



YILLIK DEĞERLENDİRME
RAPORU
2022



1. YÖNETİM EKİBİNİN YAZISI: SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK TAAHHÜDÜ	5
2. BU RAPOR HAKKINDA	9
2.1. Amaç	11
2.2. İçerik ve kapsam	11
2.3. Metodoloji	11
2.4. Hazırlık ilkeleri	12
2.5. Önemlilik matrisi	12
3. ŞİRKET HAKKINDA	15
3.1. PHF grubu	16
3.2. Amacımız	20
3.3. İş birimleri	22
3.4. İş modeli	24
3.5. Çeşitler, dünyaya katkımız	25
3.6. Yönetim organları	28
4. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİNE (SDG'ler) KATKILARIMIZ	31
5. ANA AŞAMALAR 2022	37
6. ÇALIŞANLAR	41
6.1. İstihdam: Ana rakamlar 2022	44
6.2. Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik	46
6.3. Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	47
6.4. Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	49
6.5. Eğitim ve gelişim	50
6.6. Şirket içi eğitim	54
6.7. Toplam çalışma bedeli ve ücretlendirme politikası	59
6.8. Tarım-gıda sektörü taahhüdü	61
6.9. Toplum taahhüdü	66
6.10. Uygunluk ve davranış kuralları	68
7. GEZEĞEN	71
7.1. Kaynakların sürdürülebilir kullanımı	74
7.2. Atık yönetimi ve geri dönüşüm	78
7.3. Karbon ayak izimizin azaltılması	79
7.4. Sağlıklı ve sürdürülebilir yaşam tarzlarının teşviki	80
7.5. Küçük eylemler, büyük değişimler	83
8. KÂR	85
8.1. Atık gerikazanımı	88
8.2. AR&GE&B işbirliği anlaşmaları	89
8.3. Tarımda yenilik	90
8.4. Bilgi yatırımı	91
8.5. Süreç optimizasyonu ve sürekli gelişim	93
9. EKLER	95
9.1. GRI İçerik indeksi ve SDG hedefleri	96
9.2. Sürdürülebilirlik komitesi, önemlilik analizi ve sonraki adımlar	104
9.3. İzlenebilirlik	106
9.4. Politikalar	112
9.5. Global Compact İlkeleri	113
9.6. Güvence	114



1. YÖNETİM EKİBİNİN YAZISI

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
TAAHHÜDÜ



Sevgili Okuyucu,

Bu rapor, şirketin gerçek sürdürülebilirlik taahhüdünü açıkça yansıtarak, Semillas Fito ve tüm yan kuruluşlarının sahibi olan Productos Hortícolas Fito iş grubunun tüm eylemlerini, amaçlarını ve hedeflerini kapsamaktadır.

Neyse ki, son birkaç on yılda ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik açısından şirketler üzerinde uygulanan baskı ve talepler giderek artmıştır. 2015 yılında 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefinin

AMACIMIZ
başarılı ve kendini
adamış ekipler sayesinde
tohumlarla tarım-gıda
sektöründe
sürdürülebilir refah
yaratmaktır.

Birleşmiş Milletler tarafından onaylanmasıyla birlikte, insanlar şu anda hükümetlerin gündemlerini meşgul eden sosyal ve çevresel hedeflere ulaşmanın yönetimler, sivil toplum ve özel sektör dahil tüm birimlerin ortak çabalarıyla gerçekleştirilebileceğinin giderek daha fazla farkına varmaktadır.

Bizler de, bu görevi Semillas Fito'da kabul ettik. Şirketin amacı,

2021 yılında yöneticileri tarafından yeniden tanımlanmış olup Yönetim ekibi tarafından onaylanmıştır, 2022 yılında ise tüm organizasyona aktarılmıştır. Bu sözlü anlatım, şirketin bütünsel sürdürülebilirlik taahhüdünü çok açık bir şekilde vurgulamaktadır.

Her gün çalışmamızın nedeni olan amacımız, sürdürülebilir refah yaratma arzusudur. Refahı, değeri (ekonomik ve sosyal) olan her şey, sürdürülebilirliği ise zaman içinde kalıcı olan bir şey olarak yorumluyoruz.

Umarım bu raporu yazarken keyif aldığımız kadar siz de okurken keyif alırsınız.

Sevgilerimle,



Elisabet Fitó
Kurumsal Direktör



2. BU RAPOR HAKKINDA



AMAÇ

Bu yıllık rapor, **Grupo Productos Hortícolas Fito, S.L** (bundan böyle PHF olarak anılacaktır) tarafından yayınlanan altıncı entegre rapor olup 2022 yılı ve 31 Aralık 2022 itibarıyla PHF grubunun durumuna yönelik hazırlanmıştır. Her türlü ek bilgi, sorgulama, önerilen gelişmeler veya yorumları sustainability@semillasfito.com adresine gönderebilirsiniz.

Temel amaç, PHF'nin 2022 yılı boyunca gerçekleştirdiği tüm faaliyetleri en azından sosyal, çevresel ve yönetim açısından net ve görsel olarak sunmaktır.

Bu rapor, 2018 yılında Resmi Devlet Gazetesinde (BOE) kesin olarak yayınlanan ve belirli bir ciro hacmine ve/veya çalışan sayısına sahip tüm şirketlerin Çevre, Kurumsal ve personel sorunları, İnsan haklarına saygı, Yolsuzluk ve rüşvetle mücadele, Toplum konularından oluşan beş konuda içinde bulunan yılda gerçekleştirdikleri eylemleri açıklamalarını gerektiren **11/2018 sayılı Finansal Olmayan Bilgiler ve Çeşitlilik Kanununa (LINF)** uyum sağlamayı amaçlamaktadır. Bu rapor, GRI Standartları: temel seçeneğine uygun olarak hazırlanmıştır. Bu eylemlerin açıklanması, şirketlerin performansının ve toplum üzerindeki etkilerinin ölçülmesine, denetlenmesine ve yönetilmesine katkıda bulunur. Ayrıca, finansal olmayan bilgi beyanında yer alan bilgiler, bağımsız bir güvence Hizmetleri sağlayıcısı, bizim açımızdan DPMC tarafından güvence altına alınacaktır. Semillas Fito dahil PHF grubu bünyesindeki tüm şirketler, bu raporda verilen bilgilerin sahibidir.

11/2018 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce bile, Semillas Fito bir önceki yılda elde edilen ana aşamaları içeren yıllık raporunu yayınlamıştır. Bu bilgilere Semillas Fito web sitesinden (www.semillasfito.com) ulaşabilirsiniz.

İÇERİK VE KAPSAM

İçerik ve kapsam ile ilgili olarak, bu rapor hem ulusal hem de uluslararası grubun operasyonlarından ve Ar-Ge merkezlerinden tüm ilgili verileri sunmaktadır. Bu veriler, grubun 2022 yılı dünya çapındaki etkinliğinin net bir tablosunu okuyucuya sağlayacaktır. Grubun 7 ulusal ve 5 uluslararası merkezi bulunmaktadır. Yalnızca İspanya için verilerin herhangi bir nedenden tüm bağlı ortaklıklar yerine dahil edilmiş olduğu belirli noktalarda, bu açıkça belirtilmiştir.

METODOLOJİ

Metodoloji açısından, rapor Global Compact ilkelerine uyarak SDG'lerin hedeflerine ulaşmak için uyguladığı çeşitli eylemleri detaylandırmaktadır. Bu eylemlerin etkisini ölçmek için GRI göstergelerine dayalı olarak referans ölçüm sistemi kullanılmaktadır.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler), Birleşik Milletler tarafından 2015 yılında onaylanmıştır.



10. Global Compact İlkeleri



Küresel Raporlama Girişiminin (GRI) özellikle çevre sorunları bölümündeki Sürdürülebilirlik Raporlama Kılavuzu.

Sonuç olarak, grubun küresel düzeyde sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasına yönelik doğrudan ve dolaylı katkısı şematik bir şekilde sunulmuştur.

Bu metodoloji, her durumda okuyucunun özellikle 11/2018 sayılı Kanundaki gereksinim gereği raporda sunulan metrikler ile sektörün veya diğer şirketlerin metriklerini karşılaştırmasını sağlamak için seçilmiştir.

HAZIRLIK İLKELERİ

Bu rapor, finansal olmayan bilgiler ve çeşitliliğe ilişkin Ticaret Kanununu değiştiren 11/2018 sayılı Kanun tarafından belirlenen gereklilikler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Küresel Raporlama Girişiminin (GRI), sürdürülebilirlik raporlama kılavuzları, referans çerçeve olarak kullanılmıştır.

Bu rapor, şeffaflık amacıyla bir temel teşkil eden sürdürülebilirlik raporlarının Hazırlanma İlkeleri ile uyumlu olup dolayısıyla GRI Standartlarına uygun olarak hazırlanmıştır.

- Paydaşların dahil edilmesi: Hem kurum içi hem de dışı farklı şirket paydaşları, mülakatlar ve özel anketler yoluyla ana materyalin tanımlanmasına ve doğrulanmasına yardımcı olması için doğrudan dahil edilmiştir. PHF grubunun paydaşları, müşteriler, hissedarlar, toplum ve personellerden oluşmaktadır.
- Sürdürülebilirlik içeriği: rapor, organizasyonunun yerel, bölgesel ve uluslararası düzeyde ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetim koşullarının gelişimine veya kötüleşmesine nasıl katkıda bulunduğunu göstermektedir. Rapor, organizasyonun performansını daha geniş sürdürülebilirlik bağlamında ortaya koymayı amaçlamaktadır.
- Önemlilik: Bu raporu hazırlamak için bu raporun aşağıdaki bölümünde ayrıntılı olarak açıklanmış olan GRI standartlarına uygun olarak önemlilik analizi gerçekleştirilmiştir. Rapor, paydaşların değerlendirmeleri ve kararları üzerinde önemli etkiye sahip yönleri ele almayı amaçlamaktadır.
- Bütünlük: bilgi toplamak için kullanılan yöntemler, toplanan verilerin bir tür etkisi olan tüm işletmelerin sonuçlarını içermesini sağlamaktadır.

GRI standartları ile tanımlanan ve bu raporda uygulanan Kalite İlkeleri ile ilgili olarak, ilgili paydaşlar için daha erişilebilir olmasını sağlayarak verilen bilgilerin açıklığı ve bütünlüğünü vurgulamakta fayda bulunmaktadır.

ÖNEMLİLİK MATRİSİ

Şirketler, hangi bilgilerin önemli olduğunu, kriterleri ve kullanılan metodolojiyi nasıl belirlediklerini açıklamalıdır.

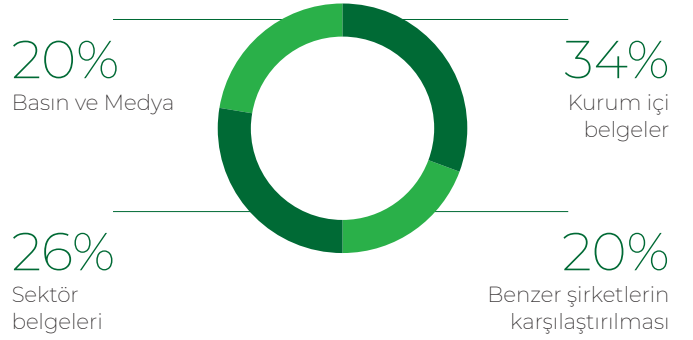
Şirketin ele alması gereken SDG'leri ve hedefleri tanımlamak için Cerda de Catalunya Enstitüsü tarafından önemlilik analizi gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsama şu anda Semillas Fitó tarafından yürütülen sürdürülebilirlik politikaları ve eylemlerine ilişkin çalışma ile şirket paydaşlarının (Müşteriler, Topluluk, Personel ve Hissedarlar) katıldığı sürdürülebilirlik teşhisi, sözde önemlilik matrisi yer almaktadır.



1. Aşama Önemli Unsurların belirlenmesi

1. Analize dayalı önemli unsurların belirlenmesi



2. Önemli unsurların ön listesinin hazırlanması



2. Aşama Temsilcilerce Doğrulama

1. Şirket yönetimi ile yapılan görüşmeler.
2. Şirketin kilit paydaşlarıyla yapılan görüşmeler.



3. Aşama Önemlilik matrisi

1. Farklı bilgi kaynaklarının ağırlıklandırılması.
2. Önemlilik matrisinin hazırlanması.

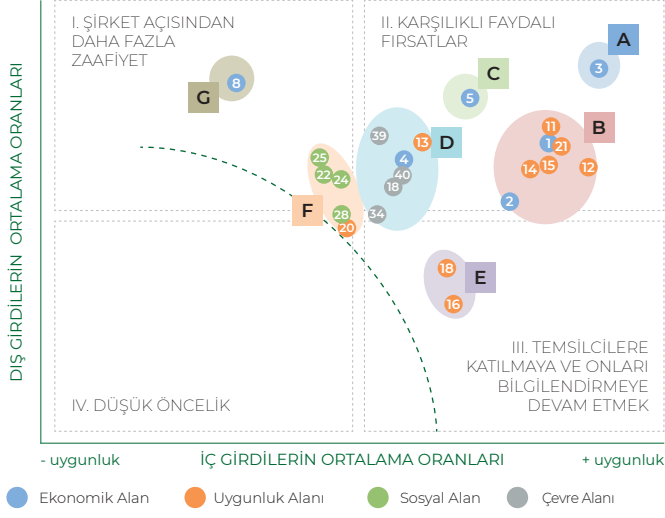


4. Aşama Unsurların ve nihai matrisin önceliklendirilmesi

1. Önemlilik matrisinin sonuçlarının analizi.

Önemlilik, kuruluşun bir yönünün önemini ifade eder. Bu matris, paydaşlar ve şirketin kendisi tarafından önemli görülen unsurları, her ikisi için de önem derecesine göre, kurum içi ve dışı temsilciler tarafından yapılan farklı önemli unsurların değerlendirilmesine ve projenin birinci ve ikinci aşamasında gerçekleştirilen görüşmelere ve belge analizine dayanarak özetlemektedir.

Önemlilik Matrisi



- A** Ürün ve hizmet kalitesi
İç girdiler (INT) ve dış girdiler (EXT) ile çok yüksek oranlar
- B** Şirketin değer yaratması, imajı ve çalışma koşulları
INT ile çok yüksek oranlar ve EXT ile yüksek oranlar
- C** Tarımda yenilik
INT ile yüksek oranlar ve EXT ile çok yüksek oranlar
- D** Şirketin şeffaflığı ve çevresel sürdürülebilirliği
INT ve EXT ile yüksek oranlar
- E** İletişim ve yetenek yönetimi
INT ile yüksek oranlar ve EXT ile ortalama
- F** Şirketin çevre ve sosyal taahhüdü ile ilişkisi
EXT ile INT'den daha yüksek oranlar
- G** Beslenme ve Ürünlerin gıda güvenliği
INT ile ortalama oranlar ve EXT ile çok yüksek oranlar

Bu önemlilik matrisine dayanarak, ekonomik, uyum, sosyal ve çevresel alanlarla ilgili **7 önemli unsur grubu belirlenmiş**; iç girdilere (INT) (matrisin yatay eksen) ve dış girdilere (EXT) (matrisin dikey eksen) göre uygunluk derecesine göre sınıflandırılmıştır.

Ürün ve hizmet kalitesi (A) unsuru, hem şirket yönetimi hem de dış paydaşlar tarafından tüm temsilcilerce en önemli unsur olarak kabul edilmektedir. Temel bir unsur olarak vurgulanıp bazı açılardan özellikle satış sonrası hizmet alanında rekabette öne çıkarılmaktadır. Tedarikçiler, şirketin yüksek kaliteli ürünlerle çalıştığını, müşteriler ve ürün kullanıcılarının da ürünün kalitesine ve grubun sunduğu yakınlık ve desteğe olumlu değer verdiğini vurgulamaktadır.

Bu önemlilik analizinin amacı, sürdürülebilirlik planının ele alması gereken unsurları ve bunların göreceli önemini belirlemek ve planın odaklanması gereken etki çizgisini belirlemektir. Bu nedenle, matris aracılığıyla elde edilen sonuçlar, paydaşların hassasiyetlerini, endişelerini ve beklentilerini ve Seimillas Fito'nun faaliyet gösterdiği ortamın eğilimlerini yansıtmaları sağlayarak **şirketin sürdürülebilirlik stratejisi ve planına yön vermektedir**.

Önemlilik analizi, hem şirket içi temsilcilerin hem de dış paydaşların sahip olduğu **şirket algısının** ortaya çıkarılmasına, hepsi tarafından en alakalı olarak değerlendirilen önemli unsurların belirlenmesine ve şirketin sürdürülebilirlik stratejisi ve planında yer alması muhtemel **iş kollarının** tanımlanması amacıyla belirlenen önemli unsurlar hakkında görüşlerinin alınmasına yardımcı olmuştur.

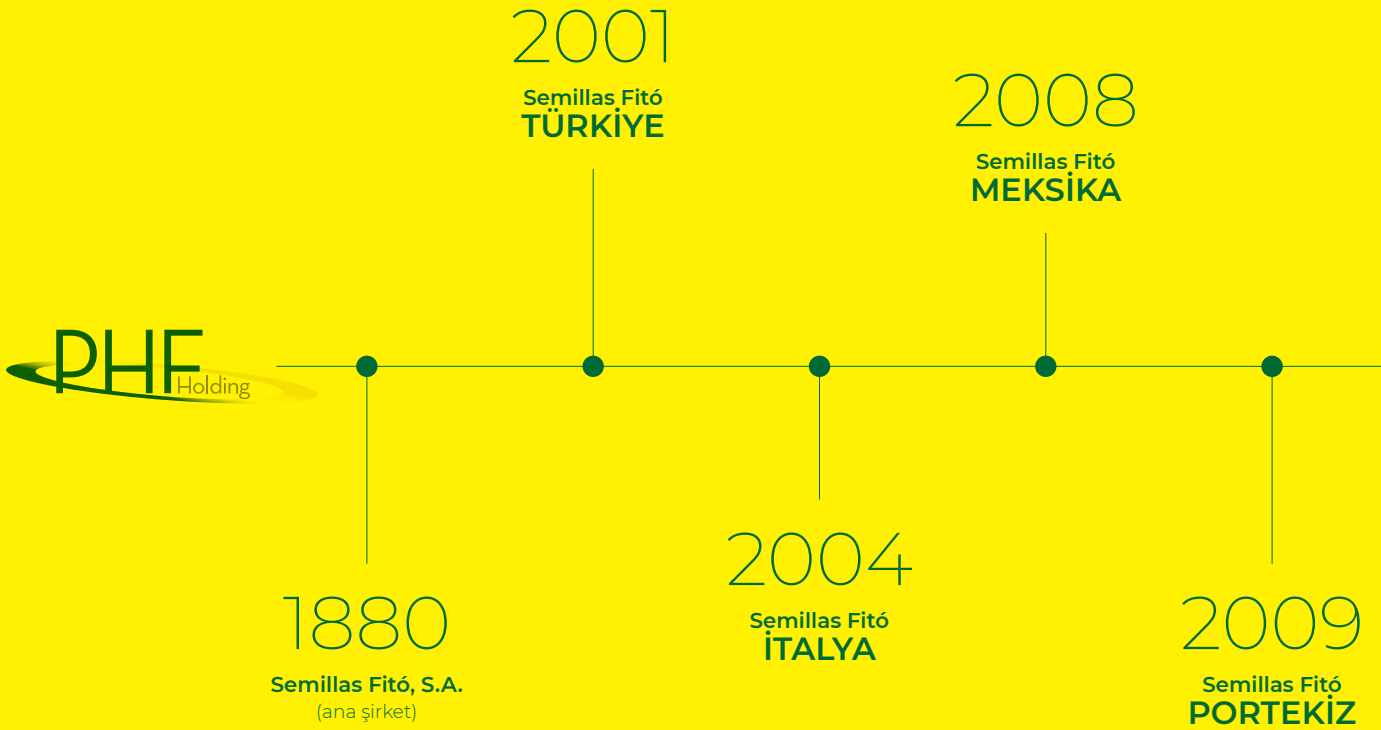
Analizden belirlenen ana iş kolları, daha sonra açıklanan önemli unsurlarla ilişkilendirilebilir.

Odak noktası	Sürdürülebilirlik stratejisi ve planı için belirlenen ana iş kolları	İlgili önemli unsurlar
Müşteriler	Müşteri ihtiyaçlarına göre en iyi kalite garantisi ile ürün ve hizmet adaptasyonunu sunmak için yenileğe odaklanılır	3 Ürün ve hizmet kalitesi 5 Tarımda inovasyon 8 Beslenme ve ürünlerin gıda güvenliği 24 Ürün tedarik güvenliği
Çalışanlar	İnsan merkezli kültürü teşvik eder	11 Çalışanların sağlığı, güvenliği ve esenliği 12 Çalışanların eğitimi ve gelişimi 18 Yetenek kazanımı ve sürdürülmesi 20 Eşit fırsatlar taahhüdü
Hissedarlar	Daha verimli, daha üretken ve daha fazla değer yaratmak için dijital dönüşümü hızlandırır	1 Ekonomik değer yaratma 15 Şirketin itibarı ve imajı 2 Ürün optimizasyon ve sürekli gelişim 39 Kaynak Kullanımında Verimlilik
Valencia	Topluma yönelik sorumlu yönetim ve taahhütte bir ölçüt olur ve bunu zincirdeki temsilcilere iletir	21 İnsan haklarına saygı 28 Kadın hakları ve kadınları güçlendirme 25 Paydaşlarla uyum ve toplumsal tartışmalara katılım 22 Sorumlu tedarik zinciri
Sosyal ve kurumsal sürdürülebilirlik	Süreçlerin entegrasyonu ve standartlaştırılması yoluyla mevcut yönetim modeline daha fazla sağlamlık ve şeffaflık sağlar	14 İş bütünlüğü 15 İş etiği ve şeffaflık 16 Raporlama ve iç iletişim
Çevresel sürdürülebilirlik	Daha sürdürülebilir ve döngüsel bir iş modeline doğru ilerler	40 Atık yönetimi ve geri dönüşüm 4 Ürünün sürdürülebilirliği ve izlenebilirliği 38 Su yönetimi ve kalitesi 32 Adaptasyon ve iklim dayanıklılığı 34 Toprak kontaminasyonu



3. ŞİRKET HAKKINDA

PHF GRUBU



PHF S.L. is the company that owns **Semillas Fitó S.A.** and all its subsidiaries around the world.

The group is comprised of a parent company, based in the Poblenou neighbourhood of Barcelona, and ten subsidiaries in other countries, whose strategic objective is to provide commercial, production and/or R&D support to the different business units.

2011
Semillas Fitó
FRANSA

2014
Semillas Fitó
HİNDİSTAN

2018
Semillas Fitó FAS

2014
Semillas Fitó
ŞİLİ

2017
Semillas Fitó
BREZİLİYA

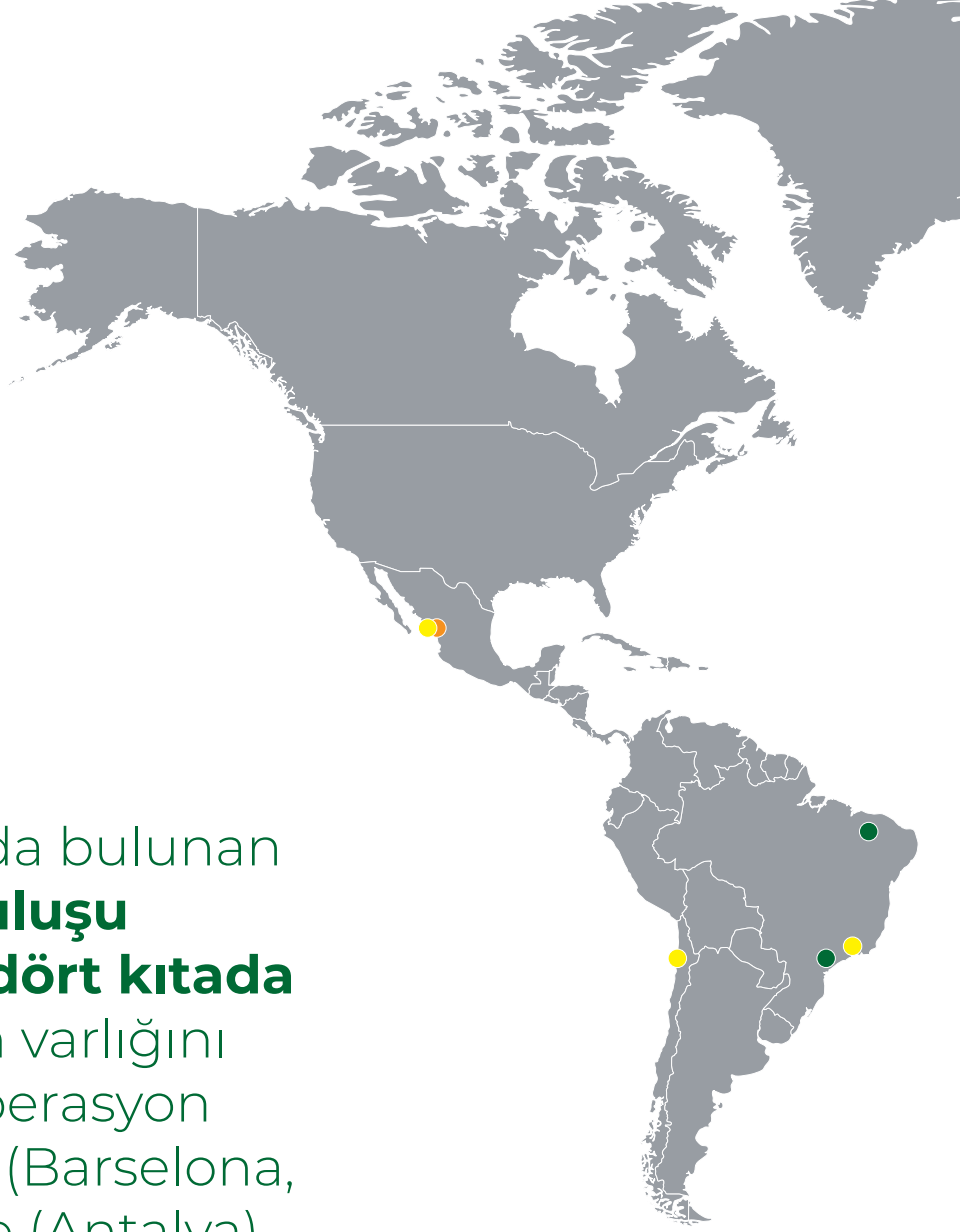
2021
Semillas Fitó
YUNANİSTAN

Grup, Barselona'nın Poblenou semtinde bulunan ana şirketten ve stratejik hedefi farklı iř birimlerine ticari, üretim ve/veya Ar-Ge desteği sağlamak olan diğer ölkelerdeki on adet yan şirketten oluşmaktadır.

Şirketin tam yapısı, uluslararası görünumünün en büyük kanıtıdır. İspanya dışındaki ilk iştiraki 2001 yılında Antalya'da (Türkiye) açılmış olup o zamandan beri Grup uluslararası genişlemesini dört kıtada sürdürmüştür.

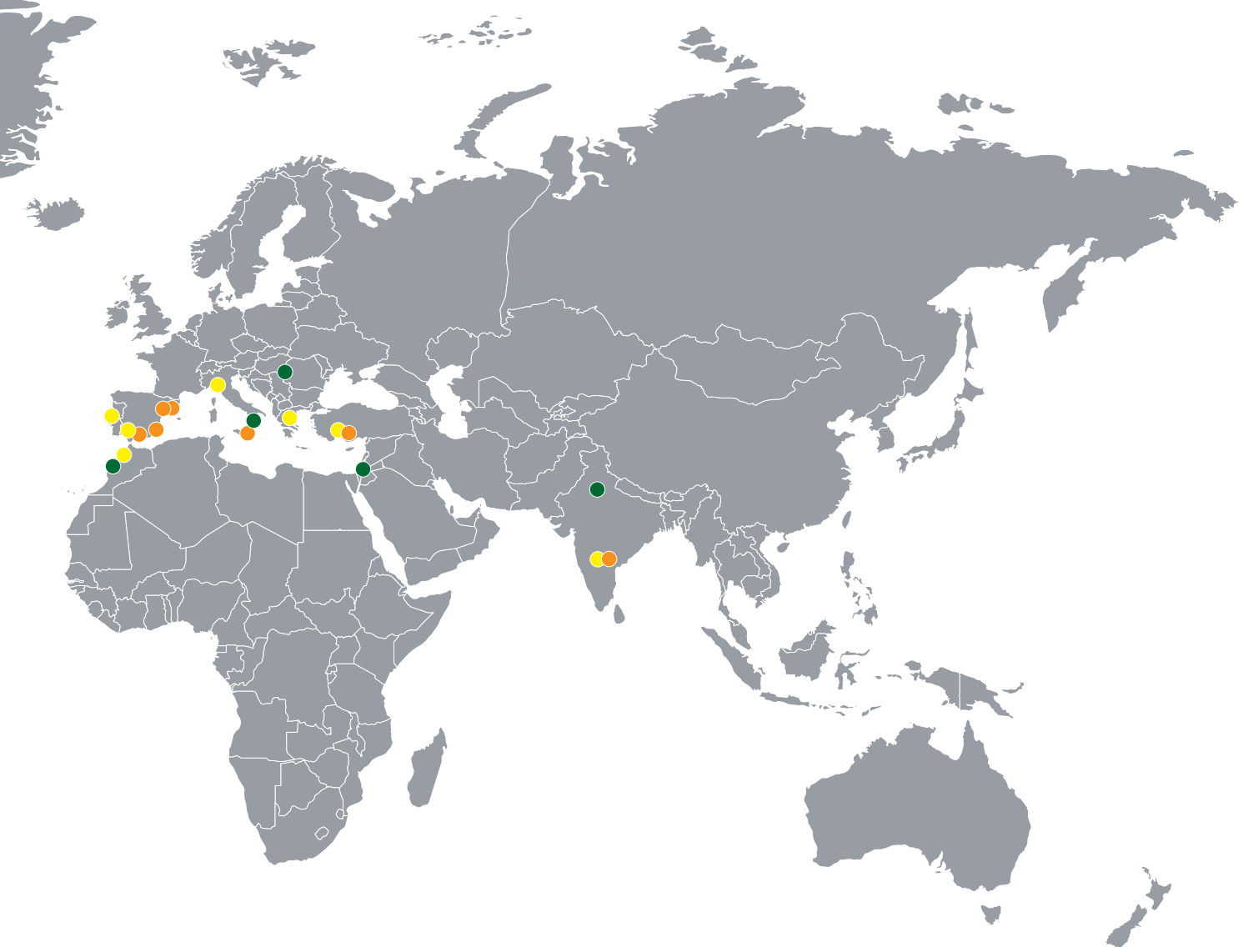
Semillas Fito'nun uluslararasılaşması, onu **küresel bir şirket haline getirmekte ve müşterilerine daha da yaklaştırmaktadır.**

PHF S.L. **Semillas Fito S.A.** ve dünya çapındaki tüm yan kuruluşlarının sahibi olan şirkettir.



Merkezi Barselona'da bulunan şirketin **10 yan kuruluşu bulunmakta olup dört kıtada 8 ülkede** doğrudan varlığını sürdürmektedir. Operasyon merkezleri, İspanya (Barselona, Lleida) ve Türkiye'de (Antalya) bulunmaktadır.

-
- Yan kuruluşlar
 - İslah İstasyonu
 - Deneme İstasyonu
-



AMAÇ



fito
Your seeds

WORLD TOUR 2022_23

Tekrar görüşme zamanımız geldi.
HAYDİ BİRLİK OLALIM!

İSPANYA
ALMERÍA
6 MAYIS 2022

CİLE
ARICA
29 HAZİRAN 2022

İSPANYA
SANT ANDREU DE LLAVANERES
13 MAYIS 2022

TURCHIA
ANTALYA
18 EKİM 2022

İTALIA
ROMA
16 HAZİRAN 2022

İNDIA
BANGALORE
KASIM 2022

İSPANYA
CASES DE BARBENS
21 HAZİRAN 2022

MESSICO
CULIACÁN
ŞUBAT 2023

Semillas Fito yeni amacını **Dünya Turu** aracılığıyla duyuruyor.

Şirketin amacını, vizyonunu ve değerlerini yenilemek için 2021 yılında Semillas Fito sahiplerinin üstlendiği sürecin ardından, 2022 yılında bu değişikliği şirket içi tüm çalışanlara aktarmanın zorlu süreci başladı.

Semillas Fito'nun değerlerine bağlı kalmak amacıyla, şirket sahiplerinin temsilcilerinin yeni amaç, süreç ve bunun her düzeyde şirket için ne anlama geldiğini ilk elden açıklamak için şirket çalışanları ile bir araya geldiği bir dizi Uluslararası etkinlik içeren Dünya Turu aracılığıyla bu görev gerçekleştirildi.



AMAÇ

Başarılı ve kendini adanmış ekipler sayesinde tohumlarla tarım-gıda sektöründe **sürdürülebilir refah** yaratmaktır.

VİZYONLAR

Sebze Tohumları vizyonu:

Meyve sebze ve baklagillerde küresel düzeyde tohum konusunda uzman ortak olmak.

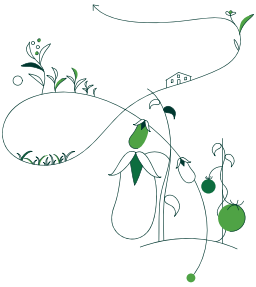
Tarla Bitkileri vizyonu:

Avrupa-Akdeniz bölgesinde rekabetçi Çözümler ve verimli hizmet sunan ana oyuncularından biri olmak.

Hobi vizyonu:

Amatör pazarın güvenilir ve lider tedarikçisi olmak.

DEĞERLER



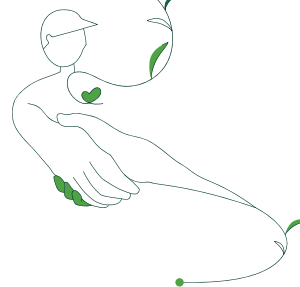
UZUN VADELİ VİZYON

Geleceğimizi nasıl inşa edeceğimizi düşünmek ve planlamak için zaman ayırıyor ve çaba gösteriyoruz.



YAKINLIK

Ulaşılabilir bir kuruluşuz. Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve meslektaşlarımız açısından güven inşa ediyoruz.



EKİP ÇALIŞMASI

Amaçlarımızı işbirliği ve saygı çerçevesinde gerçekleştiriyoruz. Her zaman saygılı, taahhütlerine bağlı ve karşılıklı destek atmosferini teşvik ediyoruz.



PROFESYONELLİK

Yaptığımızı seviyoruz. Kendimize zorluklar belirliyor ve deneyimlerimize ve bilgilerimize dayanarak çözümler sunma konusunda faaliyet gösteriyoruz.

İŞ BİRİMLERİ

Grup, tohum türüne göre sınıflandırılmış dört iş biriminde çalışmaktadır:



SEBZE TOHUMLARI

Grubun ana iş birimi, hem tarlada hem de serada kabakgillerin (kabak, kavun, salatalık, karpuz), Patlıcangiller (patlıcan, domates, biber) ve baklagillerin (yeşil fasulye, bakla ve mısır) ılıman, kuru ve tropikal koşullarda geliştirilmesi, üretimi ve satışı konusunda uzmanlaşmıştır.

Rekabetçi genetik, mükemmel tanıtım, aktif zincir yönetimi ve güçlü marka konumlandırmasına dayalı 3 ürün yelpazesinde (taze, endüstriyel ve gıda malzemeleri) sağlam bir portföye sahiptir.



TARLA BİTKİLERİ

Mısır, ayçiçeği, yem ve arpa çeşitlerinin geliştirilmesi, üretimi ve satışı konusunda uzmanlaşmış iş birimi, kuru, sıcak ve sıcak su stresi koşulları yönünden çok çeşitli ürünlerden oluşan 15 segment mısır ve 6 segment ayçiçeği ile çalışmaktadır.



ÇİMENLER

İş birimi, Avrupa-Akdeniz bölgesindeki yeşil alanların ve spor sahalarının oluşturulması ve yenilenmesine yönelik çeşitli çözümler sunma konusunda uzmanlaşmıştır.



HOBİ

İş birimi, amatör pazara yönelik çok çeşitli tohumların satışı konusunda uzmanlaşmıştır.

İŞ MODELİ

PHF, 1880 yılındaki kuruluşundan bu yana özellikle tohum üretiminde uzmanlaşmıştır. Bu da, şirket sahiplerinin sektördeki diğer şirketlerin yapmış olduğu işleri çeşitlendirerek şirket tarihi boyunca şirket için istediği durumdur.

Grubun iş modeli üç önemli unsura dayanmaktadır:

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

Grup, şirketin bu iş birimi için sahip olduğu 10 Ar-Ge merkezinde yürütülen Ar-Ge programlarındaki sebze tohumu iş biriminden elde ettiği cironun %29'unu yatırım yapmaktadır. Kendini araştırma işine adanmış işgücünün %45'i ile insan kaynakları üzerinde zincirleme etkisi olan bir yatırım yapılmaktadır.



ÜRETİM

Grup, üretim sırasında ve Kalite Laboratuvarında kapsamlı kontrollerle kaliteyi garanti etmektedir. Tohumlar şirketin kendi veya üçüncü taraf çiftliklerinde üretilip daha sonra satış için paketlenmektedir.



SATIŞ

PHF, dünya çapındaki müşteriler için uzman satış teknisyenlerinden oluşan geniş bir ağa sahiptir. Müşteri Hizmetleri gibi diğer departmanlar, müşterilere doğrudan destek ve tavsiye verilmesini sağlamak için satış ekibiyle birlikte çalışmaktadır.



Grup, tarım-gıda sektörüne çeşitler sunmak için çalışmaktadır.

Verimlilik ve hastalık direnci

Verimlilik çiftçilere daha fazla karlılık sunarken, bitkileri koruma ajanlarına daha az yatırım yapmaları gerektiği için hastalıklara karşı direnç de maliyetleri düşürmelerine olanak tanımaktadır.

Tek tip ve uzun ömürlü meyve

Büyük perakendeciler paketlemeyi kolaylaştıran ve meyvenin daha uzun süre rafta optimal durumda kalabilmesi için dayanıklı hasat sonrası performans sunan tek tip ürünler aramaktadır.

Lezzetli ve otantik

Tüketiciler, lezzetleri veya beslenme açısından kaliteli ve çekici olan ve ihtiyaçlarını karşılayan gıdalar talep etmektedir.

Ayrıca grup, gıda güvenliği, gıda israfının azaltılması, toprak kontaminasyonunun azaltılması ve sağlıklı ve sürdürülebilir beslenmenin teşviki gibi küresel zorluklara çözümler sunmaktadır.

Fitó Foodture

Yeni tüketiciler için yeni kavramlar

Semillas Fitó, tüketicilerin değişen ihtiyaçlarını yorumlayabilmesi ve bunları **yüksek değerli çözümlere** dönüştürebilmesi gereken **sürekli gelişen** bir sektörün parçasıdır. **Fitó Foodture'un** yakın zamanda yaratılmasının ardındaki sebep budur.

Fitó Foodture, tüketici markalarının gelişimi üzerinden zincirin tüm aktörleri için farklı değer sunan kavramları üreten ve yapılandıran bir sürücüdür.

Semillas Fitó Foodture departmanı, farklılaştırılmış ürünler sağlayarak ve marjları koruyarak, **zincirdeki aktörler arasındaki ilişkide nitel ve ayırt edici unsur** olarak ön plana çıkmayı amaçlamaktadır. Bunu başarmak için de teknik ve üretim unsurlarının ötesine geçecek ve diğer şeylerin yanı sıra pazarlama, konumlandırma, kanallara erişim, yenilik, farklılaşma, paketleme ve kategori ile kalite yönetimi ile ilgili konularda çözümler sunacak çiftçilerle bir diyalog kurmuştur.

Foodture, çiftçilerle ilişkilerde istişari satış ve pazara erişimin yanı sıra, tüketici pazarlarındaki teknoloji uzmanları ve bilim adamları, kategori ve iş modelleri geliştiricileri, inovasyon ve kalite uzmanları aracılığıyla, islahatı geliştirmeler, çiftçilerin ve perakendecilerin ihtiyaçlarına uyulanmış yeni çeşitlerin uygulanması, yeni tüketim alışkanlıklarına dayalı yeni tüketici ihtiyaçlarının tespiti yeni kategorilerin tanımlanması vb. farklı katma değer kaynaklarına göre farklı çeşitlerin elde edilmesi çabalarına odaklanmaktadır. Tüm bunlar, Ar-Ge'ye sürekli yatırım ve perakendecilerin durumunu savunan ve son tüketicilerle empati kuran marka özelliklerine sahip kategorilerin desteği ile yeni tüketici trendlerine uyum sağlar. **Foodture bir yandan araştırma, geliştirme, yenilik ve pazarlama ile diğer yandan çiftçilerin, perakendecilerin ve son tüketicilerin ihtiyaçları arasındaki dengeyi temsil etmektedir.**

ÇEŞİTLER: DÜNYAYA KATKILARIMIZ

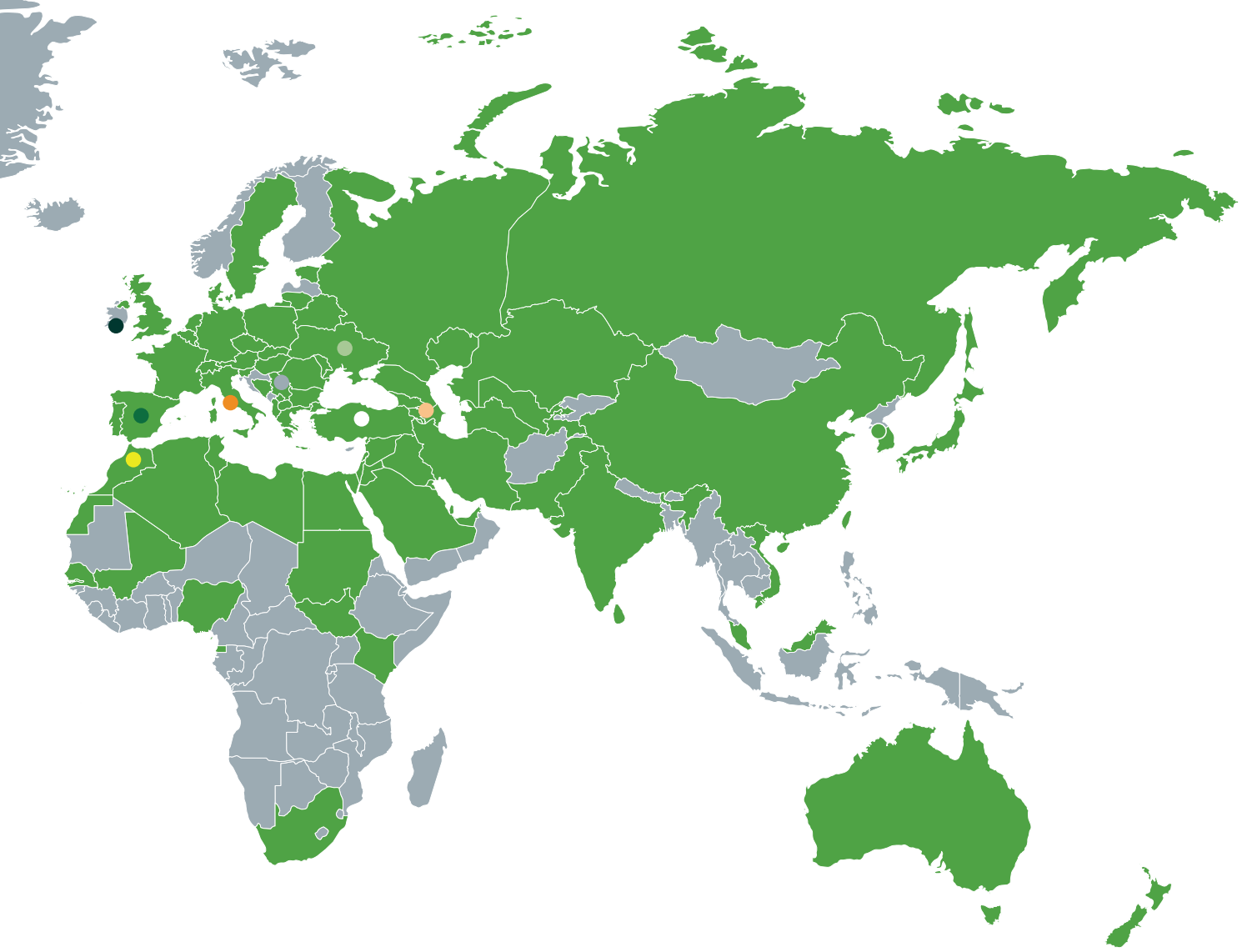


PHF grubu, firmada sürdürülebilirlik kaynağı olduğuna olan kesin inancıyla, bugün dünyanın her yerinde tarımın karşılaştığı zorlukların üstesinden gelinmesine katkıda bulunan sebze çeşitlerini sağlamaktadır.

Grup, bunu göz önünde bulundurarak, çiftçilere farklı çevresel ve/veya sosyoekonomik zorlukları en yüksek güvenceyle yönetmelerini sağlayan bir dizi çeşit sunmaktadır. Bu nedenle Semillas Fito gübre, bitki koruma ajanları ve diğer girdilerin daha yüksek verim ve daha düşük tüketimi sayesinde **yeni bitki hastalıklarına dayanıklı ve daha fazla ekonomik karlılığa sahip çeşitler** sunmaktadır.

Bitki çeşidinin piyasaya sürülmesi, çok uzun bir araştırma ve geliştirme süreci gerektirmektedir. **Değer katan yeni çeşidin elde edilmesi, çok disiplinli ekiplerin çalışmasını gerektirmektedir.** Biyoteknologlar, genetikçiler, fitopatologlar, yetiştiriciler ve diğer profesyoneller, daha sürdürülebilir bir tarımsal gıda zincirine katkıda bulunan yeni çeşitler elde etmek için yakın iş birliği yapmaktadır. Sonuç olarak, Semillas Fito 2022 yılında dünya genelinde 38 yeni çeşit tescil ettirmiştir.

Yeni çeşitlerin geliştirilmesi, dünyanın her yerinde gerekli tarımsal özelliklere sahip olmalarını sağlamak için amaçlanan üretim ve tüketim bölgelerine göre gerçekleştirilmektedir. Bu koşula istinaden, AMA 161769 ve CLV185197 kavunları bir örnek olarak gösterilebilir; her ikisi de külleme, fusarium ve yaprak bitlerinin neden olduğu hastalıklara dirençli kılan ve bu patojenlerin meydana geldiği belirli bölgelerde üretim için ideal hale getiren bir dizi nitelik içermektedir.



2022 yılında Semillas Fito tarafından tescil ettirilen çeşitler:

SEBZE TOHUMLARI

BAKLA

Patricia (AB)
Claro de Luna (AB dışı)
Hísta (AB dışı)
Fabiola (AB)

TATLI MISIR

SF 1979 (AB dışı)
SF 1379 (AB dışı)

DOMATES

Esturion (AB)
Vardance (AB)
Tronix rootstocks (AB)
Iksir (AB dışı)

KAVUN

CLV 185197 (AB dışı)
AMA 161769 (AB dışı)
Solemio (AB dışı)
Montiel (AB)
Sikano (AB)
Lemos (AB dışı)
Konsolos (AB dışı)

HIYAR

Tialas (AB dışı)
Cadiar (AB dışı)
Bamboo (AB)
Carrera (AB dışı)

BİBER

Alkyoni (AB)
Barelli (AB)
Rio Cuatro (AB)
SF 549 (AB dışı)
Sharlo (AB dışı)

MAYDANOZ

Cabrera de Mar (AB)

KARPUZ

Lucinda (AB dışı)

FASULYE

Voltran (AB dışı)

TARLA BİTKİLERİ

ÇOK YILLIK ÇİMEN

Genius (AB)

MISIR

FM6902 (AB dışı)
Altamira (AB dışı)
Sagunto (AB dışı)
Livorno (AB dışı)
Abanto (AB dışı)
Sagunto (AB dışı)
Volos (AB dışı)

YONCA

Altiva (AB dışı)

YÖNETİM ORGANLARI

Şirketin yönetim organlarının yapısı ve düzeyleri, önceki yıl raporlarında da belgelendiği üzere aşağıda gösterilen dört aşamalı yönetim şeması ile devam ederek 2022 yılında da değişmemiştir.

Bununla birlikte, bazı organlarda üyelik sayılarının artırılması açısından ve diğerlerinin kompozisyonunda bazı değişiklikler olmuştur. Özellikle:

- Yürütme Komitesi bir kişi daha artırılarak, 2021 yılında 6 üye iken 2022 yılında 7 üyeye çıkarılmıştır.
- Tarla Bitkileri İş Birimi Yönetim Kurulu üyelerinin yarısı değişmiştir. Bu yönetim organı artık Lojistik Direktörü ve İhracat Direktörünü de içermektedir.

**PFH
YÖNETİM KURULU**

**SEMILLAS FITÓ
YÖNETİM KURULU**

**SEMILLAS FITÓ
YÜRÜTME KOMİTESİ**

**SEBZE TOHUMLARI
YÖNETİM KOMİTESİ**

**TARLA BİTKİLERİ
YÖNETİM KOMİTESİ**



PFH YÖNETİM KURULU

8

Yönetim Kurulu Üyesi

6 | 2

Erkek | Kadın

Ana sorumluluklar:

- İş Grubunun amaç, vizyon ve değerlerinin tanımlanması ve uygulanması
- Tüm grup şirketlerinin yıllık hesaplarının onaylanması.
- Yeni iş fırsatlarının değerlendirilmesi.
- Yatırımların ve tasfiyelerin değerlendirilmesi.
- Yönetim Kurulu üyelerinin atanması veya görevden alınması.
- Aile üyelerinin İş grubunda yönetici pozisyonlarına atanması

1

Toplantı / üç aylık
Yıllık hedef

4

2022
Toplantıları

100%

2022
Desteği

SEMİLLAS FİTO YÖNETİM KURULU

4

Yönetim Kurulu Üyesi

2 | 2

Erkek | Kadın

Ana sorumluluklar:

- İş Grubunun amaç, vizyon ve değerlerinin tanımlanması ve uygulanması
- Her bir iş biriminin stratejisinin doğrulanması.
- Her iş biriminden sorumlu yönetim ekiplerinin doğrulanması.

2

Toplantı / üç aylık
Yıllık hedef

5

2022
Toplantıları

100%

2022
Desteği

SEMİLLAS FİTO YÜRÜTME KOMİTESİ

7

Yönetim Kurulu Üyesi

4 | 3

Erkek | Kadın

Ana sorumluluklar:

- Her bir iş biriminin operasyonel incelemesi.
- Yıllık hedeflerin oluşturulması.
- En iyi stratejinin uygulanması ve hedeflere ulaşılması için farklı departmanların koordinasyonu.
- Yeni iş fırsatlarının derlenmesi.
- Her bölümün çalışma ekiplerinin (İK) liderlerinin doğrulanması.

1

Meeting / week
Annual objective

45

2022
Toplantıları

100%

2022
Desteği

SEBZE TOHUMLARI YÖNETİM KOMİTESİ

8

Yönetim Kurulu Üyesi

6 | 2

Erkek | Kadın

Ana sorumluluklar:

- Söz konusu birim için iş stratejisinin tanımlanması ve uygulanması.
- İşin gündem güne izlenmesi.
- Olası çatışmaların çözümü.
- Çalışma ekiplerinin (İK) doğrulanması.
- Personel performansının doğrulanması ve terfilerin değerlendirilmesi.

1

Toplantı / üç aylık
Yıllık hedef

10

2022
Toplantıları

100%

2022
Desteği

TARLA BİTKİLERİ YÖNETİM KOMİTESİ

6

Yönetim Kurulu Üyesi

5 | 1

Erkek | Kadın

Ana sorumluluklar:

- Söz konusu birim için iş stratejisinin tanımlanması ve uygulanması.
- Olası çatışmaların çözümü.
- Çalışma ekiplerinin (İK) doğrulanması.
- Personel performansının doğrulanması ve terfilerin değerlendirilmesi.

1

Toplantı / üç aylık
Yıllık hedef

10

2022
Toplantıları

100%

2022
Desteği



4. HEDEFLER

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA
HEDEFLERİNE (SDG'ler) KATKILARIMIZ

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA
HEDEFLERİNE (SDG'ler)
KATKILARIMIZ



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ

Semillas Fito için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), paydaşlarla açık bir diyalogu dikkate alarak ve 3P (İnsanlar, Kar, Gezegen) üzerinde olumlu bir etki yaratan **kazan-kazan** ilişkisine yönelerek, **gönüllülük esasına** dayalı şirketin sosyal ve çevresel zorluklarını bütünlüştürmeyi amaçlayan **uzun vadeli bir taahhüttür**.

2021 yılından beri, Semillas Fito'nun farklı departmanlarından üyelerden oluşan **Sürdürülebilirlik Komitesi**, grubun KSS'sini öncelikli ve çapraz bir proje olarak yöneterek bu zorlukların entegrasyonunu sağlamaktadır.

Bu Komitenin görevlerinden biri, bu belgenin Önemlilik Matrisi bölümünde daha ayrıntılı olarak açıklanmış olan Önemlilik Matrisi sonuçlarına dayanarak, şirket için **öncelikli Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini (SDG'ler)** belirlemek olmuştur:

2015 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen SDG'ler, yoksulluğu sona erdirmek, gezegeni korumak ve dünyadaki insanların yaşamlarını ve umutlarını iyileştirmek için küresel bir eylem çağrısıdır. Bu 17 hedef, 2030 yılına kadar gerçekleştirilecek olan 169 özel hedeften oluşmaktadır.

PHF tarafından gerçekleştirilen farklı sürdürülebilirlik eylemlerinin izlenmesini kolaylaştırmak için bu raporun yapısı üçlü bilanço sistemi şeklindedir. **Bu da, farklı eylemlerin açıklamalarının insanlar, gezegen ve kâr üzerindeki etkilerine göre düzenlendiği anlamına gelmektedir.**

Semillas Fito'nun eylemleri 17 SDG'nin çoğunu bir şekilde etkilese de, yürütülen sürdürülebilirlik stratejisinin odaklandığı grup için öncelikli SDG'lere odaklanıyoruz.

	ÇALIŞANLAR	GEZEĞEN	KAR
Genel	<p>8 SAYGIN İŞ EKONOMİK BÜYÜME</p> <p>12 SORUMLU TÜKETİM VE ÜRETİM</p>	<p>8 SAYGIN İŞ EKONOMİK BÜYÜME</p> <p>12 SORUMLU TÜKETİM VE ÜRETİM</p>	<p>8 SAYGIN İŞ EKONOMİK BÜYÜME</p> <p>12 SORUMLU TÜKETİM VE ÜRETİM</p>
Özel	<p>4 KALİTELİ EĞİTİM</p>	<p>6 TEMİZ SU VE SANİTASYON</p> <p>13 İKLİM EYLEMİ</p>	<p>9 ENDÜSTRİ, YENİLİK VE ALTYAPI</p> <p>17 HEDEFLER İÇİN ORTAKLIKLAR</p>

Garanti dahil, adil ve kaliteli eğitim ile herkes için hayat boyu öğrenme fırsatlarının teşvik edilmesi.

- 4.4. Yetişkin ile teknik ve mesleki becerileri olan genç sayısının artırılması.
- 4.7. Sürdürülebilir kalkınma ve sürdürülebilir yaşam biçimlerinin teşvik edilmesi.

4 KALİTELİ EĞİTİM



Herkes için su ve sanitoryona erişimin sağlanması.

- 6.4. Su kaynaklarının verimli kullanımı.

6 TEMİZ SU VE SANİTASYON



Herkes için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyüme, tam ve verimli istihdam ve saygın işin teşvik edilmesi.

- 8.1. Sürdürülebilir ekonomik büyümenin teşvik edilmesi.
- 8.2. Çeşitlendirme, teknolojik yükseltme ve yenilik ile daha yüksek ekonomik verimlilik seviyelerine ulaşılması.
- 8.5. Saygın iş ve eşit değerdeki işler için eşit ücret.
- 8.8. Çalışanlar için güvenli ve risksiz bir ortamın teşvik edilmesi.

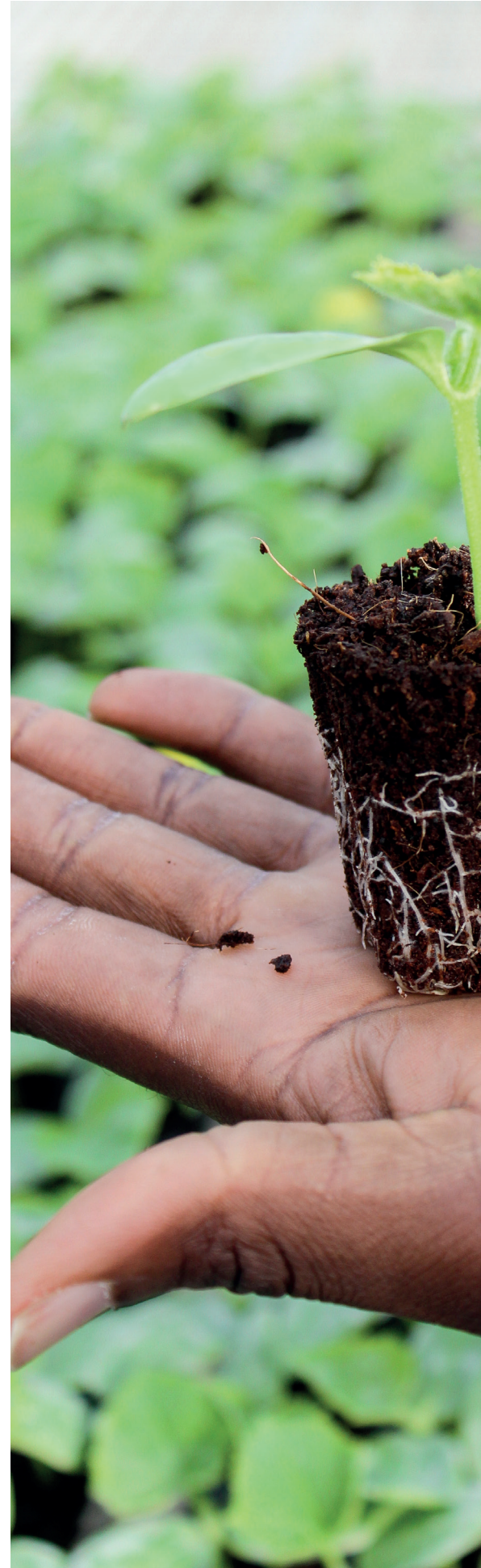
8 SAYGIN İŞ EKONOMİK BÜYÜME



Dayanıklı altyapının oluşturulması, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşme ve inovasyonunun teşvik edilmesi.

- 9.1. Ekonomik gelişmenin desteklenmesi için altyapının geliştirilmesi.
- 9.4. Altyapıların güncellenmesi, kaynakların daha verimli kullanılması, temiz ve çevreye duyarlı teknolojilerin teşvik edilmesi.
- 9.5. Bilimsel araştırmanın geliştirilmesi.

9 ENDÜSTRİ, YENİLİK VE ALTYAPI





12 SORUMLU TÜKETİM
VE ÜRETİM



Sürdürülebilir tüketim ve üretim modellerinin sağlanması.

- 12.2. Kaynakların verimli kullanımı.
- 12.3. Gıda kayıplarını azaltılması.
- 12.4. Kimyasalların ve atıkların düzgün yönetimi.
- 12.5. Atık oluşumunun azaltılması.
- 12.6. Şirketlerin sürdürülebilir uygulamalar benimsemesi ve sürdürülebilirlik bilgilerini raporlama döngüsüne entegre etmeleri için teşvik edilmesi.
- 12.7. Sürdürülebilir tedarik uygulamalarının teşvik edilmesi.

13 İKLİM EYLEMİ



İklim değişikliği ve etkileri ile mücadele için acil önlem alınması.

- 13.3. İklim değişikliğinin azaltılması konusunda eğitimin geliştirilmesi ve bilinçlendirme.

17 HEDEFLER İÇİN
ORTAKLIKLAR



Sürdürülebilir gelişim için global ortaklıkların canlandırılması.

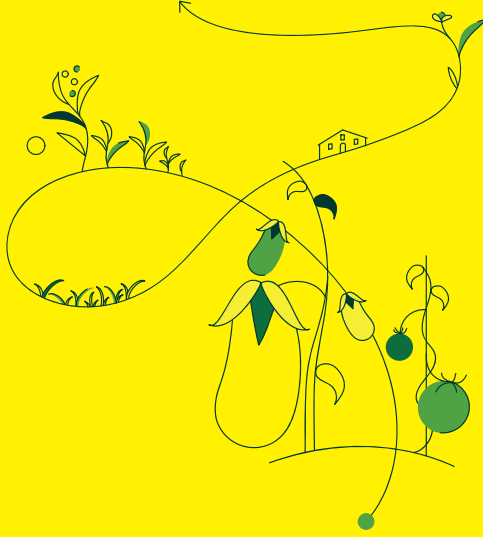
- 17.17. Etkin kamu, kamu-özel ve sivil toplum ortaklıklarının teşvik edilmesi.

Bu raporda, grubun öncelikli olarak seçilen bu SDG'lerin her birine katkıları daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.



5. ANA
AŞAMALAR
2022

ANA AŞAMALAR 2022



UZUN VADELİ VİZYON



1,880
yılında Şirket kuruldu



%100
aile şirketi



Şu anda

5.

nesil tarafından yönetiliyor

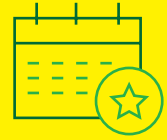


Şirkette
yüksek seviyede
yeniden kar yatırımı

YAKINLIK



9
üzeri ulusal ve uluslararası
fuara doğrudan katılım



uluslararası
distribütörler için

18
makro etkinlik
organizasyonu

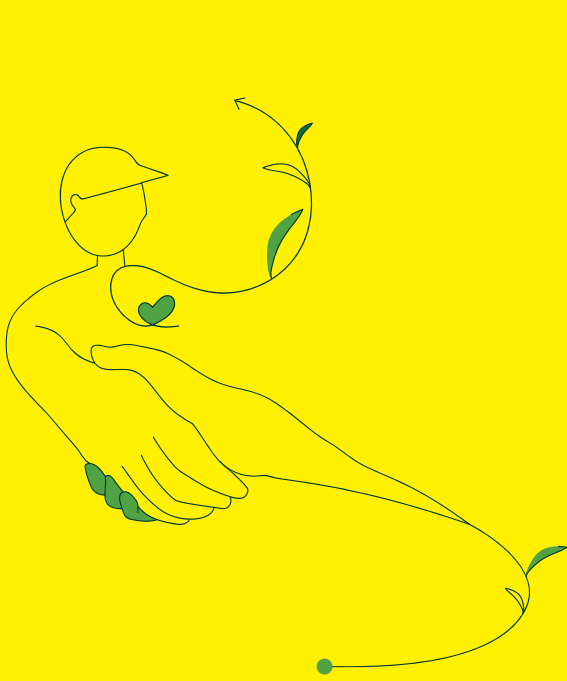


229
tarla günü
organizasyonu



Münhasıran kendini
doğrudan müşteri bakımına
adanmış

%17
üzeri işgücü



PROFESYONELLİK



38

yeni çeşit 2022 yılında
tescil edildi



Grubun yıllık cirosunun

%20'si

doğrudan AR&GE
programlarına yatırıldı



Bize ait

10

AR&GE merkezi



İşgücünün

+%45'i

kendisini tamamen
araştırmaya adanmıştır

EKİP ÇALIŞMASI



Grubun yıllık cirosunun

+%65

yabancı piyasalardan
gelmektedir



7 tanesi AB dışında olmak
üzere kendimize ait

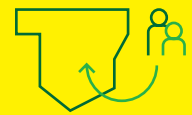
10

yan kuruluş



90

üzeri ülkede
sürekli ticari varlık



İşgücünün

+%49'u

İspanya dışında ikamet
etmektedir



6. ÇALIŞANLAR



PHF grubu, **ekiplerini en büyük varlığı olarak oluşturan insanları** anlamaktadır. Bu nedenle, tohumdan son tüketiciye kadar olan tarımsal-gıda zinciri boyunca sürdürülebilir zenginlik yaratma amacına ulaşmak için gerekli olan son derece nitelikli ve kendini adanmış profesyonellere sahip olmaktan gurur duymaktadır.

Organizasyon kültürü, ekiplerinin büyümesini ve ortak hedeflere ulaşmasını sağlaması karşılığında müşteriler, tedarikçiler ve iş arkadaşları arasında güven oluşturarak, bu profesyonellik ile ekip çalışması, yenilikçilik ve yakınlığı teşvik etmektedir. Semillas Fito'nun başarısı, her ekip üyesinin bireysel çabalarının ve yeteneklerinin toplamına dayanmaktadır.

Bunun sonucunda, ve çalışanların algı ve değerlendirmelerine ilişkin bilgiler sağlayan 2022* yılında gerçekleştirilmiş Mercer Çalışan Memnuniyeti Anketinden sonra, şirketin amacına ulaşmaya yönelik stratejik öncelikler belirlenmiştir. Özellikle, İnsan Kaynakları departmanı Kurum İçi İletişim ve etkili iş organizasyonu, Ücretlendirme ve Takdir ile Kariyer ve Gelişim Fırsatları ile ilgili eylemlere öncülük etmektedir. Daha kararlı ve başarılı ekipler oluşturmak için katkıda bulunulacak uygulanacak eylem ve programlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Ayrıca bu raporda, İnsanlarla ilişkili eylemlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler) ile ilgili katkılarını vurgulamak istiyoruz. Özellikle, sosyal boyutla bağlantılı olan ve bizim öncelik olarak gördüğümüz üç SDG'ye odaklanmaktadır.

Bu iyileştirme alanları, İnsan Kaynakları İş Planının ve şirketin 2023-2026 insan gelişimi hedeflerinin bir parçasıdır.

Grup, kariyer ve gelişim fırsatlarıyla ilgili olarak, **şirket içi terfilere** öncelik vermek için iştirak düzeyinde **açık pozisyonlar** yayınlamakta ve açık pozisyonlarının %25'inin Şirket içi terfilerle doldurulmasını sağlamayı taahhüt etmektedir. Benzer şekilde, grup çalışanların gelişimini teşvik etmek için **ücretin en az %1'ini eğitime yatırmayı** taahhüt etmektedir. Ayrıca, **yıllık gelişim görüşmeleri**, çalışan ve sorumlu yöneticisi arasında resmi geri bildirim yapılacak şekilde gerçekleştirilmektedir.

Ücret ve Takdir açısından, 2023 yılı için **esnek ücret** uygulaması planlanmış olup şirket içi eşitlik, dış rekabet gücü vb. çalışmalar yoluyla ücret politikasını teşvik etmek ve profesyonelleştirmek için çalışmalar devam etmektedir.

Etkili iş organizasyonu: Yönetim ve iletişim aracı Talentia, İnsan Kaynakları alanındaki çalışanlar için kurulmuş olup gider pusulalarının iletişimini otomatikleştirmek ve kolaylaştırmak için Captio'nun 2023'te piyasaya sürülmesi planlanmaktadır.

Bilgisayarı olmayan kişilerin (şirketin %50'si), üst düzey toplantılarda, işaret ve/veya diğer mekanizmalarda kurumsal bilgilere erişimi geliştirerek **şirket içi iletişime** öncelik verilmektedir. Ayrıca diğerleri arasında şirketin küresel iletişim etkinlikleri aracılığıyla da (bunun örneklerine stratejik hedeflerin çevrimiçi sunumları veya Dünya Turu kısmından ulaşabilirsiniz) bu mümkündür.

*2022 Çalışan Memnuniyeti Anketi: toplamda %62 katılım ile bilgisayarı olan kişilerin %73'ü arasında yapılmıştır. Refah, İşyeri Ortamı ve Psikolojik Güvenlik ile Güven ve Amaç Duygusunun şirketin güçlü yanı olarak öne çıktığı ve İletişim, Ücretlendirme ve İnsan Gelişiminin kuruluş içindeki ana gelişim alanları olarak ortaya çıktığı bazı genel sonuçlar elde edilmiştir.



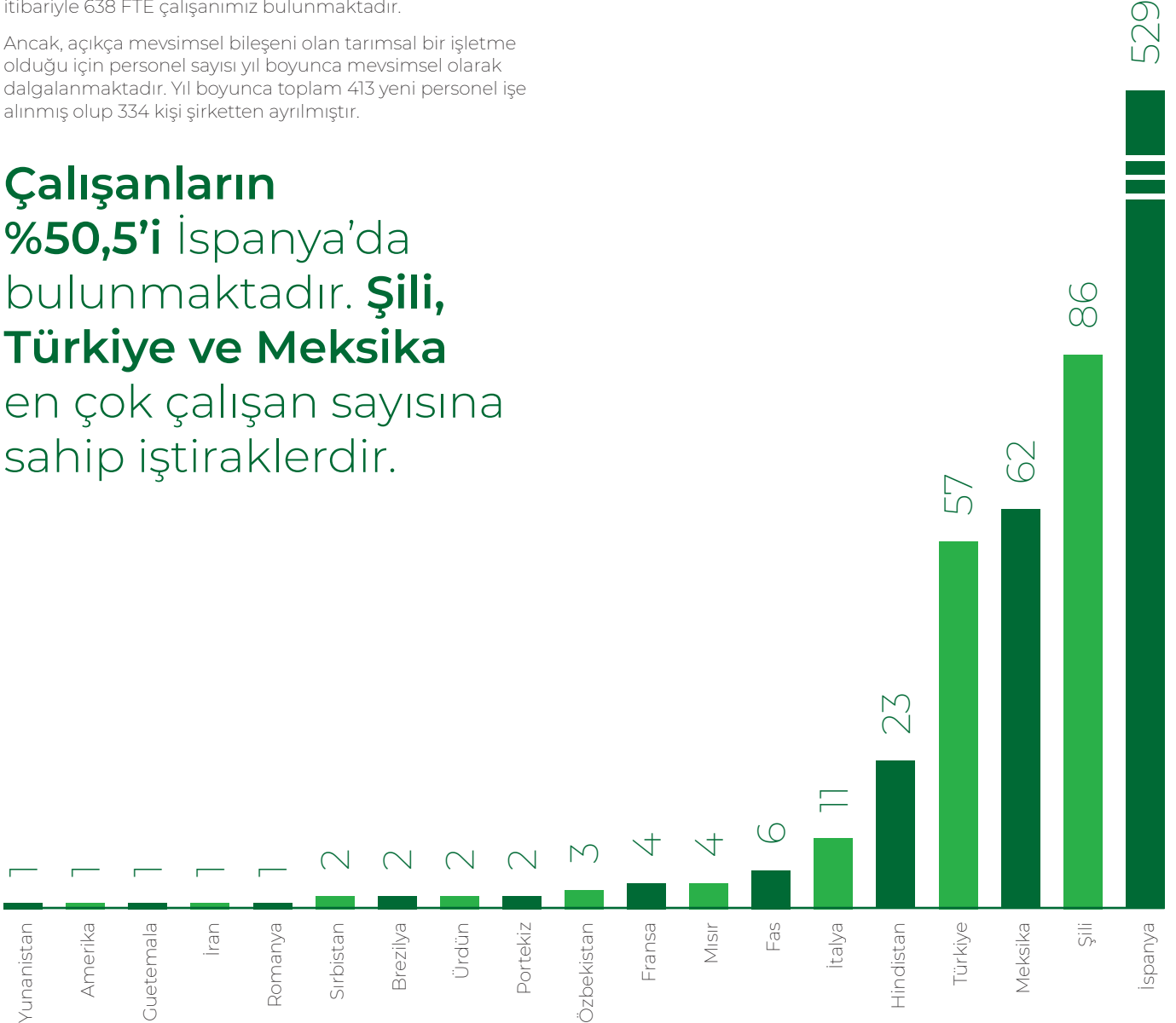
İSTİHDAM: ANA RAKAMLAR 2022



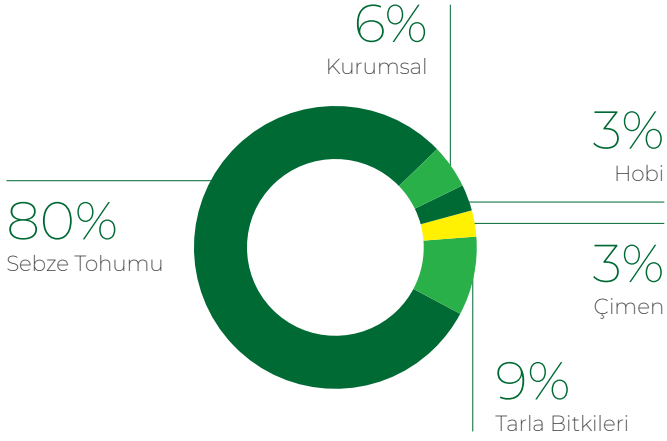
Sunulan veriler, tam zamanlı çalışan verileridir (FTE - Tam Zamanlı Çalışan. Tam zamanlı eşdeğer kişiler). 2022 yılı sonu itibarıyla 638 FTE çalışmamız bulunmaktadır.

Ancak, açıkça mevsimsel bileşeni olan tarımsal bir işletme olduğu için personel sayısı yıl boyunca mevsimsel olarak dalgalanmaktadır. Yıl boyunca toplam 413 yeni personel işe alınmış olup 334 kişi şirketten ayrılmıştır.

Çalışanların %50,5'i İspanya'da bulunmaktadır. Şili, Türkiye ve Meksika en çok çalışan sayısına sahip iştiraklerdir.

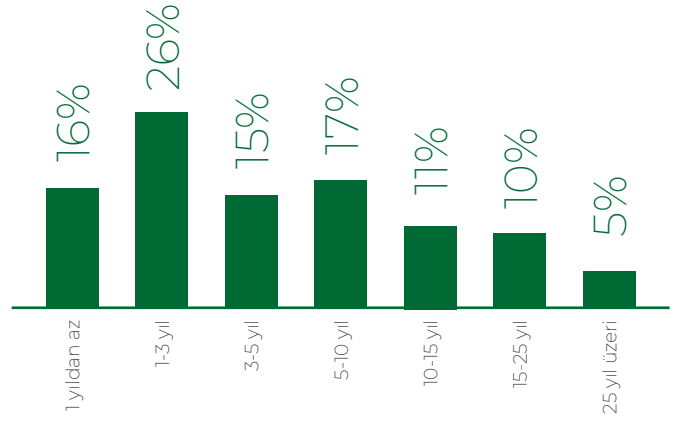


İŞ BİRİMİNE GÖRE VERİLER



HİZMET YILINA GÖRE DAĞILIM

İşgücünün %26'sı on yıldan fazla bir süredir hizmet vermektedir.



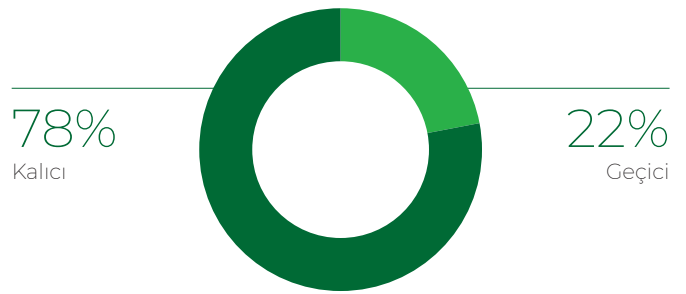
CİNSİYETE GÖRE

10 çalışandan neredeyse 4'ü kadındır. Genel rakamlar, (İspanyol) Eşitlik Kanununun eşitlik tavsiyeleri dikkate alındığında ve bunun geleneksel olarak erkek egemen bir sektör olduğu düşünüldüğünde, oldukça tatmin edicidir. Bununla birlikte, şirketin birkaç taahhüdünü yerine getirmeyi amaçlayan Eşitlik Planı bulunmaktadır.

- Yetersiz temsil edildikleri alan ve bölümlerde erkek ve kadınların varlığı.
- Sorumlu pozisyonlarda daha fazla kadının bulunması.
- Ücret farkını iyileştirmeye yönelik eylem planı.

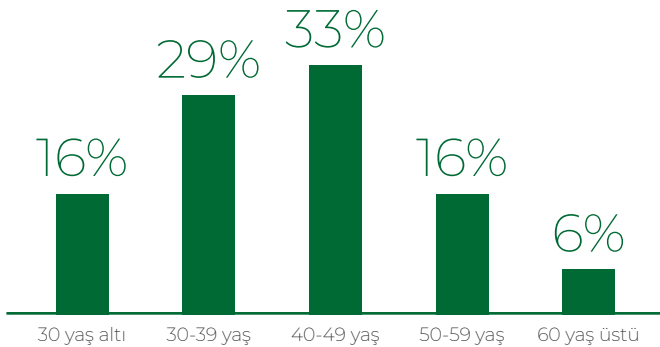


SÖZLEŞMEYE GÖRE DAĞILIM



YAŞ GRUBUNA GÖRE DAĞILIM

İşgücünün %62'si, 30 ile 49 yaşları arasındadır.



EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE DAĞILIM

Eğitim Düzeyi	Oran (%)	Toplam (%)
Doktora	2%	
Yüksek Lisans	4%	29%
Lisans	23%	
Diploma	6%	
Yüksek Meslek Eğitimi	6%	29%
Orta Düzey Meslek Eğitimi	6%	
Lise diploması	11%	
Zorunlu Orta Öğretim	38%	42%
Eğitimsiz	4%	

Çalışanların **%30'dan fazlası üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir.**

ETKİLİ İŞ ORGANİZASYONU VE ERİŞİLEBİLİRLİK



Esneklik, sorumluluk ve hedefler ile iç ve dış müşterilerin ihtiyaçlarına uyum taahhüdü.

Organizasyon, matris bir yapıya (CEO figürü yoktur ve her ülke için Ülke Müdürü yoktur) sahiptir. Organizasyonel olarak grup, farklı alanlarda (ağırlıklı olarak satış, operasyon, AR&GE ve kurumsal hizmetler) görev yapan küresel ekipler etrafında yapılandırılmıştır.

Grup bünyesindeki tüm iş merkezlerinde, çalışma saatleri yasal çerçeveye, müşterilerin ihtiyaçlarına uygun olarak ve işin niteliği ile gerekli tüm güvencelerin verilerek hizmetlerin garanti edildiği departman ve pozisyonlara bağlı olarak, sağlıklı bir iş yaşam dengesinin sağlanması amacıyla belirlenmektedir. Birkaç yıl önce, bunun mümkün olduğu alanlarda **esnek zaman, çalışanların Cuma günleri daha kısa saatler çalışmasına olanak tanıırken, haftalık toplam çalışma saatinin aynı kalmasını sağlayan ayda belirli sayıda uzak çalışma günü ve yoğun çalışma programları gibi esnek çalışma tedbirleri uygulanmıştır.**

Amaç, çift yönlü esnekliği ve ortak sorumluluğu teşvik etmektir. Her pozisyon ve alan ile şirket içi müşterinin ihtiyaç ve sorumluluklarını kişisel esneklik, ihtiyaçlar ve kişisel sorumluluk çerçevesinde yerine getirmektir.

Organizasyon, uzaktan çalışmayı mümkün kılacak şekilde (gezegendeki herhangi bir yerden tüm bilgilere erişim) konsolide edilmiştir. **Grup, çalışanların özerkliğine değer verip ekibe güvenmektedir. Bu nedenle çalışanlarına dünyanın herhangi bir köşesinden işlerini yapabilmeleri için gerekli esnekliği ve özgürlüğü sağlayan, uzaktan çalışmaya imkan veren bir organizasyon oluşturmuştur.** Uzaktan çalışma yalnızca daha fazla esneklik sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çalışanın kişisel ve meslek hayatı arasında sağlıklı bir denge kurmasını da teşvik etmektedir. Çalışma programlarını bireysel ihtiyaçlarına göre düzenleyerek sevdikleriyle daha fazla zaman geçirmelerine, hobileri ile ilgilenmelerine ve daha dengeli bir yaşam sürdürmelerine olanak tanımaktadır. Şirket, yerinde çalışmayı daha esnek hale getirme seçeneğiyle (başlama ve bitiş saatleri, evden çalışma günleri) benzersiz bir çerçeve sunmakta ve çok özel organizasyonel durumlar dışında çalışanların fazla mesai yapmasına kesinlikle karşı çıkmaktadır.



Teams aracı, esnekliği artırmanın ve her yerden çalışmayı kolaylaştırmanın bir yolu olarak (diğer tüm Office 365 özellikleriyle birlikte) yüklenmiştir. Ayrıca eğitimler ve bilgilendirme oturumları, çalışanların her an bilgiye ulaşabilmelerini sağlamak için kayıt altına alınmaktadır. İnsanların zamanına saygı duyma, toplantı ve çağrı saatlerine saygı gösterme, toplantıları sadece mesai saatleri içinde yapma kültürü bulunmaktadır... bu da çalışanların kendi gündemlerini sağlıklı bir şekilde yönetebilmelerini sağlamaktadır.

SAĞLIK VE GÜVENLİK:

Sağlıklı ve sürdürülebilir şirket



Çalışanlara yönelik sağlık ve refah taahhüdü.

Şirket, kendi **çalışanlarının refahına sıkı sıkıya bağlıdır**. Bu husus, Çalışan Memnuniyeti Anketinde kurumun güçlü yönlerinden biri olarak vurgulanmıştır.

Anket aracılığıyla taahhütte bulunma, dinleme ve üstlenme eylemi (başka katılım forumları da vardır) sağlıklı şirket projesini teşvik etmektedir.

Şirket, **işyerinde risk önleme, sağlık gözetimi ve sağlık ve hijyen** uygulamaktadır. Benzer şekilde, sağlıklı iş yeri ortamlarını teşvik etmektedir: amaç önlemek, bir kültür oluşturmak ve 0 kaza oranına ulaşmaktır.

Mesleki risk seviyesinde şirket, çok merkezli ve çok disiplinli Risk Önleme Komitesi aracılığıyla faaliyet göstermektedir.

Ayrıca, farklı dış kuruluşlar, alanın profesyonelleşmesine destek sağlamaktadır.

İş ve iş yeri kazalarına ilişkin veriler aşağıdaki gibidir (İspanya'da):

2022 yılı, son 5 yıldaki ortalama kaza sayısına oranla %52 azalma ve son 5 yıldaki ortalamaya oranla kayıp gün sayısında %72 azalma ile kapanmıştır.

Kaza oranı şu anda aşağıdaki gibidir:

- 2022 iş kazası sayısı:14 (İspanya)
- 2022 kayıp gün sayısı: 87 (İspanya)
- 2022 iş kazası nedeniyle devamsızlık oranı: 0,5 (iş kazası nedeniyle kayıp gün / toplam gün *1.000)

Sağlık açısından, çalışanların refahı belirli gruplar için esneklik, iş-yaşam dengesi ve uzaktan çalışma politikaları ile, diğer gruplar için ise sürekli çalışma saatleri politikaları ile artırılmaktadır.

Grubun şirket içi terfilere ve mesleki gelişime odaklanması ile birlikte şeffaflığı, iletişimi, geri bildirim ve liderliği sağlıklı bir kültürü teşvik etmektedir.

Değerler (yakınlık, ekip çalışması) empati duygusu ve dostane ve güvene dayalı ilişkiler aşılama çalışmaktadır.

Şirketin küresel eğitim platformu (Goodhabitiz), çalışanları sağlıklı alışkanlıklar edinmeleri konusunda desteklerken ve eğitirken yardımcı olan kurslar, bilgiler ve seyahat programları sunmaktadır.

KURUM DIŞI ÖNLEME HİZMETİ

Kurum dışı danışmanlık. Laura Vila – Manel Aranda (Merkezler arası Koordinatör)

BARCELONA



Cristina Rodriguez



Pilar Garcia

MARESME



Juan José Sánchez



Asunción Lázaro



Oumar Sidibe

CASES DE BARBENS



Claudia Casals



Sara Ogando

ALMERÍA



Felipe Navarro

DON BENITO



Antonio José González

MURCIA



Manel Aranda



DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITIES



Fırsat eşitliği taahhüdü ve ifade çeşitliliği taahhüdü bizi daha iyi yapmaktadır.

20 ülkede faaliyet gösteren ve yüze yakın ülkede satış yapan küresel bir şirket olarak, Semillas Fito (her düzeyde) çeşitliliğe ve erkekler ve kadınlar, farklı milletlerden insanlar, kültür ve din, farklı yaşlar ile uygun iş pozisyonunda çalışmalarına engel olmayan özel ihtiyaçları ve engeli olan kişilerden oluşan işgücündeki tüm grupların temsil edilmesine sıkı sıkıya bağlıdır. Aşağıdaki veriler, bunun küresel düzeydeki yansımalarıdır:

% erkek	62%	
% kadın	38%	
Farklı uyrukların sayısı	30 Üzeri	
Yaş gruplarına göre	< 30 yaş	16%
	30 - 39 yaş	29%
	40 - 49 yaş	33%
	50 - 59 yaş	16%
	> 60 yaş	6%
Engelli insanlar (özel ihtiyaçlar)	yıl boyunca 9 kişi	
Stajyerler	yıl boyunca 15 kişi	



EĞİTİM VE GELİŞİM



Kararlı ve başarılı ekipler.

GELİŞİM VE YETENEK

Semillas Fito'da, yeteneğin geliştirilmesi ve şirket içi terfi, organizasyonun büyümesi ve başarısı için kilit unsurlardır. Önümüzdeki birkaç yıl boyunca, grup açık pozisyonların %25'inden fazlasının şirket içi terfilerle doldurulmasını sağlamayı taahhüt etmiştir. 2022 yılında toplam seçim süreçleri içindeki şirket içi terfilerin oranı %20,45'e ulaşmıştır.

Şirket içi terfiyi teşvik etmek, ekibin ihtiyaç ve endişelerine yanıt vermek, ekiplerin organizasyonel ihtiyaçlarını içeriden karşılamak, şirket içi bilgi ve ekiplerin gelişimini sürdürmek ve teşvik etmek amacıyla 2022 yılında tüm personel için **şirket içi terfi prosedürü** kullanıma sunulmuştur.

Grup, kuruluşun istisnai ve gizli durumlar dışındaki açık ve kamuya açık tüm pozisyonlarını internet sitesi üzerinden Bizimle Çalışın/İş Teklifleri bölümünde yayınlama taahhüdünde bulunmuştur. Bu, çalışanların mevcut fırsatlardan haberdar olmalarını ve şirket içi seçim süreçlerine katılmalarını sağlayacaktır.

Şirket içi terfi prosedürü, çalışanlara gerekli bilgilere kolay

ve doğrudan erişim sağlayan Talentia çalışan portalında mevcuttur. Büyüme ve gelişmeyi bu şekilde teşvik etmek, çalışanların yeteneklerini ve bağlılıklarını güçlendirmekte olup böylece Semillas Fito'nun uzun vadeli başarısına katkıda bulunmaktadır.

Grup, 2022 yılında FitoGrowth adlı insan gelişimi modeli oluşturan bir İnsan Gelişimi Komitesi kurmuştur. Bu, yıllık gelişim görüşmeleri (2023 Ocak ayından itibaren dünyanın dört bir yanındaki tüm çalışanlar tarafından kullanılabilir); son işe alınanlar için takip geri bildirim; ve kariyer planları ve tanımlanma sürecinde olan diğer girişimlerin (Satış Akademisi, Liderlik Akademisi, vb.) yanı sıra kurum içindeki profesyonel seyahat programları (2023 boyunca mevcut) gibi girişimleri teşvik eden ve tanımlayan bir liderlik modelidir.

Ayrıca kurumun kariyer planlarının tanıtılması ve güncellenmesi amacıyla proje başlatılmıştır.



EĞİTİM GELİŞTİRME FAALİYETLERİ

Semillas Fito'da, istihdam edilebilirlik kültürü yoluyla profesyonel gelişim ortamları yaratmak istiyoruz, böylece eğitime yapılan yatırımlar şirketin amacı, stratejik hedefleri ve değerleri ile uyumlu olur. 2022 yılında ücret ödemelerin %1'i (yalnızca İspanya'da 250.000 Euro'dan fazla), yaklaşık yarısı grup ve bireysel dil eğitimine yapılmıştır. Aynı şekilde teknik, yönetici, zorunlu ve yasal eğitimler ile sosyal beceri eğitimleri online geliştirme ve eğitim platformumuz GoodHabitiz ile gerçekleştirilmiştir.



GOODHABITIZ

Tüm çalışanlara yönelik online eğitim ve gelişim platformu olan GoodHabitiz Eylül ayında aktif hale getirilmiştir. Bu platform İspanyolca, İngilizce ve Türkçe dahil 20'den fazla dilde 80'den fazla kurs sunmaktadır. Bu uygulamanın amacı, Semillas Fito çalışanlarının eğitim ve gelişim süreçlerinde kendilerini desteklenmiş hissetmelerini ve hızlı ve kolay bir şekilde öğrenme fırsatı bulmalarını sağlamaktır.

Bu girişim, sürekli öğrenen insanların daha mutlu, daha dışa dönük ve daha iyimser olma eğiliminde oldukları inancına dayanmaktadır. Semillas Fito, sürekli öğrenmenin önemini anlayıp çalışanlarının profesyonel ve kişisel gelişimleri için gerekli araçları sağlamayı istemektedir.

Başlatılmasından Aralık 2022'nin sonuna kadar, aktif kullanıcıların yaklaşık %30'u (200'den fazla kişi) ve 50 saatten fazla çalışma, başlatılmasından ilk üç ayında platformun sunduğu farklı kurslara kaydolmuştur.

Boş zamanlarının sadece bir dakikasında yeni bir şeyler öğrenebilecekleri için GoodHabitiz ile kullanıcılar günün saatlerini ders çalışmakla harcamak zorunda kalmazlar. Platform, çalışanların programlarına ve kişisel tercihlerine göre kendini uyarlayarak, nasıl ve ne zaman istediklerini öğrenmelerine olanak tanımaktadır.

Kısacası, GoodHabitiz'in Semillas Fito'da uygulanması, farklı dillerde çok çeşitli kurslar sunarak ve her bireyin ihtiyacına göre uyarlanmış esnek öğrenime olanak tanıyarak, şirketin çalışanlarının gelişimine ve refahına olan bağlılığını göstermektedir.

Son olarak, yöneticilerin ekiplerine yönelik eğitim taleplerinde buldukları 2023 yılı için eğitim ihtiyaç anketi gerçekleştirildi.

Sunulan farklı araçlar ve çözümler aracılığıyla, Semillas Fito çalışanları her yıl (çeşitli disiplinlerde) farklı dillerde ve %100 mevcut olduğu için herhangi bir filtre veya onay olmaksızın eğitim alabilirler.

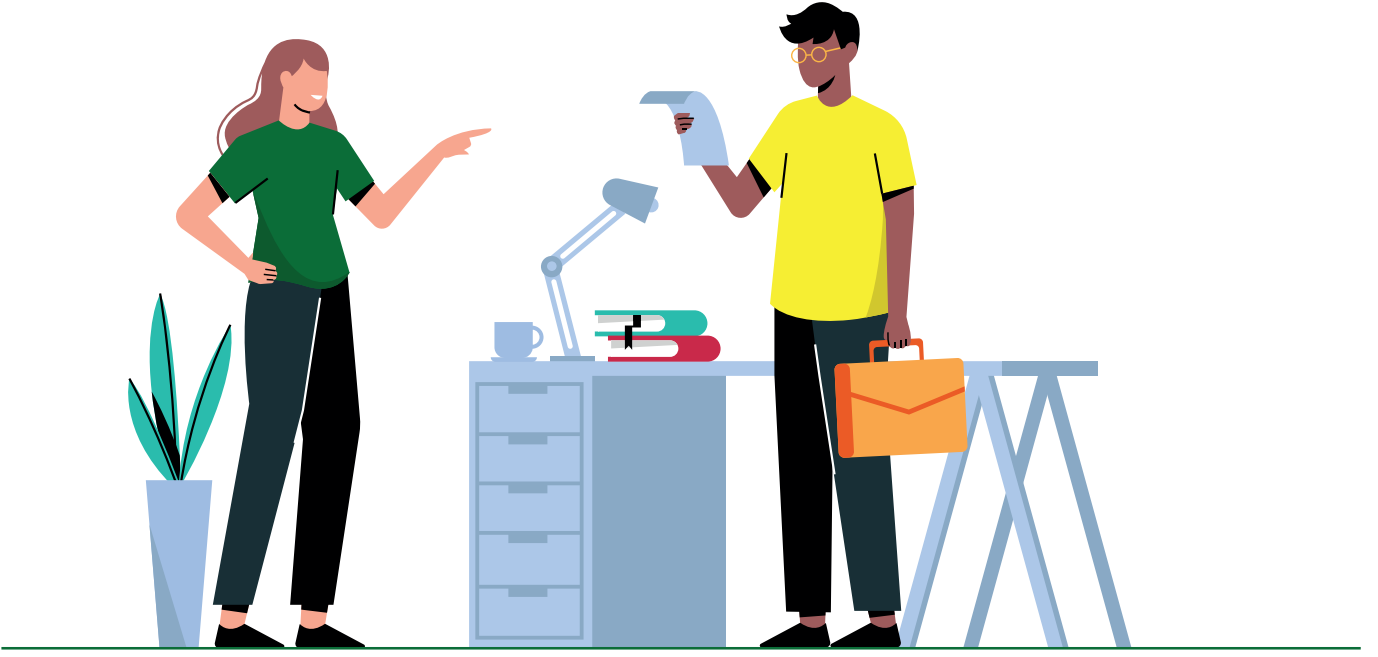


STAJYERLER

PHF grubu, değerleri ve sosyal sorumluluğu sayesinde gençlere ilk elden iş deneyimi edinme fırsatı vermeye kendini adanmıştır. Sonuç olarak, 15 adet staj yıl boyunca ağırlıklı olarak Meksika ve İspanya'da ikamet eden insanlara sunulmuştur.

Staj işbirlikleri ve üniversiteler ile şirket arasındaki anlaşmalar yoluyla sağlanan bu iş fırsatları, gençlere fırsatlar sunarak geleceğin çalışanlarını yaratmanın ve sosyal bağlılığı teşvik etmenin bir yoludur.

Ayrıca farklı türevlerin belirli konulara yaklaşım biçiminde yenilikçiliği, yaratıcılığı ve çeşitliliği teşvik etmektedir.



İŞE ALMA VE İŞTEN ÇIKARMA: FİTOBUDDY VE ÇIKIŞ GÖRÜŞMELERİ

İşe alma ve işten çıkarma süreçleri, hem çalışanın deneyimini hem de kuruluşla olan ilişkilerini etkilediğinden, şirkette çok önemlidir. Her iki süreç de çalışan bağlılığına ve iş tatminine katkıda bulunmaktadır.

Yeni Semillas Fito çalışanlarının işe alım ve karşılama sürecini geliştirmek amacıyla, şirket Ağustos ayında FitoBuddy figürünü oluşturmuştur. Bu kişi, sosyalleştirici bir rol oynayıp, kendilerini iyi karşılanmış hissetmelerini ve hızla güven kazanmalarını sağlayarak ve uyum sağlamalarına ve entegrasyonlarına yardımcı olarak yeni işe alınanları kuruluştaki ilk günlerinde desteklemekten sorumludur. Ayrıca endişelerine yanıt verilip şirketle ilgili anekdotlar paylaşmaktadır.

FitoBuddy uygulanmasından bu yana, Semillas Fito'nun çalışma ortamına daha iyi uyum sağlamasına ve bütünleşmesine katkı sağlayarak, şirketteki sosyalleşme sürecinde işe yeni başlayanlar bu desteği alabilmişlerdir. 2023 yılında, deneyimini, kalitesini ve işe alım sürecinin faydasını değerlendirmek için tüm yeni işe alımlar için bir takip anketi planlanmaktadır.

Bu arada işten çıkarma süreci açısından, kendi isteği ile şirketten ayrılan tüm çalışanlarla işten ayrılma görüşmeleri yapılmıştır. Kişinin şirketteki deneyimi hakkında değerli geri bildirimler almamızı sağlaması dolayısıyla, çalışma ortamını iyileştirmeye ve iyileştirme alanlarını belirlemeye yardımcı olabileceği için bu önemlidir.

2023 yılının ilk üç ayında, tüm organizasyon için yıllık gelişim görüşmeleri ve yeni işe alımlar için takip geri bildirim görüşmeleri başlatılacaktır.





SEMİLLAS FİTO'DA 25 YILDAN FAZLA HİZMET EDEN ÇALIŞANLARA ÖDÜLLERİN VERİLMESİ

2022 yılında ve Dünya Turu etkinliklerinin bir parçası olarak, şirket Semillas Fito'da uzun yıllar hizmet veren çalışanları ödüllendirmek istedi. Özellikle, İspanya'da şirkette 25 yıl ve üzeri çalışanlar onurlandırıldı.

Almería, Sant Andreu de Llavaneres ve Cases de Barbens'de Mayıs ve Haziran ayında düzenlenen etkinliklerde, 44 kişiye Michelin yıldızlı bir restoranda diledikleri kişilerle birlikte eğlenebilmeleri için iki kişilik bir akşam yemeği verildi. Bu yemek şirketin çalışanlara Semillas Fito'ya bağlılıklarından dolayı teşekkür etmek istediği bir jest niteliğindedir.

ŞİRKET İÇİ İLETİŞİM



İletişim kuruluştta öncelikli olup öyle olmaya devam edecektir. İletişimin düzgün bir şekilde sağlanması herkesin sorumluluğudur.

Ekiplerimizde birlik ve bağlılığı garanti altına almak ve iş değerleri ve stratejisi bilgisini garanti etmek ve aidiyet duygusu oluşturmak için kuruluşun aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmış çeşitli şirket içi iletişim mekanizmaları ve kanalları bulunmaktadır.

TALENTIA ÇALIŞAN PORTALININ UYGULANMASI



Talentia, tüm Semillas Fitó çalışanlarının verilerinin yönetilmesine yardımcı olan insan kaynakları yönetimi yazılımıdır.

Kasım 2022'de, Talentia aracı, şirketteki herkesin parmaklarının ucunda ve tek bir yerden süreçlere, politikalara ve insan yönetimi bilgilerine ulaşabilmeleri için dağıtılmaya devam edecek diğer özellikler arasında hedefler ve organizasyon şemaları olan bir modül olarak, Semillas Fitó İspanya'da çalışan ve yönetici portalı şeklinde resmi olarak kullanıma sunulmuştur.

Aynı şekilde, çalışan portalı bir ülke ve ekip düzeyindeki tüm Semillas Fitó çalışanlarının kişisel bilgilerine ve iletişim bilgilerine erişim ile Semillas Fitó'taki açık pozisyonlar, şirket içi terfi politikası, yeni işe alınanlar ve diğer şeylerin yanı sıra iş takvimi gibi kurumsal bilgilere erişim sağlamaktadır.

Grubun amacı, Talentia'yı geri kalan ülkelerde ve iştiraklerde 2023 yılına kadar uygulamaktır. Bu aracın uygulanması, Semillas Fitó'da küresel düzeyde insan kaynakları yönetimi açısından kurumsal dijitalleşmede ve entegrasyonda ileri bir adımı temsil etmektedir.

YENİLENEN FITO HABERLERİ DERGİSİ



Fitó Haberleri şirket içi dergisinin kurumsal imajı yenilendi.

Fitó Haberleri, üç ayda bir yayınlanan şirket içi iletişim dergisidir. Kağıt üzerinde ve dijital olarak İspanyolca, İngilizce ve Türkçe olarak dağıtılan bir belgedir. Yıl boyunca şirketin ana aşamalarına ilişkin ayrıntılı bilgiler sağlamaktadır.

2022 yılında, dergi daha hafif tasarım, daha fazla okuyucu dostu şekilde ve grafik öğeler ile fotoğraflara verilen önemle güncellenen kurumsal imaja uygun olarak yeniden tasarlanmıştır. İçerik düzeyinde, Fitó Haberleri uzun vadeli vizyon, profesyonellik, yakınlık, gizlilik ve ekip çalışması gibi kurumsal değerlerle bağlantılı içerik sunmak için yeniden yapılandırılmıştır.

2022'nin sonunda en önemli küresel mesajların şirketin çalışanlarının her birine iletilmesini sağlayan bu derginin 29. sayısı yayınlandı.

ÇEVİRİMİÇİ TOPLANTILAR: STRATEJİK HEDEFLERİN SUNUMU VE İZLENMESİ



Yılda iki kez, Yönetim şirketin nasıl ilerlediğini tüm işgücüne bildirmektedir.

İletişim politikası doğrultusunda, şirket hedeflerini yılda iki kez, sonuçlarını ve gelişimini ise yıl içinde aktarmaya devam etmektedir. Şubat 2022'de, şirketin tüm çalışanlarına yıllık stratejik hedefler hakkında bilgi vermek ve bir önceki yılın sonuçlarını değerlendirmek için canlı online toplantı düzenlenmiştir. Mesajın her çalışana ulaşabildiğini garanti etmek için biri İspanyolca ve diğeri İngilizce olmak üzere iki farklı oturumda sunum yapılmıştır.

11 Temmuz 2022 tarihinde, şirketin yıl başında açıklanan ve 2022'nin ilk yarısında üzerinde çalışılan stratejik hedeflerinin ilerleyişi hakkında rapor vermek üzere yine İngilizce ve İspanyolca olarak bir dijital etkinlik düzenlendi: bu raporda tarım-gıda zincirine çözüm sağlamaya devam etmek için hacim artırımı (işletme büyümesi), tarım-gıda zinciri boyunca bir sürdürülebilirlik üreticisi olma (sürdürülebilirlik), kararlı ve başarılı ekipler (insanlar) edinme ve yapılandırılmış büyüme (süreçler ve teknoloji) için süreçleri ve protokolleri standartlaştırma ele alındı.

Bu dijital etkinlikler, 20 dakika sürüp her zaman Yürütme Komitesi üyeleri tarafından sunulmaktadır.

DÜNYA TURU: YENİ AMACI SUNMAK İÇİN 8 İŞTİRAKTE 8 ETKİNLİK

2022 yılında Semillas Fito şirketin yeni amacını, vizyonunu ve değerlerini iletmek amacıyla 8 farklı iştirakte 8 etkinlik şeklinde bir dizi Dünya Turuna başladı. Etkinlikler, şirket sahiplerinin temsilcileri tarafından düzenlendi ve ekip çalışmasını ve yeni değerlerin anlaşılmasını teşvik etmek için faaliyetler eklendi. Bu dünya turu, şirketin her bir üyesine ulaşmak amacıyla planlanan 8 etkinliğin sonuncusunun yapılacağı 2023'ün başına kadar sürecek.

Dünya Turu etkinliklerinde, aynı zamanda COVID-19 salgını nedeniyle uygulanan kısıtlamaların sona ermesi de kutlandı, çünkü bu zaman zarfında şirketin grup için önemli olan Semillas Fito'nun 140. yıl dönümü (2020) ve Antalya, Türkiye'deki ilk Uluslararası iştirakin açılışının 20. yıldönümü (2021) aşamalarının kutlaması da engellendi.

İlk etkinlikler, Mayıs ayında Almerfa ve SantAndreu de Llanerres'te düzenlendi. Almeria'da şirket sahipleri, yeni amacı kendilerine iletmek için İspanya ve Portekiz'den sebze tohumları ekibini bir araya getirdi. Ardından SantAndreu de Llanerres'de Barselona ofislerinden personel, Cabrera de Mar AR&GE merkezi ve Premià de Mar ve SantAndreu de Llanerres çiftlikleri de şirketin yeniden tanımlanması hakkında bilgilendirildi.

Şirketin yenilenen amacı, vizyonu ve değerlerinin uluslararası ekiplerine iletilmesi amacıyla Haziran ayında İtalya, Cases de Barbens ve Şili'de toplantılar düzenlendi.

İlk elden yeni amaç, vizyon ve değerleri sunmak için şirket sahiplerinin dünya turu.



Her toplantıda, çalışanların yeni değerleri anlamalarını pekiştirmek ve ekip oluşturmayı teşvik etmek için etkinlikler ve çalıştaylar düzenlendi. Etkinlikler aynı zamanda bağları güçlendirmek, deneyimleri paylaşmak ve yeni iş perspektifinin günlük işlerde uygulanmasını ele almak için bir fırsat oldu.

Semillas Fito Dünya Turu, Türkiye ve Hindistan'daki etkinliklerle devam etti. Türkiye'nin Antalya şehri, Türkiye iştirakinin 20. yıl dönümü münasebetiyle Orta Doğu, Orta Asya ve Doğu Avrupa'dan meslektaşlar arasında Ekim ayında yapılan toplantı için seçilen yer oldu. Şirketin yeni yol haritasının ve değerlerinin tanıtıldığı etkinlikte, katılımcıların Semillas Fito'nun ilk tesislerini tasvir eden bir tabloyu oluşturmak için birlikte çalıştıkları bir grup etkinliği yapıldı. Kasım ayında, Dünya Turu Hindistan'ın Bangalore kentine ulaştı ve bu değerlerin günümüze nasıl dahil edileceğine dair öneriler ve tavsiyelerle alındı.

Dünya Turu, yeni amacı, vizyonu ve değerleri kurum genelinde ve her çalışanın günlük görevlerinde tanıtmayı ve bütünleştirmeyi amaçlayan bir sürecin fırlatma rampasıdır. Bu entegrasyonu teşvik etmek ve yeni iş felsefesinin Semillas Fito'nun günlük faaliyetlerine yansımaları sağlamak için yöneticiler ve direktörlerle çalışma oturumları şimdiden başladı.

ŞİRKET İÇİ İLETİŞİM İÇİN KİLİT ALAN OLARAK BÖLÜM TOPLANTILARI

Yöneticilerin ekipleriyle paylaşabilecekleri bilgi ve iletişim de iletişim sürecinin bir parçası olarak kullanılan küresel iletişim araçları kadar önemlidir. Bu nedenle, yöneticilerin şirketin durumu hakkında bilgi sahibi olmalarını ve bunu ekiplerine iletmelerini sağlayan yukarıdan aşağıya iletişim düzeyinde farklı forumlar bulunmaktadır. 2022 yılında aşağıdaki iletişim, koordinasyon ve karar forumları kullanılmıştır:



Kurumsal mesajların ve felsefenin aktarıcısı olarak **yöneticinin rolünün önemi.**

Yönetim Kurulu (sıklık: aylık)

- Fito Grubu Yürütme Komitesi (sıklık: haftada bir)
- Sebze Tohumları Yönetim Komitesi (sıklık: aylık)
- Tarla Bitkileri Yönetim Komitesi (sıklık: aylık)
- Ar-Ge Komitesi (sıklık: aylık)
- Ülke Komiteleri (sıklık: üç ayda bir)
- Çeşitli sözleşmeler (sıklık: yıllık)
- Eşitlik Komitesi
- Sağlık ve Güvenlik Komitesi
- İnsan Gelişimi Komitesi
- Sürdürülebilirlik Komitesi

Ekip liderleri, kuruluşun en önemli yönlerini çalışanlarıyla paylaşmak için bu forumlardan yararlanmalıdır.



TOPLAM ÇALIŞMA BEDELİ VE ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI



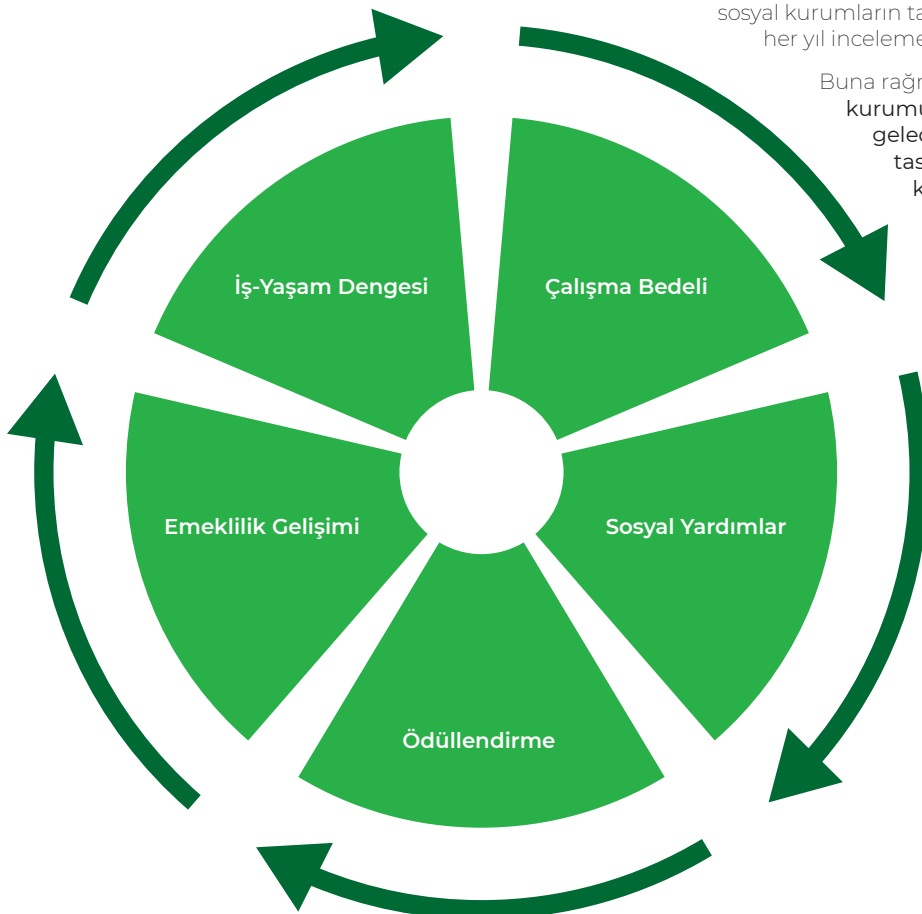
Ücretlendirme ve çalışma bedeli politikalarının iyileştirilmesi kurumsal bir öncelik olmaya devam edecektir.

Semillas Fito, duygusal maaş perspektifinden günümüzde önemli sayılabilecek tüm yönleri teşvik eden bir şema ile toplam çalışma bedeli perspektifinden çalışmaktadır. Toplam çalışma bedeli kavramı, parasal ve parasal olmayan faktörleri içermektedir.

Aynı zamanda, işbirlikçilerinin memnuniyeti ve refahına bağlılığın bir sonucu olarak, Semillas Fito şirket içi eşitliği ve şirket dışı rekabeti garanti altına almayı amaçlayan bir ücretlendirme politikası üzerinde çalışmaktadır. Şirket içi eşitlik, benzer sorumluluk ve becerilere sahip olanların makul ve orantılı bir ücret almalarını sağlayan adil ücret dağılımını ifade etmektedir. Bu arada, dış rekabet, şirketin aynı sektördeki diğer şirketlerle karşılaştırıldığında cazip ücretler ve sosyal yardımlar sunma yeteneğini ifade etmektedir.

Şu anda şirket, küresel politikayı, yılın performansını ve farklı sosyal kurumların tavsiyelerini dikkate alarak maaş artışlarını her yıl incelemektedir.

Buna rağmen, 2022 yılında, öncelikli hedefi kurumun stratejik öncelikleriyle uyumlu geleceğe yönelik bir ücretlendirme politikası tasarlamak olan bir Ücretlendirme Komitesi kurulmuştur. Bu komitenin temel amacı, çalışanların mevcut ve gelecekteki satın alma gücünü korumak, küresel ücretlendirme politikasını eşitlik, şirket içi ve dışı eşitlik perspektifinden profesyonelleştirerek geliştirmek ve ücretlere esneklik unsurlarını dahil etmektir (Diğer şeylerin yanı sıra 2023'ün ilk üç ayında planlanan Esnek Karşılık başlatılması ile).





TARIM-GIDA SEKTÖRÜ TAAHHÜDÜ

12 SORUMLU TÜKETİM
VE ÜRETİM



Semillas Fito'nun beslenmeyi iyileştirme kararı ile yakınlık ve ekip çalışması ilkelerinin yanı sıra uzun vadeli vizyonu ve profesyonelliği, grubu faaliyet gösterdiği ülkelerde ulusal düzeyde sektörel derneklerde ve uluslararası kuruluşlarda aktif olarak yer almaya zorlamaktadır.

2022 yılında, grup üyesi olduğu derneklerin gelişimini desteklemek için yaklaşık 190.000 € katkıda bulunmuş ve bu derneklerin çalışma gruplarında aktif olarak yer alan bir düzine çalışana sahip olmuştur.

2022 yılında, grup **sektörel derneklerin gelişimine 190.000 €'dan fazla katkıda bulunmuştur.**

ULUSAL DÜZEYDE



Ulusal Bitki Yetiştiricileri
Derneği
www.anove.es



İtalya Tohum
Derneği
www.sementi.it



Fransa Tohum Şirketleri
Birliği
www.ufs-semenciers.org



Türkiye Tohum Sanayicileri
ve Üreticileri Birliği
www.tsuab.org.tr



Meksika Tohum Şirketleri
Birliği
www.amsac.org.mx



Hindistan Tohum Sanayi
Federasyonu
www.fsii.in



Ulusal Tohum Üreticileri
Derneği
www.anproschile.cl

ULUSLARARASI DÜZEYDE



Avrupa Tohum Derneği
www.euroseeds.eu



Uluslararası Tohum
Federasyonu
www.worldseed.org



Uluslararası ihlale
mücadele Bürosu
www.aib-seeds.com



Asya ve Pasifik Tohum
Derneği
web.apsaseed.org

Ulusal Bitki Yetiştiricileri Birliği (ANOVE), yeni bitki çeşitlerinin araştırılması, geliştirilmesi ve kullanılması yoluyla tarım-gıda sektöründe katma değer üretilmesine kendini adanmış şirketleri ve kamu kurumlarını bir araya getiren İspanyol derneğidir.

2022 yılında, aşağıdaki kişiler bu dernekle çalışmıştır:



Israel Roca, 2019 yılından bu yana ANOVE yönetim kurulu üyesi ve 2022'de icra kurulu üyesi olan, Semillas Fito'da Sebze Tohumları Satış ve Pazarlama Direktörü.



Derneğin çalışmalarına ve onu oluşturan şirketlere ilişkin toplum bilincini artırmaya yönelik eylemleri destekleyen 2022 yılındaki ANOVE İletişim Komitesinin bir parçası olarak, Semillas Fito Başkanı **Eduard Fito** ve Sebze Tohumları Batı EMEA İletişim başkanı **Inma Duarte**. Eduard Fito, Mart 2022'ye kadar bu komiteye başkanlık etti.



Dolors Baget, Semillas Fito Sebzeleri iş biriminin Düzenleyici İşler başkanı, 2022 yılında ANOVE'de Bölümler Arası Düzenleyici İşler Komitesinin bir parçasıydı. Diğer görevlerinin yanı sıra Dolores Baget, derneğin yıllık toplantılarına, tohum mevzuatındaki değişikliklere ilişkin tartışmalara ve Devlet kurumları arasındaki süreçlerin ve iletişimin optimize edilmesine yönelik tekliflere aktif olarak katıldı.



İberya'da Sebze Tohumları satış teknisyeni Raquel Gomez, Yeşil Mutabakat ve organik tarıma ve bizim sektörümüzde organik gübre kullanımına doğru bir model değişikliği anlamına gelen Tarladan Sofraya projesiyle ilgili Avrupa Parlamentosunda tartışılan konulara odaklanan, Euroseeds CRLA ad-hoc WG Organics çalışma grubunun 2021 yılından beri bir parçasıdır.



Eugenio González, Tarla Bitkileri Yöneticisi, pazar ve tohum muameleleri ile ilgili konuları tartıştığı Mısır, Yağlı Tohumlar ve Endüstriyel Ürünler bölümünün(SMOCI) toplantılarında Semillas Fito'yu temsil etmiştir.





Assosementi, sebze çeşitleri üreticileri, tohum üreticileri ve tohum dağıtımçıları gibi İtalyan tohum endüstrisindeki katılımcı acenteleri temsil eden bir organizasyondur.



İtalya Profesyonel Sebze Tohumları Satış Direktörü **Massimo Peruzzo**, 2022 yılında bu derneğin üyesi ve Gruppo Orto WIC (İş Entegreli Şirketler) üyesi olarak çalışmalarına devam etti.



AMSAC, Meksika Tohum Yetiştiricileri Derneğidir ve Semillas Fito da 70 üyesinden biridir. Bu dernek, tohumların Meksika'nın kalkınmasında stratejik olarak önemini vurgulamak için çalışmaktadır.

Fito Meksika Lojistik ekibinden **Rogelio Lopez**, önceki yıllarda olduğu gibi 2022 yılında da toplantılarında dernek üyesi olarak işbirliği yaptı. Özellikle, 2022 yılında, derneğin olağan genel kurullarına ve yıllık kongresine ve Meksika'daki tohum ithalatı, ihracatı ve hareketleri, gerek yönetmeliklerinde, gerekse prosedürlerinde veya yeni bir haşere salgını karşısında aldıkları önlemlerde Meksika tarım yetkililerinin kararlaştırılabileceği



olası değişiklikler gibi konuları inceleyen bitki sağlığı işleri grubuna katıldı. Bunun en son örneği rugoz virüsüne karşı uygulanan önlemlerdir.



TSÜAB, Türkiye'de tohum sektöründe faaliyet gösteren tüm firmaların katılmakla yükümlü olduğu bir kamu kuruluşu olan Tohum Sanayicileri ve Üreticileri Birliğidir.



Profesyonel Sebzeler Türkiye Bölge Müdürü **Utku Ersoy**, dolandırıcılık ve yasadışı tohum yetiştirme ile mücadeleyi yürüten çalışma grubunun aktif bir üyesidir.



FSII, Hindistan Tohum Sanayi Federasyonudur. Bu dernek, sektördeki başlıca çok uluslu şirketleri kapsamakta olup, ihracat ve ithalat ile hızlı modernizasyon yoluyla Hindistan tarım sektörünün gelişimini desteklemektedir. Ülkede faaliyet gösteren uluslararası şirketler, tohum yetiştirme ve teknoloji uygulamalarına yönelik araştırmalara katılarak, çiftçilerin tarımsal üretkenliği sürdürülebilir bir şekilde iyileştirmek için teknoloji odaklı tarımsal çözümleri benimsemelerini sağlayarak, hasattan önce ve sonra kayıpları en aza



indirmektedir. Semillas Fito, 2020'den beri şirketin dernekteki temsilcisi olarak görev yapan Güneydoğu Asya Satış ve Pazarlama Direktörü **Enrique Roca** ile FSII'nin bir parçasıdır.





ANPROS, Şili'deki Ulusal Tohum Üreticileri Birliğidir. Misyonu, üyelerini ulusal ve uluslararası alanda tohum sektörüyle ilgili tüm konularda temsil ederek ve endüstrisinin sürdürülebilirliğini teşvik ederek Şili tarımının ilerlemesine ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır.



Fito Şili Müdürü **Luis Vielma**, derneğin tohum ihracatı ve ithalatı ile ilgili konuların tartışıldığı konferanslar gibi farklı faaliyetlerine aktif olarak katılmaktadır.



Arica üretim merkezinde Çiftlik Müdürü **Claudia Gaete**, Arica ve Parinacota komitesinde yer almaktadır. Bu komite, bölgede bulunan diğer tohum şirketleri ile birlikte düzenleme, eğitim, bitki koruma ajanları, biyoteknoloji ve tüm paydaşlara yardımcı olacak kurumsal sosyal sorumluluklar gibi tohum endüstrisi ile ilgili konularda işbirliği yapmaktadır. Claudia Gaete ayrıca Arica'daki Çevre ve Sürdürülebilirlik ve Bitki Sağlığı çalışma gruplarında da yer almaktadır.



Euroseeds, tarım, sebze ve süs bitkisi türlerinin araştırılması, yetiştirilmesi, üretimi ve satışı ile ilgili olan Avrupa derneklerinin, şirketlerinin ve kurumlarının çıkarlarını temsil etmektedir.

2022 yılında, Grubun birkaç çalışanı özverili bir şekilde derneğe dahil olmuştur. Burada başlıca görevleri vurguluyoruz:

Sebze Tohumları bölümünde, Sebze Tohumları Satış ve Pazarlama Direktörü **Israel Roca**, WIC'ye (Çalışma grubu Entegre Şirketler) aktif olarak katılmıştır.

Mısır bölümünde, Tarla Bitkileri Direktörü **Eugenio González**, düzenleyici ve bitki sağlığı konularının analiz edildiği çalışma toplantılarına katılmıştır.



Semillas Fito, üyelerinin fikri mülkiyet haklarını koruyan AIB'nin (İhlalle Mücadele Bürosu) bir parçasıdır.

Semillas Fito Başkanı **Eduard Fito**, AIB Yönetim Kurulu üyesidir. Ayrıca, Sebze Tohumları Satış ve Pazarlama Direktörü **Israel Roca**, İtalya Ülke Müdürü **Massimo Peruzzo** ve Sebze Tohumları Türkiye Bölge Müdürü **Utku Ersoy** da derneğe katılmıştır.



Uluslararası Tohum Federasyonu (ISF), dünyadaki en önemli tohum sektörü derneğidir.

Semillas Fito'nun Başkanı Eduard Fito, İspanya'yı Tarla Bitkileri (ve diğerleri arasında buğday, mısır, ayçiçeği, soya fasulyesi ve kolza tohumu) bölümünde temsil eden Tarla Bitkileri Direktörü **Eugenio González** gibi 2019-2020 yılları arasında başkanlığını sürdürerek derneğe bağlı olarak devam etmektedir.



Semillas Fito, 2016'dan beri Asya Pasifik Tohum Derneği APSA'nın üyesidir. Bu derneğin misyonu, kaliteli tohum üretimi ve satışı yoluyla sürdürülebilir tarımı teşvik etmektir.

Hindistan Satış ve Pazarlama Müdürü **Enrigue Roca** derneğe katılmıştır.

TOPLUM TAAHHÜDÜ

4 KALİTELİ EĞİTİM



PERE TARRES VAKFI İLE İŞ BİRLİĞİ YAPIYORUZ

Semillas Fito ve Pere Tarres Vakfı arasındaki işbirliği, merkezin yer aldığı Barcelona'nın Poblenou mahallesinde grubun üstlendiği bir taahhüt olarak birkaç yıl önce başladı.

Semillas Fito'nun vakıfla olan ilişkisi, uzun yıllardır devam eden farklı projeler üzerinden yürütülmektedir. 2022 yılında **eğitici oyun, malzeme ve yiyecek toplama kampanyalarına** katıldık.

Bu kampanyaların yanı sıra Pere Tarres Vakfı **Semillas Fito'nun fonu ile haftada bir meyve almaktadır**. Bu merkezler Katalan Başkenti'nin Poblenou, Raval ve Poblesec mahallelerinde yer almakta olup, 2022 yılında Sant Adria del Besos'deki vakfa ait yeni bir merkez eklenmiştir.



TOPLUM BAHÇESİ İÇİN COMTAL VAKFINA TOHUM BAĞIŞI

Semillas Fito, savunmasız durumdaki çocukların, ergenlerin ve gençlerin yanı sıra ailelerinin beklentilerini iyileştirmeye çalışan, Barcelona'da bulunan ve kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan Comtal Vakfı ile de işbirliği yapmaktadır.

Bu vakıfla olan ilişki 2019 yılında başlamış olup, Comtal Vakfı tarafından Benet Corner alanında yönetilen toplum bahçesinde kullanılmak üzere Hobi iş biriminden tohumların bağışlanmasını içermektedir. Bu alan mahalleye açık olup, sosyal dışlanma riski taşıyan gençlerin ve ailelerin katılabileceği farklı eğitim programları ile sosyal ve emek piyasasına yerleştirme faaliyetleri içindir. Bağışlanan tohumlar, herhangi bir eğitim, aile desteği veya istihdamı olmayan gençleri hedefleyen bahçeciliğe giriş atölyesinde sebze dikmek için yeniden kullanılmaktadır. Sağlanan eğitim, eğitimlerine devam etme ve kendilerine yeni bir gelecek inşa etme fırsatı sunmaktadır.

2019'dan beri Semillas Fito 180 adet tohum paketi bağışlamıştır.



BARCELONA ZİRAAT MÜHENDİSLİĞİ OKULUNA EN İYİ PROJE İÇİN FITO ÖDÜLÜ VERİLDİ.

Bir kez daha, bu yıl da Katalonya Teknik Üniversitesinin (UPC) Barcelona Ziraat Mühendisliği Okulu (ESAB) ile birlikte, projeleri sürdürülebilirlik gelişimi ve bitki verimliliği temasında mükemmellik sergileyen ESAB öğrencilerine Fito En İyi Proje ödülü verildi.

17 Temmuz 2022 tarihinde, "Kavunda Salatalık Mozaik Virüsüne karşı direnç analizi" adlı mükemmel çalışmasından dolayı Judith Roca Beltran'a ödül takdim edildi. Ödülü Cabrera de Mar'dan meslektaşımız ve eski ESAB öğrencisi Juanjo Sánchez takdim etti.

Bu işbirliğine 2014 yılında başladık. Ödül, öğrenci için 1.000 €'luk mali ödül şeklinde olup amacı genç yetenekleri desteklemek ve teşvik etmektir.

UYGUNLUK VE DAVRANIŞ KURALLARI



Bu bağlamda “uygunluk” terimi, yasa ve yönetmeliklerin yerine getirilmesini ifade etmektedir. Bu terim kapsamında taahhüdün dahil edilmesi ve kanunen yerine getirilmesinin izlenmesi, İspanya gibi bazı ülkelerde göreceli olarak yenidir ve sürekli gelişmektedir.

Uygunluğun işlevi, şirketlerin aşağıdakileri yapmasına yardımcı olmak için bir dizi prosedür ve iyi uygulama oluşturmaktır:

- Hem tüm sektör için düzenleyici hem de şirketin iç yönergelerinden kaynaklanan **yasal ve itibari riskleri tanımlamak ve yönetmek.**
- Gerektiğinde **mekanizmalar ve düzeltici eylemler tasarlamak ve benimsemek.**

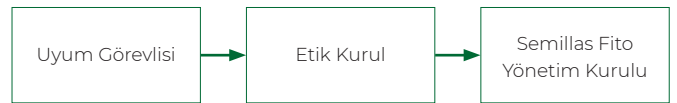


Nihai amaç, her bir kuruluşun iş kültürünü oluşturan etik değerlerin ve taahhütlerin, mesleki ilişkiler ve söz konusu kuruluş bünyesinde yürütülen faaliyetler bütününe yerleşik hale getirilerek, şirketin tüm kademelerine nüfuz etmesini sağlamaktır.

Semillas Fito’da, iyi uygulamaların yaygın olarak kullanılması ve tüm uyum politikalarına ve davranış ilkelerine saygı gösterilmesi esastır, böylece ekip çalışması ve uzun vadeli vizyon değerleri kapsamlı bir şekilde uygulanabilir. Mevcut kuruluşun büyük karmaşıklığı göz önüne alındığında, merkezlerin sayısı ve kültürel ve coğrafi karışım, davranışı düzenleyen çerçeveyi açıkça paylaşmak, bu değerleri korumanın ve her şeyden önce şirket amacını destekleyen temel ilkelere bir olan sürdürülebilir zenginlik yaratmanın anahtarıdır.

PHF Grubunda, “uygunluk” terimi kapsamındaki yolculuk daha önceki yıllık raporlarda bildirildiği gibi 2020 yılında başlamıştır. Grup, o yıl Uyum Görevlisi gibi ilgili pozisyonları belirlemiş ve raporlama amacıyla eylem kanallarını ve referans kuruluşlarını (Öncelikle Etik Kurul ve sonrasında Yönetim Kurulu) tanımlamıştır.

Şirketteki uygunluk ve bilgi akışı açısından referans temsilciler:



Bu 2022 raporunun hazırlanmasından bir yıl önce, Fito davranış kurallarının hazırlanması ve dağıtılması, risk haritasının hazırlanması, şikayet kanallarının uygulanması ve tüm çalışanların Semillas Fito uyum politikası konusunda eğitilmesinden oluşan dört temel unsur üzerinde çalışma yapılmıştır.

Risk haritasında, şirkette yasal risk oluşturması muhtemel tüm bu eylemler gerçekleşme ihtimallerine, etkilerine ve önceki oranlarına göre listelenip harita Yönetim Kuruluna sunulmuştur. Bu uygulama sırasında, hiçbiri yüksek riskli olarak sınıflandırılmayan yirmi altı olası suç ele alınmıştır.

2022 YILINDA AŞAĞIDAKİ GÖREVLER GERÇEKLEŞTİRİLMİŞTİR:

Fito Davranış Kurallarının yeni şirket değerleriyle güncellenmesi

Şikayet kanalı farkındalığının artması

Diğer yenileriyle birlikte risk haritasında vurgulanan hususlara uygunluğun izlenmesi

2023 yılında pozisyonların yenilenmesine yönelik hazırlık yapılması

FİTO DAVRANIŞ KURALLARI

Şirketin amaç, vizyon ve değerlerinin yenilenmesi, 2021 yılında hazırlanan davranış kurallarının da güncellenmesini sağlamıştır. Özellikle, yeni şirket değerleri ve hepsinden önemlisi yeni tanımları dahil edilmiştir. Güncellenen son belge, grubun üç çalışma diline (İspanyolca, İngilizce ve Türkçe) çevrilip grubun iş merkezlerinde işe alımdan sorumlu tüm kişilere dağıtılmıştır. Bugün, dünyadaki her Semillas Fito iş merkezinde, şirkete yeni alınan her kişinin aldığı temel bir unsurdur.

ŞİKAYET KANALI

Şikayet kanalının amacı, özellikle şirket için cezai sorumluluk gerektirecek bir suç teşkil edecek davranışlar ile ilgili olarak, **erken bildirim sağlanması ve Davranış Kuralları, iç düzenlemeler ve yürürlükteki mevzuatın kapsamı, uyumu ve yorumlanması ile ilgili her türlü konunun ele alınması için gerekli mekanizmaları oluşturmaktır.**

Şirket içinden veya dışından herhangi bir kişinin, Ceza Kanununun ve/veya Davranış Kurallarının ihlalini içerecek bir eylemi Uyum Görevlisine bildirebilmesi gerekmektedir. Bu, küresel olarak geçerlidir ve konuları, coğrafi konuları ve görevleri ne olursa olsun tüm çalışanlar için bağlayıcıdır.

Tüm çalışanlar, aşağıdakileri yapmak isterlerse, en yakın amirleri veya Uyum Görevlisi veya Etik Kurulu ile iletişime geçmeleri için aktif olarak teşvik edilmektedir:

- **Sorgulama:** kapsam, yorum veya Semillas Fito'da geçerli olan yönetmeliklere uygunluk konusunda doğrulama, yanıt veya ölçüt taleplerinin iletilmesi.
- **Şikayet:** Semillas Fito'da geçerli olan yönetmeliklerin olası ihlalinin iletilmesi.

2022 yılında, bu resmi kanal aracılığıyla herhangi bir danışma veya şikayet alınmamıştır. Bu gerçek bizi, şikayet kanalının şirkette uyumun korunması için temel bir araç olarak devam etmesi konusunda ısrarcı olmamızı zorunlu kılmaktadır. Hatırlatma amacıyla tüm şirket yöneticileri için 2023 yılında yeni bir eğitim planlanmıştır.

DİĞER YENİLERİYLE BİRLİKTE RİSK HARİTASINDA VURGULANAN KONULARA UYGUNLUĞUN İZLENMESİ

2022 yılında, bu raporun Eşitlik Planı ve Cinsel Taciz Protokolü bölümlerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan belirli hususlar derinlemesine geliştirilmiştir. Ayrıca şirket, 2021 yılında çizilen risk haritasında ortaya çıkan bu orta ve düşük riskli hususlara odaklanmıştır. Şirkette yüksek riskli suçların tespit edilmediğini bir kez daha belirtmekte fayda bulunmaktadır.

Özellikle, aşağıdaki risklerin kontrolüne özel önem verilmiştir:

- **Yabancı personelin işe alınmasındaki risk:** işin doğası gereği, tarım kampanyalarını desteklemek için belirli zamanlarda çok yüksek hacimli personel çalıştırılması gerekmektedir. Çoğu durumda, bu personeller birçok farklı milletten insanlardan oluşmaktadır. Şirket, özellikle dolandırıcılığı ve hataları önlemek amacıyla yeni işe alınanlar tarafından sunulan orijinal belgeleri çok iyi kontrol etmelidir.
- **Sinai mülkiyet riski:** Bu raporda birçok durumda bahsedildiği gibi, AR&GE yatırımı şirket için çok önemlidir (şu anda yıllık cironun %29'u). Bu nedenle, tescilli patentlerin yasa dışı kullanımını kontrol etmek şirket için özellikle önemlidir.

POZİSYONLARIN YENİLENMESİ

2023 yılı ikinci yarısında, şuan belirtilen pozisyonlarda bulunan kişiler arasında bir kuşak değişikliği ihtiyacı (emeklilik) veya şirketteki organizasyonel değişiklikler nedeniyle belirlenen pozisyonlar (Uyum Görevlisi ve Etik Kurul) yenilenecektir.

Uyum görevlisi

Sorumlulukları:

- ▶ Gelen tüm sorgu ve şikayetleri almak.
- ▶ Gelen sorgu veya şikayeti Etik Kurula iletmek, böylece Kurul bildirimini geçerli olup olmadığını belirleyebilir..

Etik Kurul

Cezai uygunlukla ilgili konularda daimi danışman ve yürütme organı, sorumlulukları:

- ▶ Davranış Kuralları, iç düzenlemeler veya mevcut mevzuatın herhangi bir şekilde ihlal edildiğini Fito Yönetim Organına bildirmek.
- ▶ Olası ihlali işleme almak ve incelemek üzere şikayeti kabul etmek.
- ▶ Sorgu veya şikayete ilişkin tutanak düzenlemek.

Semillas Fito Yönetim Kurulu

Uygun önlemlerin alınmasından nihai olarak sorumludur. Başlıca görevleri:

- ▶ Kabul edilen eylemleri Etik Kurula bildirmek.
- ▶ İlgili önlemler için talimat vermek.



7. GEZEGEN



Raporun aşağıdaki bölümünün konusu, kuruluşun kurumsal olarak iç ve dış eylemler yoluyla tarım-gıda zincirinde sürdürülebilir zenginlik yaratma amacını kapsamaktadır.

Sonraki sayfalarda, okuyucu **kuruluşun günlük olarak kullandığı farklı kaynakların sürdürülebilir kullanımını optimize etme çabaları** hakkında bilgi edinebilecektir. **damla sulama** kullanımının daha geniş alanlara yaygınlaştırılması, fotovoltaik panellerin kurulumu, geleneksel bitki koruma ajanlarının sıfır kalıntılı yeni türlerle değiştirilmesi ve seçici atık toplama sistemlerinin uygulanması gibi projeler; kuruluşun farklı merkezlerinin bulunduğu yerel topluluklara saygılı bir şekilde faaliyetlerini yürütme isteğine ilişkin örnek teşkil etmektedir.

Bu bölümde aynı zamanda sektördeki karbon ayak izimizi azaltmak için tohum üretimi tedarikçilerimiz ile kurduğumuz sinerjik ilişki anlatılmaktadır. Tarımsal üretim, önemli miktarlarda CO2'un bitki biyokütlesi şeklinde ayrıştırılmasını gerektirmektedir.

Son olarak, şirket ürünlerinin son tüketicileri ve çalışanları arasında **daha sürdürülebilir ve sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik etmek** için alınan önlemleri özetlemektedir.



KAYNAKLARIN SÜRDÜRÜLEBİLİR KULLANIMI

12 SORUMLU TÜKETİM
VE ÜRETİM



PLASTİK

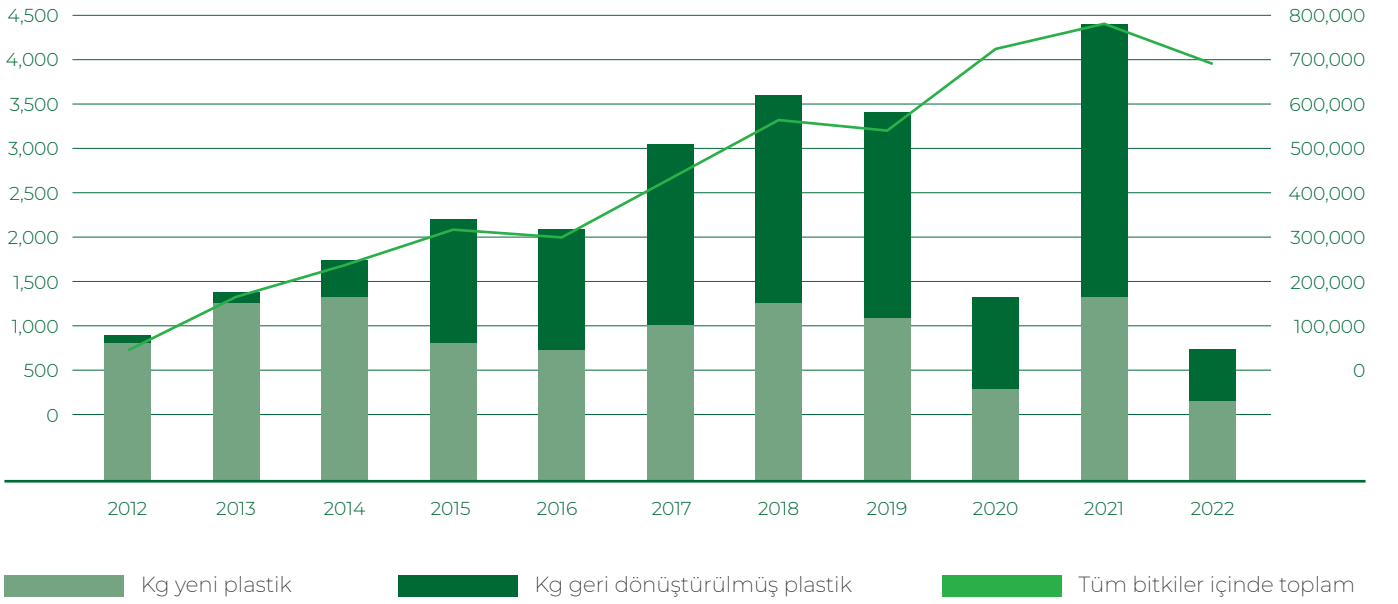
PHF Grubunun Cabrera de Mar'da (Barselona) bulunan biyoteknoloji merkezi, bir genom laboratuvarına sahiptir. Misyonu, araştırma ve geliştirme aşamasında olan çeşitlerde agronomik değeri yüksek çeşitleri tespit etmektir. Laboratuvar, diğer şeylerin yanı sıra, patojenlere, çevresel streslere ve meyvenin tadı veya şekli ile ilgili diğer parametrelere karşı direnci kodlayan genetik dizilerin araştırılmasına odaklanmaktadır. Polimeraz Zincir Reaksiyonu (PCR) tekniği bu amaçla kullanılmaktadır. Bu teknik, bitki materyalinden DNA'nın önceden ekstraksiyonunu gerektirmektedir.

Bu işlemleri yürütmek için bir dizi plastik girdi gerekmektedir. Bu raporun önceki baskılarında bildirildiği üzere, 11 yıl önce adı geçen merkez tek kullanımlık plastik tüketimini azaltmak için bir strateji uygulamıştır. Stratejinin bir kısmı, tek kullanımlık plastik tabakların su ve basınçlı hava ile yıkanmasına dayanmaktadır. Tabakların biçimlerinde, bahsi geçen laboratuvar tarafından kullanılan plastik miktarının önemli ölçüde azaltılması mümkün kılınarak, önceki yıllarda da değişiklikler yapılmıştır.

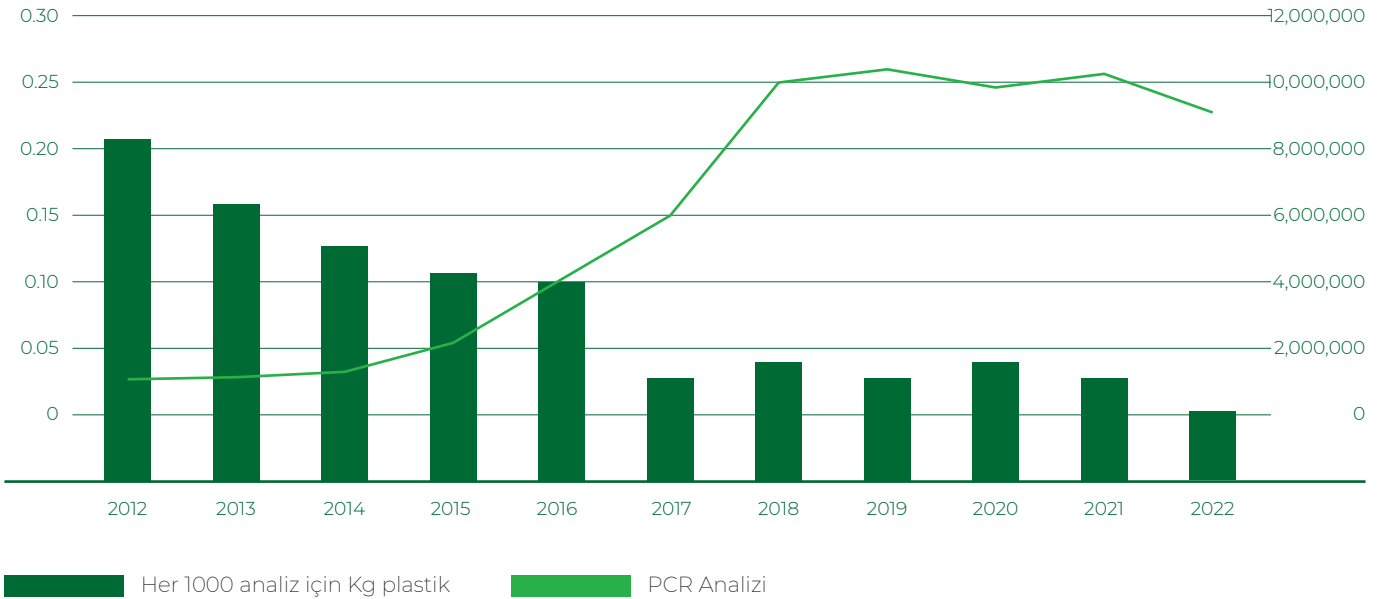


DNA ekstraksiyonu için bu uygulama yıllar içinde geri dönüştürülmüş plastik kullanımında artış sağlamıştır.

DNA EKSTRAKSİYONU İÇİN KULLANILMIŞ VE GERİ DÖNÜŞTÜRÜLMÜŞ PLASTİK



PCR ANALİZİNDE KULLANILAN PLASTİK



ENERJİ

Aşağıdaki tablo, PHF grubunun İspanya merkezlerinin 2022 yılı enerji tüketimini göstermektedir.

Barselona	916,981 kWh
Les Cases de Barbens	1,604,900 kWh
Maresme çiftlikleri	1,929,392 kWh
El Ejido	615,523 kWh
Don Benito	123,046 kWh
TOPLAM	5,189,843 kWh

2022 yılı verileri ile 2018 yılı verileri (bu hususun raporlandığı ilk yıllık dönem) karşılaştırıldığında, tüketimde 249.412 kWh'lik bir azalma görülmektedir. Bu azalma, bu beş yıllık süre zarfında kuruluşun cirosundaki artışa ve iş gücündeki artışa rağmen gerçekleşmiştir, bu da daha enerji verimli elektrikli teçhizata yapılan yatırımların etkinliğini göstermektedir. Önceki yılların yıllık raporlarında bu yatırımlara bakılabilir, geleneksel armatürlerin yeni, daha enerji tasarruflu LED aydınlatma ile değiştirilmesini de içermektedir.

Ayrıca 2022 yılında enerji tüketimini azaltmak için yeni bir strateji başlatılmıştır. PHF Gurubunun farklı merkezlerinde aşamalı olarak fotovoltaik panellerin kurulumunu içeren bir proje başlatılmıştır. Raporlanan yıl içerisinde, söz konusu teknolojinin Barselona merkezlerinde kurulumu tamamlanmıştır. Bu kurulum, Barselona merkezindeki toplam tüketimin %34,81'i oranında tasarruf sağlayarak toplam 319.283 kWh öz tüketim sağlayacaktır.



SU

2020 yılından beri, tüketimi azaltmaya yönelik iyileştirme önlemleri, sebze mahsulleri için AR&GE çiftliklerinde ıslak Tohum ekstraksiyon işlemi için yüksek verimli sistemlerin kurulumuna odaklanmıştır. 2020 yılı öncesinde, şirket kuruluşun su ayak izini azaltmak için bu çiftliklerde yağmur suyu toplama havuzlarının kullanıldığını bildirmiştir. 2022 yılı içerisinde, rezervuarlardan su teminini düzenleyen yüksek verimli vanaların tesisatı için bir proje başlatılmıştır. Bu raporun kapanış tarihi itibarıyla, bu projenin tasarruf potansiyeli halen ölçülmektedir.

Vurgulanmaya değer başka bir proje de, Les Cases de Barbens'de bulunan tarla bitkileri Ar-Ge merkezindeki deneysel çiftlikte damla sulama kullanılarak alanın iki katına çıkarılmasıdır. Daha önce, bu teknik 2,2 hektarlık bir alanda uygulanmış ve 2022 yılında bu alan 4,6 hektara çıkarılmıştır. Ayrıca, Ortak Tarım Politikasının yeni yönergelerine uyarak, kışık tahıllar gibi daha az su ihtiyacı olan türleri kullanan bir ürün rotasyonu stratejisi izlenmiştir.



GÜBRELER VE BİTKİ KORUMA AJANLARI

PHF Grubunun misyonu, gübre ve bitki koruma ajanları olarak sudaki tarımsal girdilerin gerekli tüketimini içermektedir. Kullanımlarını optimize etmek için bir dizi eylem uygulanmıştır:

- Les Cases de Barbens'de bulunan tarla bitkileri Ar-Ge çiftliği için bahsi geçen kuruluşun ürettiği atıkları gübre olarak kullanmak üzere Ivars Kooperatifi ile işbirliği anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşma sayesinde, ürün rotasyonu uygulamasıyla birlikte 2022 yılında mineral nitrojen uygulaması 7.000 kg'dan fazla azaltılmış ve kullanılan toplam nitrojen dengesi 5.000 kg'dan fazla azaltılmıştır.
- Tüm sebze çiftliklerinde, geleneksel bitki koruma ajanları alternatiflerin mevcut olması halinde sıfır içerikli ürünlerle değiştirilmiştir. 2022 yılında her çiftlikte durum aşağıdaki gibidir:
 - ▶ Cabrera de Mar (İspanya): %60 geleneksel bitki koruma ajanı ve %40 sıfır kalıntılı bitki koruma ajanı
 - ▶ Sant Ancireu de Llavanes (İspanya): %16 geleneksel bitki koruma ajanı ve %84 sıfır kalıntılı bitki koruma ajanı
 - ▶ Ejido (İspanya): %30 geleneksel bitki koruma ajanı ve %70 sıfır kalıntılı bitki koruma ajanı
 - ▶ Quillota (Şili): %79 geleneksel bitki koruma ajanı ve %21 sıfır kalıntılı bitki koruma ajanı
 - ▶ Arica (Şili): %32 geleneksel bitki koruma ajanı ve %68 sıfır kalıntılı bitki koruma ajanı

Üretilen toplam bitki sayısı için kullanılan bitki koruma ajanlarının oranı da aşağıda bildirilmiştir:

Almería	242,350 bitki	725 Kg bitki koruma ajanı
Cabrera de mar	137,146 bitki	335 Kg bitki koruma ajanı
Sant Andreu de Llavanes	119,000 bitki	140.6 Kg bitki koruma ajanı
Quillota	74,386 bitki	36 Kg bitki koruma ajanı



ATIK YÖNETİMİ VE GERİ DÖNÜŞÜM

12 SORUMLU TÜKETİM VE ÜRETİM



"Üç R" ilkesine uyan Semillas Fito, tohum işleme, paketleme ve lojistik deposunda ve Barcelona'daki ana ofis merkezlerinde atık geri dönüşümü uygulamıştır, bu daha sonra İspanya genelinde bulunan diğer PHF grup merkezlerine de yayılmıştır.

Bunun için ofis girişlerinde, depolarda, çiftliklerde ve kantinlerde farklı atık türleri için konteynerler kullanılmaya başlanmıştır. Sonuç olarak bu merkezlerde 2022 yılı boyunca geri dönüştürülen atık miktarı aşağıda listelenmiştir:

	Atık	Miktarı
Barcelona	Kağıt ve karton	33,743 kg
	Küçük plastikler	19,036 kg
	Sıradan şeyler	63,947 kg
Barbens	Kağıt ve karton	43,080 kg
	Plastik (Büyük poşet)	9,900 kg
	Diğerleri	2,100 kg
Sant Andreu de Llaveneres çiftliği	Gübrelenabilir atık	21,280 kg
	Sıradan şeyler	329,410 kg
Premià de Mar çiftliği	Gübrelenabilir atık	4,000 kg
	Sıradan şeyler	186,930 kg
Cabrera de mar	Gübrelenabilir atık	169,498 kg
	Sıradan şeyler	65,240 kg
El Ejido çiftliği	Gübrelenabilir atık	170,000 kg
	Plastik	20,200 kg
	Karton	10,000 kg
	Diğerleri	3,560 kg



2022 yılında, İspanya'daki Semillas Fito merkezlerinde **86 tondan fazla kağıt ve karton, 48 tondan fazla plastik ve 350 tondan fazla gübrelenabilir atık geri dönüştürüldü.**

WEEE (Elektrikli veya Elektronik Ekipman Atığı), yazıcı tonerleri ve kahve kapsülleri gibi diğer atık türleri de geri dönüştürülmektedir. 2022 yılında gerçekleşen rakamlar aşağıda detaylandırılmıştır:

Tür	Miktar
WEEE	677.22 kg
Tonerler	128 kg
Kahve kapsülleri	Dört adet 12 L'lik kap

KARBON AYAK İZİMİZİN AZALTILMASI

13 İKLİM EYLEMİ



İspanya Hükümeti Ekolojik Geçiş Bakanlığı, Karbon Ayak İzini "bir kişi, kuruluş, olay veya ürün tarafından doğrudan veya dolaylı olarak yayılan tüm sera gazlarının ölçümü" olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle karbon ayak izi, enerji tüketimini ve kaynakların ve malzemelerin kullanımını daha sürdürülebilir bir yaklaşımla değerlendirmek için bir referans göstergesi olarak kabul edilir.

Sonraki satışlara yönelik tohum üretimi, PHF Grubunun faaliyetlerinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu süreç, kuruluşun karbon ayak izinde azalma sağlayarak, atmosferik CO₂'nin bitki biyokütlesi biçiminde ayrışmasını ifade etmektedir. Bu raporda belirli tohum türlerinin üretimi sonucunda atmosferden çekilen tahminini CO₂ tonajı sunulmaktadır. Özellikle, nicelemenin kapsamı, mısır, bakla, yulaf, buğday ve çim gibi daha geniş ekim alanına sahip tarla bitkilerine odaklanmaktadır. Sonraki baskılarda kapsam, kuruluşun diğer mahsulleri ile diğer faaliyetlerini de kapsayacak şekilde genişletilecektir.

Mısır ekimi ile ilgili olarak, PHF Grubu 1153 Ha'lık bir alanda mısır tohumu üretimine başlamıştır. Association Generale des Producteurs de Mais, mısır ekiminin her hektarı için ortalama 25 ton CO₂ ayrıştığını ortaya koyan araştırmalar yayınlanmıştır. Bunun sonucunda, mısır ekimimiz nedeniyle atmosferden 28.853 ton CO₂ çekildiği tahmin edilmektedir.

2022 yılında 650 Ha alan bakla tohumu üretimi için ayrılmıştır. Cordoba Üniversitesi Ziraat Mühendisliği Yüksek Teknik Okulunun yaptığı araştırmaya göre, bakla ekimi için ayrılan her hektar 2.18 ton CO₂ karbon ayrışımına neden olmaktadır. Bu nedenle, bu faaliyet sonucunda 1.417 ton CO₂'nin ayrıştığı tahmin edilmektedir.

Yulaf ile ilgili olarak, 2022 yılında bu ürün için tohum üretimi 800 hektarlık bir alanı kapsamıştır. Segura Edafoloji ve Uygulamalı Biyoloji Merkezinin (CEBAS-CSIC) Bitki Besleme grubunun teknik yayınına göre, yulafın her hektarı için tahmini 3,8 ton CO₂ ayrıştırılmıştır. Sonuç olarak, 3.040 ton CO₂ eşdeğerinin atmosferden çekildiği tahmin edilmektedir. Aynı çalışmada buğday için de benzer bir CO₂ değeri bildirilmiştir; 2022 yılında PHF Grubu bu ürün için 600 Ha alan üzerinde tohum ekimine başlamıştır.

2022 yılında tohum üretimine başlamak üzere 1.500 hektarlık bir alan ayrılan çim ekimi için, "Uygulamalı Toprak Ekolojisi (64, 228-236)" bilimsel dergisinde yayınlanan çalışma referans alınmıştır, bu çalışmada çim biyokütlesinin hektarı başına 1,7

ton karbon varlığı tahmin edilmektedir. Bunun sonucunda 2.550 ton karbon ayrışımı tahmininde bulunduk.

Bu bağlamda, rapor edilen mahsullerin CO₂ ayrışımı toplamı 38.140 tondur. Alcalá Üniversitesi Çevre Etiği Başkanı, çekilen miktarın değerlendirmeye alınmasına yardımcı olmak amacıyla turist sınıfında Barcelona'dan Singapur'a yapılan bir uçuşun 0,360 ton CO₂ saldıgını tespit etmiştir. Sonuç olarak, PHF Grubunun 2022 yılındaki tohum üretiminin (en azından) **Barcelona ve Singapur arasındaki 105.944 uçuşa eşdeğer CO₂ emisyonlarını** ayrıştırdığı tahmin edilmektedir.



SAĞLIKLI VE SÜRDÜRÜLEBİLİR YAŞAM TARZLARININ TEŞVİKİ

4 KALİTELİ EĞİTİM



BİBER TÜKETİMİNİ ARTIRMAK

2022 yılında, Semillas Fito'nun "Vitamineate con pimiento" (Vitaminlerinizi biberden alın) kampanyası bir kez daha Murcia (İspanya) bölgesinde gerçekleştirilmiştir. Semillas Fito'da, hem üretken, ekonomik hem de sosyal düzeydeki üretim sektörü ile birlikte bu sebzenin önemini ve Akdeniz dietinde ve yerel mutfağında oynadığı rolü vurgulamaya odaklanarak, yerel bir ürün olarak tüketimini teşvik ediyoruz, bu da Murcia ve Güney Alicante Bölgesinde biber üretiminin Avrupa çapındaki pazarlara ve ana gıda zincirlerinin raflarına ulaştığı ana denk gelmektedir.

#Vitamineconpimiento kampanyasının bu üçüncü baskısı, maksimum kapsama ulaşmak için her biri farklı bir kitleye odaklanan çeşitli etkinliklerden oluşmaktadır. Bunlar, yerel restoran işletmecileri ile işbirliği içinde düzenlenen bir tapas rotası ve yarışma içeriyordu.

MEYVE SEBZE TÜKETİMİNİ TEŞVİK ETMEK İÇİN "5 A DAY" İLE İŞ BİRLİĞİ

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), günde en az beş porsiyon meyve ve sebze tüketilmesini önermektedir. Bu koşula göre, İspanya'da kar amacı gütmeyen "5 a Day" derneğinin önderlik ettiği meyve ve sebze tüketimini teşvik eden uluslararası bir hareket bulunmaktadır.

2022 yılında, Semillas Fito 2019 yılında başlayan anlaşmasına istinaden "5 a Day" ile işbirliğine devam etmiştir. Bu grup, sağlıklı alışkanlıkları ve sağlık ve çocukluk obezitesi ile mücadele ile ilgili mesajları sunarak, genel olarak toplumu bilgilendirmek ve meyve ve sebze yemenin yararları konusunda farkındalığı artırmak için çalışmaktadır.



KÜÇÜK GEZEĞEN: YENİ KAVUN KONSEPTİ

Semillas Fito, sağlıklı ve tüketicilere hitap eden yeni ürünleri pazara sunmak için yeniliklerine devam etmektedir. 2022 yılında, Semillas Fito'nun yenilikçi gövde rengine de odaklanarak bu yeni pazara girmeyi planladığı, özgün görünümüne ve biçimine sahip bir kavun olan Küçük Gezegeni piyasaya sürdük.

Süper tatlı ve eşsiz, yeşil renkli gövdesi, tüketiciyi şaşırtan taze ve sulu lezzet sunmaktadır.



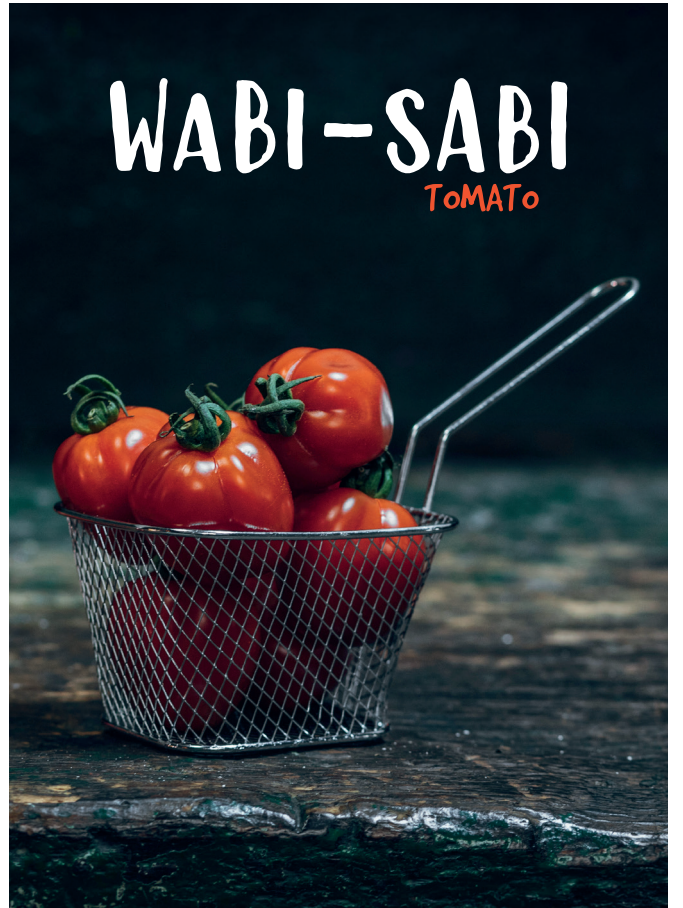
ŞEKLİ KUSURLU OLAN BİR MEYVE MÜKEMMEL OLABİLİR Mİ?

Foodture iş birimi, 2022 yılında Wabi-sabi adında lezzet ve sürdürülebilirlik açısından devrim yaratan, her yemeğe uygun ve tüm yıl boyunca kullanılabilen yeni bir domates konseptini piyasaya sürmüştür.

Wabi-Sabi, kendine özgü görünümüyle meyvenin kalitesinin estetik mükemmelliğine bağlı olduğu şeklindeki geleneksel düşüncüyü bozmakta ve böylece gıda israfının azaltılmasına katkıda bulunmaktadır. Wabi-Sabi ile her biri benzersiz ve tanınan her meyve kullanılmaktadır.

Ayrıca, Wabi-Sabi, farklı bir doku ve çok sayıda özelliğe sahip, maksimum lezzet ve briks dereceleri sunmaktadır. Şekli, dokusu ve boyutu nedeniyle, ister çiğ ister pişmiş, bütün veya kesilmiş olsun her türlü yemeğin ideal tamamlayıcısı konumundadır. En sevdiğiniz yemeklerin üzerine garnitür olarak kullanabileceğiniz, farklı, lezzetli ve sağlıklı bir aperatif.

Wabi-Sabi gıda israfıyla mücadeleye yardımcı olmak için pazara ulaşıyor.





KÜÇÜK EYLEMLER, BÜYÜK DEĞİŞİMLER

12 SORUMLU TÜKETİM
VE ÜRETİM



2018 yılından beri, Semillas Fito'nun geleneksel olarak personeline verdiği yıl sonu hediyesi sürdürülebilirlik kriterlerine göre seçilmiştir.

2022 yılında, hediye sürdürülebilir ve sosyal odaklı bir proje olan Espigoladors Vakfı ile işbirliği içinde hazırlanan 3 reçellik bir paketten oluşmuştur.

Reçeller, estetik nedenlerle veya fazlalıklardan dolayı atılan meyve ve sebzelerin geri kazanılması ile yapılmış olup, %100

doğal ve el yapımı sebze konservelerine dönüştürülmektedir. Gıda israfına karşı mücadele etmeyi taahhüt eden projenin, reçellerin yapıldığı mutfağın sosyal dışlanma riski altındaki insanların eğitim ve işgücü piyasasına entegrasyonu için bir alan olması nedeniyle sosyal bir yönü de bulunmaktadır.

Bu uygulamayı art arda beş yıldır çalışanlara yönelik sosyal veya çevresel konularda olumlu etki yaratan tüm faaliyetleri kapsayan "Küçük eylemler, büyük değişimler" kapsamına aldık.





8. KAR



Sonraki sayfalarda, okuyucu PHF Gurubunun 2022 yılında yürüttüğü, kuruluşun iş modelini güçlendirmeyi ve dolayısıyla kuruluşun **tarım-gıda zincirinde sürdürülebilirlik üreticileri olma amacının sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla ticari faaliyetinin ekonomik uygulanabilirliğini garanti etmeyi** amaçlayan projeler hakkında bilgi edinme şansı sunmaktadır.

Raporun bu bölümünde, kuruluşun faaliyet merkezlerinin bulunduğu **yerel topluluklara** olan bağlılığı açıklanmaktadır. Her iki sektör arasında tamamlayıcı bir sinerjiyi teşvik ederek, hayvancılık endüstrisinde yem için hammadde olarak tohum kayıplarının geri kazanılmasını amaçlayan eylem bunun bir göstergesidir.

Kuruluşun tedarik zinciri taahhüdünün bir örneği de, sırasıyla Barselona ve Barbens'teki faaliyet merkezlerinin aldığı **GSPP ve ESTA sertifikalarıdır**. Her iki sertifika, tohumun işlenmesinin dağıtımıcılar ve son tüketiciler için en yüksek kalite standartlarını garanti etmeye uygun olduğunu taahhüt etmektedir.

Son olarak, kuruluşun **bilgi ekonomisine yatırım** yapma çabalarını vurgulamakta fayda bulunmaktadır. PHF Grubunun AR&GE'deki en son teknolojik yeniliklerde ön saflarda yer alma taahhüdünü ve diğer AR&GE kurumlarıyla kurulan işbirlikçi sinerjileri gösteren projeler bulunmaktadır.



ATIK GERİ KAZANIMI

12 SORUMLU TÜKETİM
VE ÜRETİM



Atık geri kazanımı, yeniden kullanım, geri kazanım ve geri dönüşüm süreçlerine dayalı olarak özelliklerinin optimizasyonu olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, amacı atıklara yeni bir kullanım kazandırmak olan bir süreci ifade etmektedir.

Bu bağlamda PHF Grubu, yem olarak çimlenme kalite standardını karşılamadığı için satılmayan tohumların hayvancılık sektöründe yeniden kullanılabilmesi için bir kanal oluşturmuştur.

Tohum partilerinin satılması için gereken özellikleri belirleyen kapsamlı bir dizi düzenleme bulunmaktadır. Bu gereksinimler, mahsulün türüne göre değişmektedir. Bu standartları karşılamak için, tohum partileri bir dizi temizleme ve kalibrasyon sürecinden geçecektir. Meyveden çekirdek çıkarma işleminden sonra kalan bitki artıkları çıkarılır. Tohumlar şekillerine, ağırlıklarına, yoğunluklarına ve renklerine göre sınıflandırılır. Bu işlem, en yüksek çimlenme seviyelerine ve filizlenme gücünün homojenliğine sahip olan tohum fraksiyonlarının, daha düşük kalitesi olanlardan ayrılmasını sağlamaktadır. Tohum olarak satılması gereken niteliksel standardı karşılamasa da, PHF Grubu tarafından bu atığın kullanımı ile hayvancılık endüstrisi için yem üretimi açısından hammadde olarak kullanılmak üzere gerekli beslenme özelliklerine sahiptir.

En temsili türler olmaları dolayısıyla bakla ve mısır bitkileri için geri kazanılan tohumların miktarları aşağıda belirtilmiştir:

En temsili türler olmaları dolayısıyla bakla ve mısır bitkileri için geri kazanılan tohumların miktarları aşağıda belirtilmiştir:

BAKLA
79.89 ton

yem için geri kazanılan tohum kayıpları

MISIR
58.72 ton

yem için geri kazanılan tohum kayıpları



AR-GE&B İŞBİRLİĞİ ANLAŞMALARARI



Tarım-gıda zincirinde değer yaratmak için araştırma, geliştirme ve yeniliğe kesin bir bağlılık esastır. PHF Grubunun, profesyonel sebze tohumları iş biriminin yıllık cirosunun yaklaşık %30'unu ayırdığı kendi AR-GE&B departmanı bulunmaktadır.

Şirket içi yeteneklerine ek olarak, PHF Grubu kamu araştırma merkezleriyle işbirliği içinde yürüttüğü çeşitli projeler aracılığıyla yeniliği teşvik etmektedir. 2022 yılında 9 kamu AR-GE&B kurumu ile aktif olarak işbirliği yaptık:

- Wageningen Üniversitesi (Hollanda): yüzlerce çeşidi sıralayarak biber "pangenomu" geliştirilmesi.
- Tiran Tarım Üniversitesi (Arnavutluk), Genetik Kaynaklar Merkezi (Hollanda), Sebze Bitkileri Enstitüsü (Sırbistan), Genetik ve Sitoloji Enstitüsü NAS (Belarus), Bitki Islahı ve Genetik Kaynaklar Enstitüsü (Yunanistan), Sebze Bilim Merkezi ve Endüstriyel Bitkiler (Ermenistan) ve SsCyril ve Methodius Üniversitesi Üsküp (K. Makedonya): Biber germplazminin Avrupa girişlerini karakterize etmek için Eurisco Projesine katılım.
- IRTA (Katalonya, İspanya): ortaya çıkan patojenler için belirteçlerin geliştirilmesi ve biber, kavun, salatalık ve/veya karpuzda yeni tarımsal özelliklerin (renk, morfoloji...) araştırılması.



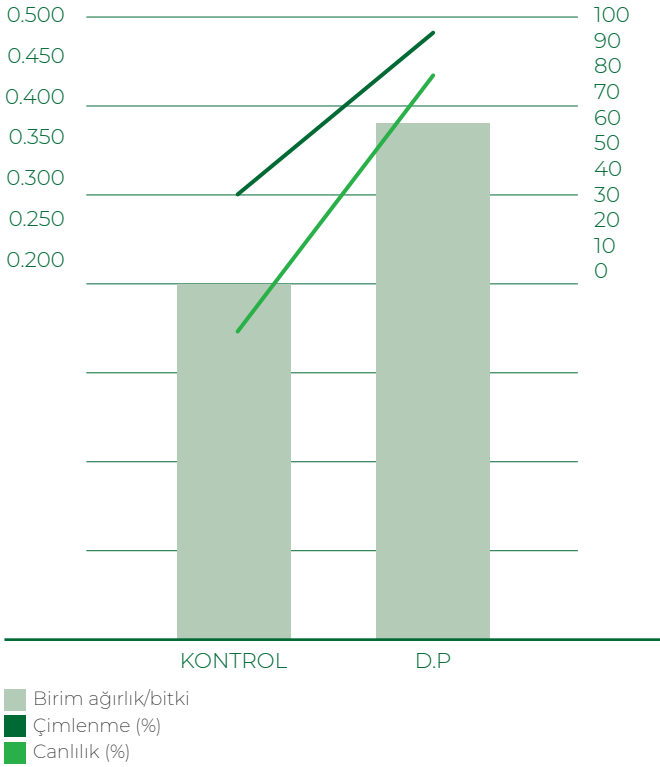
TARIMDA YENİLİK



Bu raporun diğer bölümlerinde de yorumlandığı gibi, çiftçilere yüksek çimlenme kalitesine sahip tohumlar sunmak için hasat edilen tohum partilerinin en yüksek kalitede fraksiyonların elde edilmesini sağlayan bir dizi işlemden geçmesi gerekmektedir.

Şimdiye kadar, hayvancılık endüstrisi için gübre olarak geri kazanılabilenler dışında, düşük kaliteli fraksiyonlar atık olarak gönderiliyordu. Bununla birlikte, PHF Grubu önceki yıllarda tohum partilerinden en düşük kalitedeki fraksiyonların çimlenme seviyesini yükseltmeye yardımcı olan yeni teknikleri doğrulamak için çalışmaktadır.

YÜKSEK SICAKLIKLARDA 12 AY DEPOLAMA



Nihayet 2022 yılında onaylanan ve 2023 yılında hayata geçirilecek olan projelerden biri de yeni bir tohum hazırlama teknolojisidir. Tohum hazırlama, tohum partilerinin çimlenme standardına ulaşmayan fraksiyonlarının, partilerin embriyonik gelişim seviyesinin yükseltilmesine katkıda bulunan bir dizi fiziksel işleme tabi tutulmasından oluşmaktadır. Bu hazırlama tekniği tohumculuk sektöründe yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak dezavantajı, bu işleme tabi tutulan partilerin zamanla çimlenme özelliklerinde azalma göstermesidir. Genellikle bu işlemde geçen partilerin 6 ay çimlenme garantisi bulunmaktadır.

Bu sorunu çözmek amacıyla, PHF Grubu en düşük kalitedeki tohum partilerinin fraksiyonlarının çimlenme seviyelerini artırırken aynı zamanda çimlenebilirliklerini zaman içinde sürdürmeye yardımcı olduğu bir hazırlama teknolojisini onaylamıştır. Bu teknoloji, 2023 yılında Barcelona sebze tohumu işleme merkezinde kullanılabilir ve şu anda hiçbir şekilde yeniden kullanılmayan tohum partilerinin geri kazanılmasına katkıda bulunarak şirketin ekolojik ayak izini azaltacaktır.

Şekilde yeni hazırlama tekniğine tabi tutulmuş tohum partilerinin ve işlenmemiş muadilinin karşılaştırması yansıtılmaktadır. Çubukların boyutu, bitkilerin birim ağırlığını yansıtmaktadır, sonucunda hazırlamaya tabi tutulan fraksiyonun daha büyük olduğu görülmektedir. Koyu yeşil çizgi, çimlenme seviyesini gösterir; yine, hazırlamaya tabi tutulan fraksiyon önemli ölçüde daha yüksek çimlenme seviyesine ulaşmaktadır. Son olarak, açık yeşil çizgi filizlenme gücünün homojenlik seviyesini temsil etmektedir; yeniden hazırlamaya tabi tutulan fraksiyon, kontrole kıyasla önemli ölçüde daha yüksek hacme sahiptir. Tüm sonuçlar, hazırlama işleminin uygulanmasından 12 ay sonra gerçekleştirilen çimlenme testine atıfta bulunmaktadır. Bu 12 ay boyunca, her iki fraksiyon da tohumların çimlenebilirliği açısından elverişsiz olan yüksek sıcaklık koşullarında tutulmuştur. Bu koşullar altında bile, hazırlamaya tabi tutulan fraksiyonlar yüksek düzeyde çimlenebilirlik sergilemiştir.

BİLGİYE YATIRIM



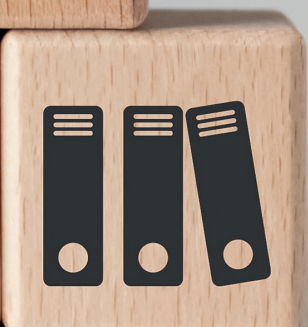
Modern tarımın küresel zorluklarına çözüm sunan çeşitleri sunma taahhüdümüz çerçevesinde, PHF grubu tarafından gerçekleştirilen yatırımlarda Araştırma, Geliştirme ve inovasyon faaliyetlerimizin niteliksel ve niceliksel kapasitesinin artırılması amaçlanmaktadır.

Biyoteknolojideki en son teknolojiye sahip tesislerle (Hücre Biyolojisi, Fitopatoloji ve Genomik) inovasyonda ön plana çıkmış, **Cabrera de Mar merkezindeki (Barcelona) Ar-Ge tesislerinin genişletilmesi** Şirketin inovasyona odaklanmasının bir örneğidir.

Merkezde şimdi, Hüresel Biyoloji bölümü için donör bitkilerin (fitotronlar) büyümesi amacıyla üç yeni iklim odası ve birlikte 300 m²'lik bir alanı kaplayan yeni çimlenme ve iklimlendirme odası bulunmaktadır. Ayrıca Semillas Fito, bitki patojenleri ile çeşitli biyoanalizler yapmak için dört yeni iklim odası olan ve birlikte toplam 150 m²'lik ek alanını kapsayan yeni bir patoloji laboratuvarı ile Fitopatolojiye ayrılmış tesislerini genişletmeye karar vermiştir.

Bu teknolojik yatırım, **Semillas Fito'nun yeni çeşitleri daha verimli bir şekilde geliştirmesini** sağlayacak, şirketi daha çevik hale getirecek, tüm tarım-gıda zincirine çözümler sunacak ve **yeni ticari çeşitlerin geliştirme süresini 4 yıla kadar azaltacaktır.**

Yeni Fitopatoloji tesislerinde, yeni odalar sebze mahsullerinde problemlili bakteriyel patojenlerle ilgili çalışmaların yapılmasını sağlayan nem kontrol sistemleri bulunmaktadır. Tamamen kapalı koşullarda, her türlü bitki patojeni üzerinde çalışılmasını sağlamak için yüksek düzeyde biyogüvenlik ile inşa edilmişlerdir. Bu özellikler, şirketin **ortaya çıkan patojenlere dirençli çeşitlerin geliştirilmesindeki** çalışmalarını genişletmesine olanak sağlayacaktır.



SÜREÇ OPTİMİZASYONU VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME



Kaynakların (insan ve malzeme) yönetiminde daha fazla verimliliği teşvik etmek için yıllar boyunca çeşitli standartlaştırılmış metodolojiler ve süreç optimizasyonu ve sürekli iyileştirme ile ilgili standartlar tasarlanmıştır. Zaman içinde, bu metodolojiler/standartlar çevre üzerinde etki yaratabilecek kurumsal dışlamalar ile çeşitli türlerde mesleki riskleri azaltmak için de uygulanmıştır. Buna karşılık, belgelendirme denetimleri ile şirket dışındaki temsilciler nezdinde bu standartlara tatmin edici bir uyum göstermek mümkündür.

Ayrıca Semillas Fito farklı üretim süreçlerinin verimliliğini optimize etmek amacıyla ve Llanvaneras, Cabrera de Mar, Premià de Mar, Almería, Şili, Meksika, Türkiye ve Hindistan çiftliklerindeki ürünlerde hastalıkların ortaya çıkmasını önlemek amacıyla bu çiftliklerde hijyen önlemlerinin uygulanmasını iyileştirmek için bir dizi protokol uygulamaktadır. Bu nedenle, 2022 yılı kursu süresince bu çiftlikler için yürütülen farklı süreçlerin standardizasyonunu içeren bir kalite yönetim sisteminin ikinci aşaması başlatılmıştır.



Les Cases de Barbens'deki (Lleicia) Semillas Fito merkezi, 2020 yılında ESTA (Avrupa Tohum Tedavi Güvencesi) sertifikasını aldı.

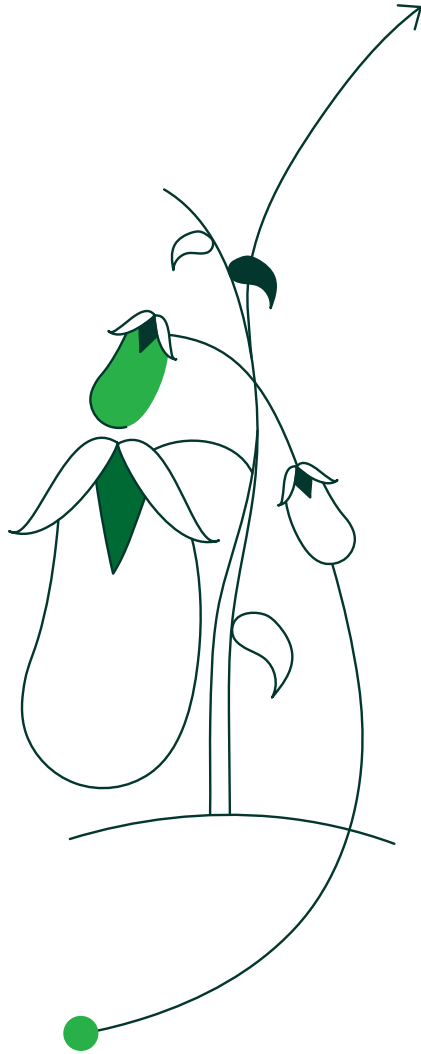
Bu setifika ile, mısır tohumunun endüstriyel olarak işlenmesi (alınmasından temizlik, kalibrasyon, bitki sağlığı tedavilerinin uygulanması, kalite kontrol, paketleme ve çiftçiye teslim) tohumdan bitki sağlığı tedavisinin ayrılmasını en aza indirecek koşullarda, mesleki risk yönetiminde olumsuz etkileri önleyerek ve tohum ekim işlemleri sırasında çevre hijyeni sağlayarak gerçekleştirilmektedir.

2022 yılında Semillas Fitó ESTA belgesini yenilemiştir.



Barcelona'daki Semillas Fito merkezi 2019 yılında GSPP (İyi Tohum ve Bitki Uygulamaları) sertifikası almıştır. Bu sertifika, Semillas Fito tarafından gerçekleştirilen domates tohumlarının (üretimlerinden

ambalajlarına, tüm işleme ve kalite kontrol faaliyetlerine kadar) Cmm (Clavibacter michiganensis subs michiganensis) bakterisinin neden olduğu bitki hastalığından olası kontaminasyonu en aza indirecek koşullar altında gerçekleştirilmektedir. Bu, dünya çapında domates yetiştiriciliğini etkileyen başlıca bakteriyel hastalıktır. 2022 yılında Semillas Fito bu GSPP sertifikasının ilk üç yıllık yenileme sürecini başarıyla geçti.



9. EKLER

KÜRESEL RAPORLAMA GİRİŞİMİ (GRI) İÇERİK İNDEKSİ VE 11/2018 SAYILI KANUN GEREKLİLİKLERİ

KULLANIM BİLDİRİMİ

Grupo Empresarial Productos Horticolas Fito S.L. 1 Ocak 2022 - 31 Aralık 2022 dönemine ilişkin raporunu GRI Standartlarına uygun olarak hazırlamıştır.

KULLANILAN GRI 1

GRI 1 - Vakıf 2021*

GEÇERLİ GRI SEKTÖR STANDARTLARI

Uygulanamaz

STANDART

İÇERİK

GENEL BAŞLIKLAR:

1. BU RAPOR HAKKINDA • 2. ŞİRKET HAKKINDA • 3. SDG'LERE KATKI • 4. ANA AŞAMALAR • 5. EKLER

İçerik 2-1 Kuruluş detayları

İçerik 2-2 Kuruluşun sürdürülebilirlik raporlamasına dahil edilen işletmeler

İçerik 2-3 Raporlama dönemi, sıklık ve irtibat noktası

İçerik 2-4 Bilgilerin yeniden sunulması

GRI 2 – Genel Açıklamalar

İçerik 2-5 Şirket dışı garanti

İçerik 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri

İçerik 2-7 Çalışanlar

İçerik 2-9 Yönetim yapısı ve niteliği

İçerik 2-10 En üst yönetim organının belirlenmesi ve seçilmesi

İçerik 2-11 En üst yönetim organının başkanı

İçerik 2-12 Yönetim etkilerinin izlenmesinde en üst yönetim organının görevi

Bu 2022 yıllık raporu, Ticaret Kanununda finansal olmayan bilgiler ve çeşitlilik konusunda değişiklik yapan 28 Aralık 2018 tarihli ve 11/2018 sayılı Kanun tarafından belirlenen gereklilikler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Söz konusu Kanun gereğince şirketlerin bir tür resmi ulusal veya uluslararası çerçeveye dayalı olarak finansal olmayan bilgiler sağlamasını gerekmektedir. Bu raporda birkaç kez belirtildiği gibi, yönetim ekibi bunları metodolojik GRI (Küresel Raporlama Girişimi)

göstergelerine, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ve Global Compact İlkelerine atıf çerçevesinde dikkate almıştır. Aşağıdaki tabloda raporun bir noktasında ele alınan GRI göstergeleri detaylandırılmakta olup bunları 11/2018 sayılı Kanun gereğince talep edilen gerekliliklerle ilişkilendirmektedir. Bunları daha kolay bulabilmek için rapordaki yerleri (sayfa numarası) tabloda belirtilmiştir.

YER "2022 YILI YILLIK RAPOR"	İLGİLİ SDG	SAYFALAR
2.1 Bu rapor hakkında – Amaç		11
2.2 Bu rapor hakkında - İçerik ve kapsam		11
2.3 Bu rapor hakkında – Metodoloji		11
3.1 Şirket hakkında - PHF grubu		16-19
3.2 Şirket hakkında – Amacımız		20-21
3.3 Şirket hakkında - İş birimleri		22-23
2.1 Bu rapor hakkında – Amaç	SDG 8	11
2.2 Bu rapor hakkında - İçerik ve kapsam	SDG 9	11
2.3 Bu rapor hakkında – Metodoloji	SDG 12	11
2.1 Bu rapor hakkında – Amaç	SDG 16	11
2.2 Bu rapor hakkında - İçerik ve kapsam		11
2.3 Bu rapor hakkında – Metodoloji		11
2.4 Bu rapor hakkında – Raporlama Prosedürleri		12
2.5 Bu rapor hakkında – Önemlilik Matrisi		12-13
3.1 Şirket hakkında - PHF grubu		16-19
3.2 Şirket hakkında – Amacımız		20-21
3.3 Şirket hakkında - İş birimleri		22-23
3.2 Şirket hakkında – Amacımız		20-21
3.5 Şirket hakkında - Çeşitler	SDG 3	26-27
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 4	28-29
6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar	SDG 5	44-45
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	SDG 6	47
6.6 Çalışanlar – Şirket içi iletişim	SDG 8	50-53
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 10	54-57
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 12	78
		79
2.1 Bu rapor hakkında – Amaç	SDG 8	
Ek 9.6	SDG 9	108-111
	SDG 12	
	SDG 16	
3.3 Şirket hakkında - İş birimleri		22-23
3.4 Şirket hakkında - İş modeli		24-25
3.5 Şirket hakkında - Çeşitler	SDG 4	26-27
6.8 Çalışanlar – tarım-gıda sektörü taahhüdü	SDG 8	61-65
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 9	78
8.2 Kar – İşbirliği anlaşmaları	SDG 12	83
		89
3.1 Şirket hakkında - PHF grubu		16-19
3.2 Şirket hakkında – Amacımız	SDG 5	20-21
3.3 Şirket hakkında - İş birimleri	SDG 8	22-23
6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar	SDG 10	44-45
6.4 Çalışanlar – Çeşitlilik ve eşit fırsatlar		49
3.1 Şirket hakkında - PHF grubu		16-19
3.3 Şirket hakkında - İş birimleri	SDG 8	22-23
3.4 Şirket hakkında - İş modeli	SDG 9	24-25
3.5 Şirket hakkında - Çeşitler	SDG 12	26-27
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları		68-69
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29

STANDART

İÇERİK

GENEL BAŞLIKLAR:

1. BU RAPOR HAKKINDA • 2. ŞİRKET HAKKINDA • 3. SDG'LERE KATKI • 4. ANA AŞAMALAR • 5. EKLER

İçerik 2-13 Etkileri yönetme sorumluluğunun devri

İçerik 2-14 Sürdürülebilirlik raporlamasında en üst yönetim organının görevi

İçerik 2-15 Çıkar çatışmaları

İçerik 2-16 Kritik endişelerin iletilmesi

İçerik 2-17 En üst yönetim organının toplu bilgisi

İçerik 2-18 En üst yönetim organının performansının değerlendirilmesi

İçerik 2-19 Ücretlendirme politikaları

İçerik 2-20 Ücret belirleme süreci

İçerik 2-22 Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi Beyanı

GRI 2 – Genel Açıklamalar

İçerik 2-23 Poliçe taahhütleri

İçerik 2-24 Poliçe taahhütlerinin yerleştirilmesi

İçerik 2-25 Olumsuz etkileri giderme süreçleri

İçerik 2-26 Tavsiye arama ve endişeleri iletilme mekanizması

İçerik 2-27 Kanunlara ve yönetmeliklere uygunluk

İçerik 2-28 Birlik Üyelikleri

İçerik 2-29 Paydaş iştiraki yaklaşımı

İçerik 2-30 Toplu iş sözleşmeleri

İçerik 3-1 Önemli konuların belirlenme süreci

GRI 3 – Genel Açıklamalar

İçerik 3-2 Önemli konuların listesi

İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi

YER "2022 YILI YILLIK RAPOR"

İLGİLİ SDG

SAYFALAR

YER "2022 YILI YILLIK RAPOR"	İLGİLİ SDG	SAYFALAR
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	SDG 16	28-29
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları 6.7 Çalışanlar – Toplam çalışma bedeli ve ücretlendirme politikası	SDG 5 SDG 8 SDG 10 SDG 16	28-29 59
6.7 Çalışanlar – Toplam çalışma bedeli ve ücretlendirme politikası	SDG 5 SDG 8 SDG 10	59
Üst Yönetimin yazısı – sürdürülebilirlik taahhüdü		7
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları 6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme 6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları 8.3 Kar – Tarımda yenilik 8.4 Kar – Bilgiye yatırım 8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim Ek 9.1 Ek 9.2 Ek 9.4	SDG 4 SDG 8 SDG 9 SDG 12	28-29 50-53 68-69 90 91 93 104-105 106 107
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları		68-69
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları 7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı 7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm 7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 12	68-69 74-77 7-8 79
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları		68-69
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları		68-69
6.8 Çalışanlar – tarım-gıda sektörü taahhüdü 8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim	SDG 12	61-65 93
2.4 Bu rapor hakkında – Hazırlık İlkeleri	SDG 8 SDG 9 SDG 12 SDG 16	12
6.5 Çalışanlar – Şirket içi iletişim	SDG 8 SDG 10 SDG 12	54-57
2.4 Bu rapor hakkında – Hazırlık İlkeleri 2.5 Bu rapor hakkında – Önemlilik Matrisi	SDG 12	12 12-13
2.5 Bu rapor hakkında – Önemlilik Matrisi	SDG 8 SDG 9 SDG 12 SDG 16	12-13
2.5 Bu rapor hakkında – Önemlilik Matrisi	SDG 8 SDG 9 SDG 12	12-13

STANDART

İÇERİK

ÇALIŞANLAR

GRI – 2020-2021 yılı Önemli Konuları	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
GRI 205- Yolsuzlukla Mücadele	205-2 İletişim ve yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında eğitim
GRI 401- İstihdam	401-1 Yeni çalışanların işe alınması ve çalışan devri 401-3 Doğum izni
GRI 403 - İş sağlığı ve güvenliği	403-1 İşçi sağlığı ve güvenliği komitelerinde işçilerin resmi olarak ortak yönetimde temsil edilmesi 403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi 403-3 İş sağlığı hizmetleri 403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusuna işçinin eğitimi 403-6 İşçi sağlığının teşviki 403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler 403-9 İş kazalarından kaynaklanan yaralanmalar
GRI 404- Eğitim ve Öğretim	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati 404-2 Çalışan becerilerini geliştirmeye yönelik programlar 404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmeleri alan çalışanların yüzdesi 404-8 Çocuk işçiliği 404-9 Zorla veya zorunlu çalıştırma
GRI 405- Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği
GRI 406 – Ayrımcılık yasağı	406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler
GRI 407 - Dernek Kurma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi	407-1 Dernek Kurma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkının risk altında olabileceği operasyonlar ve tedarikçiler
GRI 410- Güvenlik uygulamaları	410-1 İnsan hakları politikaları veya prosedürleri konusunda eğitimli güvenlik
GRI 412 - İnsan hakları değerlendirmesi	412-1 İnsan hakları incelemelerine veya etki değerlendirmelerine tabi tutulan operasyonlar
GRI 413 – Yerel topluluklar	413-1 Yerel topluluğun katılımı ile operasyonlar

YER "2022 YILI YILLIK RAPOR"

İLGİLİ SDG

SAYFALAR

YER "2022 YILI YILLIK RAPOR"	İLGİLİ SDG	SAYFALAR
6.1 Çalışanlar – İstihdam		44-45
6.2 Çalışanlar – Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik	SDG 3	46
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 4	47
6.4 Çalışanlar – Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	SDG 5	49
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	SDG 8	50-53
6.6 Çalışanlar – Şirket içi iletişim	SDG 10	54-57
6.7 Çalışanlar – Toplam çalışma bedeli ve ücretlendirme politikası	SDG 12	59
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları		68-69
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları	SDG 8 SDG 16	68-69
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10	50-53
6.2 Çalışanlar – Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik	SDG 3 SDG 8	46
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10	50-53
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10	50-53
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10	50-53
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları	SDG 8	68-69
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları	SDG 8	68-69
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.4 Çalışanlar – Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	SDG 5 SDG 8 SDG 10	49
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları	SDG 8 SDG 16	68-69
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	SDG 3 SDG 8	47
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları	SDG 8	68-69
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları	SDG 8	68-69
6.8 Çalışanlar – tarım-gıda sektörü taahhüdü	SDG 12	61-65

STANDART

İÇERİK

GEZEĞEN**

GRI 3 – 2020-2021 yılı Önemli Konuları

İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi

302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi

GRI 301 – Malzemeler

301-2 Recycled input materials used

GRI 302 – Enerji

302-4 Enerji tüketiminin azaltılması

GRI 303 – Su ve atık su GRI

303-1 Ortak kaynak olarak suyla etkileşim

GRI 304 – Biyoçeşitlilik*

304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkisi

GRI 305 – Emisyonlar***

305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması

GRI 306 - Atık sular ve atıklar
GRI 304 – Biyoçeşitlilik*

306-3 Üretilen atık

306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi

GRI 308 – Tedarikçi çevre değerlendirmesi

308-1 Çevre kriterleri kullanılarak taranmış yeni tedarikçiler

KAR

GRI 3 – 2020-2021 yılı Önemli Konuları

İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi

GRI 306 - Atık sular ve atıklar

306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi

* 2018 Finansal Olmayan Rapor; sayfa 35-39 ve 62-63

** Tüm GEZEĞEN girişimlerine küresel bir kapsam kazandıracak izlenebilir unsurlar şu anda tasarlanmaktadır.

*** GRI 305-5 kapsam 1 ve kapsam 2'nin raporlanmasını sağlayacak izlenebilir unsurlar şu anda tasarlanmaktadır.

**** Sağlık ve Refah girişimleri, PHF grubu işlerinin doğası gereği özellikle SDG 3 ve SDG 2'ye katkıda bulunmaktadır.

YER "2022 YILI YILLIK RAPOR"

İLGİLİ SDG

SAYFALAR

YER "2022 YILI YILLIK RAPOR"	İLGİLİ SDG	SAYFALAR
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 4	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 9	79
7.4 Gezegen – Sağlıklı yaşam tarzlarının teşviki	SDG 12	80-81
7.5 Gezegen – Küçük eylemler, büyük değişiklikler	SDG 13	83
8.3 Kar – Tarımda yenilik		90
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı	ODS12	74-77
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 12	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79
8.3 Kar – Tarımda yenilik		90
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 12	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79
8.3 Kar – Tarımda yenilik		90
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
8.3 Kar – Tarımda yenilik	SDG 12	90
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 12	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 12	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79
8.1 Kar – Atık geri kazanımı		88
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 12	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 12	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79
8.1 Kar – Atık geri kazanımı		88
8.2 Kar – İşbirliği anlaşmaları	SDG 8	89
8.3 Kar – Tarımda yenilik	SDG 9	90
8.4 Kar – Bilgiye yatırım	SDG 12	91
8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim		93
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı		74-77
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	SDG 12	78
7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	SDG 13	79

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KOMİTESİ, ÖNEMLİLİK ANALİZİ VE SONRAKİ ADIMLAR

ÖNEMLİLİK MATRİSİ SIRALAMASI	3 P	İLGİLİ SDG	İLİŞKİLİ ÖNEMLİLİK UNSURU
1	İnsanlar	SDG 12 - Sorumlu tüketim ve üretim	Ürün ve hizmet kalitesi
1	Gezegen	SDG 12 - Sorumlu tüketim ve üretim	Ürün ve hizmet kalitesi
1	Kar	SDG 12 - Sorumlu tüketim ve üretim	Ürün ve hizmet kalitesi
2	İnsanlar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahı
3	İnsanlar	SDG 4 - Kaliteli eğitim	Çalışanların eğitimi ve gelişimi
4	İnsanlar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	İnsan Haklarına Saygı
5	Kar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Ekonomik değer yaratma
6	İnsanlar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Şirketin itibarı ve imajı
7	Kar	SDG 9 - Sanayi, yenilik ve altyapı	Tarımda yenilik
7	Kar	SDG 9 - Sanayi, yenilik ve altyapı	Tarımda yenilik
7	Kar	SDG 9 - Sanayi, yenilik ve altyapı	Tarımda yenilik
8	Kar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	İş bütünlüğü
9	Profit	SDG 9 - Sanayi, yenilik ve altyapı	Üretim optimizasyonu ve sürekli iyileştirme
10	Gezegen	SDG 12 - Sorumlu tüketim ve üretim	İş etiği ve şeffaflık
10	İnsanlar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	İş etiği ve şeffaflık
11	Gezegen	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Kaynak kullanımında verimlilik
12	Gezegen	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Atık yönetimi ve geri dönüşüm
13	Kar	SDG 9 - Sanayi, yenilik ve altyapı	Ürün sürdürülebilirliği ve izlenebilirlik
14	Gezegen	SDG 6 - Temiz su ve sanitasyon	Su yönetimi ve kalitesi
15	Gezegen	SDG 13 - Climate Action	Uyum ve İklim direnci
16	Gezegen	SDG 4 - Kaliteli eğitim	Beslenme ve Ürünlerin gıda güvenliği
17	Gezegen	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Toprak kirliliği
18	İnsanlar	SDG 12 - Sorumlu tüketim ve üretim	Paydaşlarla uyum ve halka açık tartışmalarına katılım
19	İnsanlar	SDG 9 - Sanayi, yenilik ve altyapı	Yetenek edinme ve elde tutma
20	Gezegen	SDG 12 - Sorumlu tüketim ve üretim	Sorumlu tedarik zinciri
21	Kar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Ürün tedarik güvenliği
22	İnsanlar	SDG 12 - Sorumlu tüketim ve üretim	Raporlama ve şirket içi iletişim
23	İnsanlar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Kadın Hakları ve Güçlendirme
24	İnsanlar	SDG 8 - Saygın İş ve ekonomik büyüme	Fırsat Eşitliği Taahhüdü

SDG HEDEFİ

2022 RAPOR KONUSU

12.3 – Gıda kayıplarını azaltmak	İnsanlar – Döngüsel Ekonomi
12.2 – Kaynakların verimli kullanımı	Çeşitler, dünyaya katkımız
12.2 – Kaynakların verimli kullanımı	Kar – Atık geri dönüşümü
8.8 - Çalışanlar için güvenli ve risksiz bir ortamı teşvik etmek	İnsanlar – Sağlık ve güvenlik
4.4 - Teknik ve mesleki becerilere sahip gençlerin ve yetişkinlerin sayısını artırmak	İnsanlar – Eğitim
8.5 – Saygın iş ve Eşit Değerdeki İşlere Eşit Ücret	İnsanlar – İstihdam; İnsanlar - Terfi
8.1 - sürdürülebilir ekonomik büyümeye teşvik etmek	Şirket Hakkında: İş birimleri; Şirket hakkında: iş modeli
8.1 - sürdürülebilir ekonomik büyümeye teşvik etmek	SDG'lere katkı
9.5 - Bilimsel araştırmayı geliştirmek	Kar – İşbirliği Anlaşmaları
9.4 - Altyapıları iyileştirmek, kaynakları daha verimli kullanmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri teşvik etmek	Kar – Yenilik
9.1 - Ekonomik kalkınmayı desteklemek için altyapıyı geliştirmek	Kar – Yatırımlar
8.8 - Çalışanlar için güvenli ve risksiz bir ortamı teşvik etmek	Kar – Süreç optimizasyonu ve sürekli gelişim
9.4 - Altyapıları iyileştirmek, kaynakları daha verimli kullanmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri teşvik etmek	Kar – Süreç optimizasyonu ve sürekli gelişim
12.7 - Sürdürülebilir satın alma uygulamalarını teşvik etmek	Kar – Küçük eylemler, büyük değişimler
8.8 - Çalışanlar için güvenli ve risksiz bir ortamı teşvik etmek	İnsanlar – Sağlık ve güvenlik
12.4 - Kimyasalların ve atıkların sağlıklı yönetimi	Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı
12.5 - Atık oluşumunun azaltılması	Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşümü
9.4 - Altyapıları iyileştirmek, kaynakları daha verimli kullanmak, temiz ve çevreye duyarlı teknolojileri teşvik etmek	Kar – Süreç optimizasyonu ve sürekli gelişim
6.4 - Kaynakların verimli kullanımı	Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir
13.3 - İklim değişikliğini hafifletmek ve etkilerini azaltmak için insan kapasitesini geliştirmek	Gezegen – Karbon ayak izinin Azaltılması
4.7 - Sürdürülebilir kalkınmayı ve sürdürülebilir yaşam tarzlarını teşvik etmek	Gezegen – Sağlıklı yaşam tarzının teşvik edilmesi
12.4 - Kimyasalların ve atıkların sağlıklı yönetimi	Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı
12.6 - Şirketleri, özellikle büyük ve çok uluslu şirketleri sürdürülebilir uygulamaları benimsemeye ve sürdürülebilirlik bilgilerini raporlama döngülerine entegre etmeye teşvik etmek	İnsanlar - Taahhüt
9.1 - Ekonomik kalkınmayı desteklemek için altyapı geliştirmek	İnsanlar – gelişim ve yetenek
12.7 - Sürdürülebilir satın alma uygulamalarını teşvik etmek	Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir
8.2 - Çeşitlendirme, teknolojik iyileştirme ve yenilik yoluyla daha yüksek ekonomik üretkenlik seviyelerine ulaşmak	Kar – Yenilik; Kar – İşbirliği Anlaşmaları; Kar – Yatırımlar; Kar - Süreç optimizasyonu ve sürekli gelişim
12.6 - Şirketleri, özellikle büyük ve çok uluslu şirketleri sürdürülebilir uygulamaları benimsemeye ve sürdürülebilirlik bilgilerini raporlama döngülerine entegre etmeye teşvik etmek	Bu rapor hakkında: Önemlilik matrisi
8.5 – Saygın iş ve Eşit Değerdeki İşlere Eşit Ücret	İnsanlar – İstihdam; İnsanlar - Terfi
8.5 – Saygın iş ve Eşit Değerdeki İşlere Eşit Ücret	İnsanlar – İstihdam; İnsanlar - Terfi

İZLENEBİLİRLİK

İÇERİK

ŞARTLAR

GENEL AÇIKLAMALAR

	Grubun iş modelinin tanımı
İŞ MODELİ	Coğrafi mevcudiyet Faaliyet gösterdiği pazarlar
	Hedefler ve stratejiler
ÖNEMLİLİK	Önemlilik analizi
SONUÇLAR	Bu politikaların sonuçlarında, ilerlemenin izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlayan ve her konu için kullanılan ulusal, Avrupa veya uluslararası referans çerçevelerine uygun olarak şirketler ve sektörler arasında karşılaştırmayı destekleyen ilgili finansal olmayan sonuçların temel göstergeleri yer almalıdır.
RİSKLER*	Grubun faaliyetleriyle bağlantılı sorunlarla ilişkili ana riskler ile ilgili ve orantılı olduğu durumlarda iş ilişkileri ve söz konusu alanlar üzerinde olumsuz etkisi olabilecek ürün veya hizmetler, ve grubun bu riskleri nasıl yönettiğini her konu için ulusal, Avrupa veya uluslararası referans standartlarına uygun olarak tespit etmek ve değerlendirmek için kullanılan prosedürleri açıklamak. Bu, tanımlanan etkiler hakkında bilgi içermelidir, dolayısıyla özellikle kısa, orta ve uzun vadedeki ana risklerin bir dökümünü sağlamalıdır.

ÇEVRE KONULARI

	Şirket faaliyetlerinin çevre ve uygun olduğu hallerde sağlık ve güvenlik üzerindeki mevcut ve öngörülebilir etkileri
	Çevresel değerlendirme veya belgelendirme prosedürleri
	Çevresel risklerin önlenmesine ayrılan kaynaklar*
ÇEVRE YÖNETİMİ	Tedbir ilkesinin uygulanması
	Çevresel riskler için karşılıklar ve sigorta*
KİRLİLİK	gürültü ve ışık kirliliğini içeren bir faaliyete özgü hava kirliliği biçimi dikkate alınarak, çevreyi ciddi şekilde etkileyen emisyonları önlemeye, azaltmaya veya düzeltmeye yönelik önlemler
DÖNGÜSEL EKONOMİ VE ATIK ÖNLEME VE YÖNETİMİ	Atıkların önlenmesi, geri dönüşümü, yeniden kullanımı ve diğer ıslah biçimleri ve bertarafı önlemleri. Gıda israfını önleme tedbirleri.

Finansal olmayan bilgiler ve çeşitliliğe ilişkin 11/2018 sayılı Kanun uyarınca İçerik indeksi.

YER

GRI GÖSTERGESİ

2.1 Bu rapor hakkında – Amaç 2.2 Bu rapor hakkında - İçerik ve kapsam 2.3 Bu rapor hakkında – Metodoloji 3.1 Şirket hakkında - PHF grubu 3.2 Şirket hakkında – Amacımız 3.3 Şirket hakkında - İş birimleri	İçerik 2-1 Kuruluş detayları
2.1 Bu rapor hakkında – Amaç 2.2 Bu rapor hakkında - İçerik ve kapsam 2.3 Bu rapor hakkında – Metodoloji 3.1 Şirket hakkında - PHF grubu 3.2 Şirket hakkında – Amacımız 3.3 Şirket hakkında - İş birimleri	İçerik 2-1 Kuruluş detayları İçerik 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer ilişkileri
2.5 Bu rapor hakkında – Önemlilik Matrisi 7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı 8.2 Kar – İşbirliği anlaşmaları 8.3 Kar – Tarımda yenilik 8.4 Kar – Bilgiye yatırım 8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
2.4 Bu rapor hakkında – Hazırlık İlkeleri 2.5 Bu rapor hakkında – Önemlilik Matrisi	GRI 3-1 Önemli konuların belirlenme süreci 3-2 Önemli konuların listesi
2.1 Bu rapor hakkında – Amaç Ek 9.6	İçerik 2-5 Şirket dışı garanti
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket 7.5 Gezegen – Küçük eylemler, büyük değişiklikler 8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim	İçerik 2-24 Poliçe taahhütlerinin yerleştirilmesi İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket 7.4 Gezegen – Sağlıklı yaşam tarzlarının teşviki 8.3 Kar – Tarımda yenilik 8.4 Kar – Bilgiye yatırım 8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları 6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme 6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve davranış kuralları 8.3 Kar – Tarımda yenilik 8.4 Kar – Bilgiye yatırım 8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim Ek 9.1 Ek 9.2 Ek 9.4	İçerik 2-23 Poliçe taahhütleri İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı 7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm 7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma 8.3 Kar – Tarımda yenilik	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 302-1 Kuruluş içindeki enerji tüketimi 302-4 Enerji tüketiminin azaltılması 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı 7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm 7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma 8.1 Kar – Atık geri kazanımı	306-3 Üretilen atık 306-2 Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi

İÇERİK

ŞARTLAR

ÇEVRE KONULARI

KAYNAKLARIN SÜRDÜRÜLEBİLİR KULLANIMI	Yerel kısıtlamalara göre su tüketimi ve su temini
	Hammadde tüketimi ve daha verimli kullanılması için alınan önlemler
	Enerji: Doğrudan ve dolaylı enerji tüketimi. Enerji verimliliğini artırmak için alınan önlemler. Yenilenebilir enerji kullanımı
İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ	Şirketin ürettiği mal ve hizmetlerin kullanımı dahil olmak üzere faaliyetlerinden kaynaklanan sera gazı emisyonları
	İklim değişikliği sonuçlarına uyum için alınan önlemler
	Sera gazı emisyonlarını azaltmak için gönüllü orta ve uzun vadeli azaltma hedefleri ve bu amaçla uygulamaya konulan araçlar
BİYOÇEŞİTLİLİĞİN KORUNMASI	Biy çeşitliliği korumak veya eski haline getirmek için alınan önlemler
	Şirketin faaliyetlerinden veya korunan alanlardaki operasyonlarından kaynaklanan etki

ŞİRKET VE PERSONEL KONULARI

Yönetim yaklaşımı: bu konularla ilgili politikaların tanımı ve sonuçları ile bu konularla ilgili grubun faaliyetleriyle bağlantılı ana riskler

İSTİHDAM	Ülke, cinsiyet, yaş ve mesleki kategoriye göre çalışanların toplam sayısı ve dökümü
	Cinsiyete, yaşa ve mesleki kategoriye göre iş sözleşmesi türlerinin toplam sayısı ve dökümü ile sürekli, geçici ve kısmi süreli sözleşmelerin yıllık ortalama sayısı
	İşten ayrılma politikalarının uygulanması
İŞ ORGANİZASYONU	Engelli çalışan sayısı
	Çalışma saatlerinin organizasyonu
	Devamsızlık saat sayısı
SAĞLIK	İş yaşamı dengesini kolaylaştırmak ve her iki ebeveynin ortak sorumluluğunu teşvik etmek için tasarlanmış önlemler
	İşyerinde sağlık ve güvenlik koşulları
	Cinsiyete göre dağılım sıklığı ve şiddeti başta olmak üzere iş kazaları ve meslek hastalıkları
EĞİTİM	Uygulanan eğitim politikaları
	Profesyonel kategoriye göre toplam eğitim saati sayısı
EVRENSEL ERİŞİLEBİLİRLİK	Engelli insanlar için evrensel erişilebilirlik

YER

GRI GÖSTERGESİ

7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 303-1 Ortak kaynak olarak suyla etkileşim
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri
7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm 8.5 Kar – Süreç Optimizasyonu ve sürekli gelişim	301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı 7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm 7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 301-2 Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri 305-5 Sera gazı emisyonlarının azaltılması
7.1 Gezegen – Kaynakların sürdürülebilir kullanımı 7.2 Gezegen – Atık yönetimi ve geri dönüşüm 7.3 Gezegen – Karbon ayak izini azaltma	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 304-2 Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyolojik çeşitlilik üzerindeki önemli etkisi
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları	İçerik 2-12 Yönetim etkilerinin izlenmesinde en üst yönetim organının görevi İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar	İçerik 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri İçerik 2-7 Çalışanlar İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 405-1 Yönetim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği
6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar	İçerik 2-6 Faaliyetler, değer zinciri ve diğer iş ilişkileri İçerik 2-7 Çalışanlar İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 405-1 Yönetim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği
6.2 Çalışanlar – Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
6.2 Çalışanlar – Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik 6.4 Çalışanlar – Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği
6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar 6.2 Çalışanlar – Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik	İçerik 2-7 Çalışanlar
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi 403-9 İş kazalarından kaynaklanan yaralanmalar
6.2 Çalışanlar – Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 401-1 Yeni çalışanların işe alınması ve çalışan devri 401-3 Doğum izni
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket Ek 9.4	403-1 İşçi sağlığı ve güvenliği komitelerinde işçilerin resmi olarak ortak yönetimde temsil edilmesi 403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi 403-3 İş sağlığı hizmetleri 403-5 İş sağlığı ve güvenliği konusuna işçinin eğitimi 403-6 İşçi sağlığının teşviki 403-8 İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kapsamındaki işçiler
6.3 Çalışanlar – Sağlık ve güvenlik: sağlıklı ve sürdürülebilir şirket	403-2 Tehlike belirleme, risk değerlendirmesi ve olay incelemesi 403-9 İş kazalarından kaynaklanan yaralanmalar
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	404-2 Çalışan becerilerini geliştirmeye yönelik programlar 404-3 Düzenli performans ve kariyer gelişimi değerlendirmeleri alan çalışanların yüzdesi
6.5 Çalışanlar – Eğitim ve geliştirme	404-1 Çalışan başına yıllık ortalama eğitim saati 404-2 Çalışan becerilerini geliştirmeye yönelik programlar
6.2 Çalışanlar – Etkili iş organizasyonu ve erişilebilirlik	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği

İÇERİK

ŞARTLAR

ŞİRKET VE PERSONEL KONULARI

EŞİTLİK	Kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini ve muameleyi teşvik etmek için alınan önlemler
	Eşitlik planları, istihdamı teşvik etmek için kabul edilen önlemler, cinsel ve toplumsal cinsiyete dayalı tacize karşı protokoller
	Her türlü ayrımcılığa karşı ve uygulanabilir olduğunda çeşitlilik yönetimine ilişkin politika

İNSAN HAKLARINA SAYGI

Yönetim yaklaşımı: bu konularla ilgili politikaların tanımı ve sonuçları ile bu konularla ilgili grubun faaliyetleriyle bağlantılı ana riskler

DURUM TESPİTİ PROSEDÜRLERİNİN UYGULANMASI	İnsan hakları için durum tespiti prosedürlerinin uygulanması
	İnsan hakları ihlallerinin önlenmesi ve varsa bu tür ihlallerin hafifletilmesi, yönetilmesi ve giderilmesi için önlemler
	İnsan hakları ihlalleri raporları
	Dernek kurma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile ilgili temel ILO sözleşmelerinin hükümlerine uyum sağlamak ve teşvik etmek için uygulanan önlemler, işyerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması, zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması ve çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması.

YOLSUZLUK VE RÜŞVETLE MÜCADELE

Yönetim yaklaşımı: bu konularla ilgili politikaların tanımı ve sonuçları ile bu konularla ilgili grubun faaliyetleriyle bağlantılı ana riskler

YOLSUZLUK VE RÜŞVET	Yolsuzluk ve rüşveti önlemek için alınan önlemler
	Kara para aklamaya karşı önlemler
	Vakıflara ve kar amacı gütmeyen kuruluşlara yapılan katkılar

ŞİRKET HAKKINDA BİLGİLER

Yönetim yaklaşımı: bu konularla ilgili politikaların tanımı ve sonuçları ile bu konularla ilgili grubun faaliyetleriyle bağlantılı ana riskler

ŞİRKETİN SÜRDÜRÜLEBİLİR GELİŞİM TAHHÜDÜ	Şirket faaliyetlerinin yerel kalkınma ve istihdam üzerindeki etkisi
	Şirketin faaliyetlerinin yerel topluluklar ve bölge üzerindeki etkisi
	Yerel topluluk aktörleriyle ilişkiler ve onlarla diyalog türleri
	Üyelik veya sponsorluk işlemleri
TÜKETİCİLER	Tüketici sağlığı ve güvenliği önlemleri
	Talep sistemleri, alınan şikayetler ve bunların çözümü

* 2018 Finansal Olmayan Rapor; sayfa 35-39 ve 62-63

** Tüm GEZEGEN girişimlerine küresel bir kapsam kazandıracak izlenebilir unsurlar şu anda tasarlanmaktadır.

*** GRI 305-5 kapsam 1 ve kapsam 2'nin raporlanmasını sağlayacak izlenebilir unsurlar şu anda tasarlanmaktadır.

**** Sağlık ve Refah girişimleri, PHF grubu işlerinin doğası gereği özellikle SDG 3 ve SDG 2'ye katkıda bulunmaktadır.

YER

GRI GÖSTERGESİ

6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar 6.4 Çalışanlar – Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	401-3 Doğum izni 404-2 Çalışan becerilerini geliştirmeye yönelik programlar
6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar 6.4 Çalışanlar – Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği 406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler
6.1 Çalışanlar – İstihdam: 2022 yılı başlıca rakamlar 6.4 Çalışanlar – Çeşitlilik ve eşit fırsatlar	405-1 Yönetim organlarının ve çalışanlarının çeşitliliği 406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler
3.6 Şirket hakkında - Yönetim organları 6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	İçerik 2-12 Yönetim etkilerinin izlenmesinde en üst yönetim organının görevi İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	İçerik 2-23 Politika taahhütleri İçerik 2-26 Tavsiye arama ve endişeleri iletme mekanizması 407-1 Dernek Kurma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkının risk altında olabileceği operasyonlar ve tedarikçiler 410-1 İnsan hakları politikaları veya prosedürleri konusunda eğitimli güvenlik
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 412-1 İnsan hakları incelemelerine veya etki değerlendirmelerine tabi tutulan operasyonlar
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi İçerik 2-26 Tavsiye arama ve endişeleri iletme mekanizması 406-1 Ayrımcılık vakaları ve alınan düzeltici önlemler
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	İçerik 2-12 Yönetim etkilerinin izlenmesinde en üst yönetim organının görevi İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi İçerik 2-23 Politika taahhütleri İçerik 2-26 Tavsiye arama ve endişeleri iletme mekanizması
6.10 Çalışanlar – Uygunluk ve Davranış Kuralları	205-2 İletişim ve yolsuzlukla mücadele politikaları ve prosedürleri hakkında eğitim
6.9 Çalışanlar – Dernekler 8.2 Kar – İşbirliği anlaşmaları	İçerik 2-28 Birlik Üyelikleri
Üst Yönetimin Yazısı – sürdürülebilirlik taahhüdü 3.2 Şirket hakkında – Amacımız Ek 9.4	İçerik 2-12 Yönetim etkilerinin izlenmesinde en üst yönetim organının görevi İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi
6.9 Çalışanlar - Dernekler 7.5 Gezegen – Küçük eylemler, büyük değişiklikler 8.2 Kar – İşbirliği anlaşmaları	İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi 413-1 Yerel topluluğun katılımı ile operasyonlar İçerik 2-29 Paydaş iştiraki yaklaşımı 413-1 Yerel topluluğun katılımı ile operasyonlar
2.4 Bu rapor hakkında – Raporlama Prosedürleri 2.5 Bu rapor hakkında – Önemlilik Matrisi	İçerik 2-28 Birlik Üyelikleri İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi İçerik 3-3 Önemli konuların yönetimi

POLİTİKALAR

PHF grubunun katkıda bulunmayı amaçladığı SDG'lerin belirli hedeflerini seçtikten sonra, 2022 yılında gerçekleştirilen önemlilik analizine dayanarak, sürdürülebilirlik komitesi daha sonra şu anda şirket içi inceleme kapsamında olan yeni bir entegre sürdürülebilirlik politikası geliştirmekten de sorumludur. Ayrıca, Semillas Fitó S.A.'nın kalite ve mesleki risk önleme politikaları yürürlükte kalacaktır (tüm yabancı iştirakleri için geçerlidir) Bunlar aşağıda detaylandırılmıştır.

KALİTE POLİTİKASI

SEMILLAS FITÓ, tarım sektöründe dönüşüm için bir itici güç olarak hareket ederek müşterilerimizin ihtiyaçlarını karşılayan çeşitlerin elde edilmesinde çok uluslu öncü bir şirket olmaya çalışmaktadır.

Ürün ve hizmet kalitesini garantilemek için hedefimiz tüm faaliyetlerimizde kabul görmüş endüstri standartlarını uygulamaktır. SEMILLAS FITÓ bu nedenle sürekli gelişim sağlamak amacıyla, uluslararası kabul görmüş Kalite Yönetim Sistemlerinin rehber ilkelerini benimsemeye karar vermiştir.

Şirketin yönetim ekibi, personelin aşağıdaki hedefleri gerçekleştirmesini sağlayarak, kuruluşun misyonuna uygun Kalite Politikası tanımlamıştır:

- > **Tohumlarımızın kalitesini garanti etmek.** En iyi iş uygulamalarının geliştirilmesi ve uygulanması ile etkin.
- > **Ürünlerimizin etkinliğini sağlayarak, müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya çalışmak.**
- > **Süreçlerin etkinliğinin sürekli iyileştirilmesi.** Müşterilerimizin sadakatini güven, yakınlık ve işbirliği stratejisi ile elde etmek.
- > **Düzenleyici çerçeveye ve şirketin kendi gereksinimlerine uygun olarak faaliyet göstermek.**
- > **Çalışma sorumluluklarının tanımlayarak, Personeli Yönetim Sistemine dahil etmek.**
- > **Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimi teşvik eden özgür, saygılı ve ekip çalışması ortamı yaratmak için çalışmak.**
- > **Şirketin finansal ve işyeri yapısını güçlendirmek için değişime açık olan ve etkin şirket yönetimini teşvik etmek.** Topluma karşı eylemlerimizde saygılı olmak.

Bu Kalite politikası, dağıtılmış, anlaşılabilir ve kuruluşun tüm üyelerinin sorumluluğu olarak kabul edilmiştir.

MESLEKİ RISK ÖNLEME POLİTİKASI

İş sağlığı ve güvenliğinin yeterli önleyici yönetime bağlı olduğuna yürekten inanıyoruz. Mesleki tehlikelerin önlenmesi kalite ve verimlilik gibi şirketin hedeflerinden biri olmalıdır, çünkü bu üç kavram bir bütünün parçalarıdır.

Önlemeyi, şirketin tüm faaliyetlerine özgü olan, riskleri kontrol altına almak için gerekli önleyici tedbirlerin oluşturulmasını gerektiren ve verimliliğini artıran önleyici bir ortam yaratan bir eylem olarak yorumluyoruz.

Bu hedefleri gerçekleştirmek Yönetim ekibinin sorumluluğundadır, belirlenmiş prosedürlere ve alınan eğitime uygun olarak hareket etmek de çalışanların yükümlülüğüdür.

Yeterli bilgi kanalları sağlanmalıdır, böylece kuruluşun personeli ve tedarikçilerimiz bu prensipleri kabul edebilirler. Bu sayede müşterilerimize daha iyi hizmet sunacağız.

Mesleki risk önleme sistemimiz, şirketin teknik ve organizasyonel yapısına ve işçilerin danışması ve katılımı sonucuna bağlı olarak incelenecektir. Bu yüzden kuruluş üyelerinin tamamından işbirliği yapması ve bu yönergeleri desteklemesi istenmektedir.

Bu politika ile, mevcut mevzuata, 31/95 sayılı Mesleki Risk Önleme Yasasına uyulmasına ilaveten, mümkün olduğunca kaza veya hastalığın neden olabileceği insan yaralanmasını azaltarak tüm çalışanlarımız için en uygun çalışma koşullarını sağlamayı amaçlıyoruz.

Bu politikayı desteklediğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

GLOBAL COMPACT İLKELERİ

SDG'ler dışında, bu raporda şunlardan özel olarak Küresel Sözleşme İlkelerinin 10 tanesine özellikle değinilmektedir: 10 ilke her birinin raporda nerede olduğu belirtilerek aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İNSAN HAKLARI

İlke 1	İşletmeler, kendi etki alanlarında geçerli uluslararası düzeyde ilan edilmiş insan haklarının korunmasını desteklemeli ve saygı duymalıdır.	Bkz. "İnsan haklarına ilişkin konularda bilgiler"
İlke 2	İşletmeler, insan hakları ihlallerinde suç ortağı olmadıklarından emin olmalıdır.	

İŞ KURALLARI

İlke 3	İşletme, dernek kurma özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkını desteklemeli ve etkili bir şekilde kabul etmelidir.	
İlke 4	İşletmeler, her türlü zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.	Bkz. "İnsan haklarına ilişkin konularda bilgiler"
İlke 5	İşletmeler, çocuk istismarının etkili bir şekilde ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.	
İlke 6	İşletmeler, istihdam ve mesleğe saygı duyarak ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.	

ÇEVRE

İlke 7	İşletme, çevresel zorluklara karşı ihtiyati bir yaklaşımı desteklemelidir.	
İlke 8	İşletmeler, daha fazla çevresel sorumluluk teşvik etmek için girişimlerde bulunmalıdır.	Bkz. "Çevre konuları bilgileri"
İlke 9	İşletmeler, çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmelidir.	

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

İlke 10	İşletme, gasp ve rüşvet dahil her türlü yolsuzluğa karşı çalışmalıdır.	Bkz. "Uyguluk ve Davranış Kuralları bilgileri"
----------------	--	--

HİSSEDARLARIN YAZILARI

"CARTA MANIFESTACIONES"
EN RELACIÓN AL
INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Sr./es. DPMC, S.L.
Ronda General Mitre, 145 – 1º2º
08022 Barcelona
España.

Barcelona, 1 de junio de 2023

En relación con el examen que están realizando de las Cuentas Anuales de esta Entidad, correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022, por la presente les manifestamos que, según nuestro leal saber y entender:

1. Los miembros del Consejo de Administración, de la PHF, S.L. somos los responsables de la formulación de las Cuentas Anuales en la forma y los plazos establecidos en la normativa vigente.
2. Las Cuentas Anuales han sido obtenidas de los registros de contabilidad de PHF, S.L., las cuales reflejan la totalidad de sus transacciones y de sus activos y pasivos, mostrando la imagen fiel de su situación financiero-patrimonial al 31 de Diciembre de 2022, así como el resultado de sus operaciones y los cambios habidos en su situación financiera durante el ejercicio 2022 de conformidad con los principios y normas contables generalmente aceptados, aplicados uniformemente.
3. No tenemos conocimiento de incumplimientos o posibles incumplimientos de la normativa legal de aplicación a la Sociedad, cuyos efectos deban ser considerados en las cuentas anuales o puedan servir de base para contabilizar pérdidas o estimar contingencias.
4. No tenemos conocimiento de la existencia de errores e irregularidades significativas que afecten a las cuentas anuales, así como de la existencia de ninguna irregularidad que haya afectado al control interno, ni de situaciones de este tipo que hubiera estado implicada la Dirección de la entidad.
5. Los únicos compromisos, contingencias y responsabilidades a la fecha de cierre son los reflejados en las Cuentas Anuales.
6. PHF, S.L. no tenía, ni tiene en proyecto, ninguna decisión que pudiera alterar significativamente el valor contabilizado de los elementos de activo y de pasivo, que tengan un efecto en el patrimonio, y en la información no financiera revelada en las Cuentas Anuales.
7. Entre el día de la formulación de las Cuentas Anuales y la fecha de esta carta, no ha ocurrido ningún hecho, ni se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que pudiera afectar, significativamente, a las Cuentas Anuales y que no esté reflejado en las mismas.
8. La Entidad no tenía, ni tiene en este momento pasivos contingentes en curso, de los que pudieran derivarse pagos por penalizaciones de importancia, al amparo de la legislación vigente, que no estén ya reflejadas en las cuentas anuales.

9. La Sociedad no tiene compromisos por prestaciones laborales similares de los que puedan derivarse obligaciones futuras, adicionales a las indicadas en las Cuentas Anuales.
10. La Sociedad ha llevado a cabo todas sus operaciones con terceros de una forma independiente realizando sus operaciones en condiciones normales de mercado y en libre competencia.
11. Cuando fuera aplicable, el informe de gestión contiene toda la información requerida por la legislación vigente.



Sra: Elisabet Fitó i Baucells

Directora de *Corporate Affairs* de Semillas Fitó

BAĞIMSIZ GÜVENCE RAPORU



Dirección por Misiones, S.L.
Ronda General Mitre, 145 - 2ª1ª
08022 Barcelona

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado de Productos Hortícolas Fitó, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2022

A los accionistas de Productos Hortícolas Fitó, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, el EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 de Productos Hortícolas Fitó, S.L. (en adelante, PHF o grupo PHF) y sus sociedades dependientes (en adelante, Semillas Fitó S.A. y sus filiales), que forma parte del Informe de Gestión de 2022.

El contenido de Informe de Gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información contenida en el Anexo: Índice de contenidos de acuerdo a la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, y su relación con el índice GRI y con la Agenda 2030, incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido de este, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente (Ley 11/2018 publicada en el BOE el 29 de Diciembre de 2018) y con referencias a los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Relación Ley 11/2018 con GRI y con Agenda 2030" del citado Informe de Gestión, así como los objetivos de desarrollo sostenible aprobados por la Organización de las Naciones Unidas en 2015.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Reg. Mer Barcelona, T. 39.925, F. 206, H. M. -357040, Inscrip. 1ª
N.I.F. B-64660780



Dirección por Misiones, S.L.
Ronda General Mitre, 145 – 2ª1ª
08022 Barcelona

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Los procedimientos que hemos realizados a efectos de este encargo se basan a nuestro juicio profesional y han consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y los miembros que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis realizado por PHF, S.L. y descrito en el capítulo "Nuestra contribución a los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de PHF, S.L. correspondiente al ejercicio anual 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y relacionándolos con los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las "referencias bibliográficas" del citado Informe de Gestión consolidado. El trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información contenida en los Anexos: Índice de contenidos GRI y requisitos Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, y Trazabilidad, así como su relación con el índice de contenidos GRI y con la Agenda 2030, incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones. El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría en los términos previstos en la normativa reguladora de auditoría vigente en España.

DPMC – Dirección por Misiones, S.L.
María José Sánchez Yago
7 de junio de 2023

Reg. Mer Barcelona, T. 39.925, F. 206, H. M. -357.040, Inscrip. 1ª
N.I.F. B-64660780







semillasfito.com