones, Defensa Personal Mujeres, Epic Race Pontevedra, Footgolf, Guardia Civil, BTT Terras Tomiño, MTB Costa Atlántica, OIA Zoo, Remar, Trail A Guarda, Triatlón O Porriño, Andaina Tudense, entre otras.

DANA

Desde Eurobanan hemos mostrado nuestro incondicional apoyo a la Comunidad Valenciana tras la catástrofe provocada por la Dana. Desde los diferentes centros de trabajo hemos contestado a la llamada de los principales mercados (Mercamadrid, Mercaolid, etc.....) para colaborar con frutas y hortalizas aportando nuestro granito de arena.



Eurobanan Gamero ha colaborado con la prueba deportiva solidaria **"ELATRIL"**, organizada por la Asociación Adela, donde los participantes pudieron disfrutar de nuestros plátanos de canarias Coplaca.



Mucha Fuerza Valencia



Estamos con vosotr@s



DIFERENTES COLABORACIONES PARA EL FOMENTO DE HÁBITOS SALUDABLES

Eurobanan se sitúa como colaborador habitual en el evento de **FIRST LEGO LEAGUE**, celebrando este año 2024, su 8ª Edición. El objetivo de este evento consiste en ofrecer una experiencia educativa a través de la formación de equipos y trabajo entre iguales para fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas. Durante la jornada disfrutaron de un saludable tentempié con nuestros plátanos de Canarias Coplaca y manzanas Marlene



Eurobanan otro año más, ha patrocinado el **28º Medio Maratón Aguas de Alicante**, ofreciendo como avituallamiento a todos/as los corredores plátanos de Canarias Coplaca, entre otros productos.

Como cada año, Eurobanan Galicia colabora con la prueba ciclista, **Eurocidade BTT Valença-Tui**, que han realizado su edición XI. Este año se han reunido más de 1.200 participantes en una prueba de carácter fronterizo. Se entregaron frutas de avituallamiento, para que los corredores recuperasen fuerzas.



Un año más hemos colaborado con la **VI Carrera 10K de Mercamadrid**, en la que además del punto de avituallamiento habitual, brindamos una degustación de nuestros productos.

Desde Eurobanan se invitó a participar en la carrera a todos/as los colaboradores/as que quisieran vivir la experiencia, al igual que animar a colaborar como voluntario/a para el punto de avituallamiento y carpa de zona de degustación, donde se ofrecía manzanas Marlene, Piña cortada, Gazpacho y Salmorejo.

EUROBANAN HA REALIZADO DIFERENTES INICIATIVAS PARA EL DISFRUTE Y LA MEJORA DEL BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES/AS, ASÍ COMO FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA VIDA SALUDABLE.

Desde Morales e Hijos se ha abonado el coste de la inscripción de los colaboradores/as que quisieron participar en la **"6ta Cursa Mercabarna"**, nuestro equipo ha ganado el premio al Mejor Equipo Mixto

Desde los diferentes centros de Galicia, se ha invitado a la inscripción a todas las mujeres trabajadoras que quisieran participar en la **"XI Carrera de la Mujer"** en A Coruña.

Eurobanan Galicia y Chef Maestro Galicia han renovado el acuerdo de colaboración con diversas entidades por lo que se ofrece la posibilidad de participar en distintos eventos organizados por las mismas:





- **XIX BTT Faro de Budiño** no Concello do Porriño.
- **Carrera contra el Cáncer (Coia – Vigo).**
- **Carrera de relevos femenina** de la Asociación Asaltamontes (Nigrán).
- **Curso de Defensa Pessoal para mulleres** no Concello do Porriño.

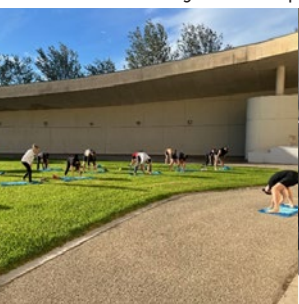
Otros de los contratos que ha renovado Eurobanan Galicia y Chef Maestro Galicia ha sido con el **Real Club Celta de Vigo**, por lo que por el que se realizan sorteos de entradas para los partidos jugados en casa, camisetas...También han realizado sorteos de entradas para la **Copa de Baloncesto “Xunta de Galicia” Femenina** de O Porriño.

Los colaboradores/as de los diferentes centros de Madrid, pudieron participar en un Team Building, realizando diferentes actividades como Yoga o Escalada.

También pudieron disfrutar un día de **“Cine en familia”** acompañado de Plátanos de Canarias, manzanas Marlene y naranjas, para tener una experiencia completa y saludable.

En Morales e Hijos, se ha organizado una **actividad outdoor**, donde se podía realizar diferentes actividades de deporte, así como cocinar sushi. Al terminar la actividad, disfrutaron de una comida en grupo.

Se conmemoró el **25 aniversario de nuestros colaboradores/as**, disfrutando de una comida en equipo para agradecerles su compromiso y trayectoria profesional en Eurobanan.

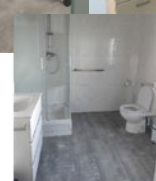
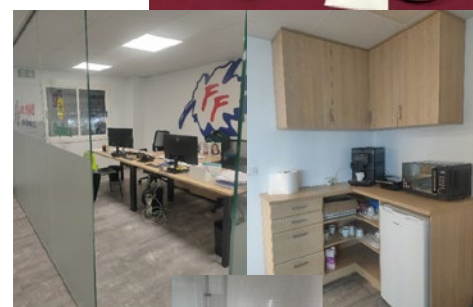


Desde los diferentes centros y/o empresas de Eurobanan, realizamos diferentes actividades y regalos en la época navideña, desde cestas de Navidad, hasta comidas de empresa, sorteos de diferentes regalos, dulces navideños, nuestro tradicional “Bingo navideño”.

REFORMAS ZONAS DE DESCANSO, ASEOS Y VESTUARIOS.

Siguiendo uno de los objetivos de Eurobanan, el bienestar de nuestros trabajadores/as, se promueve la remodelación de zonas antiguas para un mayor confort de nuestros empleados/as. Este año se han reformado la zona de oficina, office, y aseos en **Del Fraile Frutas y Verduras**, situado en A Coruña.

Uno de los objetivos de Eurobanan es evitar el mayor desperdicio tanto de frutas y verduras, como en otros campos, desde Eurobanan Galicia, como el año pasado se realizaron diferentes reformas en las instalaciones, se ha realizado el sorteo del mobiliario antiguo entre los colaboradores/as, para darle una segunda vida.



c) COMPROMISO CON LA CALIDAD Y LA CONFIANZA

En Eurobanan, calidad, seguridad alimentaria y legalidad del producto es la base de nuestro compromiso con nuestros clientes y consumidores.

Para reforzar estos principios, Eurobanan tiene establecidos unos procedimientos y protocolos que abarcan las siguientes áreas:

Responsabilidad ética y laboral: Esta responsabilidad se aplica a los trabajadores de los centros y empresas asociadas. Eurobanan tiene implantado un código interno de conducta donde queda recogidas las normas que sigue la compañía y los que debe seguir los trabajadores. Además, Eurobanan implica a sus proveedores a que cumplan y hagan cumplir las normas éticas y laborales internacionales.

Eurobanan comparte, apoya y difunde el código base de ETI*

Seguridad del producto: Eurobanan tiene implantados procedimientos y protocolos que hace que los productos que se ponen en el mercado sean sanitariamente seguros, ofreciendo de esta manera confianza a nuestros clientes y consumidores.

Eurobanan está certificado en diversas normas de seguridad y calidad alimentaria tales como IFS, QS, Globalgap cadena de custodia y sigue ampliando las empresas que disponen de dichas certificaciones y normas.



Responsabilidad medioambiental: En la estrategia de sostenibilidad, el medioambiente está entre los puntos más importantes de la misma. En 2023, inició la divulgación entre los trabajadores ya que son pilar fundamental de transmisión con nuestros grupos de interés (proveedores, clientes y consumidores) y en 2024 se ha continuado con este proceso de divulgación.

Productos sanos y saludables: El producto que Eurobanan distribuye es considerado como productos alineados con dietas saludables por lo que su divulgación entre nuestros grupos de interés es muy importante. Esta divulgación se hace desde varios puntos de actuación, como RRSS, cursos de productos a clientes para que estos lo conozcan y lo puedan a su vez difundir entre sus clientes, a través de nuestra página web.

Enfoque al cliente: Eurobanan, tiene entre sus objetivos como empresa, el proporcionar a los clientes un producto de calidad, seguro, legal y en las mejores condiciones de consumo posible, para que así cumpla con las expectativas esperadas por estos

Eurobanan realiza encuestas de satisfacción de cliente para conocer sus opiniones, necesidades e inquietudes. Estos datos son fundamentales para mejorar nuestros procesos y poder actualizar sus necesidades.

* ETI <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

Con el fin de reforzar nuestro compromiso con consumidores y clientes en materia de seguridad alimentaria, calidad y legalidad del producto, Eurobanan y empresas asociadas cuentan con certificaciones que son auditadas por empresas externas quienes verifican su cumplimiento. Entre estas certificaciones se encuentran:

INDICACIÓN GEOGRÁFICA PROTEGIDA (IGP*) PLÁTANO DE CANARIAS

Certificación de calidad y origen que distingue y da valor añadido al Plátano de Canarias frente a otros productos de otros orígenes. Todos nuestros centros de envasado y maduración se encuentran certificados en IGP Plátano de Canarias, contando con su correspondiente número de madurador. Así en 2024 otra empresa ha pasado la auditoría de IGP Plátano de Canarias para estar alineados con nuestro compromiso de legalidad de producto.



AGRICULTURA ECOLÓGICA**. CERTIFICACIÓN DE MÉTODOS DE PRODUCCIÓN CERTIFICADA

Alineados con los criterios de sostenibilidad establecidos por la UE, donde la producción ecológica se encuentra como uno de los puntos fundamentales, Eurobanan apuesta por el producto ecológico, estando certificados nuestros centros de distribución en las operaciones de envasado, comercialización e importación de producción ecológica***



GLOBAL GAP**** CADENA DE CUSTODIA (CoC)

Certificación que permite a las partes interesadas de la cadena de suministro demostrar sistemas de gestión que protegen la segregación, identificación y trazabilidad de los productos procedentes de Globalgap, donde seguridad al consumidor en aspectos de buenas prácticas agrícolas, sociales y medioambientales.



En 2024 se ha implantado esta norma en nuevos centros como Exotic Fruits Iberia, Dole Exotics Iberia, Aroherbs Iberia.

* <https://igpplatanodecanarias.es/>

**https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/organics-glance_es

*** <https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/produccion-eco/>

****<https://www.globalgap.org/what-we-offer/solutions/chain-of-custody/>

CERTIFICACIÓN IFS FOOD* V 7 (INTERNATIONAL FEATURED STANDARD)

IFS es una certificación GFSI** de calidad y seguridad alimentaria, basada en evaluación de riesgos de los diferentes procesos productivos. Esta norma está verificada pro per tercera parte. En la actualidad Eurobanan disponed de 5 empresas certificadas, tras la nueva certificación de Frutas Faustino .



CERTIFICACIÓN QS*** (QUALITY SCHEME FOR FOOD)

Certificación de calidad y seguridad alimentaria que abarca desde el campo a l punto de venta, donde verifica todos los eslabones de la cadena. El centro de Alicante cuenta con esta certificación que es auditada por tercera parte.



ÉTICO Y COMPROMISO SOCIAL

Eurobanan, en su política de sostenibilidad, tiene como punto de trabajo la ética y compromiso social en el desarrollo de su negocio. Para ello, entre otras acciones, está adherido a la plataforma SEDEX**** .En esta plataforma compartimos con nuestros grupos de interés (proveedores y clientes) de nuestra cadena de suministro los documentos y procedimientos relacionados con la sostenibilidad, donde se encuentra la ética y social.



*<https://www.ifs-certification.com/es/food-standard>

**<https://mygfsi.com/>

*** <https://www.q-s.de/sistema-qs/sello-de-certificacion.html>

**** <https://www.sedex.com/es/>

| SOCIEDAD | % PARTICIPACIÓN INDIRECTA | % PARTICIPACIÓN DIRECTA | PARTICIPACIÓN INDIRECTA A TRAVÉS DE: |
|-------------------------------------|------------------------------|----------------------------|---|
| Eurobanan, S.L. | 94,44 | | |
| ARC Eurobanan Inmueble, S.L. | 70,00 | | |
| Reybanpack, S.A. | | 94,44 | Eurobanan, S.L. |
| European Partners Citrus, S.L. | | 94,44 | Eurobanan, S.L. |
| Morales e Hijos, S.A. | | 75,1 | Eurobanan, S.L. |
| Eurobanan Galicia, S.L. | | 75,55 | Eurobanan, S.L. |
| Frutas Faustino, S.L. | | 47,22 | Eurobanan, S.L. |
| Chef Maestro Horeca, S.L. | | 94,44 | Eurobanan, S.L. |
| Eurobanan Portugal, LDA | | 94,44 | Eurobanan, S.L. |
| Eurobanan Gamero, S.L. | | 56,66 | Eurobanan, S.L. |
| Fruites Saò, S.L. | | 75,55 | Eurobanan, S.L. |
| Manufruta Sur, S.L. | | 17,22 | Frutas Faustino, S.L. |
| El Lomo Canarias | | 47,22 | Eurobanan S.L |
| Chef Maestro Galicia S.L | | 94,28 | Eurobanan Galicia S.L |
| | | 0,16 | Eurobanan S.L |
| Del Fraile Frutas y Verduras S.L | | 41,55 | Eurobanan Galicia S.L |
| Frutas Champi Canarias S.L | | 28,33 | El Lomo Canarias |
| Avofun Europe S.L | | 23,61 | Frutas Faustino S.L |
| Alichampi Alicante S.L | | 47,22 | Eurobanan S.L |
| Frutas Iru, S.A. | | 47,22 | Isla Bonita Tropical Fruit, S.A. |
| Eurobanan Logística Norte, S.L. | | 46,75 | Frutas Iru, S.A. |
| | | 0,47 | Frutas Bi – Iru, S.L. |
| Frutas y Hortalizas del Norte, S.L. | | 41,08 | Frutas Iru, S.A. |
| | | 6,14 | Frutas Bi – Iru, S.L. |
| Frutas Bi-Iru, S.L. | | 47,22 | Frutas Iru, S.A. |
| Txairo Logística, S.L. | | 47,22 | Frutas BI - Iru, S.A. |
| ARC Eurobanan Zaragoza, S.L. | | 47,22 | Frutas Bi – Iru, S.L. |
| Frome Tropicales de Canarias, S.L. | | 47,22 | Eurobanan, S.L. |
| Mediterranean Healthy Snacks, S.L. | | 47,22 | Eurobanan, S.L. |
| Aroherbs Spain, S.L. | | 47,73 | Eurobanan, S.L. |
| Frutas Mora Quality S. L | | 23,61 | Frutas Faustino S.L |
| Dole Iberia S.L | | 94,44 | Eurobanan S.L |
| Exotic Fruit Iberia S.L | | 48,16 | Dole Iberia S.L |
| Frutas Daniel Palma S.L | | 37,78 | Frites Sao S.L |
| Frutas Mi Capricho S.L | | 47,22 | Eurobanan S.L |
| Gestión Fruta 200 S.L | | 94,4 | European PARTners Citrus S.L |
| Dole Exotics Iberia S.L | | 79,33 | Dole Iberia S.L |
| | | 3,85 | Exotic Fruits Iberia S.L |
| | | 1,8 | Avofun Europe S.L |
| Tropical Fruit Zargoza S.L | | 28,9 | Exotic Fruit Iberia S.L |
| | | 14,16 | Frutas Iru S.A |

ANEXO 2 CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y SU VINCULACIÓN CON GRI

| INFORMACIÓN REQUERIDA POR LEY | GRI | PÁGINA |
|--|-------------------------------|-----------------------|
| Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización) | 102 - 2 | 7, 8 |
| Presencia geográfica | 102 - 3 102 - 4 102 - 6 | 7 |
| Objetivos y estrategias de la organización | - | 3, 5, 7, 8 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 102 - 15 | 3, 7, 8, 9 14 - 20 |
| Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados | 102 - 54 | 4, 5 |

| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | GRI | PÁGINA |
|--|--------------------|---------|
| Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | 103 - 2 | 22, 23 |
| 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. | 103 - 2 103 - 3 | 22 - 31 |
| 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. | 102 - 15 | 22 - 31 |
| Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | - | 22 - 31 |
| Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental | - | 22 - 23 |
| Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | - | 22 - 31 |
| Sobre la aplicación del principio de precaución | 102 - 11 | 22 - 31 |
| Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | - | 22 - 31 |

| QUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | GRI | PÁGINA |
|---|-------------------------------|---------------|
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 305 - 5 305 - 6 305 - 7 | 22 - 30 |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 301 - 2 301 - 3 303 - 3 | 22 - 30 |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 303 - 1 303 - 2 306 - 1 | 25 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 301 - 1 | 26 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 302 - 1 302 - 2 | 24 29 - 30 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 302 - 4 302 - 5 | 24 29 - 30 |
| Uso de energías renovables | 302 - 1 | 30 |
| Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 305 - 1 305 - 2 305 - 3 | 29 - 30 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 201 - 2 | 24 - 30 |

| QUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | GRI | PÁGINA |
|--|--------------------|-----------------|
| Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | 103 - 2 | 4, 5 33 - 40 |
| 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. | 103 - 2 103 - 3 | 4, 5 33 - 52 |
| 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. | 102 - 15 | 33 - 52 |

| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | GRI | PÁGINA |
|---|--------------------------------|----------------|
| Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.) | 102 - 8 405 - 1 | 34 - 41 |
| 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 | 102 - 8 | 34 - 41 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 401 - 1 | 44 |
| Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | - | 42, 43 |
| Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 405 - 2 | 42, 44, 46, 47 |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | - | 44 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | - | 17 |
| Empleados con discapacidad | 405 - 1 | 48 |
| Organización del tiempo de trabajo | - | 49, 52 |
| Número de horas de absentismo | 403 - 2 | 52 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 401 - 3 | 49 |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 401 - 3 | 50 - 52 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo. | 403 - 2 | 50 - 51 |
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 102 - 43 402 - 1 403 - 1 | 43 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 102 - 41 | 43 |
| El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 403 - 4 | 43 |
| Las políticas implementadas en el campo de la formación | 404 - 2 | 45 |
| La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404 - 1 | 45 |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | - | 46, 48 |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 401 - 3 | 46, 47 |
| Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | - | 46 - 47 |
| La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 406 - 1 | 4, 46 - 47 |

| RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS | GRI | PÁGINA |
|--|--|-------------|
| Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | 103 - 2 | 14 - 20 |
| 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. [Estos indicadores se solicitan en detalle más adelante] En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto. | 103 - 2 103 - 3 | 14 - 20 |
| 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. | 102 - 15 | 8-9, 14-20 |
| 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 | 102 - 16 102 - 17 410 - 1 | 8-10, 14-20 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 419 - 1 | 18, 19 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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. | 406 - 1 407 - 1 408 - 1 409 - 1 | 43 |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | GRI | PÁGINA |
| Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | 103 - 2 | 14 - 20 |
| 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. | 103 - 2 103 - 3 | 20 |
| 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. | 102 - 15 | 20 |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 102 - 16 102 - 17 | 14 - 20 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 102 - 16 102 - 17 | 14 - 20 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | - | 20, 52-56 |

| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | GRI | PÁGINA |
|--|--|--------------------|
| Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | 103 - 2 | 4, 14 - 20 |
| 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. | 103 - 2 103 - 3 | 4, 18 51 - 61 |
| 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. | 102 - 15 | 9, 51 - 61 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 204 - 1 413 - 1 | 51 - 61 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 204 - 1 411 - 1 413 - 1 413 - 2 | 51 - 61 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 102 - 43 | 51 - 61 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 201 - 4 | 52 - 58 |
| La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 414 - 1 | 59 - 61 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 414 - 1 | 22 - 23 59 - 61 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | - | 59 - 61 |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 416 - 1 | 59 - 61 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 102 - 44 418 - 1 | 59 - 61 |
| Los beneficios obtenidos país por país | 207 - 4 | 12 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | 207 - 4 | 12 |

EINF 24



eurobanan

