



eurobanan



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



ÍNDICE

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN GENERAL	3
1. INTRODUCCIÓN	4
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	5
2.MODELO DE NEGOCIO	6
ESTRATEGIA DE NUESTRO MODELO DE NEGOCIO	7
PRINCIPALES RIESGOS.....	8
PRINCIPALES MARCAS.....	10
3. ÉTICA E INTEGRIDAD.....	13
A) BUEN GOBIERNO Y SISTEMA DE CUMPLIMIENTO/SUPERVISIÓN DEL MODELO	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
4.5 COMPROMISO CON LA LEGALIDAD DEL PRODUCTO	31
4.6 COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL	31
4.7 EUROBANAN Y EL ENFOQUE AL CLIENTE	32
5. PERSONAS.....	33
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 DESARROLLO SOSTENIBLE	52
ANEXO 1 LISTADO DE EMPRESAS	60
ANEXO 2 CONTENIDOS DEL LEY 11/2018 Y SU VINCULACIÓN CON GRI	61

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Estimados colaboradores, clientes, socios y amigos, el ejercicio 2025 ha estado marcado por un contexto exigente y cambiante, tanto a nivel nacional como internacional. En España, acontecimientos como el apagón del pasado mes de abril han puesto de relieve la importancia de la resiliencia operativa y la capacidad de adaptación de las empresas. Al mismo tiempo, la compleja situación geoestratégica global continúa generando incertidumbre en los mercados, afectando a las cadenas de suministro y a la dinámica del comercio internacional.

En este entorno, nuestra compañía ha demostrado solidez y capacidad de crecimiento, alcanzando un incremento en los ingresos por facturación. Estos resultados son reflejo de una estrategia coherente, centrada en la eficiencia, la calidad del servicio y la confianza de nuestros clientes y proveedores, y nos empujan a seguir en la senda trazada de la innovación y la mejora continua.

Queremos destacar especialmente los avances logrados en materia de Sostenibilidad. Hemos reforzado nuestro compromiso con una gestión responsable, integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en todas nuestras operaciones. Este progreso se traduce en iniciativas concretas orientadas a la reducción de nuestro impacto ambiental, la optimización de recursos y el fortalecimiento de nuestra relación con el entorno social en el que operamos.

Nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa sigue siendo un pilar fundamental. Entendemos que el crecimiento empresarial debe ir acompañado de una contribución positiva a la sociedad, y trabajamos activamente para generar valor compartido con todos nuestros grupos de interés.

Nada de esto sería posible sin el esfuerzo, la dedicación y el talento de nuestros equipos. Las personas que forman parte de nuestra organización son, sin duda, nuestro principal activo. Su profesionalidad, compromiso y capacidad

de adaptación han sido clave para afrontar los retos del ejercicio y seguir avanzando con determinación. La excelencia profesional es la más sólida garantía del crecimiento que Eurobanan quiere ofrecer a todos sus grupos de interés.

Asimismo, hemos continuado fortaleciendo nuestro marco de Compliance, introduciendo mejoras significativas en los sistemas de control, supervisión y cumplimiento normativo. Estas acciones refuerzan nuestra cultura de integridad y transparencia, garantizando una gestión ética y responsable en todas nuestras actividades.

Miramos al futuro con optimismo. Contamos con una hoja de ruta clara, orientada al crecimiento sostenible, la innovación y la consolidación de nuestro posicionamiento en el sector de la distribución de frutas. Seguiremos apostando por el desarrollo de nuevas oportunidades, la mejora continua y la incorporación y retención de los mejores profesionales del sector.

Cuanto más avanzamos, cuantos más ambiciosos son los proyectos que completamos y los retos que superamos, más amplio es nuestro horizonte y mayores las posibilidades que detectamos antes que nadie. Y esta filosofía nos permite, afrontar los retos de hoy y de mañana con el mismo espíritu de optimismo, autoconfianza, autoexigencia y determinación.

Confiamos en que, apoyados en nuestros valores y en la fortaleza de nuestro equipo, continuaremos generando resultados sólidos y contribuyendo de manera positiva a la sociedad y al entorno en el que operamos.

Donal O'Driscoll



SOBRE ESTE INFORME

1.

INTRODUCCIÓN

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 2025 , 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

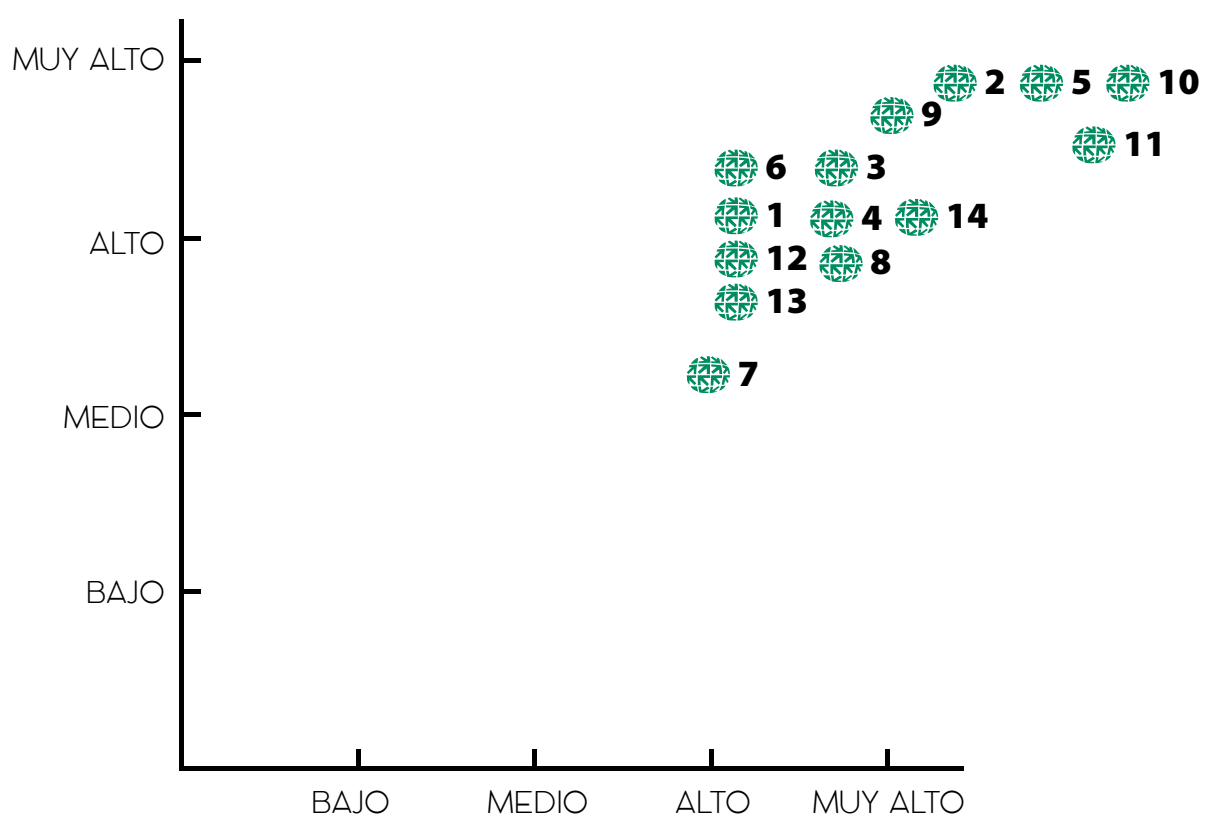
han plasmado los impactos económicos, ambientales y sociales significativos para Eurobanan durante el ejercicio anual 2025, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

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, como en años anteriores, ha solicitado a sus grupos de interés su opinión de las materias que consideramos que son más relevantes para nuestra empresa y escuchamos lo que nos transmiten ellos. Para ellos, se hizo una consulta con estas materias donde tuvimos en cuenta a los trabajadores, a los proveedores y a los clientes y posteriormente fueron analizadas por conocer el detalle de interés. También han sido tenidos en cuenta las materias que desde Dole plc. Fueron definidas en su estrategia de sostenibilidad. El resultado del análisis anteriormente descrito es el mostrado en el siguiente gráfico.



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

2. MODELO DE NEGOCIO





CRONOLOGÍA DE ADHESIONES DE SOCIOS EUROBANAN

ESTRATEGIA DE NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

Eurobanan tiene como propósito, producir, transformar y comercializar alimentos seguros, sostenibles y de alta calidad, generando valor Social, ambiental y económico.

Nuestra visión se centra en la consolidación de una distribución agroalimentaria sostenible y referente en la cadena de valor. Para ello, nuestro modelo de negocio de basa en los siguientes ejes estratégicos:

● Sostenibilidad corporativa

- Integración del enfoque ambiental, social y de gobernanza
- Enfoque sobre objetivos medibles (reducción emisiones, uso eficiente del agua...)
- Implantación de sistemas de gestión certificados (IFS, BRC, IGP, GLOBALGAP...)

● Productos, servicios y soluciones sostenibles

- Desarrollo de productos y servicios con menor impacto ambiental (agricultura ecológica, reducción de envases y uso de materiales reciclables FSC)
- Etiquetado transparente

● Competitividad

- Optimización de costes mediante eficiencia operativa (Lean...)
- Desarrollo de marca con valor reputacional
- Acceso y desarrollo de nuevos mercados

● Gestión de personas

- Atracción y fidelización del talento
- Formación continua
- Igualdad, diversidad e inclusión
- Cultura de organización ética

● Reputación y buen gobierno

- Código ético y políticas de Compliance
- Transparencia en los reportes
- Relación activa con grupos de interés

● Ciberseguridad y digitalización

- Protección de datos y sistemas
- Gestión de riesgos cibernéticos
- Formación en ciberseguridad

En resumen, gestionar de una manera sostenible y ética, con un foco diferencial en el medio ambiente, las personas y la sociedad, 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, económicos, operativos, climáticos, regulatorios y tecnológicos, que de materializarse pueden comprometer la continuidad del negocio, la seguridad alimentaria, la sostenibilidad del modelo y la reputación corporativa.

En este contexto, abordamos la gestión del riesgo, como un elemento estratégico y transversal, integrado en la toma de decisiones en todos los niveles de la organización.

Fomentamos una coordinación eficaz de las actividades de control de Eurobanan, como parte de nuestro compromiso por unas sólidas prácticas de gobierno y gestión de riesgos, que tiene como finalidad minimizar la variabilidad de los re-

sultados financieros y maximizar el valor económico de la organización.

Para ello, resulta imprescindible fomentar una cultura corporativa de control y gestión del riesgo, basada en los siguientes principios:

- Responsabilidad compartida, donde toda la organización participa activamente en la identificación y mitigación de riesgos
- Prevención y anticipación, priorizando mecanismos de control previo frente a actuaciones correctivas
- Transparencia y trazabilidad, que permiten monitorizar y auditar los procesos críticos de la cadena de valor
- Mejora continua, mediante la revisión periódica de los procesos y la eficacia de los controles implantados.

La segregación e independencia de las funciones de control y gestión de riesgo, entendida como la separación de responsabilidades clave para evitar conflictos de interés, reducir el riesgo de error o fraude y garantizar la independencia de los procesos de control, se articulan a través de:



FACTORES DE RIESGO DE EUROBANAN:

● Entorno económico

- Desaceleración del crecimiento económico
- Inflación de costes, escasez de mano de obra y capacitación
- Absentismo y costes de personal
- Fluctuaciones en la demanda por cambio en hábitos de consumo
- 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
- Inestabilidad política en países productores
- Interrupciones en rutas comerciales estratégicas

● Condiciones climáticas adversas

- Sequías, heladas o lluvias intensas que puedan afectar a la producción local
- Cambios estacionales impredecibles a causa del cambio climático
- Plagas y enfermedades
- Regulación ambiental más estricta

● Costes de energía y transportes

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

● 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

Impacto reputacional y legal por brechas de seguridad

● Cumplimiento normativo

Fraude y corrupción

Litigios y arbitrajes

Cambios en legislación agroalimentaria

Crisis alimentarias

Impacto en redes sociales y opinión pública

En definitiva, la consideración de los riesgos como una amenaza inherente a la actividad, pero también como una oportunidad para fortalecer la gestión, nos impulsa a evolucionar hacia un modelo más seguro, eficiente, responsable y sostenible en el medio y largo plazo.

A continuación se enumeran las 10 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.

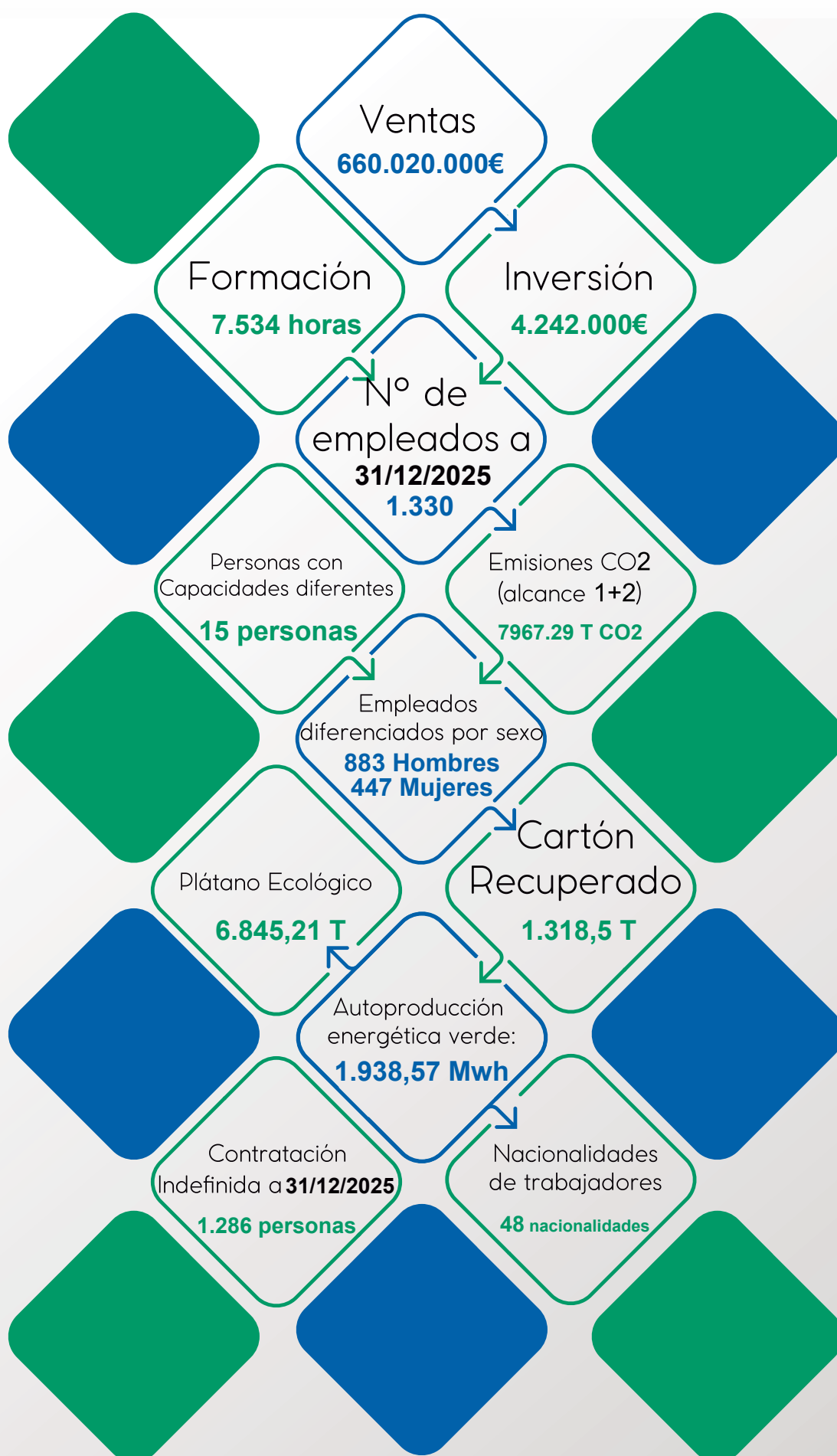


DALEIRA:

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



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.

Entre sus principales funciones se comprenden:

Los tipos de auditorías desarrolladas son:

- Impulsar y promover el estricto cumplimiento de la legalidad a través de una verdadera cultura de cumplimiento normativo.
- Promover el conocimiento y velar por el cumplimiento del Código de Conducta y Ética empresarial.
- Velar por el cumplimiento de las Políticas y Procedimientos de Compliance.
- Desarrollar y ejecutar los planes de formación y comunicación a la organización.
- Gestionar las comunicaciones y consultas recibidas a través del Canal ético.
- Resolver los conflictos de interés.

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 Ética 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.

Cumpliendo con el firme compromiso de Eurobanan, en el año 2025, se desarrolló e impartió una formación específica sobre Código de Conducta, a través de la herramienta formativa KnowB4, para cerca de 500 colaboradores.

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.

De manera periódica, el Comité de Compliance, lleva a cabo una revisión y actualización del sistema de Compliance, a fin de adecuar el mismo a los requerimientos legales y éticos exigidos, así como a las recomendaciones y las mejores prácticas en esta materia.

Durante el ejercicio 2025, 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 2025

- Formación Ciberseguridad y GDPR
- Actualización Plan de Desastres y Continuidad del Negocio 2025
- Formación Código de Conducta y Ética Empresarial Eurobanan 2025
- 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 Anticorrupción y Soborno 2025
- Aprobación Política de RRHH
- Actualización e información sobre contratos agroalimentarios. Cumplimiento normativo ley 12/2013 y posteriores modificaciones
- Actualización y refresco sobre Derecho de la Competencia
- Aprobación Política de Derechos Humanos
- Aprobación Plan de respuesta ante incidentes de Ciberseguridad
- Aprobación y publicación Política Anticorrupción y Soborno



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 2025, se procedió a actualizar y refrescar la información respecto de esta materia, a Gerentes, Comerciales y Técnicos de la organización, al objeto de estar siempre actualizados en la formación de Competencia.

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, pueden generar, 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 se concentran en el proceso on boarding 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 2025 se aprobó por parte del Comité de Compliance, el Plan de Respuesta ante incidentes de seguridad. Documento que a su vez, fue elevado al Comité de Dirección, informando sobre los objetivos y la respuesta de la organización en caso de incidente. 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 online 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 2025 se han gestionado 4 denuncias, habiéndose activado el Protocolo de Acoso laboral, con el siguiente resultado:

Denuncia	Resultado	Comparativa Canal Información	2025	2024
Denuncia 1	Despido persona trabajadora	Corrupción y Soborno	0	0
Denuncia 2	Suspendida tramitación por baja de IT	Discriminación / Acoso	4	0
Denuncia 3	Resolución no existencia de Acoso	Medioambiente	0	0
Denuncia 4	En fase de investigación	Prácticas Anticompetitivas	0	0
		Salud, Seguridad y Bienestar	0	0
		Protección de Datos y Ciberseguridad	0	0

B 1) 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.

Para Eurobanan, el respeto de los Derechos Humanos (DDHH), recae en todas las personas y entidades sobre las que se aplica el Código de Conducta y Ética Empresarial, y nos exigimos un alto grado de compromiso con la legalidad vigente nacional e internacional, y honestidad como principio rector de nuestra Conducta.

A través de nuestro Código, hemos desarrollado, aprobado y posteriormente publicado en 2025, la Política de Derechos Humanos de Eurobanan, como un hito más en el desarrollo de nuestras políticas de Compliance.

La Política de Derechos Humanos 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:

- Cumplir con las normas nacionales e internacionales aplicables a los derechos humanos
- No discriminación, ofreciendo igualdad de oportunidades en el empleo y sin discriminación por motivos de raza, color, etnia, nacionalidad, religión...
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Prohibición de trabajo forzoso y trabajo infantil
- Velar por la salud y seguridad de las personas
- Ofrecer una remuneración justa
- Promover acciones de información, sensibilización y mejora continua
- Facilitar mecanismos de reclamación
- Exigir a nuestros colaboradores y proveedores la observancia estricta de esta Política
- Proceder a revisiones y actualizaciones de la Política

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

Eurobanan ofrece los canales de información legalmente previstos, para que los incumplimientos del Código de Conducta y el desarrollo de sus Políticas, 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.



DERECHOS HUMANOS

B 2) 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, manifestando nuestro expreso y firme compromiso con la transparencia, valores éticos y cumplimiento de las obligaciones impuestas tanto por la legislación nacional (Código Penal) como internacional.

Como consecuencia de dichos valores, se desarrolló y aprobó por el Comité de Compliance en 2025 y posteriormente ser publicada en 2025, la Política contra el Soborno y la Corrupción de Eurobanan, y se desarrolló el Protocolo de Regalos e Invitaciones 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: Todos las personas trabajadoras son responsables de actuar éticamente
- Cultura de cumplimiento: Entendida como un comportamiento institucional

Nuestra Política expresamente prohíbe:

- Cualquier forma de soborno o corrupción, tanto activa como pasiva
- Los regalos en efectivo o equivalente en efectivo, para o de cualquier persona y de cualquier importe
- Cualquier tipo de regalo que por su frecuencia o valor se considere no ocasional ni razonable
- Dar o recibir regalos debe documentarse y aprobarse formalmente

Al objeto de difundir la misma, además de su publicación en el Portal del Empleado, se desarrolló a través de la herramienta formativa KnowB4, una formación específica para esta materia, para más de 400 colaboradores.

No se han registrado en el año 2025 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:

2025	
NOMBRE DE LA FUNDACIÓN O ENTIDAD	IMPORTE
Fundación Lucentum	4.000€
Fundación Lukas	45€
Fundación Mi Grano de Arena	500€
Spanish Irish Business Network	5.000€
Club Balonmano EON	3.000€
Asociación ASPA	200€

4. NUESTRA RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE



4

En 2025, 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.

En relación con la agenda 2030 de la ONU, Eurobanan continúa alineada y contribuye con los siguientes objetivos:



OBJETIVO 3

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

En Eurobanan distribuimos productos que promueven y forma parte de una vida sana y saludable a nuestros clientes. Además, en nuestros centros de trabajo, se tiene establecido que diariamente se pone a disposición de los trabajadores fruta para consumir en el periodo de descanso.

En Eurobanan, Distribuimos Salud.

OBJETIVO 6

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

En Eurobanan consideramos que el recurso hídrico es básico para nuestro negocio, para el desarrollo y bienestar de la sociedad y que por tanto debemos conservarlo. Por ello, Eurobanan apoya y requiere a nuestros proveedores que implementen medidas de control y eficiencia en todos los procesos, así como que tengan prevención en la contaminación de las zonas de cultivo por productos fitosanitarios. Medidas como implantación de módulo Spring, AWS, etc. son medidas que deben aplicarse en lugares catalogados como alto riesgo.



OBJETIVO 7

Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.

Eurobanan dispone de instalaciones fotovoltaicas en varios centros, los cuales nos hacen reducir las emisiones en alcance 2 por no usar compras de electricidad. En este 2025, el porcentaje de autoproducción ha alcanzado el 8.33% del total consumido.

OBJETIVO 12

Garantizar modalidades de consumo y producciones sostenibles.

En el centro del negocio donde Eurobanan se sitúa, se encuentra tener producciones sostenibles, sin perjudicar ni al medio ambiente ni a la sociedad donde se encuentra. Esto hace que Eurobanan establezca relaciones y que se involucre en el desarrollo de los cultivos. Un ejemplo es la relación con los productores de Plátano de Canarias, donde colaboramos en diferentes acciones para avanzar en sostenibilidad.

Por otro lado, Eurobanan ha implantado en sus instalaciones, para recuperar la máxima cantidad de materias primas que puedan ser utilizadas para reciclar, reduciendo la cantidad de producto virgen que se utiliza para la fabricación de insumos. Cuanto mejor sea la segregación de nuestros residuos, mejor será el reciclaje y más cantidad de materia prima podrá ser utilizada para nuevos productos. Además, empleamos plástico que pueden ser reciclados fácilmente y cartón procedentes de fuentes sostenibles (certificados FSC)



OBJETIVO 13

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

Eurobanan, en su camino de poder combatir el cambio climático, ha empezado por medir y verificar su huella de carbono en los alcances 1 y 2. Una vez que conocemos nuestros consumos, es el momento de aplicar medidas para alinearnos en que la temperatura no supere el 1.5°C.

Adicionalmente, Eurobanan reporta datos de sus emisiones y consumos para que Dole plc. pueda calcular la huella de carbono en Alcance 1, 2 y 3, ya que somos parte de Dole PLC.



.OBJETIVO 14

Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos.

La recolección y selección de residuos en donde estos se producen, es un punto muy importante dentro de la prevención de la llegada de residuos al mar y los océanos. Eurobanan, tiene implantado un proceso en sus centros para que los residuos sean separados. Esto, además de evitar la llegada de residuos a los océanos y mares, también produce una ayuda importante en los procesos de reciclados, ya que cuanto más segregados estén, mayor cantidad y calidad tendrán los productos fabricados a partir de estas materias primas.

OBJETIVO 15

Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener la pérdida de biodiversidad.

Eurobanan contribuye a este ODS mediante la compra de material para sus envases de cartón, materias primas con certificado FSC, lo que nos garantiza que esta materia prima proviene de una producción sostenible e incluso reciclado. Además, se solicita a nuestros proveedores que sus envases también sean certificados en FSC.



4.1) CONSUMOS

En 2025 se ha producido una mejora de la calidad del dato de sostenibilidad (en lo relativo a consumos y emisiones) respecto a lo que veníamos teniendo en años anteriores. Esta mejora se deba a la experiencia en la recolección de los datos, y en el aprendizaje por parte del equipo de sostenibilidad en el cálculo y verificación de la huella de carbono de Eurobanan (que tuvo lugar en Septiembre/Octubre de 2025 con los datos de 2024). Este paso, en el cálculo de nuestra huella de carbono ha supuesto un avance en nuestros procesos y conocimiento que ya se ha notado en la elaboración de este documento.



4.1.1) CONSUMO ELÉCTRICO

El consumo eléctrico de Eurobanan en 2025 ha sido muy similar al de 2024, alcanzando los Mwh, de la cuales 1.938,57 Mwh son autoproducidas en nuestras instalaciones fotovoltaicas. Esta autoproducción se ha situado en el 8,33% de la energía total consumida (un punto más que en 2024)

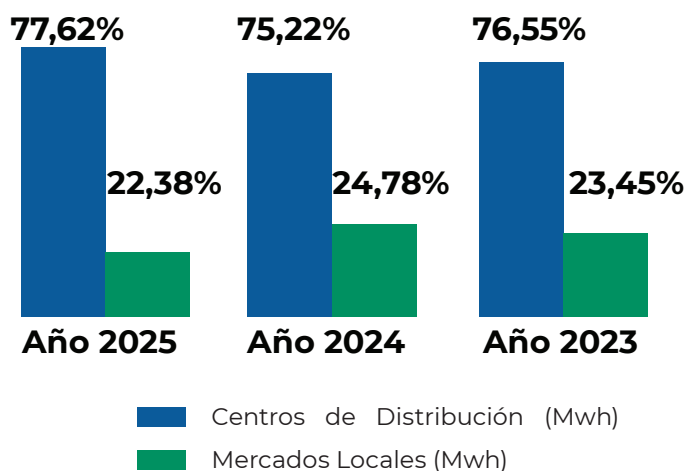


	%Autoproducción
	Mwh
Año 2025	23.278,81
Año 2024	22.135,66
Año 2023	22.234,69

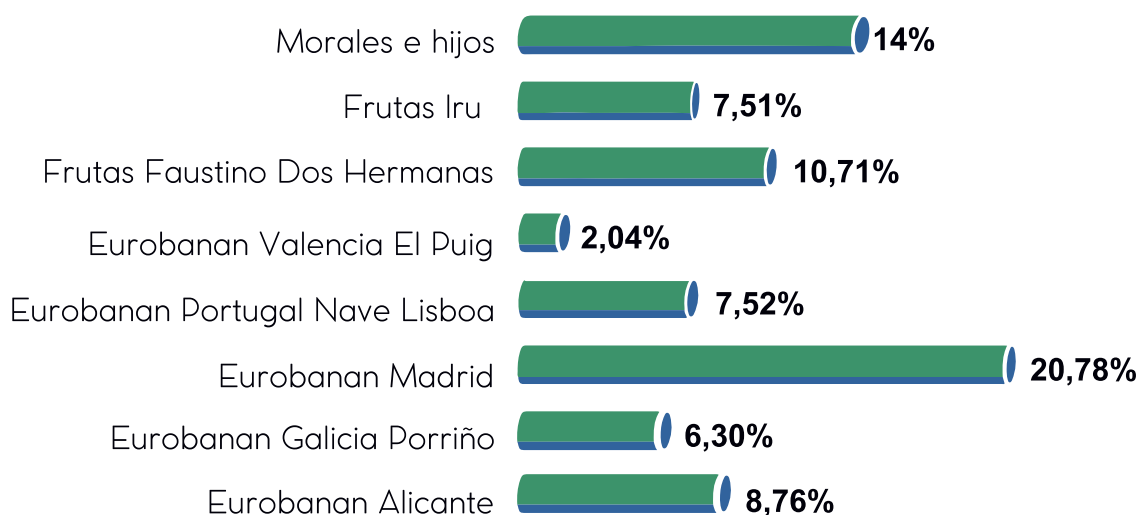
LA EVOLUCIÓN DEL CONSUMO POR EMPRESA HA SIDO EL SIGUIENTE:

Para realizar la evolución de consumos dentro de Eurobanan, este año se ha realizado un cambio en la relación de centros que se encuentran dentro de centros de distribución y en mercados centrales, aumentando los primeros respecto lo que veníamos haciendo en años anteriores. Esto no hará variar nuestro impacto, consumos ni emisiones, pero si existirá una variación que es necesario explicar antes de desarrollar. Con ese cambio, se ha producido un ligero aumento del consumo de los centros de distribución en 2025, respecto a 2024.

Los datos obtenidos en el reparto de consumo de electricidad están alineados con lo que se viene produciendo en los últimos años.



EL REPARTO DEL CONSUMO DENTRO DE LOS CENTROS DE DISTRIBUCIÓN:



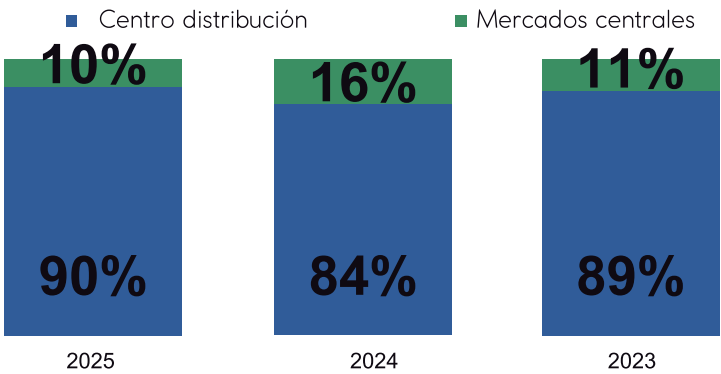
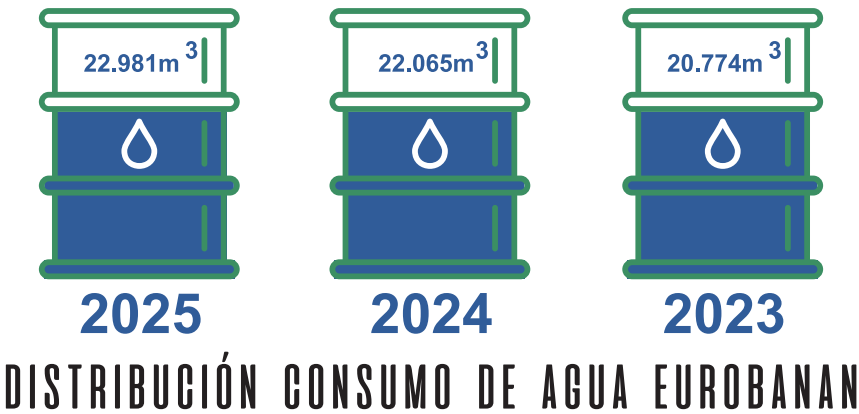
EVOLUCIÓN DEL RATIO DE CONSUMO ELÉCTRICO EN EUROBANAN:

El ratio de consumo (Mwh) eléctrico respecto a la cantidad de fruta vendida (T.) en 2025 ha sido 2.976% menor que en 2024.

	2025	2024	2023
RATIO MWH/T	0,036818	0,034877	0,035947

4.1.2) CONSUMO DE AGUA

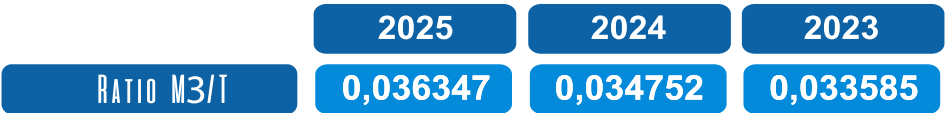
El consumo hídrico de Eurobanan durante el 2025 ha alcanzado los 22.981,14 m³, un 4,15% más que en 2024. Este aumento de consumo se ha debido a la mejora en la calidad del dato, ya que se ha realizado una revisión de todos los puntos de consumo, encontrando opciones de mejora en la recopilación del dato. En esta revisión de los datos de consumo se confirma que la mayor parte del consumo de agua se debe al sistema de refrigeración de nuestros almacenes. La evolución del consumo ha sido la siguiente:



EL REPARTO DEL CONSUMO DENTRO DE LOS CENTROS DE DISTRIBUCIÓN:



EVOLUCIÓN DEL RATIO DE CONSUMO ELÉCTRICO EN EUROBANAN:

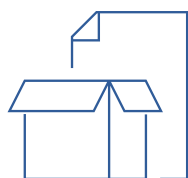


La evolución del ratio m³/T de fruta, a pesar de ser un 3.47% superior al del 2023, consideramos que se ha mantenido en niveles del año anterior, aspecto que es muy importante para controlar el impacto de este consumo en las zonas donde desarrollamos la actividad.

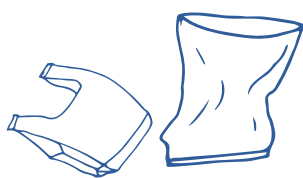
4.1.3) CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

En 2025 se ha introducido un cambio en la manera de contabilizar el consumo de materia prima de los insumos. Esto se ha debido a la entrada en vigor de la declaración de envases comerciales, y que esto debe ser verificado por tercera parte. Por este motivo, las cantidades que este se indican en el presente informe será superior a lo que se venía haciendo en años anteriores.

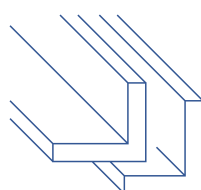
Ma terias Primas Empleadas Eurobanan 2025



Papel/Cartón
6.639,16 T



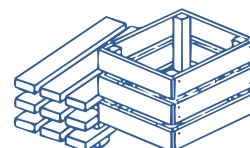
Plásticos
439,15 T



Metales
0,27T



Otros
0,46T



Madera
213,33T

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

(EN T.)	2025	2024	2023
PAPEL / CARTÓN	91,04%	57,92%	65,99%
PLÁSTICO	6,02%	41,95%	33,63%
METALES	0,00%	0,03%	0,08%
OTROS	0,01%	0,11%	0,30%
MADERA	2,93%	0,00%	0,00%

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 Eurobanan se sigue considerando que una gestión correcta de residuos proporciona diferentes ventajas respecto a cualquier otra gestión. Por este motivo, continuamos apostando por una segregación de residuos apoyados en diferentes partners. De esta manera, facilitamos el reciclado y aprovechamiento de materiales, reducimos las emisiones de CO2 por reducir la cantidad de residuos que van a vertedero o incineración, y económicamente, reducimos costes.

Del mismo modo que se ha mejorado en la calidad del dato, también se ha realizado una concienciación a todos los implicados, que tanto la segregación del residuo, como la obtención de datos de los residuos, son aspectos importantes para nuestro funcionamiento, reduciendo emisiones y manteniendo un medioambiente más seguro.

RESIDUOS NO PELIGROSOS

AÑO 2025

3.561,71 T

AÑO 2024

3.122,23T

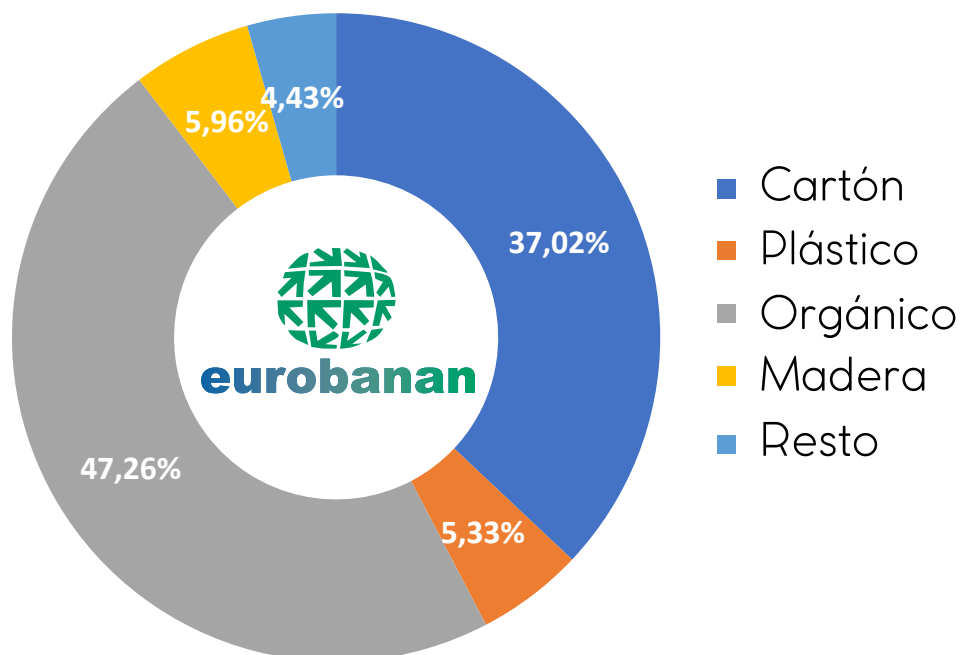
AÑO 2023

3.418,20T

Datos en toneladas

REPRESNTACIÓN RESIDUOS NO PELIGROSOS

En 2025, los residuos segregados y certificados han sido 3.561,71 T, con la siguiente distribución:



4.2.2) GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS

Eurobanan trata cada año de minimizar la generación de residuos peligrosos, contando con proveedores y subcontratistas que incluyen en sus servicios, la gestión integral de los residuos generados en nuestras instalaciones comprometiéndose así en la minimización de los residuos y aumentando la eficacia de la gestión posterior. Eurobanan establece una serie de controles internos para vigilar que se cumplen estos compromisos.

Los residuos peligrosos gestionados directamente por Eurobanan durante el 2025 han sido los siguientes:

	AÑO 2025	AÑO 2024	AÑO 2023
TONNER	399	272	279
MATERIAL ELÉCTRICO	1.117		





4.3) EMISIONES DE CO₂*

Eurobanan, considera que además de medir los consumos, el conocer las emisiones que produce su trabajo es importante para poder posteriormente reducirlas. Conociendo los consumos, sabemos donde podemos trabajar para reducir las emisiones.

4.3.1) ALCANCE 1

En 2025 las emisiones de alcance 1 han aumentado respecto a las de 2024 debido a las emisiones fugitivas. Estas emisiones han sido debidas a varias incidencias que han ocurrido en dos de nuestros centros, que han provocado tener que reponer el gas refrigerante de la instalación frigorífica.

	AÑO 2025	AÑO 2024	AÑO 2023
EMISIONES FUGITIVAS (TCO ₂ EQ)	2.124,66	672,37	3.013,21
ALCANCE 1	AÑO 2025	AÑO 2024	AÑO 2023
TOTAL ALCANCE 1 (TCO ₂ EQ)	3.200,78	1.737,82	4.118,12

El resto de emisiones que componen el Alcance 1, han estado en el mismo nivel que en el 2024. Por este motivo, durante el 2026 se harán unos controles más estrictos de las instalaciones frigoríficas para prevenir las incidencias y reducir así las emisiones por este capítulo**

La evolución del ratio de Emisiones CO₂eq por tonelada de fruta vendida es el siguiente:

RATIO EMISIONES ALCANCE 1	2025	2024	2023
RATIO EMISIONES ALCANCE 1 FRUTA	0,00506	0,00274	0,00665

**En 2025 se ha sacado el consumo de gas natural empelado en instalaciones fijas del Alcance 2, llevándolo al alcance 1. Por ese motivo en el cuadro no aparece los años 2024 ni 2023, aunque si las hubiera.

4.3.1) ALCANCE 2

En 2025, las instalaciones fotovoltaicas que Eurobanan tiene, han proporcionado un total de 1.936, 57 Mwh lo que supuesto dejar de emitir un total de 497, 63 T CO₂EQ .

	MWH	T CO ₂ EQ
E.GALICIA(PORRIÑO)	235,06	60,41
EUROBANAN MADRID	662,20	170,18
E.VALENCIA(EL PUIG)	129,40	33,26
FRUTAS DANIEL(PALMA)	87,31	22,53
F.FAUSTINO(DOS HERMANAS)	490,42	126,04
FRUTAS MI CAPRICHIO	69,35	17,68
MORALES E HIJOS ¹⁺²	264,83	67,53
TOTAL	1.938,57	497,63

La evolución de las emisiones de CO₂eq de Eurobanan en los últimos años han sido las siguientes:

ALCANCE 2 EMISIÓN TCO ₂	2025	2024	2023
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN	3.521,38	2.795,22	2.537,92
MERCADOS CENTRALES	1.245,12	1.527,33	1.540,06
TOTAL EMISIÓN TCO₂	4.766,51	4.322,55	4.077,98

Si nos fijamos en los porcentajes que representan las emisiones de CO₂ de Eurobanan, como se puede comprobar en el siguiente cuadro, en los últimos años está aumentado el porcentaje de estas emisiones producidas en mercados centrales, debido a que se ha aumentado la superficie que hay en estos lugares, aunque siendo el mayor peso de las emisiones nuestros centros de distribución.

ALCANCE 2 EMISIÓN TCO ₂ EQ	2025	2024	2023
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN	73,88%	64,67%	62,23%
MERCADOS CENTRALES	26,12%	35,33%	37,77%

La evolución del ratio de las emisiones de alcance 2 respecto a las toneladas de fruta vendidas, se muestra en el siguiente cuadro:

	2025	2024	2023
T CO₂EQ /T RUTA	0,007539	0,00681	0,00659

4.4) PROMOCIÓN DE PRODUCTOS ECOLÓGICOS

Eurobanan sigue apoyando la producción ecológica y a los agricultores que hacen este tipo de producción, ya que somos conscientes que apoyándoles estamos mejorando nuestro impacto ambiental y la de la zona donde se cultiva. A pesar que 2025 fue un año bastante irregular y atípico en cuanto a los volúmenes de producción, la cantidad que Eurobanan ha puesto en el mercado de producto ecológico se ha seguido manteniendo en unos niveles muy altos.

ES importante destacar que todo el Plátano de Canarias Bio de Coplaca que Eurobanan vende a sus clientes, además de tener la certificación ecológica, está dentro de la IGP Plátano de Canarias, lo que le confiere una características específicas y valor añadido (calidad, respeto medio ambiente, legalidad del producto).

PLÁTANO ECO COPLACA	2025	2024	2023
CAJAS	430.362	541.341	551.435
KG	6.845.212	8.892.512	9.374.406

4.5) COMPROMISO CON LA LEGALIDAD DEL PRODUCTO

En Eurobanan, del mismo modo que trabajamos por la calidad y seguridad alimentaria de los productos que distribuimos, también apostamos y trabajamos. Por este motivo todas aquellas empresas donde vendemos y distribuimos producto Bio disponemos de la certificación correspondiente, que son verificadas por la autoridad competente, dando así un valor añadido a nuestros productos y servicios.

De la misma manera, en 2025, con al entrada en vigor del nuevo pliego de condiciones de IGP Plátano de Canarias, se ha actualizado varias empresas ya certificadas y se han incluido otras cuya actividad en el nuevo pliego es necesario estar certificado. Esto ha hecho incluir a 5 nuevas empresas en la IGP Plátano de Canarias.

4.6) COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL

En Eurobanan tenemos un compromiso y responsabilidad social con los productos que distribuimos por lo que todo aquel agente que esté dentro de nuestra cadena de suministro debe apoyar, cumplir y difundir el Código ETI. De esta manera, difundimos nuestros valores a los que quieren trabajar con Eurobanan.

En el aspecto medioambiental, Eurobanan continua con la implicación de los proveedores en el compromiso de respeto del pilar medioambiental. Para ello se ah introducido en 2025 un proyecto piloto, donde se encuentran varios proveedores, donde Eurobanan interviene como agente comunicador y transmisor de conocimiento en materia de sostenibilidad, ayudando y apoyando a los proveedores para que introduzcan los procesos y procedimientos básicos de la sostenibilidad en sus procesos y en su día a día (por ejemplo, inicio de recolección de datos de consumos y emisiones, cálculos de huella de carbono, ...) Este proyecto que se inició en 2025 tiene intención de ser una propuesta que continúe en el futuro ya que su acogida ha sido muy buena.

4. 7) EUROBANAN Y EL ENFOQUE AL CLIENTE

Como se ha descrito anteriormente, Eurobanan tiene entre sus objetivos su orientación a cliente. Dentro de esta orientación al cliente se encuentra la calidad, seguridad alimentaria, legalidad del producto y esto se verifica mediante certificaciones de tercera parte donde son auditados y verificados por entidades independientes.

	 IGP PLÁTANO DE CANARIAS	 CERTIFICACIÓN ECOLÓGICA	 IFS FOOD	 GLOBAL G.A.P. CADENA DE CUSTODIA	 ISO 22000
F.FAUSTINO					
FRUTAS MORA QUALITY					
EUROBANAN S.L					
ALICHAMPI ALICANTE					
MEDITTS					
TROPICAL FRUITS ZGZ					
MORALES E HIJOS					
FRUTAS IRU					
FRUTAS Y HORTALIZAS DEL NORTE					
EUROBANAN LOGÍSTICA NORTE					
FRUTAS DEL FRAILE					
CHEF MAESTRO GALICIA					
EUROBANAN GALICIA					
EUROBANAN OURENSE					
EUROBANAN PORTUGAL					
FRUTAS MI CAPRICHIO					
EUROBANAN CAMERO					
AROTHERBS SPAIN					
DOLE IBERIA					
EXOTIC FRUITS IBERIA					

5. PERSONAS



5

Nuestra prioridad es promover y potenciar ambientes de trabajo seguros, saludables y que impulsen el crecimiento personal y profesional, por lo que Eurobanan basa su gestión estratégica de personas en relación a sus valores corporativos, desplegando acciones sobre los siguientes vectores claves.

Enfocados en el Bienestar de Nuestros Empleados Por ello nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral seguro, saludable, motivador y positivo.

Consolidación del capital humano, mediante **empleo estable y de calidad**, fortaleciendo mejoras en la organización del trabajo.

Promoviendo el crecimiento profesional y personal de todas las personas nuestro equipo.

Su **satisfacción** es nuestro compromiso. Y por ello mantenemos **canales de comunicación y feedback** continuo. Para que sean nuestros empleados los que nos guíen e indiquen el camino para promover el mejor entorno de trabajo posible.

Siempre promoviendo iniciativas que redunden en beneficio del grupo por encima de lo individual.

Condiciones de Trabajo Óptimas Ponemos a nuestros empleados en primer lugar, creando condiciones de trabajo que no solo sean seguras y saludables, sino que también impulsen su desarrollo integral. Creemos firmemente que invertir en el bienestar de nuestro equipo es invertir en el futuro de nuestra empresa.

Son las personas las que generan el verdadero valor a nuestros Clientes. Nuestro negocio se sostiene y crece por las aportaciones de nuestros empleados en innovación, seguridad, sostenibilidad y crecimiento. E impacta en la satisfacción de nuestros Clientes. Nuestro equipo es, por vocación y por convencimiento, el eslabón clave de nuestra propuesta de valor como proyecto empresarial.

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 2025, mantenemos nuestros índices en la estabilidad de empleo y su calidad. De esta manera, el 96,69 % de la plantilla tiene un contrato indefinido, y el 98,27 % de la plantilla desarrolla su actividad a jornada completa.

En 2025 la plantilla de Eurobanan ha alcanzado la cifra de 1330 colaboradores/as, de los cuales, el 66,39 % son hombres, y el 33,61 % mujeres.

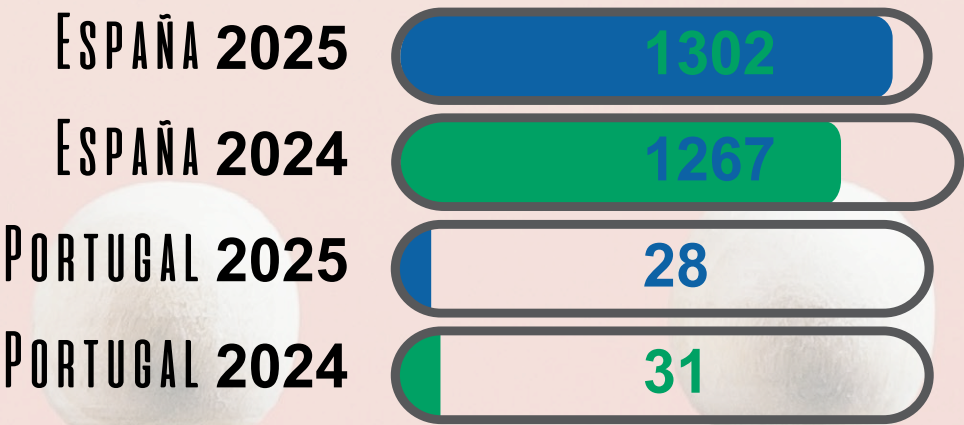
- **Condiciones laborales justas:** Garantizamos condiciones de trabajo dignas, con salarios adecuados, jornadas razonables y un entorno seguro, inclusivo y respetuoso

De esta manera, la **plantilla del año 2025 calculada a fecha 31 de diciembre de 2025**, se distribuye de la siguiente forma:

1.) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS Y GÉNERO

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
ESPAÑA	862	440	1.302	844	423	1.267
PORTUGAL	21	7	28	23	8	31
TOTAL	883	447	1330	867	431	1298

1.a) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS A 31/12/2025 VS 2024



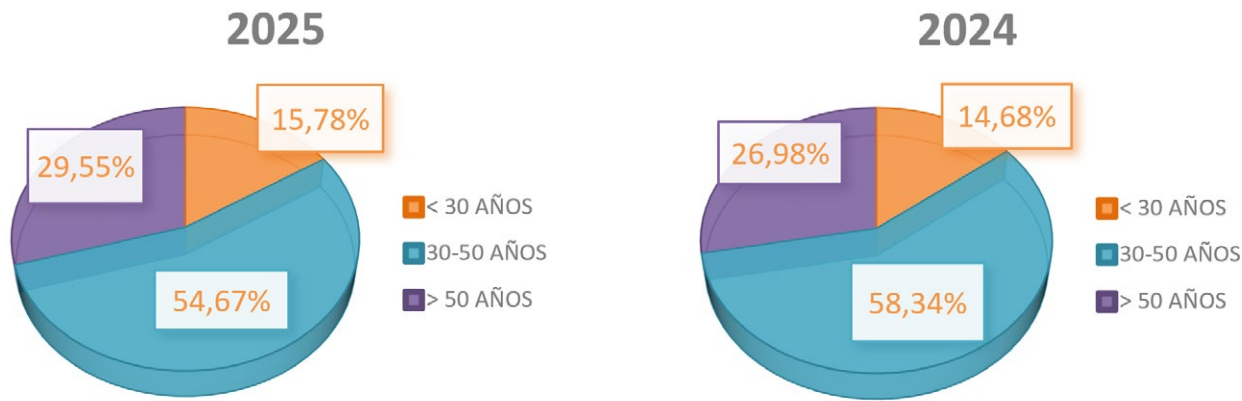
Nuestra plantilla ha crecido en 32 personas respecto a 2024, distribuidos en 16 hombres y 16 mujeres.

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

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
<30Años	162	48	210	149	38	187
30-50Años	466	261	727	485	263	748
>50Años	255	138	393	233	130	363
TOTAL	883	447	1.330	867	431	1.298

La plantilla del año 2025 calculada a fecha 31 de diciembre de 2025, se distribuye de la siguiente forma:

2.1 Distribución de la plantilla por rango de edad a 31/12/2025 vs. 2024.

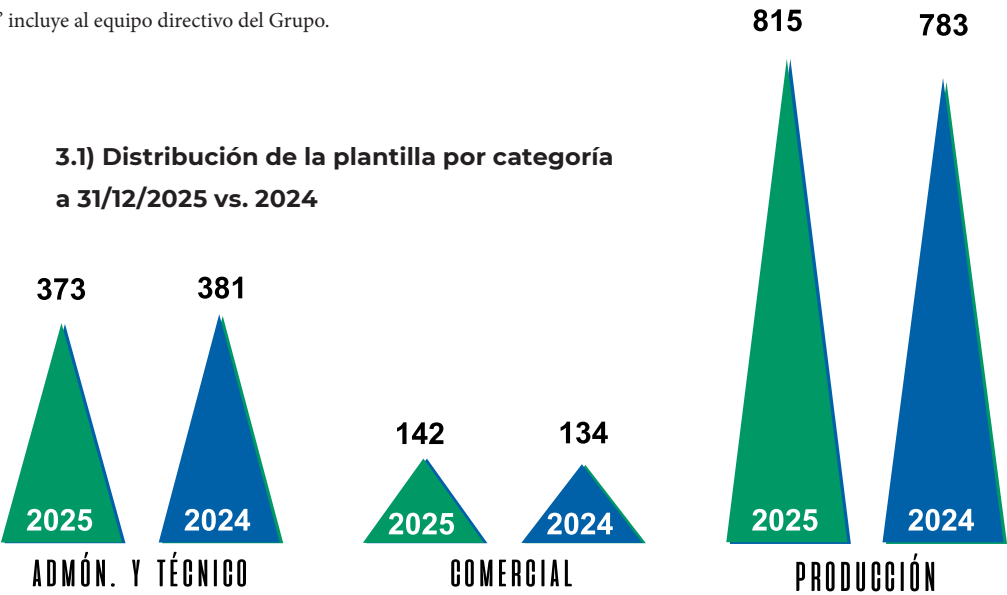


Apostamos por el empleo para personas jóvenes, y la estabilidad laboral a lo largo del ciclo contractual.

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

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Admón y Tco*	144	229	373	148	233	381
Comercial	117	25	142	112	22	134
Producción	622	193	815	607	176	783
Total	883	447	1.330	867	431	1.298

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

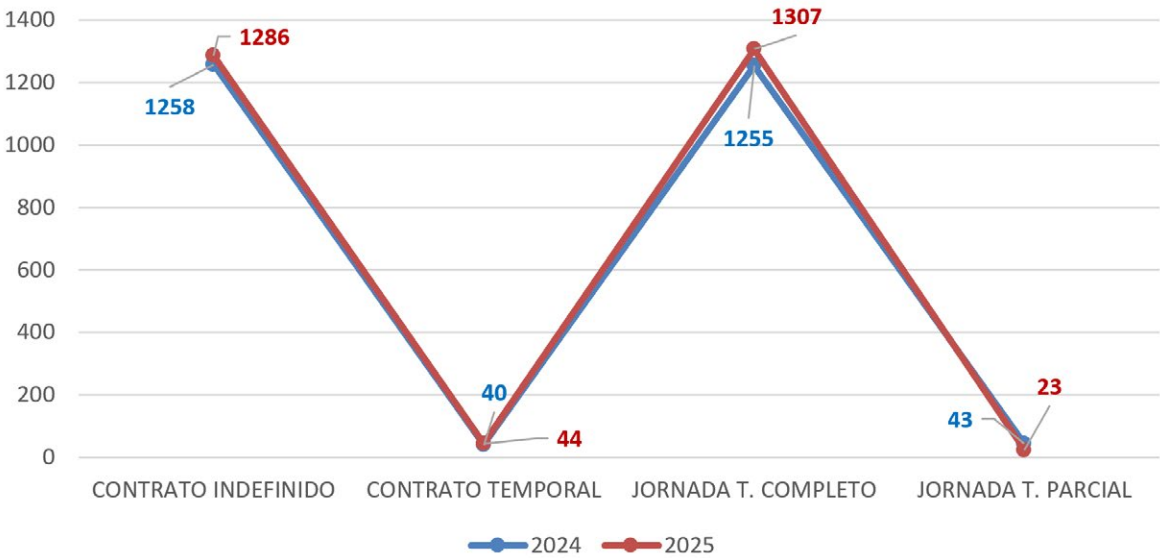


Uno de los dptos. donde más hemos crecido ha sido en producción, debido a nuevos proyectos desarrollados en la organización, por ej. ampliación de la Sala Blanca en Dos Hermanas, adquisición de 2 nuevos puestos en Jerez, así como Sala de Aguacates en Madrid.

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

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
C. INDEFINIDO	852	434	1286	840	418	1258
C. TEMPORAL	31	13	44	27	13	40
Total	883	447	1.330	867	431	1.298
J. TMPO COMPLETO	871	436	1.307	836	419	1.255
J. TMPO PARCIAL	12	11	23	31	12	43
Total	883	447	1.330	867	431	1.298

4.1) Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada a 31/12/2025 vs 2024.

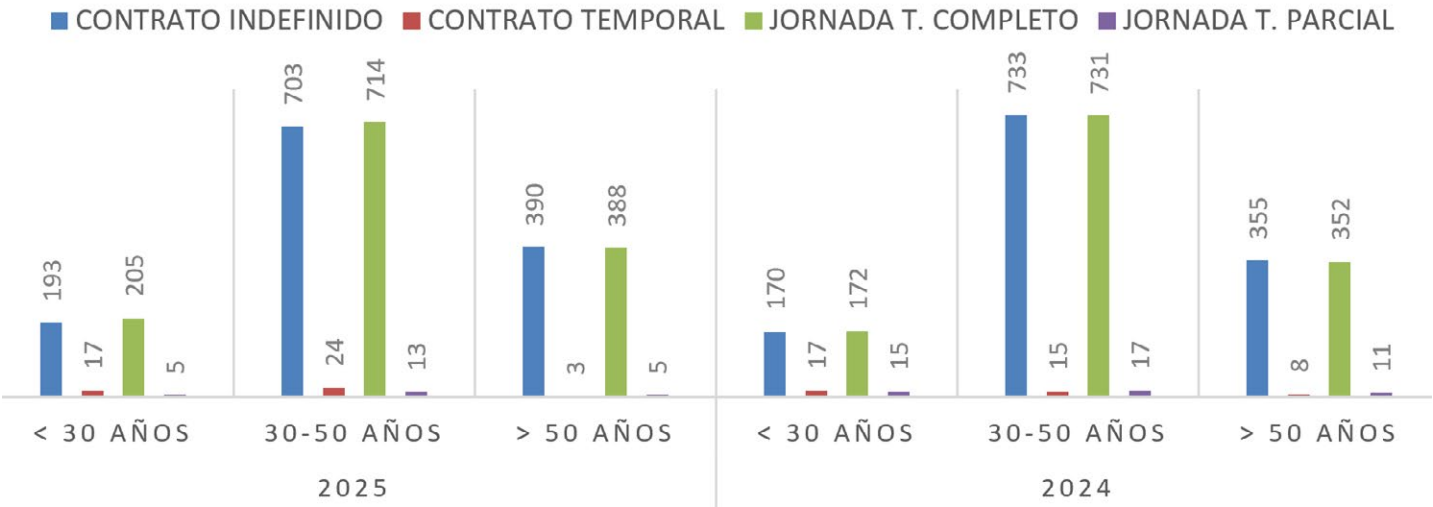


Como hemos indicado, uno de nuestros objetivos fijados es ofrecer un trabajo estable y de calidad, fomentando la contratación indefinida, reduciendo la jornada parcial (3,31 % 2024 vs. 1,72 % 2025).

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

	2025				2024			
	<30años	30-50años	>50años	TOTAL	<30años	30-50años	>50años	TOTAL
C. INDEFINIDO	193	703	390	1.286	170	733	355	1.258
C. TEMPORAL	17	24	3	44	17	15	8	40
Total	210	727	393	1.330	187	748	363	1.298
J. TMPO COMPLETO	205	714	388	1.307	172	731	352	1.255
J. TMPO PARCIAL	5	13	5	23	15	17	11	43
Total	210	727	393	1.330	187	748	363	1.298

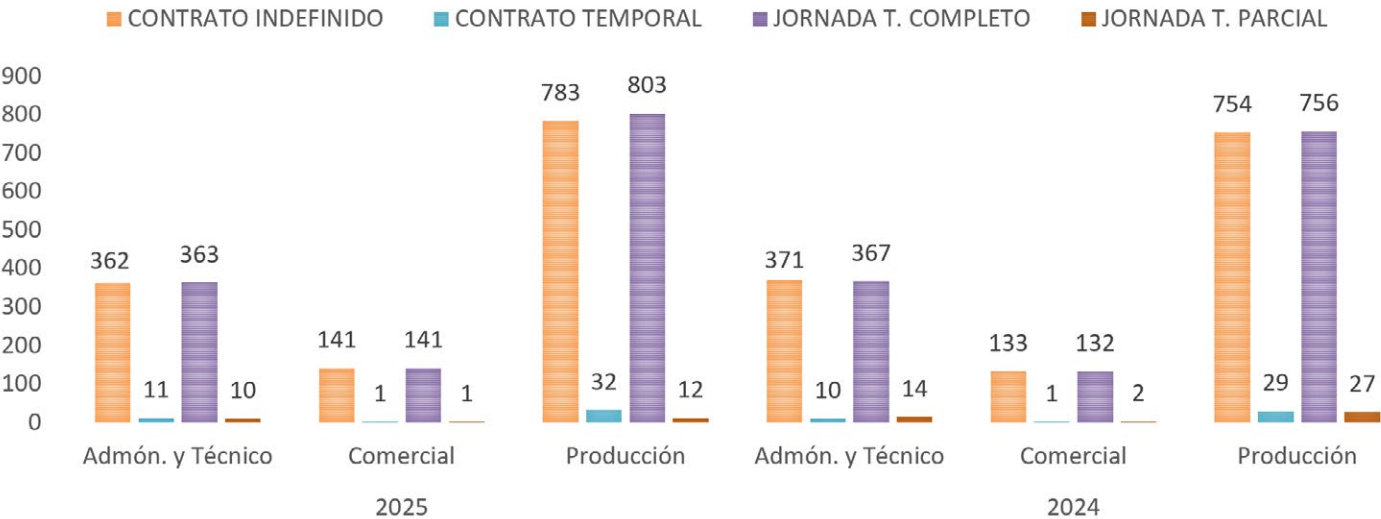
5.1) Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada y rango de edad a 31/12/2025 vs. 2024.



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

	2025				2024			
	Admón&Tc	Comercial	Producción	TOTAL	Admón&Tc	Comercial	Producción	TOTAL
C. INDEFINIDO	362	141	783	1.286	371	133	754	1.258
C. TEMPORAL	11	1	32	44	10	1	29	40
Total	373	142	815	1.330	381	134	783	1.298
J. TMPO COMPLETO	363	141	803	1.307	367	132	756	1.255
J. TMPO PARCIAL	10	1	12	23	14	2	27	43
Total	373	142	815	1.330	381	134	783	1.298

6.1 Distribución de la plantilla por categoría profesional, tipo de contrato y tipo de jornada a 31/12/2025 vs. 2024.

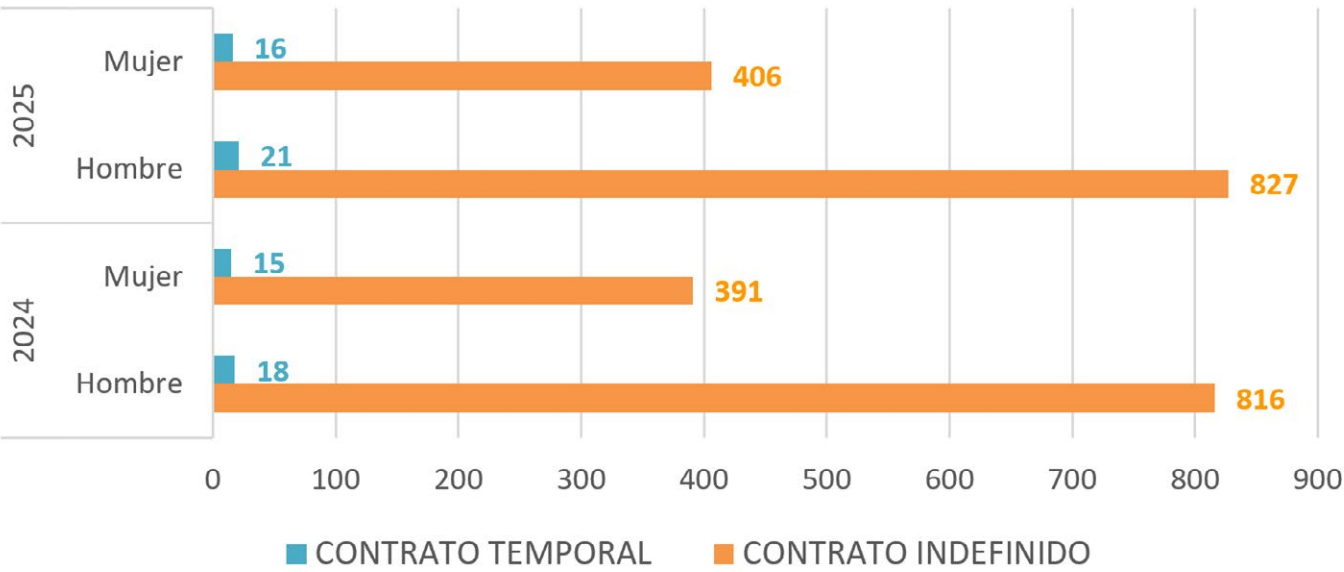


A continuación, mostramos la distribución de la plantilla media de Enero a Diciembre de 2025.

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

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
C. INDEFINIDO	827	406	1233	816	391	1207
C. TEMPORAL	24	16	37	18	15	33
Total	848	422	1.270	834	406	1.240

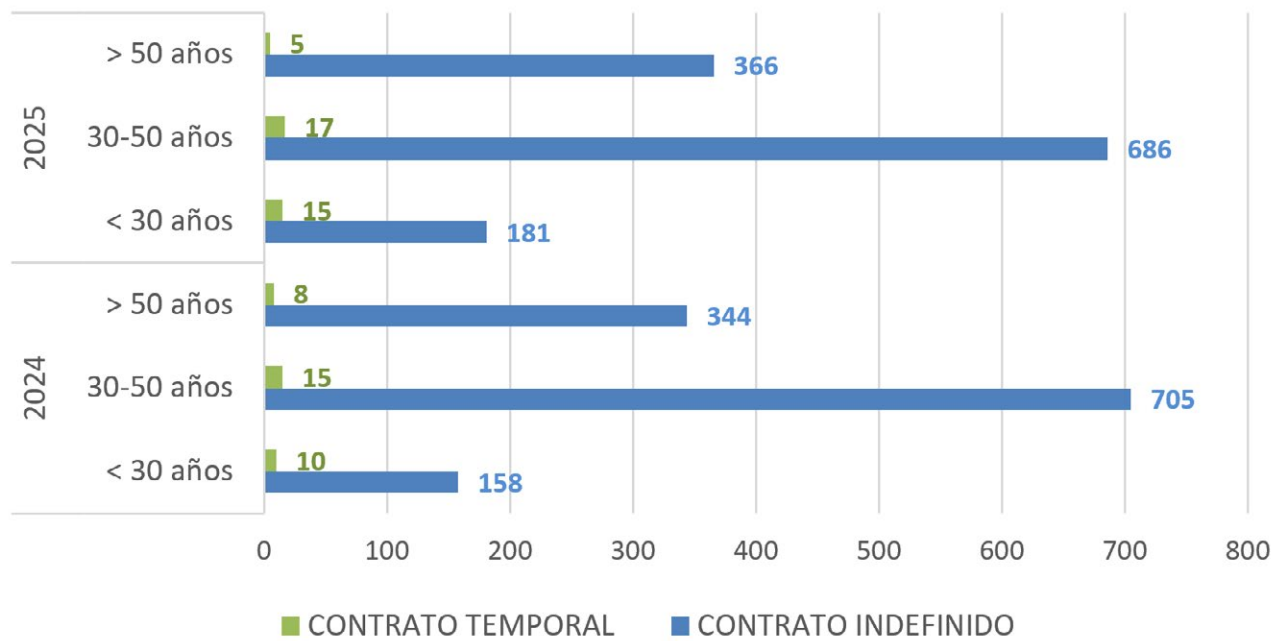
7.1) Distribución de la plantilla media por tipo de contrato y género 2025 vs. 2024.



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

	2025				2024			
	<30años	30-50años	>50años	TOTAL	<30años	30-50años	>50años	TOTAL
C. INDEFINIDO	181	686	366	1.233	158	705	344	1.207
C. TEMPORAL	15	17	5	37	10	15	8	33
Total	196	703	371	1.270	168	720	352	1.240

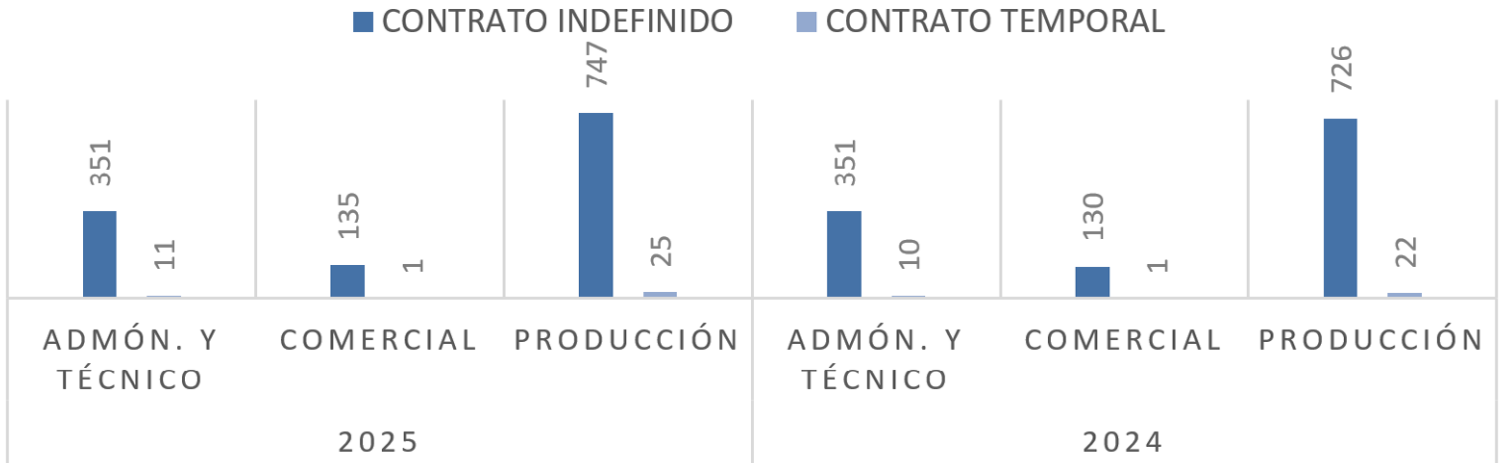
8.1) Distribución de la plantilla media por tipo de contrato y rango de edad 2025 vs. 2024.



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

	2025				2024			
	Admón&Tc	Comercial	Producción	TOTAL	Admón&Tc	Comercial	Producción	TOTAL
C. INDEFINIDO	351	135	747	1.233	351	130	726	1.207
C. TEMPORAL	11	1	25	37	10	1	22	33
Total	362	136	772	1.270	361	131	748	1.240

9.1) Distribución de la plantilla media por tipo de contrato y categoría profesional 2025 vs. 2024.



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 2025 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 2025 representados por 1 colaborador.



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 participantes finalizarán su itinerario formativo en Mayo de 2026. 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 ser nuestros líderes del futuro, fomentando el crecimiento personal y fortaleciendo el liderazgo interno.

3. En este año 2025, una colaboradora de Eurobanan ha formado parte del programa piloto de tutoría de la **Red de Mujeres Líderes de Dole (DWLN)**. Esta iniciativa trata de apoyar a las mujeres de toda la organización, fomentando el desarrollo del liderazgo, el crecimiento profesional y la colaboración inclusiva, mediante el intercambio de experiencias y prácticas, aprendiendo de líderes experimentadas de Dole y de profesionales de distintas disciplinas.

4. Eurobanan, sigue apostando por la inserción laboral de jóvenes talentos a través de la formalización de **53 becas de estudios** (+82,75 % vs. 2024), de las cuales 5 personas han sido incorporadas a la organización mediante contrato laboral. De estas 5 incorporaciones, 4 han sido en el área técnico, concretamente en los dptos. de calidad y sistemas, y 1 en el área de producción.

	2025	2024
BECAS	53	29
INCORPORACIONES	5	5

Eurobanan mantiene su colaboración con Mercamadrid, en la formación de los diferentes cursos de “Actividades Auxiliar de Almacén”, “Operaciones de Almacenaje con Carretillas”, “Preparación de pedidos Ecommerce con carretillas”, y “Embalaje de Productos”. 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 2025 se han publicado **102 ofertas para cubrir 110 vacantes**. Continuamos utilizando el portal de InfoJobs, donde se han realizado 87 ofertas publicadas para 94 vacantes, con más de 134.000 visualizaciones.



C) SISTEMA RETRIBUTIVO

InfoJobs | Estadísticas

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 2025 la retribución variable ha beneficiado a 408 empleados/as (+ 2,25 % vs. 2024), lo que supone un 30,67 % de la plantilla de la organización.

Remuneración media por categoría profesional. Incluido España y Portugal.

Las remuneraciones medias por categoría profesional en comparativa 2024 vs. 2025*, son las siguientes: en la categoría de Administración y Técnicos** varían de 29.263,52 € a 28.684,27 €; en la categoría de Comercial varían de 40.557,52 € a 40.551,04 €; y en Producción varían de 21.009,88 € a 20.722,40 €.

*Los datos para el año 2024 y 2025 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 2024 vs. 2025*, son las siguientes: en la franja < 30 años varían de 19.684,34 € a 20.126,98 €; en la franja de 30 a 50 años varían de 23.874,62 € a 23.323,79 €; y en la franja > 50 años varían de 30.540,22 € a 29.977,74 €.

*Los datos para el año 2024 y 2025 se han hallado con el salario medio bruto anual.

Remuneración media por género. Incluido España y Portugal.

Las remuneraciones medias por género en comparativa 2024 vs. 2025*, son las siguientes: en hombres varían de 25.325,05 € a 25.220,61 €; y en mujeres varían de 23.229,99 € a 22.652,72 €.

*Los datos para el año 2024 y 2025 se han hallado con el salario medio bruto anual.

% total de empleados cubiertos por convenio colectivo

2025

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
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 Vigo	Comercio de Alimentación de Pontevedra.	36000315011981
CHEF MAESTRO GALICIA, S.L A Coruña	Mayoristas de frutas varias, hortalizas y plátanos de Coruña	15001005011981
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
FRUTAS FAUSTINO, S.L Málaga	Comercio en general para Málaga y provincia.	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 CAPRICHO 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.

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

Durante el 2025, Eurobanan ha desvinculado por decisión empresarial los contratos laborales de los siguientes empleados, disminuyendo un 5 % respecto 2024.

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
<30Años	12	2	14	19	10	29
30-50Años	35	10	45	65	23	88
>50Años	9	3	12	17	3	20
TOTAL	56	15	71	101	36	137
TOTAL PLANTILLA	5,33%			10,55%		

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO. INCLUIDO ESPAÑA Y PORTUGAL

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Admón y Tco*	5	4	9	7	14	21
Comercial	10	9	19	82	21	103
Producción	41	2	43	12	1	13
Total	56	15	71	101	36	137

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



D) FORMACIÓN PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL

En el área de Formación, nos marcamos objetivos ambiciosos que nos permiten:

- Consolidar hábitos de aprendizaje e intercambio de conocimiento
- Promover y potenciar la formación interna como vía para compartir experiencias profesionales en el conocimiento del negocio, para construir una cultura corporativa orientada al aprendizaje y formación
- Poner a la persona en el centro de las iniciativas formativas, de modo que su experiencia se enriquezca continuamente y revierta en un excelente desempeño

Eurobanan apuesta por la formación de nuestros colaboradores/as como elemento diferenciador que aporta valor en la organización. Durante 2025 se ha desarrollado 210 acciones, que representa 6277 horas de formación, y que han recibido 703 empleados/as, de los cuales 264 son mujeres y 439 son hombres.

Este año además de seguir impartiendo formación en idiomas, ofimática, PRL, Calidad, etc., hemos realizado formación adaptándonos a los nuevos retos, como ChatGPT e Inteligencia Artificial, para optimizar la productividad profesional.

Horas de formación totales. Incluido España y Portugal.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Admón y Tco*	1.338	1.832,5	3.170,5
Comercial	740,5	480	1.220,5
Producción	1.440	446	1.886
Total	3.518,5	2.758,5	6.277

	Nº ALUMNOS	Nº HORAS
Ciberseguridad y GDPR	411	411
Cod Conducta y Antitrust	496	496
On boarding (Ciberseguridad + GPRD)	83	166
Varios Calidad Interna	184	184
Total	1.174	1.257

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 **1250 horas formativas** cuyo desglose se acompaña:

E) IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Igualdad de oportunidades

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

Nuestro foco en Diversidad lo centramos en: género, edad, identidad sexual, etnia y capacidades diversas. Construimos un entorno inclusivo, transformando los desafíos en oportunidades, fortaleciendo nuestra posición competitiva para lograr un éxito sostenible y compartido.

Disponemos de Planes de Igualdad en las empresas Eurobanan, S.L., Morales e Hijos S.A, Reybanpack, S.A. y Frutas Faustino, S.L. y se llevan a cabo los trabajos de Diagnóstico y negociación en Eurobanan Galicia, S.L. La estrategia de género se recoge en nuestros Planes de Igualdad, a partir de los diferentes diagnósticos realizados, desarrollando medidas que pueden garantizar nuestra prioridad de género y equidad.

Estas medidas, posibilitan incorporar talento cada vez más diverso y mantener vivos y actualizados los diferentes procesos de gestión.

Asimismo, 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 S.L, dispone de un Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral, sexual y/o por razón de género, actualizado a Diciembre de 2024, asimismo en Morales e Hijos S.A y Reybanpack, S.A.

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 33,50 % en 2025. Estos datos nos acercan al objetivo de igualdad mostrando una tendencia positiva, aun operando en un sector tradicionalmente masculinizado.

Eurobanan ha integrado con éxito la diversidad cultural derivada de las diferentes nacionalidades que componen su plantilla, que en 2025 asciende a 48 nacionalidades diferentes, entre las que se encuentran Argelia, Argentina, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Cabo-Verde, Chile, China, Colombia, Cuba, Dominica, R. Dominicana, Ecuador, El Salvador, Eritrea, España, Estados Unidos, Francia, Gambia, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Honduras, Irlanda, Italia, Jordania, Kenya, Lituania, Mali, Marruecos, Moldavia, Nicaragua, Nigeria, Países Bajos, Pakistán, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Rep. Checa, Ruanda, Rumanía, Sto. Tomé y Príncipe, Senegal, Somalia, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

Canal ético



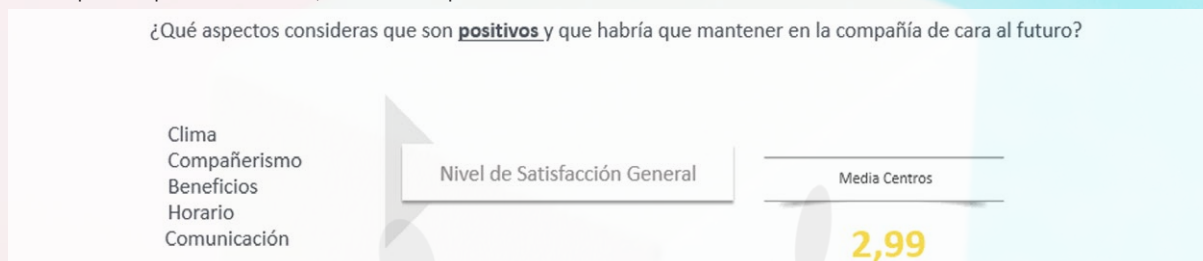
Eurobanan, ponen a disposición de terceros, canales de comunicación a través de los cuales poder informar, denunciar o hacer consultas sobre infracciones del Código de Conducta, incumplimientos de normativa interna y del sistema de cumplimiento, infracciones penales o administrativas, de derecho laboral y cualquier 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.

Encuesta de satisfacción laboral

Eurobanan mantiene su compromiso para medir el clima organizacional de los diferentes centros, y detectar las áreas de mejoras. En 2025 se han vuelto a realizar encuestas de satisfacción laboral en los centros de Madrid, Alicante, Galicia y Barcelona, y se han añadido los centros de Murcia, Valencia y Sevilla, con el objetivo de ampliar el análisis del nivel de satisfacción de la plantilla y el clima laboral actual.

Con una participación del 54,02 % de la plantilla de los centros:



Teniendo la escala de valoración de 1-5, siendo 1 la puntuación más baja/peor valorada y 5 la puntuación más alta/mejor valorada.

Uno de los puntos de mejora detectados en 2024, fue la mejora de la comunicación, que este año se refleja como un elemento positivo. Para ello, se diseñó e implantó una Newsletter trimestral, un boletín digital que se envía a todos los colaboradores/as, para dar a conocer los diferentes centros que componen Eurobanan, iniciativas que se han llevado a cabo, un apartado de Organización & Personas, y otro de Sostenibilidad.



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 dialogo 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.

Eurobanan trabaja por la integración e inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, a través de su contratación directa en distintas áreas de trabajo, y contando con medidas alternativas en el Grupo entre ellas el acuerdo habitual con el GRUPO SIFU, y por el que un total de 4 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.

Contratación personal Grupo Sifu por centros de trabajo

	GRUPO SIFU	FACTURACIÓN SIFU
Eurobanan S.L Alicante	2	34.176,8€
Eurobanan S.L Murcia	1	8.731,3€
Eurobanan S.L Madrid	1	5.357,3€
Total	4	48.265,4€

Desde Frutas Faustino S.L., se mantiene el contrato para los servicios de limpieza en los centros de Dos Hermanas y Sevilla, a través del Centro Especial de Empleo **SUMAS INTEGRACION Y SERVICIOS**, con un coste de 50.461,86 € de facturación anual en 2025, y un total de 4 operarios/as.

En 2025 Grupo Iru ha formalizado con el Centro Especial de Empleo **GANORAZ 2010 S.L**, un contrato para prestación de servicios en el centro de trabajo de Frutas y Hortalizas Norte, S.L, situado en Mercabilbao, con una facturación anual de 9.050,81 €, y un operario.

Un total de 15 trabajadores/as (+7,14 % vs. 2024), lo que supone un 1,18 % de la plantilla media de 2025, distribuidos de la siguiente manera: 12 hombres (80 %) y 3 mujeres (20 %), distribuidos en las áreas de Administración (4 colaboradores/as) y Producción (10 colaboradores/as).

Contratación personal propio con capacidades diferentes

EMPLEADOS CON CAPACIDADES DIFERENTES

EUROBANAN, S.L.	4
REYBANPACK, S.A.	2
EUROBANAN GALICIA, S.L.	1
EUROBANAN CAMERO, S.L.	1
MORALES E HIJOS, S.A.	4
FRUTAS FAUSTINO, S.L.	1
FRUTAS DANIEL PALMA, S.L.U.	1
GRUPO IRU	1

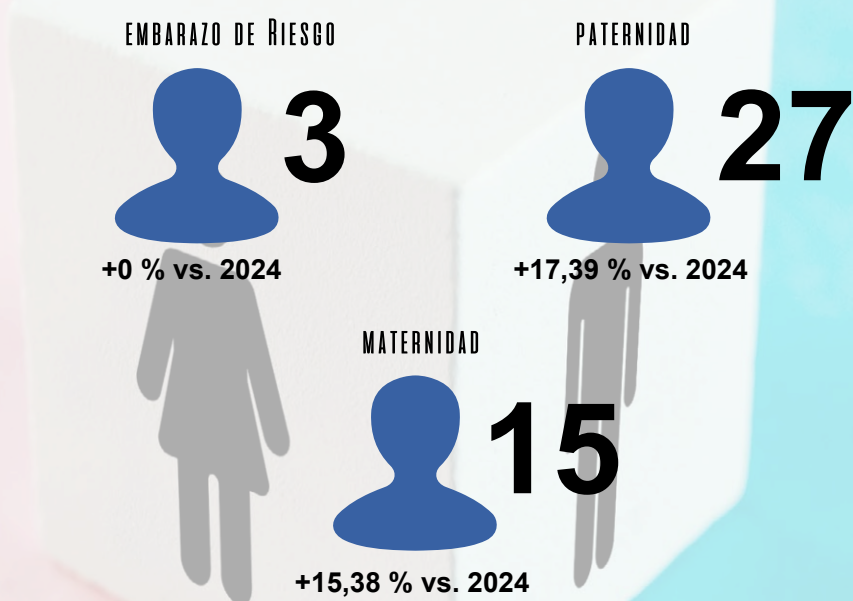


CONCILIACIÓN FAMILIAR

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, mejorar el ambiente laboral, y optimizar el tiempo. Uno de los **aspectos mejor valorados** por parte de nuestros colaboradores/as son los horarios, la conciliación, flexibilidad y teletrabajo desde las diferentes empresas.

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 2025 se han registrado un total:



Mantenemos nuestro compromiso con la conciliación familiar, existiendo 32 reducciones de jornada por cuidado de hijos/as.

Asimismo, en el año 2025, en Eurobanan se disfrutaron 19 excedencias solicitadas por los trabajadores/as, distribuidas en 17 voluntarias y 2 por cuidado de familiar.

Para una mayor efectividad de las políticas de conciliación, 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

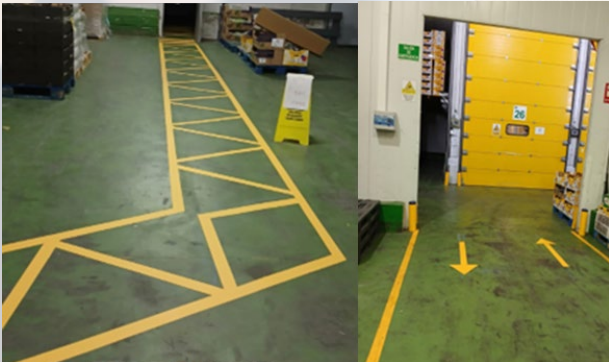
La seguridad, la salud y el bienestar de las personas constituyen un valor fundamental para Eurobanan y, por ello, se integra en todos los procesos y actividades fomentando a su vez, un compromiso individual en esta materia. De esta manera se asumen los siguientes compromisos:

- 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 2025, 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.

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, etc...



Durante el año hemos realizado simulacros en diferentes centros, poniendo en práctica los protocolos de seguridad, evacuación y comunicación en un entorno seguro y controlado, estos simulacros nos permiten corregir errores, verificar los procesos, y mantener el nivel de preparación del personal.

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 2025, siguiendo con nuestro **Proyecto de Salud**, hemos continuado con las medidas implantadas, y hemos realizado nuevas acciones:

- **Servicio de fisioterapia** interno y externo, se mantiene en los 6 centros, y en el centro de Galicia, se ha implementado la opción de terapia natural "Osteopatía", que ya han utilizado 15 usuarios/as.

Hemos atendido a **256 colaboradores/as**, lo que supone un 19,24 % de la plantilla.

Pacientes tratados		Sesiones realizadas	
Madrid	61	Madrid	298
Murcia	14	Murcia	168
Valencia	11	Valencia	72
Barcelona	42	Barcelona	303
Alicante	54	Alicante	312
Galicia	74	Galicia	198

Esta iniciativa es valorada positivamente por los usuarios:

- Maravilloso profesional. Me ha dejado como nueva!
- Pedí ayuda para saber cómo estirar la zona dolorida y fue de gran ayuda.
- La profesionalidad del fisioterapeuta y lo bien que me trata
- Tenía un dolor lumbar y me lo ha mejorado.
- Estoy totalmente agradecido por esa parte de la empresa al poner a mi disposición este servicio que me van muy bien porque mover tanto peso todo el día no es fácil y esa media hora me relaja mis músculos. Gracias
- Servicio fantástico, como mejoría propondría sesiones más largas. Gracias!
- Todo genial.
- Salgo como nueva, el fisio es muy profesional. procuro ir dos veces al mes.
- Estaría bien mas de una sesión al mes.

● 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.

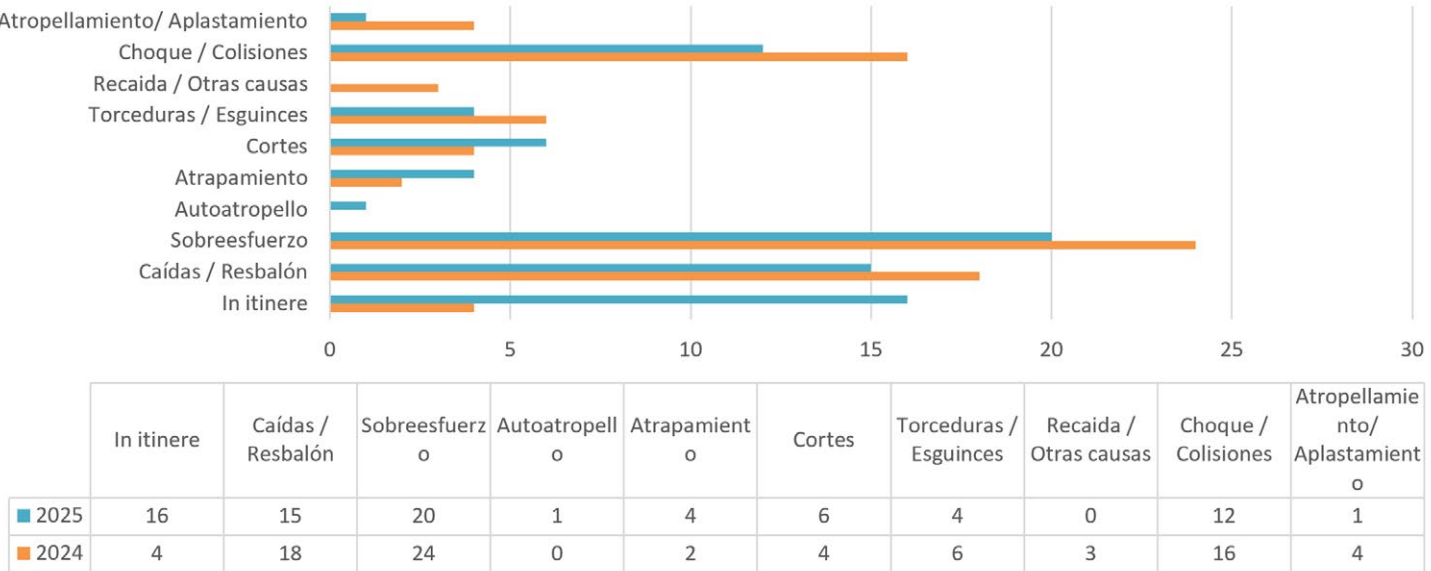
Este año se han realizado 169 consultas tanto a empleados/as como a sus familiares.
Ambas medidas son valoradas muy positivamente dentro de los beneficios de Eurobanan.

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

	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Nº accidentes totales	98	30	128	108	23	131
Nº accidentes con baja	60	19	79	64	17	81
Enfermedades profesionales	4	04		0	00	
Índice de frecuencia*	▲ 59,9%			38,14%		
Índice de gravedad**	▼ 0,96%			1,20%		

*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 2025 vs. 2024.



Este año 2025, ha **disminuido la tasa de siniestralidad laboral**, habiéndose reducido los accidentes de trabajo en un 2,34 %. En relación con los accidentes con baja han pasado de 81 a 79 (-2,46 % vs. 2024). Ninguno de ellos ha sido calificado “Muy Grave”, y se han declarado 4 enfermedades profesionales.

De los 128 accidentes totales, 120 se han producido al personal perteneciente al área de Producción, 4 al personal Administrativo y 4 al personal Comercial.

Desde Eurobanan seguimos comprometidos en la **formación en materia de PRL** de nuestros colaboradores/as, este 2025 se ha impartido 103 cursos en materia de PRL (+66,12 % vs. 2024), que ha supuesto un total de 1594 horas de formación a diferentes empleados/as de Eurobanan, de los diferentes departamentos.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL HORAS
PRL PUESTO	504	286	790
CARRETILLAS ELEVADORAS	328	120	448
EMERGENCIA/ INCENDIO	112	12	124
PRL BÁSICO 50H	50	0	50
PRIMEROS AUXILIOS	48	48	96
OTROS	62	24	86
TOTAL	1.104	490	1.594

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 243.650,33 horas durante el año 2025.

De esta cifra, un 92,50 % de este total, 225.372 horas, corresponde a bajas médicas por enfermedad común y accidentes de trabajo.

G) COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En Eurobanan mantenemos el compromiso mejorando tanto nuestro entorno inmediato (colaboradores/as, clientes, proveedores...), como el entorno externo que nos rodea (medio ambiente, la economía, la sociedad...) a través de diferentes iniciativas.

Con estas iniciativas queremos crear una empresa que impulse la transición hacia una economía más sostenible, mitigando el impacto ambiental, implicada con los colectivos desfavorecidos, fomentando la inclusión social y la diversidad, e involucrada con su capital humano, fomentando la fidelización de nuestros colaboradores/as.



HABITUAL COLABORACIÓN EN LAS VISITAS DE CENTROS ESCOLARES EN MERCAMADRID Y MERCABILBAO

Desde Eurobanan Gamero, seguimos apostando, año a año, por la educación nutricional y la promoción de los hábitos saludables.

Durante la visita de lo más pequeños aprendieron la importancia de consumir frutas y verduras para llevar una dieta equilibrada y saludable. Además, descubrieron curiosidades sobre el sector hortofrutícola, como las diferencias entre las variedades de kiwi Zespri Internacional.

Mercabilbao sigue organizando visitas de diferentes centros escolares, recorriendo el mercado y accediendo a las instalaciones de Plátanos del grupo Iru. Tras la visita realizan tareas relacionadas con la alimentación, en la que se le ofrece manipular frutas y verduras y elaborar alguna receta sencilla. Se aportan unos 20kg de frutas y verduras en cada visita.



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



Año tras año, 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/as 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 2025 ha supuesto una donación de 30 cajas, donde se han entregado todo tipo de material de escritura, libros de lectura, libros de texto, material audiovisual y otros materiales de oficina. Este año, además, le hemos entregado material informático (4 cpus y teclados), para ayudar a actualizar las herramientas informáticas con las que trabajan en la fundación.



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



Tras el éxito que tuvimos en el año anterior, debido a la gran acogida por parte de los alumnos, Eurobanan ha vuelto a renovar el acuerdo de colaboración en este 2025.

Este proyecto está diseñado para ofrecer a los estudiantes de 4to de ESO la posibilidad de realizar acciones formativas en nuestras instalaciones.

Estas visitas son 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, mostrando un “día típico” en la empresa.

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

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 2025, 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 **XVII Carrera del Corazón** en la Casa de Campo en Madrid.

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 2025 se ha realizado las siguientes aportaciones:



2025	
COLABORACIÓN BANCO DE ALIMENTOS	IMPORTE
Eurobanan Portugal	6.541,6€
Eurobanan Gamero	2.481,5€
Frutas Chhampi Canarias	163,8€
Eurobanan (Centro Madrid)	88.439,5€
Tropical Fruits Zaragoza	17.311,0€

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 2025 ha aportado frutas y verduras por valor de 20.354,40 €.

EUROBANAN (GAMERO)

Donación de naranjas y bananas al **Club Deportivo La Tribu 4Bs Triatlón**, por un valor de 172,25€.

DEL FRAILE FRUTAS Y VERDURAS

Desde centro de A Coruña, se ha realizado una donación a la Asociación benéfica Fonte da Vida con una aportación de 2.169 kgs en fresas y fresones.

EUROBANAN (CENTRO ALICANTE)

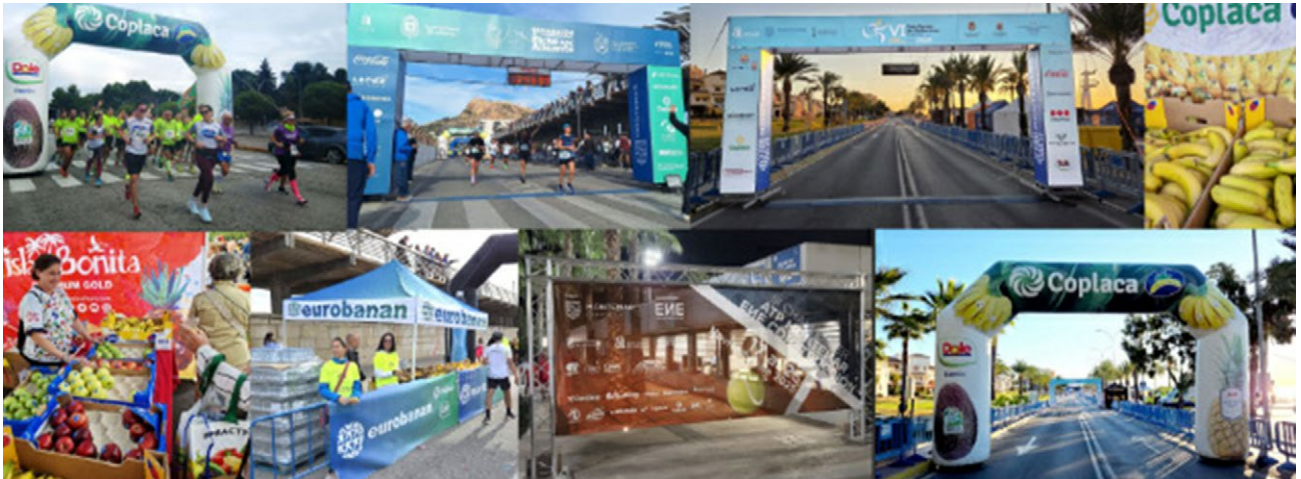
Eurobanan Alicante cada año continúa incrementado las donaciones. Este 2025 se ha donado más de 44.700 kgs. de fruta y verdura a diferentes asociaciones, fundaciones y/o agrupaciones, como Asociación Barrio José Antonio, Cruz Roja, Fundación Lucentum, y Asociación Alicante Gastronómica Solidaria. Eurobanan Alicante colabora con las donaciones a ganaderos de la zona, habiendo donado un total de 109.743 kgs en 2025. 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 GALICIA

Desde el centro de Galicia, han donado **2.025 cajas de diferentes productos a distintas asociaciones, agrupaciones y eventos deportivos**, como Asalmontes, Anpa Randufe, Aser Club Oienese, Asociación Cultural Ribadelour, Asociación Música Salceda, Atios Cup 2025, BTT Terras Tomiño, C.B. Caselas, diferentes Campus (Quino Salvo, Seis Do Nadal, Louro Tameiga, PBB...), Carrera ELA, Celta de Vigo, Club Baloncesto Tui, Club Fútbol Valladares, Club Patin O Porriño, Club Remo Cesantes, Comisión San Xurso, Eventos FGB, Gala Patinaxe Salceda, Maraton Vigo, Porriño Industrial, Remar, Remo Cesantes, Rally Sur Do Condado, S.P. Guardes, Santa Baia 3x3, UD. Atios, y diferentes Andainas (Andagulans, Niño trasto, Parderubias, Pazo Pegullal, San Roque, Solidaria AEC), y diferentes Concellos (Nigrán, O Porriño y Salceda), entre otras.

DIFERENTES COLABORACIONES PARA EL FOMENTO DE HÁBITOS SALUDABLES

En Eurobanan mantenemos un **firme compromiso con el deporte**, por ello años tras año, seguimos colaborando con diferentes citas deportivas:



Desde Eurobanan Alicante nuestros plátanos de Canarias Coplaca han dado fuerza a miles de corredores, de la **I Maratón Internacional Elche-Alicante**, al igual que en la **Gran Carrera del Mediterráneo**.

También se ha apoyado el talento del tenis, en el **III Challenger ATP Montemar**, asegurando que los participantes contaran con energía suficiente para rendir al máximo en la pista.

Desde el centro de Ebn Madrid, hemos instalado nuestro arco y un equipo de música para animar a los corredores en la octava edición de la **Carrera 10k Mercamadrid**, además de nuestra habitual carpa de degustación con plátanos de Canarias Coplaca y manzanas Marlene.



Eurobanan Gamero ha colaborado con la prueba deportiva solidaria **“ELATRIL”**, organizada por la Asociación Adela, donde los participantes pudieron disfrutar de naranjas, sandías y bananas.

Eurobanan apuesta una edición más por la innovación y el talento joven colaborando con la **FIRST LEGO LEAGUE SPAIN**, organizada por la Universidad Politécnica de Madrid.

Más de 400 jóvenes disfrutaron de una jornada llena de ciencia, creatividad y trabajo en equipo. Y para coger fuerza disfrutaron de nuestros plátanos de Canarias Coplaca y manzanas Marlene, aportando energía natural y saludable.



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

Eurobanan ha implantado frases motivadoras en las zonas de trabajo de producción del centro de Madrid, para dar las **gracias a nuestros colaboradores/as** cada día por el esfuerzo realizado, ya que son un pilar fundamental de nuestro proyecto.

Los diferentes centros de Galicia, para que disfruten de **tiempo de calidad en familia** y en agradecimiento al esfuerzo y dedicación constante, ha obsequiado a cada empleado/a con una entrada doble para asistir al estreno de "SUPERMAN".



Los diferentes centros de Galicia, para que disfruten de **tiempo de calidad en familia** y en agradecimiento al esfuerzo y dedicación constante, ha obsequiado a cada empleado/a con una entrada doble para asistir al estreno de "SUPERMAN".

Los diferentes centros de Madrid disfrutaron de un Team Building, **fomentando el trabajo en equipo**.



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



Este año desde los centros de Galicia, se organizó el horario de los colaboradores/as para poder acudir al evento navideño, y puso a disposición autobuses que partían desde todos los centros. Además, sortearon entre los asistentes de la cena, 3 cenas dobles y una noche de hotel.



Debido al compromiso y dedicación demostrados en el equipo de producción de Reybanpack, generando buen clima laboral y formando a nuevas generaciones, le hemos hecho entrega de un obsequio, a una colaboradora que finalizaba su vida laboral, tras 22 años, para **agradecerle su trabajo** cada día.



En los centros de Madrid, pudieron disfrutar de un día de **“Cine en familia”**, reservando una sala para ello, y disfrutando de un menú tradicional, acompañados de manzanas Marlene y plátanos de Canarias, para tener una experiencia completa y saludable.

En Galicia continúan los diferentes acuerdos de colaboración con diversas entidades por lo que se **ofrece la posibilidad de participar** a los colaboradores/as en distintos eventos (Gran Bikeada, BTT/Trail do Penedos Castro Barreiro, Carrera Invasión Celeste, Carrera Contrareloj, XII Eurocidade BTT, CorrexSalceda, Trail Running Camposancos o solpor, Carrera de la Mujer, Carrera Asaltamontes y BTT-Faro de Budiño).

También se mantiene el convenio con el **Real Club Celta de Vigo**, realizando sorteos de entradas para los partidos jugados en casa, camisetas...Además del sorteo de plazas disponibles para hijos/as de empleados/as para poder asistir al Campus de Navidad, Semana Santa y Verano de la Fundación Celta.



Eurobanan Portugal ofrece de forma gratuita, **café y agua** para sus colaboradores/as.



Desde el centro de A Coruña han invitado a la inscripción y a la comida de después, a todas las mujeres trabajadoras que quisieran participar en la **“XII Carrera de la Mujer”**.



Seguimos manteniendo nuestro compromiso por el **bienestar financiero** de nuestros colaborados/as, a través del **CLUB AHORRO EUROBANAN**, para ayudar a ahorrar dinero en sus compras, ofreciendo descuentos exclusivos:

- Descuento directo al hacer una compra on-line.
- Descuento en tienda con cupón físico o en el móvil.
- Por teléfono, indicando el código correspondiente.
- Creando una hucha, donde pagas el 100% del valor de la compra, y el proveedor te reembolsa en tu hucha la cantidad de ahorro que corresponda.

Además, este servicio, se ofrece con cinco invitaciones para familiares y/o amigos.

Este servicio ha sido valorado positivamente dentro de los beneficios de Eurobanan.

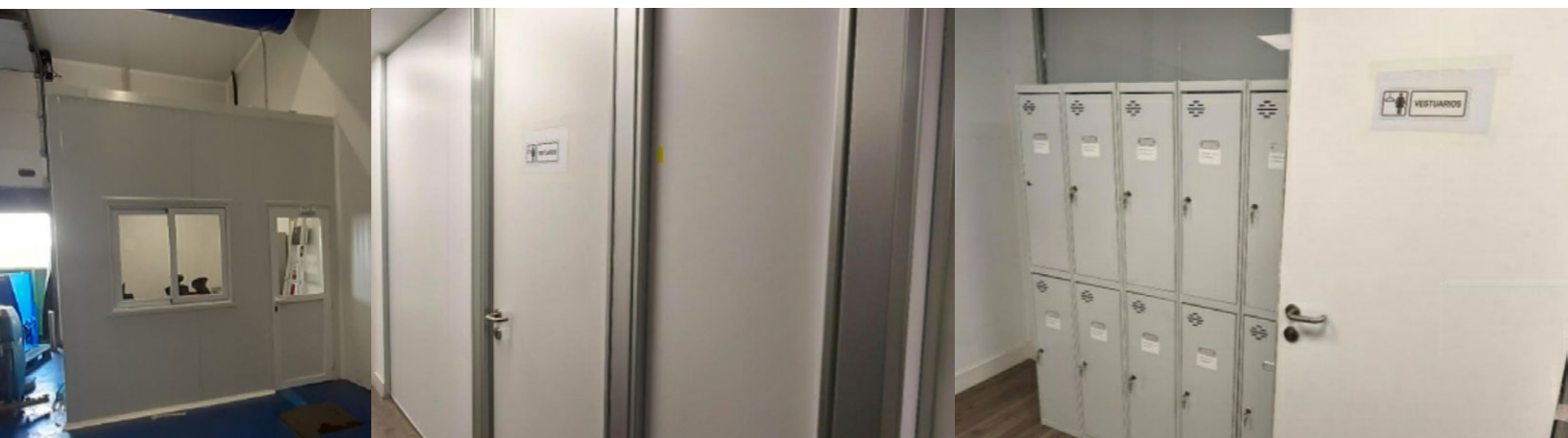


NUEVAS ADQUISICIONES, MEJORA DE INSTALACIONES Y RENOVACIÓN DE HERRAMIENTAS

Siguiendo uno de los objetivos de Eurobanan, el **bienestar** de nuestros trabajadores/as, se promueve la remodelación de zonas antiguas, así como la adquisición de nuevas zonas para un mayor confort de nuestros empleados/as.

Este año en Del Fraile Frutas y Verduras, en A Coruña, han **renovado los equipos informáticos**, y han instalado **aire climatizado**.

En Eurobanan Gamero, como medida para asegurar la **igualdad efectiva** entre hombres y mujeres en las instalaciones, se ha acondicionado una zona antigua de archivo para realizar un **vestuario femenino**:



En Dole han realizado una **nueva oficina** en la zona de producción.



En Eurobanan Madrid, se han ejecutado trabajos de **adecuación a la rampa** del sótano de la nave, para una optimización en las operaciones de carga y descarga, garantizando la seguridad de nuestros colaboradores y la eficiencia logística.

Adquisición de nueva nave en Alichampi, se inicia el proceso de reforma en 2025, **mejorando las instalaciones**, seguridad, ampliación de zonas de recepción de mercancía, almacén de envases y nuevas oficinas.

Ampliación sala blanca en Dos Hermanas para mejorar la optimización de los pedidos, y que los colaboradores/as tengan **espacio adecuado** para atender de la demanda de nuestros clientes.



En el centro de Jerez se ha adquirido **2 nuevos puestos**, que han sido reformados para una mejor organización del puesto y confort para los colaboradores/as y clientes.



SOCIEDAD	% PARTICIPACIÓN INDIRECTA	% PARTICIPACIÓN DIRECTA	PARTICIPACIÓN INDIRECTA A TRAVÉS DE:
Eurobanan, S.L.	94,44	94,44	Eurobanan Canarias, S.A.
ARC Eurobanan Inmueble, S.L.	70	70	Eurobanan Canarias, S.A.
Reybanpack, S.A.	100	94,44	Eurobanan, S.L.
European Partners Citrus, S.L.	100	94,44	Eurobanan, S.L.
Morales e Hijos, S.A.	92,83	87,69	Eurobanan, S.L.
Eurobanan Galicia, S.L.	80	75,55	Eurobanan, S.L.
Frutas Faustino, S.L.	50	47,22	Eurobanan, S.L.
Chef Maestro Horeca, S.L.	100	94,44	Eurobanan, S.L.
Eurobanan Portugal, LDA	100	94,44	Eurobanan, S.L.
Eurobanan Gamero, S.L.	60	56,66	Eurobanan, S.L.
Fruites Saò, S.L.	100	94,44	Eurobanan, S.L.
El Lomo Canarias	50	47,22	Eurobanan, S.L.
Chef Maestro Galicia, S.L.	99,83	94,28	Eurobanan, Galicia, S.L.
	0,17	0,16	Eurobanan, S.L.
Del Fraile Frutas y Verduras, S.L.	55	41,55	Eurobanan Galicia, S.L.
Frutas Champi Canaria, S.L.	100	47,22	El Lomo Canarias, S.L.
Alichampi Alicante, S.L.	50	47,22	Eurobanan, S.L.
Frutas Mora Quality, S.L.	50	23,61	Frutas Faustino, S.L.
Dole Iberia, S.L.	100	94,44	Eurobanan, S.L.
Exotic Fruit Iberia, S.L.	51	48,16	Dole Iberia, S.L.
Frutas Daniel Palma, S.L.	50	47,22	Fruites Saò, S.L.
Frutas Mi Capricho, S.L.	50	47,22	Eurobanan, S.L.
Eurobanan Ourense, S.L.	50	37,78	Eurobanan Galicia, S.L.
Gestión Fruta 200, S.L.	100	94,44	European Partner Citrus, S.L.
Frutas Iru, S.A.	50	47,22	Eurobanan, S.L.
Eurobanan Logística Norte, S.L.	99	46,75	Frutas Iru, S.A.
	1	0,47	Frutas Bi – Iru, S.L.
Frutas y Hortalizas del Norte, S.L.	87	41,08	Frutas Iru, S.A.
	13	6,14	Frutas Bi – Iru, S.L.
Frutas Bi-Iru, S.L.	100	47,22	Frutas Iru, S.A.
Txairo Logística, S.L.	100	47,22	Frutas BI - Iru, S.A.
Eurobanan Zaragoza, S.L.	100	47,22	Frutas Bi – Iru, S.L.
Tropical Fruits Zaragoza S.L.	100	47,22	Frutas Iru, S.A.
Frome Tropicales de Canarias, S.L.	50	47,22	Eurobanan, S.L.
Mediterranean Healthy Snacks, S.L.	50	47,22	Eurobanan, S.L.
Aroherbs Spain, S.L.	50	47,22	Eurobanan, S.L.

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	4-8
Presencia geográfica	102 - 3 102 - 4 102 - 6	6, 7
Objetivos y estrategias de la organización	-	7
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102 - 15	8, 9, 10
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	14-32
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 - 32
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 - 32
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 - 32
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	22 - 32
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	22 - 32
Sobre la aplicación del principio de precaución	102 - 11	22 - 32
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	22 - 32

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 - 32
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	26 - 27
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, 27
Consumo, directo e indirecto, de energía	302 - 1 302 - 2	24, 29, 30
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302 - 4 302 - 5	29, 30
Uso de energías renovables	302 - 1	29, 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	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201 - 2	22, 23

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	35 - 40
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	35 - 40
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, 43, 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	-	49
Empleados con discapacidad	405 - 1	48
Organización del tiempo de trabajo	-	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	51
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102 - 43 402 - 1 403 - 1	47
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	-	48
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401 - 3	46
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
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406 - 1	19, 46

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 - 10, 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	19
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	19, 47
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, 55 - 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 52 - 59
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, 10 52 - 59
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	204 - 1 413 - 1	52 - 59
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204 - 1 411 - 1 413 - 1 413 - 2	52 - 59
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102 - 43	52 - 59
Las acciones de asociación o patrocinio	201 - 4	20, 52 - 59
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


eurobanan



EINF
2025

