

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### **Empresa evaluada**

**FERTINAGRO BIOTECH, S.L.**

CIF:B44180941

Polígono la Paz. C/ Berlín 185.-

44195 - Teruel

Teruel

### **DATOS INICIALES**

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

29-09-2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

1147 personas a cierre 2023

### **CONCILIACION**

#### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

Dentro de los Planes de Igualdad de las diferentes empresas del Grupo, se establecen medidas específicas en conciliación para promover una igualdad de género y de oportunidades para conciliar vida laboral y personal. Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar., se establecen medidas para promover una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la tarea del cuidado del familiar.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

A través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se realiza la valoración del grado conocimiento y de satisfacción de las medidas implantadas en materia de conciliación en las distintas empresas del Grupo

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y**

## **seguimiento**

Se realiza un seguimiento de los planes de Igualdad y por lo tanto de las medidas establecidas en este plan en materia de Conciliación. La Comisión de seguimiento se reúne con una frecuencia semestral para realizar, entre otras funciones, el seguimiento de las medidas previstas, seguimiento de los resultados cuantificables y seguimiento de su ejecución y grado de implantación

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

## **8. En caso afirmativo, información adicional**

No tenemos la certificación EFR ni el sello AROHE

## **Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Teletrabajo en caso de necesidad

**¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!) )

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

No se ha indicado "otras medidas"

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten**

### **el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina...)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ...
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 14. Otros

### **En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Escuela Personas Térvallis es un proyecto de cuidados a las personas que forman parte del Grupo Térvallis (Fertinagro Biotech forma parte del grupo Tervalis) y que se pone en marcha desde las direcciones de Administración y Personas, para facilitar el desarrollo profesional de las hijas e hijos y familiares de quienes trabajan en las empresas del grupo. Este proyecto pretende facilitar la empleabilidad de jóvenes talentosos que buscan un proyecto profesional en los ámbitos de la dirección de empresas, económicas, derecho o FP superior en administración y gestión o informática y comunicaciones. Conscientes de lo difícil que resulta a veces dar los primeros pasos en el ámbito laboral una vez finalizados los estudios, este programa de formación y mentorización viene a facilitar esos inicios

### **¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

No se ha indicado "otras medidas"

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

y los códigos de acuerdo localizador son:

44100192112022

44100212112022

44100202112022

44100232112023

21101182112023

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se cuenta con una Comisión Paritaria de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y un miembro de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes, y en donde se analizará la consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad. Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

El Grupo creó en el año 2005 una Fundación sin ánimo de lucro: Fundación Térvallis que gestiona en la actualidad dos Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad y una empresa de inserción que generaron empleo en 2023 a 104 personas trabajadoras

Las empresas del Grupo contribuyen a la financiación de la Fundación mediante donaciones voluntarias y con la adquisición de los productos y servicios de sus empresas. En el ejercicio 2023 la aportación de las empresas del Grupo a la Fundación Térvallis fue de 542.256,61 euros

Además, desde el propio Grupo Fertinagro también se promueve la contratación directa, además de los puestos de la fundación

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Pacto Mundial y Responsible Care

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

## **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Hace algo más de 4 años uno de los Centros Especiales de Empleo de la Fundación Tévalis inició la actividad fabricación de productos ecológicos a base de lavanda como jabones, colonias, mikados, etc...y se ofrece la posibilidad a las personas que trabajan en el grupo de adquirir, por un precio solidario estos productos. Con esta acción el interesado/a no sólo consume de manera sostenible y saludable, sino que aporta una cuantía económica que revierte en la propia Fundación, suponiendo esto una acción más de la RS de Fertinagro.

Como se ha comentado anteriormente todas las empresas del Grupo Fertinagro contribuyen a la financiación mediante donaciones voluntarias, con la adquisición de productos o servicios de los Centros especiales de Empleo y Empresa de Inserción y con las acciones de voluntariado: todos los trabajadores del Grupo Fertinagro tienen en sus objetivos anuales unas horas de labores de voluntariado que deben realizar en la Fundación, principalmente se realizan en el banco de Alimentos que gestiona dicha fundación.

A través de la Fundación se apoya a comunidades vulnerables, se distribuyen alimentos y recursos esenciales y se brindan oportunidades de inserción y desarrollo personal en igualdad de oportunidades

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

Fundación Tévalis, perteneciente al Grupo al que pertenece Fertinagro Biotech (Grupo Tévalis)

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Todos los empleados de Fertinagro Biotech cuentan dentro de sus objetivos salariales realizar jornadas de voluntariado y acción social. Concretamente, existe la posibilidad de hacer una semana de voluntariado en alguno de los centros de la Fundación Tévalis, ó en el Banco de Alimentos que también gestiona La Fundación Tévalis., con el objetivo de ayudar en las tareas cotidianas de todos los trabajadores de la Fundación, que cuentan con algún tipo de discapacidad. El propósito de estas jornadas es fomentar la cooperación y el trabajo en equipo formando a los trabajadores en economía social, así consiguen valorar la importancia de contar con los equipos diversos e inclusivos

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

El Grupo dispone de una Política no formalizada de patrocinios y donaciones e intenta contribuir con el desarrollo cultural y deportivo de su entorno local. En el ámbito deportivo se contribuye con aportaciones a entidades locales como el Club Voleibol Teruel, el patrocinio del Club Deportivo Teruel, y se organizan eventos como el Jamón Bike de Calamocha.

Así mismo se contribuye al desarrollo cultural local con la participación en Ferias y jornadas como el Festival aTuAire de Jarque de la Val (Teruel), La Poborina Folk de El Pobo (Teruel), la Feria del Libro y el Cómic de Teruel,

Respecto al sector agroalimentario y rural, característico de Aragón, se contribuye con una difusión de la importancia del valor de nuestra tierra para realizar bioeconomía como elemento dinamizador del entorno turolense y aragonés.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

El Grupo cuenta con la Cátedra Bioeconomía y Sociedad Tervalis en Teruel, centrada en la investigación y desarrollo de la cultura en nuestro territorio desde el entorno educativo en el cambio hacia una Bioeconomía, comprometiendo a la sociedad en una economía circular y colaborativa.

El grupo, a través de la La Fundación Tervalis, junto con la Caja Rural de Teruel y Fundación Arcoiris pusieron en marcha hace 3 años, una ayuda para jóvenes universitarios de Teruel, a través de la cual un total ya de once jóvenes estudia su carrera universitaria con esta beca, además de la ayuda económica que les ayuda a cubrir gastos de matrícula, estancia, libros de texto y un ordenador es compatible con otras ayudas y les ofrece también la posibilidad de realizar prácticas en las empresas promotoras de las ayudas.

Además, cuenta con diferentes alianzas públicas y privadas en Aragón, por ejemplo con FEQPA (Federación De Empresas Químicas Y Plásticos De Aragón)

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Anualmente

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

### **En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

[https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R\\_1RPm0NWTnd4vAtB](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R_1RPm0NWTnd4vAtB)

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/160590>



**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

**En caso afirmativo, información adicional**

En línea con los ODS 3 y 8 está centrado nuestro Plan Fertilud, Se han comenzado a realizar campañas para aumentar la concienciación y sensibilización. A través del Plan de Sensibilización de hábitos de vida saludable se busca mejorar los conocimientos en salud y seguridad laboral

Por otra parte, uno de los proyectos que se inició a finales del 2023, Proyecto Food Print, se centra en los ODS 12 y 13, dentro de nuestra estrategia centrada en la fabricación de fertilizantes ecológicos circulares y eficientes con una menor huella de carbono, basados en consumo de fuentes renovables y respetuosas con el medio ambiente obtenidos a partir de la investigación y la biotecnología. A través de nuestro proyecto Food Print lo queremos extender a nuestra cadena de valor concienciándoles y dándoles herramientas para reducir la huella ambiental

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

Fertinagro Biotech cuenta con un departamento de Sostenibilidad formado por 8 técnicos, y un Comité de Sostenibilidad

Este comité de sostenibilidad está formado por miembros representantes del comité de dirección de Grupo Fertinagro y de Grupo Inversalia, además del Responsable del departamento de Sostenibilidad, la periodicidad en la que se reúne este comité tiene carácter mensual o bimensual en función de la agilidad que se necesite para la toma de decisiones, Dentro de dicho Comité se siguen, periódicamente, al más alto nivel, los temas de sostenibilidad alineados con los 8 ODS más significativos para la empresa, se revisa su evolución y se deciden los temas capitales a impulsar, entre dichos planes destacan los planes de descarbonización. Estas políticas y acciones que se proponen en este comité se introducen en el funcionamiento a todos los niveles del Grupo empresarial

desde el origen. Primero se realizan análisis de riesgos estratégicos, de materialidad, en estos análisis se incluyen el entorno político, ambiental, social, etc. Tras ellos se elaboran los planes estratégicos de desarrollo, solo teniendo en cuenta aquellos proyectos que van orientados a desarrollo sostenible alineados con los ODS ya que el Grupo tiene por norma no desarrollar ningún proyecto que no vaya encaminado a la sostenibilidad, lo mismo ocurre a la hora de desarrollar nuestros planes de investigación, todo ello se desarrolla mirando a las políticas públicas orientadas a la sostenibilidad. Una vez fijados estos planes se define un plan de incentivos y de monitoreo para seguir su evolución incentivando a los directivos de cada uno de los negocios a conseguir las metas orientadas a la sostenibilidad

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

Anualmente se realizan análisis de impactos de los riesgos organizacionales por diferentes categorías, estas categorías están alineadas con los ODS más significativos para el Grupo Fertinagro:

Riesgos Penales: El grupo realizó una revisión de la identificación y evaluación de riesgos penales. Así mismo, se definieron criterios objetivos para la evaluación de riesgos penales. Como consecuencia de esta identificación de riesgos, se ha revisado en 2023, el Manual de Sistema interno de información y canal de Denuncias y el Código de conducta para proveedores. En 2023 se ha abierto el Canal de Denuncias (ahora Canal Ético) a las partes interesadas externas y se ha puesto a disposición en la página web de Térvalis. Estos impactos están alineados con ODS 5 y 8

Riesgos Laborales: Alineado con ODS 3 y 8. : A través de nuestros servicios de prevención de riesgos laborales, se analizan todos y cada uno de los riesgos laborales que pueden tener nuestros empleados y se valoran. Siendo los más relevantes riesgos tales como colisiones hombre máquina y caídas en altura

Riesgos Ambientales: Alineados con ODS 7, 9, 12 y 13. Se realizan dos tipos de análisis los propios de los procesos productivos, y unos específicos relativos a posibles afecciones a las aguas

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

Nuestra visión estratégica de la optimización y desarrollo de nuestras actividades viene marcada por la excelencia y especialización de los distintos negocios que el Grupo

Fertinagro viene desarrollando. A partir del análisis de materialidad se ha desarrollado la Política para el Desarrollo Sostenible y la Estrategia para el Desarrollo Sostenible del Grupo Fertinagro, estableciendo mayores objetivos e indicadores de seguimiento en aquellos aspectos con mayor importancia para Fertinagro y su entorno.

Todo este proceso se ha alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que son contribuidos por el desempeño de la actividad de Fertinagro y alineados con la estrategia empresarial, estableciendo el Plan de Acción de Sostenibilidad Total, que es seguido mensualmente para el cumplimiento de objetivos

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Fertinagro trabaja por conseguir mantener un diálogo abierto y constante con sus stakeholders (Personas empleadas, proveedores, clientes, etc...) ofreciendo las herramientas necesarias para favorecer una correcta comunicación. El Grupo dispone de varios mecanismos que permiten que los stakeholders compartan su opinión, como encuestas, reuniones, herramientas on line y redes sociales. Durante 2023, el grupo ha presentado a sus grupos de interés los datos de sus GRI, alineados con los ODS y su Memoria de Sostenibilidad con los datos auditados . Además, se ha realizado un análisis de Materialidad social a los diferentes stakeholders para completar el análisis de materialidad realizado en el año anterior. Se tienen previsto en el último trimestre de 2024 realizar un nuevo análisis incluyendo la doble materialidad para poder satisfacer los intereses y necesidades de todas las partes interesadas de aquí en adelante, generando diferentes políticas y estrategias en cada una de las dimensiones de la sostenibilidad para poder satisfacer con nuestros objetivos a todo nuestro entorno

La comunicación interna y la participación han sido una de las herramientas principales para involucrar a las personas en la evolución de la compañía. Existen numerosos sistemas de comunicación interna que permiten el acceso de las personas empleadas a la información corporativa, impulsando que todo esté en un formato digital.

Además, se realizan cursos de formación para concienciar sobre los nuevos objetivos de la compañía en materia del desarrollo sostenible. Se ha formado a casi todas las personas pertenecientes al Grupo independientemente de su cargo en la compañía, con el objetivo de implicar a todos en la consecución del logro de estos nuevos objetivos