



grupo  
la plana

Reporte ESG  
2024





“No podemos resolver problemas pensando de la misma manera que cuando los creamos”.

Albert Einstein



La tercera edición del reporte anual ESG muestra el firme compromiso de Grupo La Plana de adoptar las mejoras prácticas de divulgación de las políticas, planes y gestión de impactos en materia de sostenibilidad & ESG de sus actividades empresariales, así como de su cadena de valor, con el objetivo de mostrar su desempeño y progresos, en especial en los aspectos identificados como materiales, ofreciendo información fiable y de calidad, realizando un ejercicio de transparencia y rigor, para ponerse bajo el escrutinio de sus grupos de interés.



Grupo La Plana le ofrece la posibilidad de ampliar información del presente documento, mediante enlaces a su página web que podrá identificar mediante este icono representativo.



**Mensaje del CEO**



**01. Conoce Grupo La Plana**

- 06 Esencia La Plana
- 16 Presencia
- 17 Propuesta valor
- 21 Nuestra historia



**02. 2024 de un vistazo**



**03. Gobernanza**

- 27 Gobierno corporativo
- 28 Ética y cumplimiento
- 39 Modelo de sostenibilidad
- 51 Generación de valor
- 53 Transformación digital



**04. Social**

- 56 Personas y valores
- 70 Innovación sostenible
- 74 Compras responsables
- 82 Compromiso social y ambiental



**05. Ambiental**

- 88 Gestión ambiental
- 89 Circularidad
- 93 Acción climática



**06. Acerca de este informe**



**07. Anexos**

- 102 Anexo I: Tablas.
- 108 Anexo II: Economía del Bien Común
- 120 Anexo III: Tabla indicadores GRI
- 128 Anexo IV: Informes de verificación

# “Mira de cerca el presente que estás construyendo, porque debe parecerse al futuro con el que sueñas”

Alice Walker



**JUAN IGNACIO PIQUER GUMBAU / CEO DE GRUPO LA PLANA**

Estimados lectores,

El año 2024 está tristemente marcado por los trágicos acontecimientos provocados por la DANA que afectó a más de un centenar de municipios y cuatro comunidades autónomas, en especial a la Comunidad Valenciana, donde se encuentra nuestra sede central y una gran parte de nuestro equipo. Un desafortunado incidente que ha dejado afectadas a miles de personas y que sesgó un gran número de vidas humanas, mis más sinceras condolencias a familiares y personas allegadas.

Una vez más la sociedad dio un ejemplo de solidaridad, resiliencia y liderazgo, marcando la diferencia en una situación tan difícil y extraordinaria, desde aquí quisiera humildemente darles mi agradecimiento y reconocimiento a todas aquellas personas voluntarias, entidades y organizaciones que se volcaron de forma desinteresada y generosa ante una emergencia humanitaria, que al igual que le ocurrió a toda la sociedad española nos dejó impactados. Gracias.

También quisiera extender este agradecimiento a todas las personas de Grupo La Plana, que supieron estar a la altura de las circunstancias y me gustaría reconocer su esfuerzo y solidaridad cuando decidimos movilizarlos rápidamente para ayudar en la medida de nuestras posibilidades, articulando el Plan de ayudas DANA, para colaborar con todas aquellas instituciones, asociaciones y ayuntamientos de las zonas afecta-

das que preparaban ayuda de primera necesidad, que puso de manifiesto el valor humano de nuestro extraordinario equipo. Gracias por vuestra implicación, por vuestras propuestas e iniciativas de colaboración y por demostrarnos una vez más que sois el alma de este proyecto empresarial.

Sin duda estamos ante un momento de transformación acelerada que genera un entorno cada vez más inestable, incierto y exigente, que está redefiniendo el entorno social y empresarial, que está poniendo a prueba nuestra capacidad de adaptación y respuesta. En un mundo que exige soluciones más eficientes y sostenibles, hemos asumido el reto de innovar, mejorar continuamente nuestras operaciones y mantener una sólida estructura de gestión, con el objetivo de desarrollar un modelo de negocio más seguro, resiliente y sostenible.

Por ello, quiero destacar los reconocimientos recibidos en el 2024 con el premio a las mejores prácticas en la gestión de personas del Club de RRHH de Castellón, así como la obtención de la medalla platino de ecovadis, la distinción más alta y que nos sitúa dentro del 1% de las mejores empresas del rating, que muestra nuestro firme compromiso de ser un referente en nuestro sector, siempre desde la ética empresarial y el buen hacer.

Ya en clave de negocio, el 2024 ha sido un ejercicio en el que hemos continuado nuestro crecimiento diversificado en nuevos mercados y con nuevos productos, que han tenido una buena acogida en general en nuestros clientes. Un crecimiento que ha supuesto una importante mejora de los resultados económicos del Grupo, fruto de la mejora continua, la eficiencia de nuestras operaciones y el buen hacer de nuestro equipo.

También quisiera destacar nuestra firme apuesta por la inversión y la innovación, que nos permite destinar más recursos y esfuerzos a la investigación, el desarrollo y la implantación de nuevas tecnologías, procesos y soluciones, que están impulsando nuestra competitividad y la creación de nuevas oportunidades.

Para Grupo La Plana nuestro reporte ESG anual es mucho más que un informe descriptivo de nuestras actuaciones en materia de Sostenibilidad & ESG, es una oportunidad para abrir puentes de comunicación con todos nuestros grupos de interés implicados en nuestra cadena de valor, compartiendo los desafíos que estamos abordando, las metas que nos estamos estableciendo y como estamos gestionando los riesgos a los que estamos sometidos, con el fin de alinearlos para adaptarnos a un entorno tan dinámico y exigente, en el que las sinergias y la visión integral de los retos van a ser claves para afrontar el futuro con éxito. Por ello, les animo a continuar con su lectura, así como a consultar y compartir inquietudes que puedan incrementar la generación de valor e impactos positivos.

Por último, quería dedicarle unas palabras a la memoria de nuestro compañero Francisco Rodríguez que lamentablemente ha fallecido hace poco en un desafortunado accidente de tráfico, gracias por tu dedicación y por tu enorme calidad humana, la familia de Grupo La Plana nunca te olvidará.

# 01.

“La sociedad avanza al ritmo de nuestros pensamientos por lo que si quieres cambiar la sociedad primero debes cambiar tu forma de pensar.”

Albert Einstein



**1.1 ESENCIA LA PLANA.**

Grupo La Plana es un grupo empresarial de propiedad familiar especializado en la fabricación de envases y embalajes de cartón ondulado y compacto, así como soluciones de exposición en el punto de venta. Con más de 50 años de historia, el Grupo está dirigido por la segunda generación de la familia fundadora que ha sabido mantenerse fiel a sus raíces, así como adaptarse y evolucionar el modelo de negocio a las necesidades cambiantes del mercado, dando lugar a una combinación genuina de tradición e innovación.

Su identidad corporativa es el elemento vertebrador del Grupo que une a todo su equipo en un mismo propósito en común.

**MISIÓN**

- Ser un gran equipo humano comprometido con nuestros principios y sensibilizando con el entorno.
- Aportando calidad, imagen e innovación.
- Motivado por evolucionar con nuestros clientes ofreciendo soluciones en cartón ondulado.

**VISIÓN**

- Seguir siendo un grupo familiar independiente.
- Llegar a ser líder a nivel nacional y con proyección internacional.
- Potenciar el trabajo en equipo.
- Evolucionar de manera constante.
- Mantener como pilares básicos nuestros principios y valores.
- Mejorar las relaciones humanas.

**VALORES**

- Respeto
- Honestidad
- Responsabilidad
- Reconocimiento
- Comunicación



## 1.2 PRESENCIA

La estructura empresarial de Grupo La Plana es el resultado de una sólida trayectoria empresarial que ha crecido de forma sostenida y está diseñada para potenciar su competitividad y resiliencia, lo que le permite operar de forma eficiente para sus clientes nacionales e internacionales. Actualmente dicha estructura está compuesta por un total de seis plantas de producción, dos oficinas comerciales y 16 centros de montaje repartidos a lo largo de la geografía española, que ha consolidado al Grupo como un especialista experimentado en soluciones de packaging y exposición en punto de venta.

- Incrementar la competitividad del Grupo y de las compañías que lo componen.
- Realizar una gestión sinérgica que potencia su capacidad de adaptación.
- Mejorar su oferta comercial, más amplia y diversificada.
- Potenciar la gestión de soluciones integrales para sus clientes.
- Incrementar la versatilidad del Grupo, sin perder la especialización en sectores estratégicos.
- Ampliar su ámbito de acción geográfico de forma eficiente y competitiva.





AÑO DE FUNDACIÓN  
**1973**



ESPACIO DE PRODUCCIÓN  
**30.000m<sup>2</sup>**



PERSONAS EMPLEADAS  
**272**



## PACKAGING DE BETXI

**CAMÍ D'ONDA, S/N**  
**12549 BETXÍ (CASTELLÓN DE LA PLANA) ESPAÑA**



En las últimas décadas y gracias a la diversificación e **inversión permanente en I + D**, el centro ha ido complementando y ampliando su porfolio de producto, siendo capaz en la actualidad de **fabricar cualquier otro tipo de solución de embalaje** para clientes de alimentación, bebidas, industria, agricultura, e-commerce y de bienes de consumo de alta rotación.

En la actualidad, junto con sus **especialistas en diseño, fabricación y distribución, Packaging Betxí** cuenta con una máquina onduladora, un extenso parque de maquinaria de impresión flexográfica convencional y de alta calidad, así como de troquelado, plegado y cosido y sofisticados sistemas de almacenamientos automatizados.



Ubicado en la localidad castellanense que da lugar a su denominación, **Packaging Betxí** ocupa un espacio de producción de **más de 30.000 m<sup>2</sup>**, destinados a la transformación de papel y posterior fabricación de todo tipo de soluciones de packaging de cartón ondulado para múltiples sectores y mercados.

Gracias a su **emplazamiento estratégico** en el arco mediterráneo, durante sus primeros años de trayectoria, **Packaging Betxí** se orientó fundamentalmente a cubrir la demanda global de packaging de cartón de muchas de las principales empresas españolas e internacionales vinculadas a la industria cerámica y de múltiples productores de todo tipo de productos agrícolas.



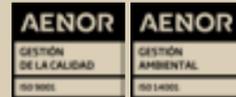
AÑO DE FUNDACIÓN  
**1998**



ESPACIO DE PRODUCCIÓN  
**66.000m<sup>2</sup>**

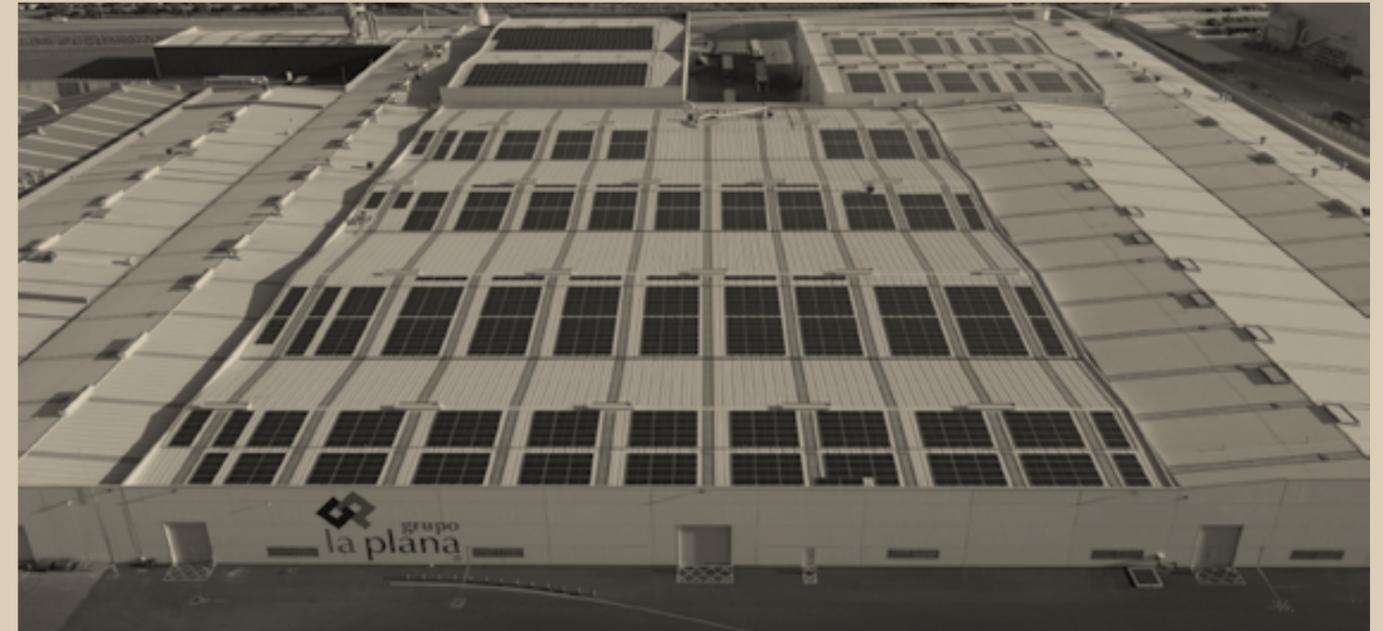


PERSONAS EMPLEADAS  
**222**



## PACKAGING DE ONDA

AV. REAL DE EXTREMADURA, S/N  
POLIGONO INDUSTRIAL EL COLOMER  
12200 ONDA (CASTELLÓN DE LA PLANA) ESPAÑA



Ubicado en la localidad castellanense de Onda, a escasa distancia de **Packaging Betxí**, **Packaging Onda** es el **centro del Grupo La Plana** que cuenta con un mayor espacio de **producción**, rebasando los **66.000 m<sup>2</sup>** de espacio destinado a la transformación de papel y posterior fabricación de todo tipo de soluciones de packaging de cartón ondulado.

Gracias a su **extraordinaria capacidad de producción**, **Packaging Onda** complementa la oferta de soluciones de todos los demás centros del Grupo La Plana, siendo capaz de fabricar **el más amplio porfolio de soluciones multiformato de envases y embalajes** para múltiples y sectores y mercados de agricultura, alimentación y bebidas, cerámica, industria y de bienes de consumo de alta rotación.

En la actualidad, y tras la ampliación de sus instalaciones en 2019 que permitieron al centro duplicar su capacidad de fabricación, **Packaging Onda** cuenta con un **extenso parque**

**de máquinas** tanto de impresión flexográfica convencional y de alta calidad como de impresión digital 4.0, junto con **máquinas troqueladoras, sistemas de almacenamiento automatizado de plancha, y dos onduladoras de última generación** que permiten la transformación de papel en cartón ondulado.

Con una **potente red logística de vehículos ligeros y pesados**, y un **espíritu de cercanía** en el trato diario con el cliente, **Packaging Onda** es capaz de suministrar sus soluciones de embalaje a clientes de toda España, más allá del arco mediterráneo y de sus áreas de influencia más cercanas.



AÑO DE FUNDACIÓN  
**1989**



PERSONAS EMPLEADAS  
**50**



ESPACIO DE PRODUCCIÓN  
**6.500m<sup>2</sup>**



## PACKAGING DE CENICERO

**POLIGONO INDUSTRIAL, PLAZA LA MAJADILLA,  
PARCELA 1 26350 CENICERO (LA RIOJA) ESPAÑA**



Desde su fundación, **Packaging Ceniceró** se ha **especializado en la fabricación de packaging multiformato para bebidas**, con especial orientación a clientes del sector vitivinícola de las distintas denominaciones de origen del territorio nacional, aprovechando su privilegiada ubicación geográfica en La Rioja.

A lo largo de su trayectoria, la empresa ha ido incorporando además el know-how y la tecnología necesaria para fabricar otras **múltiples soluciones de packaging**, combinando impresión flexográfica convencional en alta calidad e impresión digital.

**Packaging Ceniceró** es capaz de fabricar **el más extenso porfolio de formatos de embalaje para productos de alimentación y de gran consumo**, incluyendo también packaging específico para productos y complementos cosméticos y de belleza, textiles y para materiales destinados a industrias mecánicas y de automoción.

En los últimos años, **Packaging Ceniceró** ha complementado y ampliado además su oferta con un **amplio abanico de soluciones de exposición en punto de venta**, con diferentes formatos con y sin producto final incorporado.

Con unas instalaciones de producción de **más de 6.500 m<sup>2</sup>**, un equipo humano especializado en cada una de las familias de producto y una operativa basada en la cercanía al cliente, el centro ha ido ampliando su cobertura más allá de su zona geográfica hasta cubrir la totalidad de mercados y regiones del territorio nacional.

**Packaging Ceniceró**, ubicado en la localidad riojana de la que extrae su nombre, se incorporó a **Grupo La Plana en 1998**, siendo su primer centro de producción que el Grupo inauguró fuera de la Comunidad Valenciana.



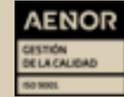
AÑO DE FUNDACIÓN  
**1982**



ESPACIO DE PRODUCCIÓN  
**4.856m<sup>2</sup>**

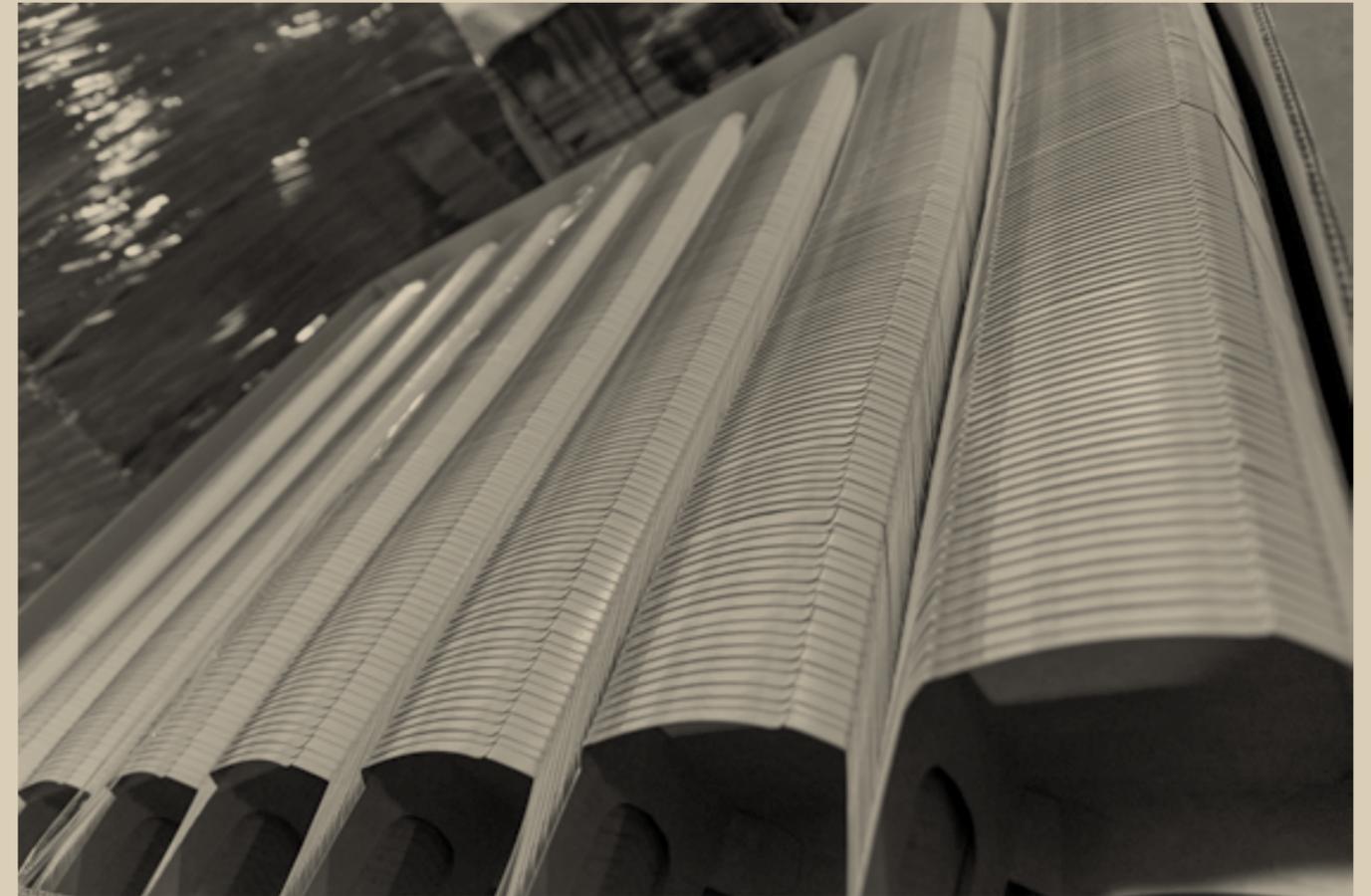


PERSONAS EMPLEADAS  
**46**



## PACKAGING DE IGUALADA

C/ GRECIA, 3  
08700 IGUALADA (BARCELONA) ESPAÑA



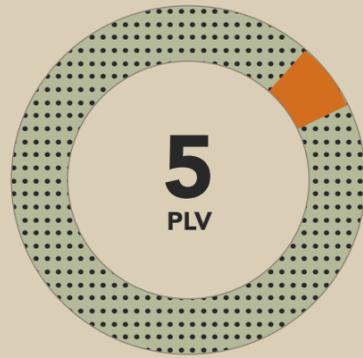
Desde su fundación en 1982, **Packaging Igualada** ha ido consolidando una exitosa trayectoria hasta convertirse en **uno de los indiscutibles referentes nacionales en la fabricación de soluciones de packaging de cartón en offset**.

Su portfolio de producto está orientado a cubrir las necesidades de embalaje de sectores de alimentación, bebidas, textil, bienes de consumo de uso doméstico y de componentes necesarios para procesos de fabricación industrial.

Desde **soluciones reciclables** de barquetas y tarrinas y formatos takeaway a cajas o cajitas multiformato para el envasado de cualquier

producto, que incorporan formatos y diseños que favorecen la logística de almacenamiento, transporte y distribución de sus productos.

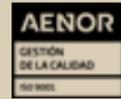
Sus departamentos de **especialistas de producto, diseño, planificación y logística** aseguran una rápida distribución de sus soluciones a clientes de cualquier área geográfica de España, más allá de Cataluña.



 AÑO DE FUNDACIÓN  
**2005**

 PERSONAS EMPLEADAS  
**38**

 ESPACIO DE PRODUCCIÓN  
**7.000m<sup>2</sup>**



**PLANTA DE PRIMERA LINEA VISUAL**

**C/ COMORANES, 5  
28320 PINTO (MADRID) ESPAÑA**



des marcas de gran consumo y retail como a clientes B2C, a través gamas ultrapersonalizadas y diversos tipos de complementos. Además de contar con un **versátil parque de maquinaria de última tecnología, PLV – Primera Línea Visual** es capaz de ofrecer servicios de almacenaje de productos, picking y operaciones de distribución nacional e internacional, realizando además todo tipo de montajes de activación y reposición de merchandising en canales de gran consumo, distribución, horeca o farmacias. **PLV – Primera Línea Visual** se incorporó al **Grupo La Plana** en mayo de 2021.



Desde su fundación en 2005, **PLV – Primera Línea Visual** se ha ido convirtiendo en un **referente en el diseño y fabricación de todo tipo de soluciones de publicidad en punto de venta**, combinando distintos tipos de materiales como el cartón, la madera o el metacrilato, con una amplísima variedad de acabados finales de alta calidad.

Su **amplísimo portfolio** de producto a medida incluye desde expositores de suelo y sobremesa, soluciones de ambientación, tiras de lineal, stoppers o displays, hasta formatos específicos de activación de lanzamiento de nuevos productos o diseños estructurales creativos inspirados en el origami japonés. Esta amplia gama de producto está enfocada tanto a gran-



AÑO DE FUNDACIÓN  
**1959**



ESPACIO DE PRODUCCIÓN  
**12.500m<sup>2</sup>**



PERSONAS EMPLEADAS  
**56**



## PACKAGING DE CREVILLENTE

**PASEO DE ELCHE, 18  
03339 CREVILLENTE (ALICANTE) ESPAÑA**

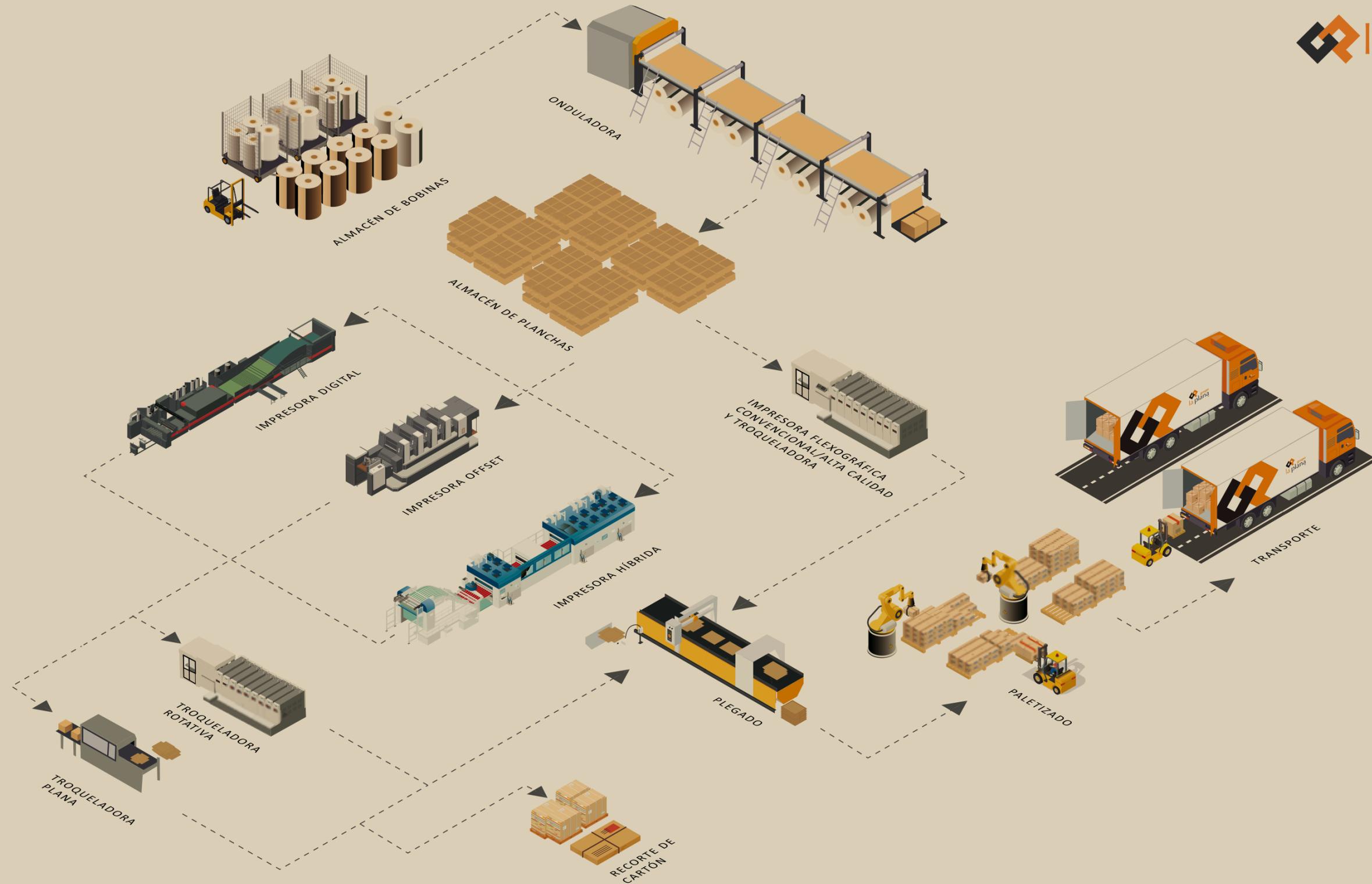


Fundada en 1959 como Envases Soler / José Soler Soler, durante su primera etapa la actividad **Packaging Crevillente** estuvo principalmente focalizada en la fabricación de **soluciones para los mercados del calzado, juguete y textil** de las principales empresas de Elche, Elda, Alicante y otras áreas de influencia cercanas.

En los últimos años, la planta ha ido ampliando su alcance operativo a **nuevos mercados de alimentación, bebidas, cosmética y parafarmacia**, consolidando un amplio catálogo de **distintos formatos de envases y embalajes ecológicos y biodegradables**, incluyendo soluciones específicas para segmentos take away, delivery y street food. Con unas instalaciones de **más de 12.000 metros cuadrados** y gracias a su última tec-

nología de maquinaria específica de impresión offset y acabados especiales, sus equipos de especialistas son capaces de desarrollar **soluciones prácticas, funcionales y homologadas**, utilizando tintas y materiales totalmente adaptados a las características específicas de cada producto ofreciendo una amplia variedad de acabados.

Tras su **integración en Grupo La Plana en septiembre de 2022**, en 2023 la planta adoptó la denominación de **Packaging Crevillente**, alineándose con la estructura semántica de marca del resto de las plantas del Grupo dedicadas a la fabricación de soluciones de embalaje.







**1.2 PRESENCIA DE GRUPO LA PLANA.**

Desde sus plantas de España, Grupo La Plana opera tanto para clientes a nivel nacional, como internacionales.

- España
- Venezuela
- Italia
- Noruega
- Argentina
- Francia
- Madagascar
- Belgica
- Norte África
- Portugal
- Marruecos
- Dinamarca
- Colombia

**PLANTAS DE PRODUCCIÓN**

- Betxi
- Igualada
- Igualada
- Cenicero
- Onda
- PLV

**PRESENCIA COMERCIAL**

- Valencia
- Almeria
- Francia
- Portugal

**CENTROS DE MONTAJE**

- Alicante
- Castellón (3)
- Girona
- La Rioja
- Madrid
- Murcia
- Almeria
- Córdoba
- Huelva
- Lleida (2)
- Málaga
- Valencia
- Barcelona

**1.3. PROPUESTA DE VALOR**

Grupo La Plana es especialista en soluciones de todo tipo de formatos de envases y embalajes de cartón y soluciones de exposición en punto de venta, adaptando sus características a las necesidades específicas de la actividad de negocio de sus clientes y sectores, aplicando la última tecnología en todas las fases del proceso de fabricación y aplicando los controles de calidad y sostenibilidad más exhaustivos.

**Soluciones de Packaging**

- Barquetas.
- Caja americana.
- Estuchería.
- Plato abierto para agricultura.
- Protectores.
- Box palets.
- Pack master.
- Shelf ready packaging.
- Soluciones E-commerce.
- Soluciones take away.

**Soluciones PLV**

- Soluciones de ambiental y activación.
- Expositores de suelo y mostrador.
- Displays glorificadores
- Creative Packaging.
- Welcome packs.
- Contenedores de exposición.
- Visuales.
- Wow poly.

**Soluciones de mobiliario comercial**

- Estanterías.
- Torres.
- Mostradores.
- Paneles.
- Probadores.
- Repisas.
- Podios.
- Góndolas.
- Muebles secundarios.

**SECTORES DIFERENCIADOS**

Mediante procesos de desarrollo y producción especializados, Grupo La Plana se dirige a los seis sectores principales del mercado, con el objetivo de prestar a sus clientes un servicio personalizado, ágil y flexible.



**Agricultura**



**Alimentación**



**Bebidas**



**Cerámica**



**Industria**



**Bienes de consumo de alta rotación**



**A. CULTURA DE SERVICIO**

El cliente y el consumidor final están en el centro del negocio del Grupo, por ello siempre ha formado parte de su ADN la alta capacidad de adaptación a las necesidades concretas del cliente y del mercado, tratando de ofrecer soluciones que incrementan el valor de sus productos, siendo su aliado estratégico.

Su compromiso de cercanía y atención personalizada, hacen que sus servicios de gestión comercial estén un proceso continuo de mejora y evolución, en el que las tecnologías digitales están marcando nuevos desarrollos.



**C. DESARROLLO SOSTENIBLE**

El compromiso con la sostenibilidad forma parte de la cultura corporativa del Grupo. Además, de constituir uno de sus valores esenciales, responde también a una creciente demanda por gran parte de sus clientes y la sociedad.

Por ello, Grupo La Plana desarrolla soluciones sostenibles integrando su compromiso social, ambiental y ético a lo largo de su cadena de valor, utilizando papel reciclado o de fibra virgen con certificación de cadena de custodia sostenible, valora el aspecto social de sus empresas proveedoras y potencia el uso de energías renovables en sus procesos productivos.



**B. CALIDAD Y SEGURIDAD**

Son una de las principales señas de identidad del Grupo, las cuales son altamente valoradas por sus clientes. Grupo La Plana invierte de manera continuada en mejorar sus instalaciones, maquinaria y desarrollo tecnológico, con el objetivo de mantener la excelencia que le caracteriza desde su origen.

La implantación y certificación de normas de calidad y seguridad en el Grupo son una evidencia que dichos aspectos son valores éticos irrenunciables del Grupo, los cuales están integrados de forma transversal y estratégica.



**D. INNOVACIÓN SOSTENIBLE**

El Grupo está a la vanguardia de los proyectos de investigación del sector a través de la búsqueda de procesos más eficientes, análisis de nuevas tecnologías aplicadas y protocolos específicos de realización de pruebas. Además, participa en proyectos de ecoeficiencia y eco-diseño, así como en las principales iniciativas sectoriales para la reducción del impacto ambiental y social.

Sus equipos de especialistas en desarrollo de producto proponen nuevas formas de personalización y resolución de las necesidades de sus clientes, ofreciendo un mayor valor que las alternativas existentes.

Sus soluciones innovadoras y sostenibles están orientadas a mejorar la competitividad de sus clientes a lo largo de la cadena de valor.



**CALIDAD Y SEGURIDAD**

Crecer junto sus clientes, es una apuesta histórica de Grupo La Plana, por ello trata de desarrollar un rol de aliado estratégico estableciendo relaciones basadas en la transparencia y la cercanía, desarrollando soluciones innovadoras y sostenibles, en las que la alta calidad y la seguridad alimentaria de estas, son un factor de diferenciación altamente valorado y reconocido que forma parte de su seña de identidad.

Por ello, tiene implementado un sistema integral de gestión de calidad y seguridad, basado en las normas internacionales más exigentes y de reconocido prestigio en todas sus plantas de producción. Dicho sistema permite realizar una gestión sinérgica y personalizada para cada planta, de acuerdo con sus necesidades y peculiaridades.

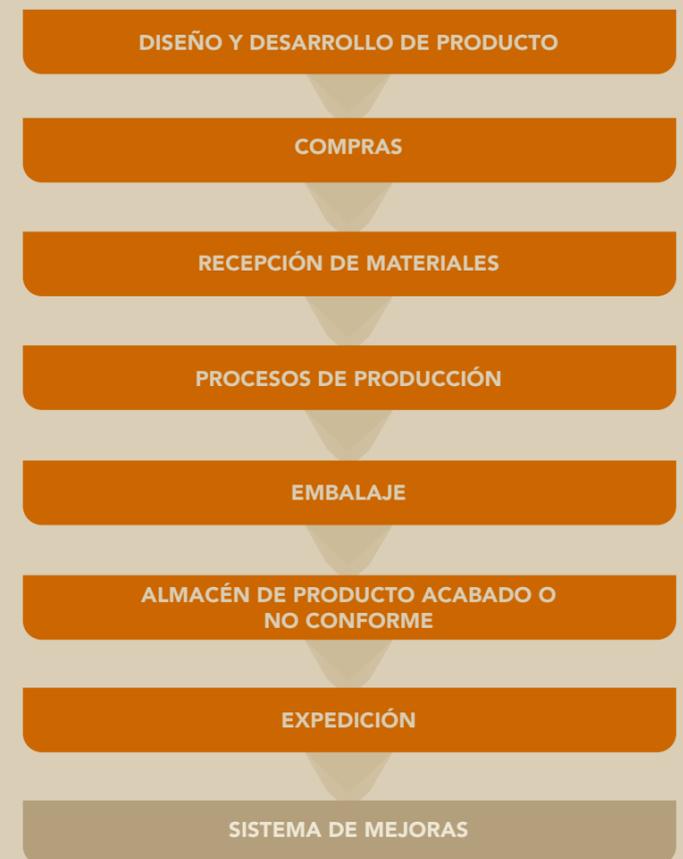
	 <b>AENOR</b> GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001	 <b>BRCS</b> Packaging Materials CERTIFICATED	 <b>FSC</b> www.fsc.org FSC® C139714
<b>Betxí</b>	✓	✓	✓
<b>Onda</b>	✓	✓	✓
<b>Cenicero</b>	✓	✓	✓
<b>Igualada</b>	✓	✓	✓
<b>PLV</b>	✓	No requerido	✓
<b>Crevillente</b>	En proceso	✓	✓

Certificaciones de las plantas de producción.

Principios de actuación de la política de calidad y seguridad alimentaria:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Conducta ética y diligente.
- Satisfacción de necesidades y expectativas de los clientes.
- Riguroso control de la calidad y seguridad alimentaria.
- Priorización de la calidad y seguridad alimentaria sobre otras motivaciones.
- Cadena de valor alineada.
- Equipo humano altamente cualificado y sensibilizado.
- Mejora continua.

Su sistema de gestión integral establece rigurosos y exhaustivos controles a lo largo de toda su cadena de valor, que garantizan una producción y distribución de sus soluciones basados en unos elevados estándares de calidad y seguridad alimentaria.



Grupo La Plana tiene implementado un procedimiento de gestión de reclamaciones, quejas y sugerencias basado en la norma ISO 9001 de gestión de la calidad, en el que sus departamentos de calidad y comercial se coordinan para atender, analizar y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

**COSTE DE NO CONFORMIDADES RESPECTO FACTURACIÓN (MILLONES DE €)**

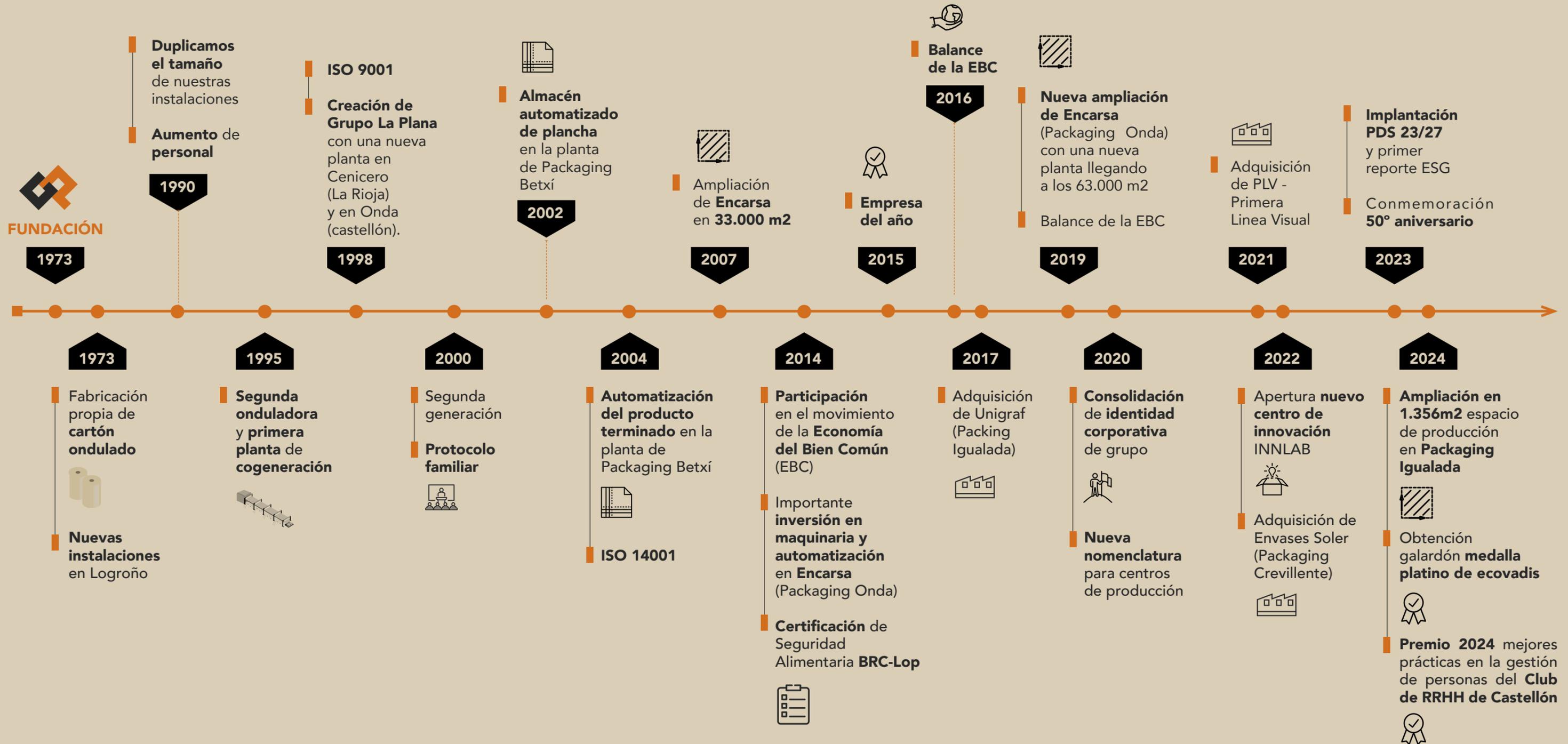
PLANTAS	2020	2021	2022	2023	2024
Packaging Betxi y Packaging Onda	0,47	0,47	0,37	0,38	0,28
Packaging Cenicero	1,12	0,23	0,36	0,39	0,26
Packaging Igualadada	0,55	0,73	0,26	0,21	0,17
PLV	--		0,85	1,15	0,88
Packaging Crevillente	--		--		0,77

Además, de forma periódica y sistemática, el departamento de calidad monitoriza la satisfacción de los clientes a través de diferentes canales de interacción y anualmente se realiza un estudio de satisfacción mediante entrevistas personales.

EVOLUCIÓN MEDICIÓN SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES	2022	2023	2024
Calidad del producto	3,53	3,53	3,57
Gestión de pedidos	3,53	3,53	3,57
Atención técnica Calidad	3,52	3,52	3,71
Atención de reclamaciones	3,53	3,53	3,49

La escala utilizada para medir la satisfacción de los clientes es de 1 a 4.

	2021	2022	2023	2024
Ratio Reclamaciones / Servicios	1,16 %	0,95 %	0,92 %	0,98 %





02.



“Cada día  
es una nueva  
oportunidad”.

Anónimo



AMBIENTAL

- 100% plantas de producción con certificación FSC.
- 100% papel fibra virgen con declaración "Control Wood".
- 100% papel reciclado certificado.
- 99.02% materiales de origen renovable.
- 99.70% residuos valorizados.
- 96% electricidad de fuentes limpias y renovables.
- 100 % agua de uso industrial valorizada.
- 97.08% OTIF.
- 0.3% no conformidades de Grupo.
- 108.61 Tn CO2 eq. reducción de la huella de carbono del Grupo.

SOCIAL

- 684 personas empleadas.
- 96.64% contratos indefinidos.
- 29.53% plantilla femenina.
- 11.100 horas formativas.
- 0.98 ratio de reclamaciones/servicios.
- 3.57/4 satisfacción de la calidad de los productos.
- 1.074 pool de empresas proveedoras.
- 14 acuerdos alcanzados con los comités de empresa.
- 77,77% representación femenina en el consejo de administración de AMISAR.
- 151.919,53€ en acción social y ambiental.

GOBERNANZA

- 100% personal formado en materia ética.
- 60% consejo de administración formado en ética.
- 0 denuncias o sanciones en materias ESG.
- 17 comunicaciones gestionadas en el canal ético.
- 0 brechas de seguridad.
- 117 acciones del plan director de sostenibilidad.
- +151M € valor económico distribuido.
- 1.26% Resultado invertido en innovación.
- 165M € importe neto de la cifra de negocio.
- 1.592.840€ retribución variable de la plantilla.

HECHOS DESTACADOS

- Ampliación instalaciones Packaging Igualada 1.356 m2.
- Premio Mejores Prácticas en la gestión de personas del Club de RRHH de Castellón.
- Obtención de la distinción de la medalla Platino de Ecovadis.
- Implantación nuevos sistema de gestión de Respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales.
- Remodelación del Consejo de Administración.
- Puesta en marcha del Plan de Ayudas DANA.
- Creación del área de Relaciones Institucionales.



# 03.

“Lo que haces cuando nadie te ve, es lo que mostrarás cuando te estén mirando”.

Henry Ford

### 3.1. GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo en la empresa familiar es un factor crítico, por ello el dotarse de políticas y mejores prácticas de buen gobierno es imprescindible para garantizar una adecuada coordinación entre la familia propietaria y la gestión y administración de la compañía. El esquema de buen gobierno de Grupo La Plana es una imagen fiel de la profesionalización de la empresa familiar en el que conviven órganos dotados con sistemas de control para la monitorización del buen funcionamiento del Grupo por parte de la propiedad, así como diferentes salvaguardas que impiden la injerencia inadecuada de la familia en la empresa, manteniendo un equilibrio óptimo entre los objetivos e intereses familiares y los objetivos estratégicos y de negocio del Grupo.

- Principios de actuación del gobierno corporativo:
- Profesionalización, mediante un protocolo que regula la relación de la familia propietaria con el Grupo.
  - Ética, sus órganos de gobierno deben representar y actuar de acuerdo con su modelo de integridad.
  - Transparencia, en la gestión de riesgos, impactos y resultados.
  - Flexibilidad, mediante una estructura de órganos de gobierno coherente que permite adaptarse al entorno y sus exigencias.
  - Eficiencia, con una separación de poderes y funciones coherente y bien definidas tanto en los órganos de gobierno como a nivel organizativo.
  - Sostenibilidad, integración efectiva de los criterios ESG en su gobernanza.
  - Debida diligencia, realizando una gestión basada en el cumplimiento y aplicación de mejores prácticas.

### ÓRGANOS DE GOBIERNO

En 2024 Grupo La Plana ha remodelado su consejo de administración, configurando una composición adecuada y equilibrada de consejeros dominicales e independientes. Esta estructura garantiza la aportación de un conocimiento profundo del Grupo, la representación de los intereses de la propiedad para garantizar su alineación con sus expectativas, así como una perspectiva externa e imparcial, libre de influencias internas que aportan experiencia en diferentes sectores y funciones.

Una combinación que tiene como objetivo principal seguir impulsando el crecimiento ordenado y sostenido del Grupo, así como afrontar con mayores garantías los retos estratégicos de los próximos años.



### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AMISAR

Compuesto por la familia propietaria cuyas funciones principales son:

- Velar que la gestión del Grupo sea acorde con los valores familiares y fundacionales del Grupo.
- Controlar la eficacia del resto de órganos de gobierno.
- Supervisar que los planes estratégicos sean coherentes con los objetivos fundacionales.
- Controlar el correcto funcionamiento del consejo de administración.
- Supervisar la correcta aplicación del protocolo familiar que regula la relación de familiares con la empresa.
- Evaluar la gestión y desempeño del del consejo de administración del Grupo, así como de sus personas consejeras.

<b>Género:</b> 7 mujeres. 2 hombres.	<b>Edad:</b> 2 de 30 a 50 años. 7 de <50 años.	<b>Reuniones:</b> Trimestrales.
<b>Retribuciones</b> 54.000€		

### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GRUPO LA PLANA

Es el máximo órgano de gobierno del grupo, presidido por su consejero delegado y compuesto por un total de ocho personas, las cuales son elegidas por el Consejo de Administración de AMISAR de forma trienal. Atribuciones principales:

- Aprobar de planes estratégicos corporativos (crecimiento y sostenibilidad).
- Definir objetivos financieros y no financieros.
- Controlar el cumplimiento de objetivos estratégicos establecidos.
- Supervisar la dirección y gestión del Grupo delegada a la dirección general.
- Actualizar y velar por la correcta aplicación del modelo de integridad corporativa.
- Aprobar los reportes periódicos de sostenibilidad & ESG corporativos para su publicación.



Tipo de consejero:	Género:	Edad
4 dominicales	2 mujeres.	7 de <50 años.
3 independientes	5 hombres.	
<b>Reuniones:</b>		<b>Retribuciones</b>
Periodicidad: bimensual.		53.242€
5 en 2024.		

### CONSEJERO DELEGADO Y DIRECCIÓN GENERAL DEL GRUPO

Desde el año 2001 es ocupado por D. Juan Ignacio Piquer Gumbau. Principales funciones:

- Presidir los consejos de administración del Grupo.
- Representar al Grupo y sus compañías frente a terceros.
- Controlar la correcta aplicación de las decisiones tomadas en el Consejo de Administración.
- Realizar una dirección y gestión acorde con el modelo de integridad corporativo y velar por su aplicación efectiva en las compañías del Grupo.
- Supervisar y controlar la gestión delegada a las direcciones de departamento y plantas de producción.
- Diseño y comunicación de los reportes de sostenibilidad, delegados a las direcciones correspondientes.
- Aprobación de los reportes ESG y sostenibilidad.

### COMITÉ EJECUTIVO

Formado por las direcciones de operaciones, comercial, personas y valores, offset y displays así como la Dirección General. Principales atribuciones:

- Diseñar la estrategia del Grupo.
- Diseñar el Plan de crecimiento del Grupo y realizar el seguimiento de la consecución de objetivos.
- Participar en el diseño e implantación del Plan Director de Sostenibilidad.
- Coordinar proyectos transversales.
- Seguimiento de los planes estratégicos implementados y la consecución de objetivos.



Género:	Edad	Reuniones:
5 hombres.	3 <50 años.	Semanales
	2 de 30 a 50 años.	

### COMITÉ DE DIRECCIÓN

Integrado por las direcciones de departamento y plantas de producción, su misión principal es velar por la correcta implantación y desarrollo de los planes estratégicos definidos (plan de crecimiento y Plan Director de Sostenibilidad), gestionar sus ámbitos de actuación de acuerdo con el modelo de integridad corporativo y potenciar el cumplimiento de objetivos estratégicos establecidos en los órganos de gobierno.



Género:	Edad	Reuniones:	Retribuciones
1 mujeres.	1 de <30 años.		
15 hombres.	6 de 30 a 50 años.		
	9 de <50 años.		
<b>Reuniones:</b>		<b>Retribuciones</b>	
Reuniones bimestrales.		2.061.288,98€	



**Juan Ignacio Piquer**  
Consejero delegado



**Elena de la Paz**  
Asistencia de dirección



**Jose Alfonso**  
Dirección general de  
operaciones



**Jose Luis Miramontes**  
Dirección comercial



**Jose Mª Forero**  
Dirección de Finanzas y  
controlling



**Oscar Miralles**  
Dirección de personas y  
valores



**Amparo Piquer**  
Packaging Onda



**Guillermo Ots**  
Packaging Cenicero



**David Izcara**  
Packaging Igualada



**Jose A. Cerdeira**  
Packaging Crevillente



**Pablo Cano**  
Dirección de compras



**Carlos Serra**  
Dirección de calidad,  
medio ambiente, seguridad  
alimentaria y cadena de  
custodia



**David Martín**  
Dirección mantenimiento y  
Energía



**Vicente Peiró**  
Dirección IT



**Nestor Salóm**  
Dirección Asesoría Jurídica



**Alexis Palanqués**  
Dirección de Innovación



**Jose Gámiz**  
Dirección de Sostenibilidad  
& ESG

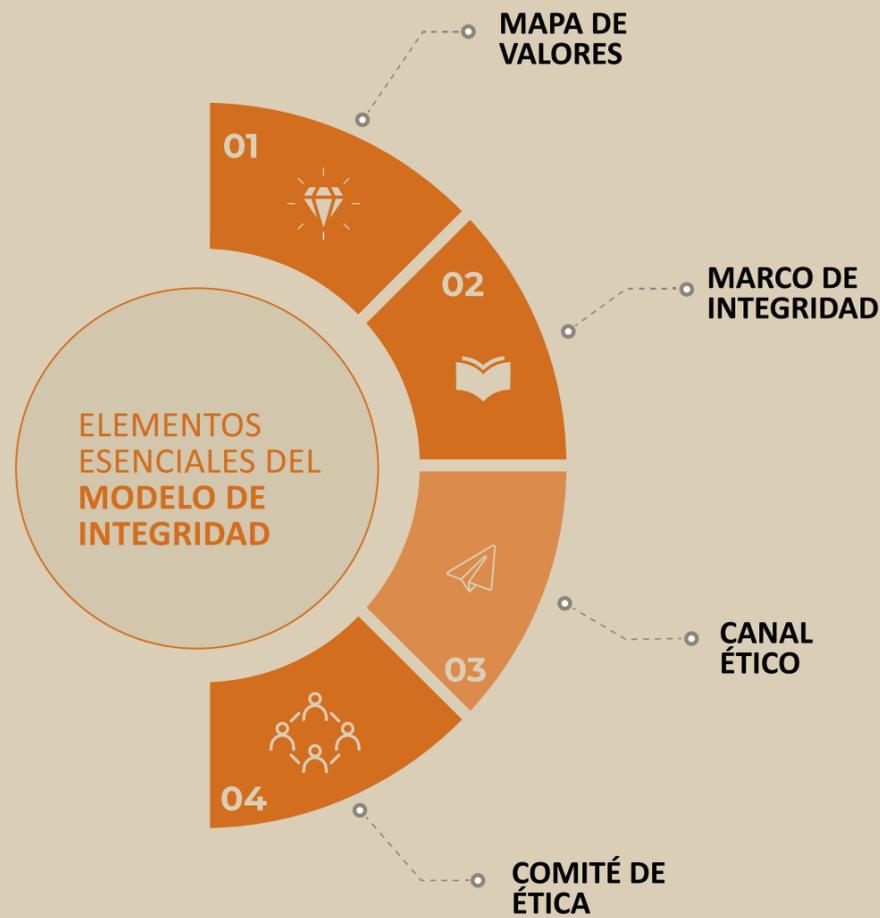
### 3.2. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Grupo La Plana mantiene su firme compromiso de desarrollar sus actividades empresariales de forma ejemplar, íntegra y responsable, una visión que forma parte de su ADN con la ambición de ser una compañía transformadora y con capacidad para generar valor social. Este compromiso debe ser aplicado de forma universal y efectiva tanto a nivel interno, a todas sus personas empleadas y órganos de gestión, así como externamente dentro de su ámbito de influencia a todos los grupos de interés con los que interactúa o mantiene relaciones comerciales, por ello ha implementado un sistema de gestión de la ética basado en tres pilares fundamentales y sinérgicos.



**MODELO DE INTEGRIDAD**

Su modelo de integridad es el corazón del marco ideológico del Grupo que potencia la gestión ética como un elemento diferenciador. Mediante dicho modelo se establecen los valores, normas de conducta y principios de actuación, así como un sistema de salvaguarda de la gestión de la ética corporativa.



**MAPA DE VALORES**

El mapa de valores de Grupo La Plana, está formado por los valores de la familia propietaria y los valores corporativos del Grupo y son la brújula moral de su cultura empresarial.

Cuyos objetivos principales son:

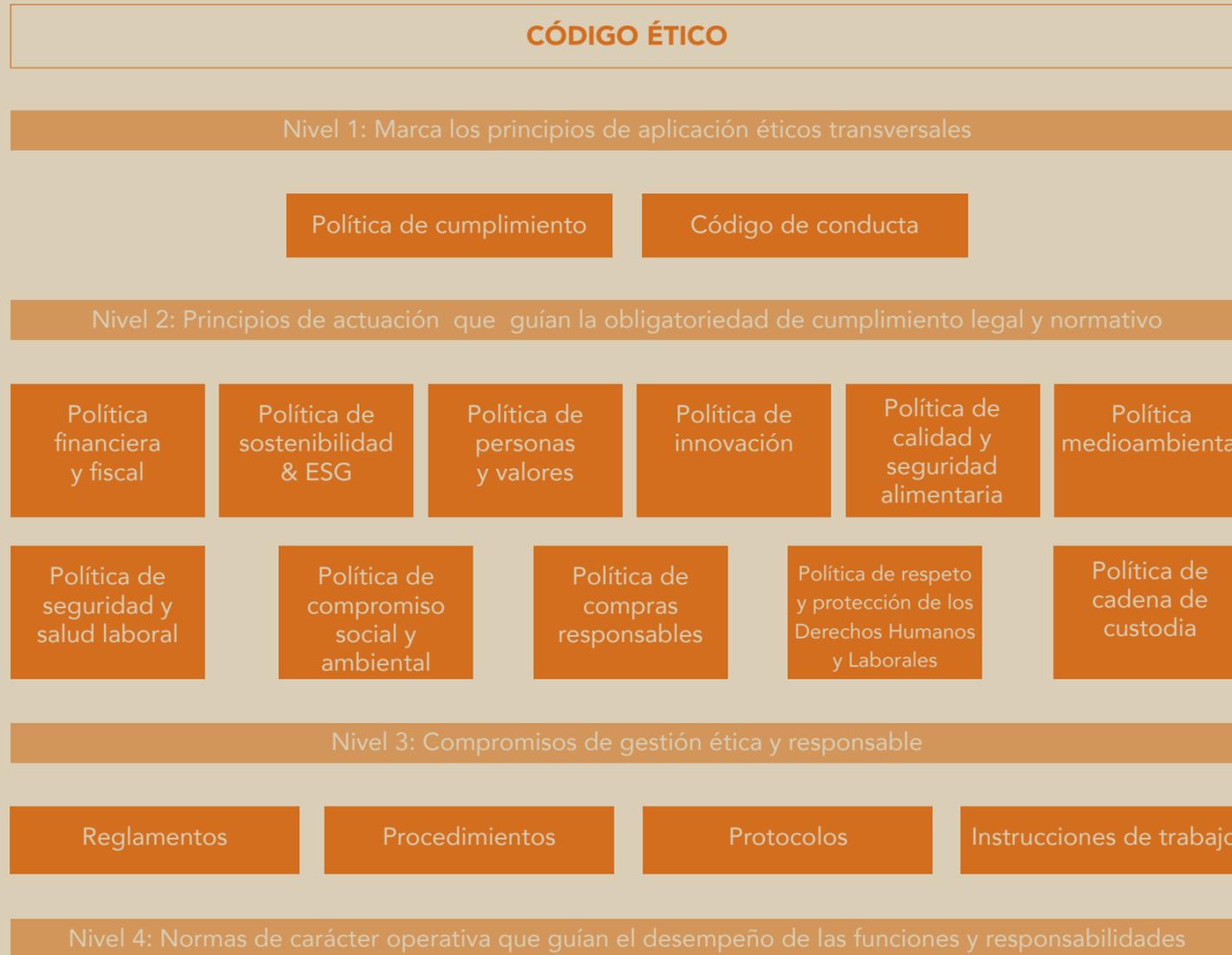
- Ser el reflejo de la esencia y el espíritu del Grupo.
- Guiar la estrategia.
- Formar los principios éticos y profesionales que orientan las acciones y actitudes.
- Marcar los comportamientos de la organización con su entorno.
- Ser un factor de atracción de grupos de interés que se alinean con estos.
- Potenciar el orgullo de pertenencia del equipo.



**MARCO DE INTEGRIDAD**

Su marco de integridad está formado por el conjunto de políticas que marcan los principales compromisos de gestión estratégica del Grupo, su documentación y difusión tiene como objetivo comunicar su firme voluntad de gestionar de forma responsable y sostenible, facilitando el estar bajo el escrutinio de todos sus grupos de interés la coherencia de sus actuaciones de acuerdo con los compromisos de gestión establecidos, los cuales están basados en la debida diligencia.

- 100% personal formado en materia ética.
- 100% alta dirección formada en materia ética.
- 60% del consejo de administración formado en materia ética.
- 100% del consejo de familia formado en materia ética.
- 2 acciones formativas en materia ética.


**Código Ético**

Documento más importante del marco de integridad, en el que se establecen sus valores, normas, pautas y directrices que guían y son referencia de las actuaciones y comportamientos cotidianos de las personas que forman parte del Grupo o se relación con él. Por ello, el resto de los compromisos éticos y de gestión del Grupo deben estar alineados con este. En la actualidad está vigente la segunda versión del código ético, que fue revisada en 2021 y publicada en marzo de 2022.



### CANAL ÉTICO

Grupo La Plana tiene habilitado un canal ético por el que todos sus grupos de interés puedan realizar consultas en materia ética, así como realizar comunicaciones de posibles incumplimientos legales o de la normativa interna (código ético y marco de integridad).

Dicho medio esta implementado de acuerdo con la normativa comunitaria y la debida diligencia:

- Implantación aprobada por su máximo órgano de gobierno.
- Reporte periódico y sistemático de su desempeño al consejo de administración.
- Canal abierto a todos sus grupos de interés, internos y externos.
- Solución cloud de gestión externa.
- Configurado para salvaguardar el anonimato y confidencialidad de las personas informantes.
- Modelo que garantiza la ausencia de represalias para las personas comunicadoras de buena fe.
- Personal interno formado en materia de gestión ética y uso del canal.
- Tiene integrado un plan de sensibilización y comunicación para fomentar su uso.

En 2024 Grupo La Plana ha realizado diferentes actualizaciones para reforzar su marco normativo del canal ético, con el objetivo de garantizar una gestión más clara y estructurada:

- Nota informativa de canales externos en cumplimiento con las obligaciones derivadas de la ley de protección del informante, proporcionando información sobre vías alternativas para la comunicación y seguimiento de las comunicaciones.
- Ha incrementado el detalle de las funciones del gestor del canal ético, estableciendo con mayor precisión su rol en la recepción, gestión y seguimiento de las comunicaciones.
- Definición de los derechos y deberes de la persona afecta en un procedimiento de investigación, asegurando que todas las partes involucradas en una comunicación dispongan de las garantías adecuadas.
- Elaboración del protocolo de investigaciones internas, con el fin de proporcionar pautas y procedimientos estandarizados para la gestión de investigaciones, potenciando la rigurosidad, imparcialidad y alineación con los principios de confidencialidad y debido proceso.

ACTIVIDAD DEL CANAL ÉTICO	2022	2023	2024
Comunicaciones recibidas	15	14	17
Consultas	0	2	1
Comunicaciones derivadas	5	8	4
Denuncias analizadas	10	12	17
Denuncias no admitidas	10	2	4
Denuncias admitidas	6	12	13
Denuncias investigadas	4	1	5
Investigaciones concluidas durante el proceso	4	0	5
Investigaciones concluidas	2	1	5
Denuncias investigadas	1	1	5
Investigaciones en proceso	1	1	0
Sanciones	0	0	2
Procesos de investigación concluidos con medidas correctivas y preventivas	3	1	4

▪ 3 acciones formativas de gestión de la ética.

### COMITÉ DE ÉTICA

Órgano colegiado de carácter interno el cual está dotado de poderes autónomos de iniciativa, control y máxima independencia para desarrollar las funciones encomendadas por su Consejo de Administración, de acuerdo con la debida diligencia establecida, compuesta por un total de cinco miembros: presidencia, secretaría y tres vocalías.

- 2 miembros del consejo de familiar.
- Dirección de Asesoría Jurídica.
- Dirección de Sostenibilidad & ESG.
- Gestor del canal ético.

Principales actuaciones del comité de ética en 2024:

- Código de conducta. Elaboración y aprobación de la “Guía Práctica del Código Ético”, así como su plan formativo inicial dirigido al comité de Dirección, con el objetivo de fortalecer la integración del código ético en la toma de decisiones estratégicas.
- Recomendaciones. Emisión de recomendaciones al Comité de Dirección para potenciar la alineación del estilo de dirección con los valores y principios del Grupo, asegurando la coherencia ente las decisiones y los estándares éticos corporativos. Así como, otra recomendación de modificación de la Guía de competencias 2024 con el fin de alinearla con la Guía de competencias y valores corporativos del Grupo.

CÓDIGO ÉTICO	Difundir el Código Ético y velar por el adecuado cumplimiento de sus valores, principios y normas de conducta, así como también de las políticas y procedimientos que lo desarrollen.
	Dar continuidad y valor al Código Ético, realizando revisiones periódicas y elaborando propuestas de modificación para mantenerlo actualizado en función de los cambios que se produzcan en la compañía, en el mercado y en la sociedad, así como en la legislación que le sea de aplicación.
	Resolver cualquier interpretación, discrepancia o conflicto relacionado con los valores y principios éticos.
CANAL ÉTICO	Gestionar y hacer un seguimiento diligente de las comunicaciones recibidas desde el Canal Ético.
	Liderar la instrucción y las investigaciones internas en relación con los incumplimientos reportados a través del Canal Ético.
	Proponer la imposición de sanciones o de otras medidas correctivas.
FORMACIÓN Y DIFUSIÓN	Impulsar medidas de formación y estrategias de difusión y de información del Código Ético y en materia ética.
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	Impulsar la aprobación de aquellas normas, políticas o procedimientos que sean necesarios para el desarrollo del Código Ético.
	Revisar las políticas y procedimientos internos de la compañía para asegurarse de que cumplen y son respetuosos con los valores y principios establecidos en este Código Ético.
INFORMACIÓN Y REPORTING	Elaborar una memoria anual de su actividad y elevarla al Consejo de Administración.
	Emitir los informes que le sean solicitados, vinculados al ejercicio de estas funciones.
MEJORA CONTINUA	Formular recomendaciones y proponer mejoras en la gestión ética del Grupo.

**PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

Grupo La Plan cuenta con un programa de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, el cual ha sido articulado de acuerdo con los requerimientos establecidos en el ordenamiento jurídico español y mejores prácticas de gestión. Este programa forma parte de las medidas establecidas por su Consejo de Administración para la implantación del sistema de gestión de la ética, cuyos principales objetivos son:

- Garantizar una gestión empresarial acorde con el sistema de gestión de la ética, basado en el cumplimiento de legalidad y marco de integridad.
- Consolidar una cultura preventiva de cumplimiento, basada en el principio de "tolerancia cero" a comportamientos no éticos, ilícitos, la corrupción y el fraude.
- Implementar un modelo de gestión basado en la debida diligencia y la mitigación o eliminación de los riesgos.
- Establecer un sistema efectivo de supervisión y control del cumplimiento.
- Integrar bajo un mismo modelo de gestión todos los ámbitos normativos aplicables por el desarrollo de sus actividades empresariales.
- Identificar y evaluar de manera sistemática y periódica la eficacia de sus controles de cumplimiento establecidos, para prevenir la comisión de delitos.
- Desarrollar un programa de cumplimiento basado en la mejora continua, con el objetivo de adaptar el mismo a las mejores prácticas de gestión y evolución de la normativa aplicable.
- Informar de manera veraz, fiable y transparente de la eficacia del programa a sus órganos de gobierno y grupos de interés.



El programa de cumplimiento normativo corporativo se basa en un modelo de triple línea de defensa, en el que están implicados sus diferentes niveles organizacionales, los cuales adquieren roles diferentes de actuación, con el fin de realizar una gestión eficiente de los riesgos de cumplimiento a los que está sometido el Grupo:



ACTIVIDAD	2022	2023	2024
% personal formado en el código ético	96,60%	100%	100%
% Alta dirección formado en código ético	100%	100%	100%
% Consejo de administración formado en código ético	100%	100%	60%
% Consejo de familia formado en código ético	100%	100%	100%
Nº Acciones formativas de cumplimiento normativo	1	0	2

#### INCIDENCIAS DE INCUMPLIMIENTO NORMATIVO

ÁMBITO DE LA DENUNCIA	DENUNCIAS	CAUSAS PENDIENTES	DESESTIMACIONES	SANCIONES
Derechos Humanos y Laborales	0	0	0	0
Laborales (incluye seguridad social y PRL)	0	0	0	0
Ambientales	0	0	0	0
Anticorrupción y soborno	0	0	0	0
Propiedad intelectual, industrial o similares	0	0	0	0
Fiscalidad	0	0	0	0
Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	0	0	0	0

**GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS ESG**

Con el objetivo de identificar, analizar, gestionar y monitorizar de forma sistemática los riesgos a los que está sometida Grupo La Plana, que pueden dificultar el cumplimiento de objetivos estratégicos establecidos, tiene implementado un sistema de gestión de riesgos basado en el análisis del triple impacto de su cadena de valor, en los que se incluyen los riesgos financieros y no financieros, también denominados ESG, cuyos objetivos principales son:

- Consolidar la cultura de gestión de los riesgos ESG.
- Potenciar el desarrollo sostenible en el Grupo.
- Facilitar la consecución de objetivos estratégicos establecidos.
- Incorporar las mejores prácticas de eliminación y mitigación de riesgos mediante la debida diligencia integrada.

- Integrar la gestión y control del riesgo en sus sistemas de gestión y procesos.
- Incrementar la transparencia del desempeño de sus actividades a sus grupos de interés.

**METODOLOGÍA:**



**RIESGOS ANALIZADOS**

Con el objetivo de establecer actuaciones para eliminar o mantener sus riesgos por debajo de los niveles de tolerancia establecidos, así como identificar oportunidades derivados de estos, durante la elaboración de su I Plan Director de Sostenibilidad, se realizó un análisis de riesgos ESG.

AMBIENTALES	SOCIALES	GOBERNANZA
<p>Riesgos de pérdida de capital natural.</p> <p>Riesgos climáticos.</p> <p>Riesgos de producción sostenible.</p> <p>Riesgos de generación de residuos y contaminación.</p> <p>Riesgos hídricos.</p>	<p>Riesgos geopolíticos.</p> <p>Riesgos de cambios de tendencias demográficas y sociales.</p> <p>Riesgos del capital humano.</p> <p>Riesgos de suministro responsable.</p> <p>Riesgos reputacionales.</p>	<p>Riesgos regulatorios.</p> <p>Riesgos estratégicos.</p> <p>Riesgos de buen gobierno.</p> <p>Riesgos financieros.</p> <p>Riesgos operacionales.</p> <p>Riesgos tecnológicos.</p> <p>Riesgos de rendición de cuentas.</p>



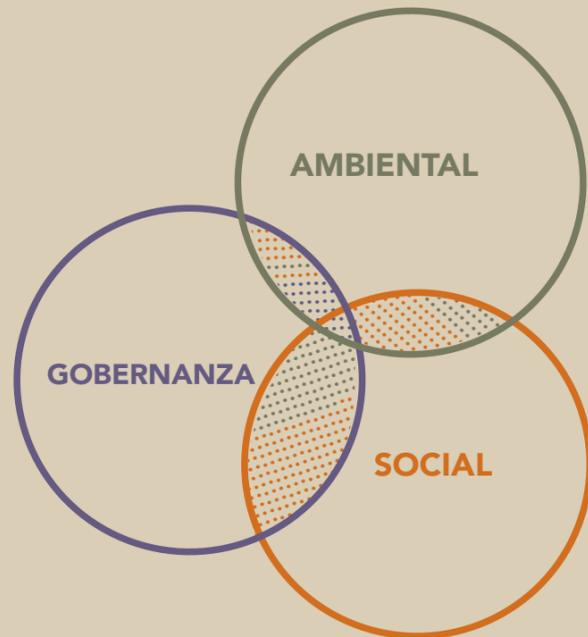
**RIESGOS IDENTIFICADOS**

Riesgos ESG identificados, que pueden dificultar la consecución de los objetivos estratégicos establecidos:



**CRITERIOS ESG DEFINIDOS**

Grupo La Plana tiene definidos sus criterios ESG, con el objetivo de potenciarlos en la toma de decisiones, en especial en su equipo directivo y órganos de gobierno.


**ACCIÓN CLIMÁTICA**

Estudiar los impactos relacionados con el calentamiento global y sus efectos en el corto y largo plazo:

- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- Variación de las huellas de carbono: corporativa y productos.
- Deforestación y pérdida de biodiversidad.
- Eficiencia hídrica.

**TRANSICIÓN ENERGÉTICA**

Analizar los efectos de la descarbonización (sustitución de fuentes de energía de origen fósil) del Grupo:

- Electrificación, sustitución de fuentes de energía de origen fósil por energía eléctrica.
- Autoconsumo, mediante energías renovables.
- Uso de fuentes de energía renovables y alternativas.
- Eficiencia energética.

**CIRCULARIDAD**

Estudiar los impactos relacionados con el agotamiento de recursos naturales, la reducción y valoración de residuos:

- Uso de materiales renovables y reciclables.
- Eficiencia productiva.
- Optimización de recursos.
- Eliminación y reducción de residuos.
- Valorización de residuos (segunda vida útil).

**ÉTICA**

Analizar los impactos de actuar y permitir conductas no éticas:

- Actuar de acuerdo al marco de integridad.
- Velar por el cumplimiento de la legalidad.
- Cumplir y exigir obligaciones pactadas con terceros.

**BUEN GOBIERNO**

Estudiar los efectos de no actuar de acuerdo a los valores, principios y procedimientos establecidos que estructuran y regulan el buen funcionamiento de los órganos de gobierno.

- Claridad y eficiencia de la distribución de poderes y funciones.
- Gestión estratégica basada en el largo plazo y la continuidad.
- Aplicación de la debida diligencia y sistemas integrados de gestión.

**CRECIMIENTO**

Analizar opciones para mantener un crecimiento inteligente y sostenido en el tiempo.

- Desarrollar modelos de negocio sostenibles.
- Gestión financiera inteligente y ética.
- Mantener un crecimiento sostenido en el tiempo.

**TALENTO**

Estudiar los impactos en la motivación y satisfacción de uno de los principales activos, el talento:

- Consolidar la marca de empleador: atracción del talento.
- Potenciar el desarrollo el talento.
- Potenciar la fidelización del talento.

**BIENESTAR**

Analizar los impactos en el clima laboral, así como la salud física y psicológica del equipo:

- Preservar la seguridad y la salud de las personas.
- Controlar y gestionar riesgos psicosociales.
- Potenciar entornos laborales saludables.

**DERECHOS HUMANOS**

Analizar impactos en los derechos y libertades fundamentales de las personas:

- Respetar los derechos de las personas trabajadoras del equipo.
- Extender la protección a la cadena de valor.

### 3.3. MODELO DE SOSTENIBILIDAD

En 2024 el contexto de la sostenibilidad se ha caracterizado por una creciente urgencia, enfoque de acción y necesidad de incrementar la transparencia de actuaciones de las organizaciones, derivado del continuo crecimiento de la importancia de la sostenibilidad en un contexto empresarial que sigue caracterizándose por la incertidumbre por la intensificación de eventos geopolíticos, volatilidad de precios de materias primas, el mantenimiento de tipos de interés elevados o la desaceleración económica, en especial en Europa.

Para tender esta creciente importancia de la sostenibilidad, las organizaciones deben atender y gestionar las principales tendencias y retos del desarrollo sostenible, para ser más proactivas en la creación de un futuro más sostenible y ético, desarrollando actuaciones con impactos positivos en la económica, el medio ambiente y la sociedad.

#### Retos:

- Anticipación a los cambios de preferencias de consumo de la sociedad.
- Adaptación a los cambios regulatorios.
- Desarrollar un modelo de negocio circular.
- Adaptación y resiliencia al cambio climático.

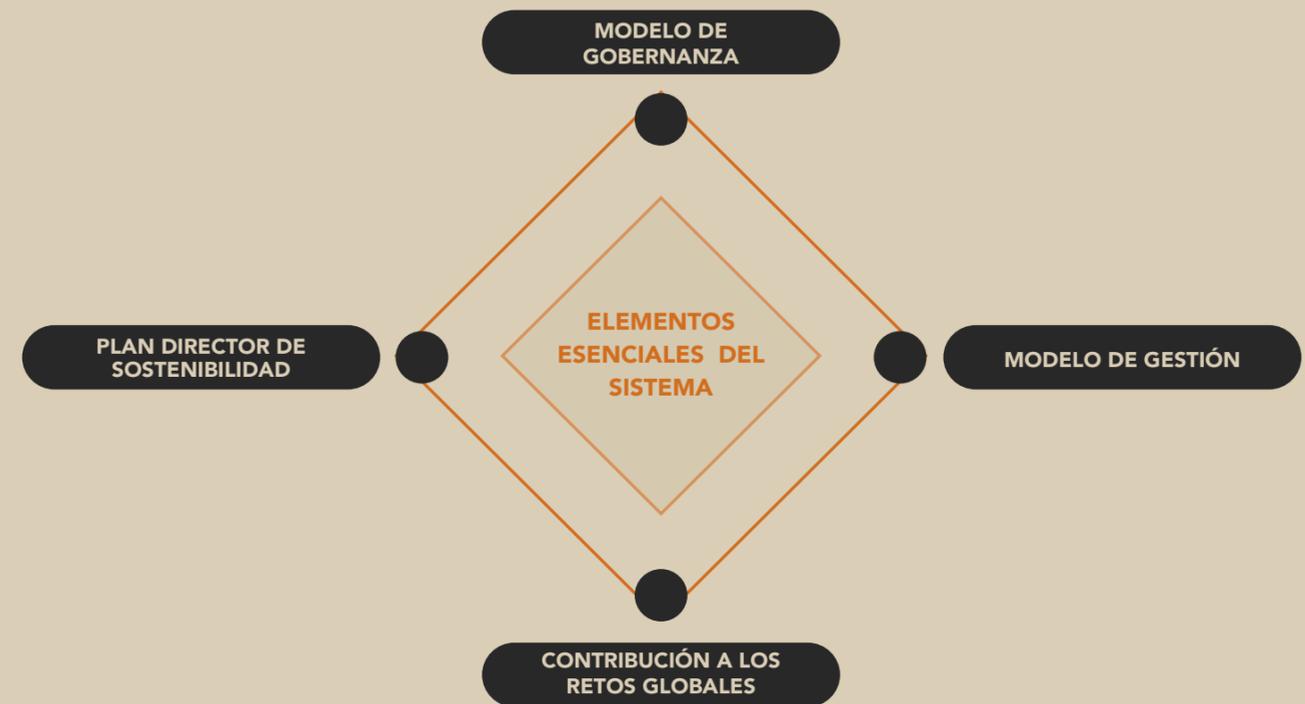
- La innovación tecnológica sostenible.
- Ecodiseño de soluciones.
- Buen gobierno y la transparencia.
- Crecimiento de flujos migratorios.
- La eliminación de las brechas de desigualdad.
- La implicación de los grupos de interés.
- El desarrollo de cadenas de valor sostenibles.
- La adaptación del trabajo a las nuevas generaciones y demandas del mercado laboral.

#### Tendencias:

- La economía circular.
- La transición energética.
- La transformación digital y la ciberseguridad.
- El desarrollo de servicios de valor añadido.
- La salud y bienestar de las personas.
- La gestión del nuevo relevo generacional, en especial en los sectores primario y secundario.

- Protección de los derechos y libertades fundamentales.
- Productos y servicios sostenibles.
- Adopción de principios éticos y la transparencia en las operaciones.
- Finanzas sostenibles.
- Escrutinio más estricto del Greenwashing de consumidores y reguladores.
- Aumento de las divulgaciones obligatorias y la rendición de cuentas.

El desarrollo sostenible es una prioridad estratégica de Grupo La Plana, por su visión fundacional de desarrollar un modelo de negocio de triple impacto positivo y transformador, y ser actualmente un elemento de diferenciación y generador de ventajas competitivas que permiten alcanzar las metas y objetivos estratégicos establecidos.



## MODELO DE GOBERNANZA

El sistema de gestión estratégico de la sostenibilidad del Grupo se sustenta en un modelo de gobernanza, en el que existe una separación de funciones y atribuciones eficiente y ágil, en el que los principales órganos de gobierno puedan realizar un seguimiento y control de la gestión de riesgos e impactos ESG y la eficacia de las políticas y planes de acción establecidos.

### Consejo de administración

- Potenciar la cultura de desarrollo sostenible, desempeñando un rol de liderazgo.
- Aprobar y actualizar la política de sostenibilidad & ESG corporativa.
- Supervisar la eficacia del sistema de gestión estratégico de la sostenibilidad.
- Definir los objetivos estratégicos sostenibles del Grupo.
- Supervisar el cumplimiento del Plan Director Sostenible corporativo.
- Aprobar el reporte ESG anual del Grupo.

### Consejero delegado/Dirección General

- Desempeñar un rol de liderazgo en materia de sostenibilidad.
- Proponer actualizaciones o modificaciones de la política de sostenibilidad & ESG corporativa al Consejo de Administración.
- Supervisar y controlar el buen funcionamiento del área de Sostenibilidad & ESG.
- Velar por la aplicación de los objetivos estratégicos sostenibles del Grupo definidos por el Consejo de Administración.
- Controlar la correcta aplicación y evaluación de los resultados del Plan Director de Sostenibilidad.
- Controlar el buen funcionamiento del sistema de gestión estratégico de la sostenibilidad.
- Supervisar el sistema de gestión de grupo de interés implementado.
- Velar por la correcta transparencia y rendición de cuentas a los grupos de interés.

### Dirección de Sostenibilidad & ESG

- Proponer actualizaciones de la política de Sostenibilidad & ESG Corporativa.
- Proponer planes de actuación del Plan Director de Sostenibilidad.
- Implementar el sistema de gestión de grupo de interés.
- Asesorar al resto de órganos de gobierno y consejo familiar en materia de sostenibilidad.
- Garantizar la aplicación de la debida diligencia en la gestión de los temas materiales.
- Realizar la supervisión y seguimiento de la implantación del plan director de sostenibilidad.
- Asistir al resto de departamentos y plantas de producción en materia de sostenibilidad.
- Supervisar la eficacia del modelo de gestión estratégico de la sostenibilidad y proponer mejoras, en su caso.

### Comité Ejecutivo

- Proponer y supervisar la implantación del Plan Director de sostenibilidad.
- Proponer el modelo de interacción y diálogo con los grupos de interés.
- Valorar la importancia de los aspectos relevantes, para elaborar la matriz de materialidad.
- Velar por la correcta gestión y reporte de los aspectos materiales del Grupo.
- Promover el desarrollo sostenible en los departamentos y plantas de producción.

### MODELO DE GESTIÓN

Grupo La Plana ha desarrollado su propio modelo de gestión estratégica de la sostenibilidad el cual nace de la fusión de diversas metodologías, integrando en un único sistema los ámbitos de planificación estratégica, gestión y rendición de cuentas. Este modelo estaba basado en las mejores prácticas y debida diligencia, lo que facilita su integración en el Sistema Integral de Gestión del Grupo formado por los sistemas de gestión de calidad, el medio ambiente, la seguridad alimentaria, el de cadena de custodia, así como el de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales.

### METODOLOGÍAS



En octubre de 2024 Grupo La Plana obtuvo la distinción más alta de ecovadis, la medalla de platino y se ubica dentro del 1% de las mejores empresas de este rating independiente que mide el desempeño y eficacia de las políticas de sostenibilidad en materia medioambiental, prácticas laborales, derechos humanos, ética o digitalización. Este reconocimiento evidencia el firme compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible y el buen hacer en su gestión de aspectos y tendencias ESG, mediante sistemas de gestión sólidos y basados en la debida diligencia.



### ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN

Grupo La Plana está integrada dentro del movimiento de la Economía del Bien Común, desde el año 2015, realizando trienalmente su balance del bien común. Su último balance ha sido realizado en el ejercicio 2024 y por primera vez integra este balance en el presente documento.

Su adhesión a este movimiento es una iniciativa de su propiedad, cuyo objetivo principal es potenciar el desarrollo de un modelo de negocio acorde con los valores fundacionales y familiares de la propiedad.

#### ELABORACIÓN DE BALANCES DEL BIEN COMÚN EN GRUPO LAPLANA

VALORES	Dignidad humana, solidaridad y justicia, sostenibilidad medioambiental, transparencia y participación democrática.
HORIZONTE TEMPORAL	Trienal.
HERRAMIENTAS	Balance del bien común (informe y calculadora del bien común).
RESULTADOS	Balance del bien común y plan de mejora trienal.
APROBACIÓN	De la dirección general, previa consulta con el equipo directivo.
VERIFICACIÓN	Externa, mediante grupo peer o auditoria.
DIFUSIÓN	Comunicación a todos los grupos de interés y publicación en su web corporativa.
PUBLICACIÓN	Desde el año 2024 integra el Balance en el reporte ESG anual correspondiente.
PLAN DE MEJORA	Acciones aprobadas por equipo directivo e integradas en el Plan Director de Sostenibilidad.
MONITOREO	Plan de mejora es supervisado por el área de sostenibilidad & ESG.

#### ESTADO PROYECTOS PLANIFICADOS EN BALANCE DEL BIEN COMÚN 2021

Total proyectos	55	100%
Finalizados con éxito	38	69.09%
En proceso	15	27.27%
Con retraso	2	3.64%

El plan de mejora del Balance del Bien Común 2024 ha sido integrado en las diferentes actuaciones del Plan Director de Sostenibilidad, que puede ser consultado en el presente apartado

**GLOBAL REPORTING INICIATIVE**

El Global Reporting Initiative (en adelante "GRI" por sus siglas), es el estándar de rendición de cuentas en materia de sostenibilidad más reconocido, utilizado y exigente a nivel internacional. Este estándar incluye tanto un marco de reporte, así como un sistema de gestión estratégico de la sostenibilidad, cuyo objetivo principal es la identificación, priorización y desarrollo de aspectos materiales para las organizaciones, basado en las mejoras prácticas y la debida diligencia, cuyos elementos esenciales son:

- Sistema de gestión de grupos de interés.
- Estudio de materialidad.
- Plan Estratégico.
- Reporte de sostenibilidad.

**METODOLOGÍA**

**MAPA DE GRUPO DE INTERÉS**



**MODELO DE DIALOGO**

Durante el estudio de materialidad del año 2022, Grupo La Plana definió e implemento un modelo de dialogo estructurado y sistemático con sus principales grupos de interés, cuyos objetivos principales son:

**Objetivos del modelo de dialogo:**

- Definir un marco de interacción permanente que potencie las sinergias con sus grupos de interés.
- Garantizar una elevada participación de los grupos de interés en su estrategia.
- Integrar las necesidades, demandas y expectativas de los grupos de interés en su planificación estratégica.
- Obtener información de calidad, que facilite la toma de decisiones.
- Potenciar la colaboración y cooperación con los grupos de interés, en especial en aquellos que forman parte de su cadena de valor.

- Identificar de forma ágil cambios de percepciones, gustos, necesidades o demandas de los grupos de interés, que puedan suponer un riesgo estratégico.
- Identificar los canales y herramientas idóneas para mantener un dialogo periódico y eficiente.

MAPA DE GRUPO DE INTERÉS.



Grupo La Plana tiene planificado realizar su análisis de doble materialidad en el próximo ejercicio 2025, así como realizar una nueva consulta a grupos de interés mediante nuevas entrevistas personales con representantes de estos, por lo que siguen vigentes los aspectos materiales identificados en el estudio de materialidad realizado en 2022.

ASPECTO MATERIAL	ALCANCE	IMPACTO	IMPLICACIÓN
Transparencia y comunicación responsable	Mantener una interacción y comunicación sistemática y estructurada con los grupos de interés, basada en la transparencia de la gestión y control de los impactos sostenibles de las actividades y productos corporativos.	Mixto	Directo
Adaptación a nuevas tendencias de consumo	Conocer las tendencias de consumo que afectan a nuestros productos, para anticipar y adaptar nuevas soluciones incrementando su eficiencia y sostenibilidad.	Mixto	Mixto
Innovación sostenible	Promover el desarrollo sostenible de los productos, operaciones y sistemas de gestión, potenciando la generación de impactos positivos para la sociedad, el planeta y las compañías del Grupo.	Mixto	Mixto
Circularidad	Desarrollar un modelo de producción y consumo sostenible (eficiente y responsable) y respetuoso con el medio ambiente, basado en la economía circular y su modelo de las siete erres: Rediseñar, reducir, reutilizar, reparar, renovar, recuperar y reciclar).	Mixto	Mixto
Acción climática	Desarrollar un modelo de negocio bajo en carbono, tratando de eliminar o mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero.	Mixto	Mixto
Crecimiento inteligente	Mantener un crecimiento sostenible y sostenido en el tiempo del Grupo.	Interno	Directo
Cultura de servicio	Mantener unos elevados estándares de satisfacción de los clientes, basados en la gestión diligente de sus necesidades mediante servicios de valor añadido y un trato cercano y coherente con la identidad corporativa.	Mixto	Mixto
Ética y cumplimiento	Desempeñar una gestión empresarial íntegra y ejemplar, basada en el cumplimiento normativo y los valores definidos en la identidad corporativa del Grupo.	Mixto	Mixto
Transformación digital y ciberseguridad	Integrar la aplicación de tecnologías digitales en las diferentes áreas del Grupo, para incrementar la eficiencia, gestión de los riesgos y competitividad de las compañías, así como proteger dichos sistemas y sus datos de amenazas digitales.	Mixto	Mixto
Protección de los Derechos Humanos y Laborales	Respetar los derechos y la dignidad de las personas empleadas, garantizando un trato justo y digno, en las compañías del Grupo, así como en sus ámbitos de influencia (cadena de suministro).	Mixto	Mixto
Gestión y control de riesgos ESG	Identificar los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza a los que está sometido el Grupo, implementando planes de acción para mitigarlos o eliminarlos, potenciando el desarrollo sostenible del modelo de negocio.	Mixto	Mixto
Cadena de valor eficiente y sostenible	Impulsar la sostenibilidad y la eficiencia como valores transversales, potenciando la colaboración con proveedores que compartan dichos valores, para ser un aliado estratégico de los clientes, que potencie su competitividad.	Mixto	Mixto
Identidad corporativa	Mantener vivo el espíritu familiar y los valores fundacionales del Grupo, para guiar las actuaciones y decisiones de las compañías y sus personas empleadas.	Mixto	Directo
Compromiso social y ambiental	Contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta, promoviendo o participando en iniciativas sociales y ambientales, cuyos fines estén alineados con la identidad corporativa del Grupo, Plan Director de Sostenibilidad y ODS.	Mixto	Mixto
Gestión del talento	Desarrollar políticas de gestión de personas que sigan potenciando el talento como una de nuestras principales ventajas competitivas, manteniendo unos elevados estándares de satisfacción y motivación.	Interno	Mixto
Salud y bienestar	Promover el desarrollo de entornos laborales seguros y saludables, en los que se prioriza el bienestar de las personas.	Mixto	Mixto

**Impacto:** Indica donde se produce los impactos de aspecto, el cual puede ser **interno** en la organización, **externo** a la misma o **mixto**.

**Implicación:** indica la involucración de la organización en la generación de los impactos del aspecto, que pueden ser **directos** cuando los produce la propia organización, **indirectos** cuando lo produce sus relaciones de negocio o **mixto**.

**CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS GLOBALES**

El firme compromiso de Grupo La Plana con el desarrollo sostenible va más allá de gestionar sus riesgos ESG para producir impactos positivos y debe contribuir a los principales desafíos a los que se enfrenta actualmente la sociedad. Por ello, se ha integrado en su sistema de gestión la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante "ODS" por sus siglas), con el fin de guiar y alinear sus actuaciones a los retos establecidos en la agenda 2030 y contribuir de forma efectiva a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, así como una preservación y conservación del patrimonio natural del planeta.

Esta adopción de ODS, ha sido realizada de acuerdo con las recomendaciones establecidas por las Naciones Unidas, cuyos objetivos principales son:

- Integrar transversalmente los ODS, desde la estrategia hasta la gestión.
- Orientar el desarrollo sostenible del Grupo (desempeño de actividades y desarrollo de soluciones) a los ODS.
- Diseñar y evaluar sus actuaciones ambientales, sociales y de gobernanza de acuerdo con los ODS y metas adoptadas.
- Potenciar el desarrollo sostenible orientado a los retos globales, en todo su ámbito de influencia (cadena de valor).
- Medir de acuerdo con las directrices establecidas por las Naciones Unidas, su contribución efectiva a los ODS y metas adoptadas.
- Informa de forma transparente y veraz, sobre su contribución.

**METODOLOGÍA DE ADOPCIÓN DE LOS ODS:**



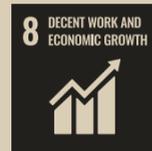
De acuerdo con su modelo de adopción de los ODS, se han identificado dos niveles distintos de contribución:

- **Estratégicos.** ODS y metas a los que contribuye directamente por el desempeño de sus actividades, debido a los impactos producidos por su cadena de valor.
- **Relevantes.** ODS y metas a los que no contribuye directamente o de forma significativa, pero su adopción alinea su gestión a las mejores prácticas de desarrollo sostenible.



**Meta 7.2** Aumento de las energías renovables.

**Meta 7.3** Duplicar la tasa de eficiencia energética.



**Meta 8.4** Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso.

**Meta 8.7** Erradicación de la esclavitud, trata y trabajo infantil.



**Meta 9.4** Modernización de la infraestructura, tecnología limpia.

**Meta 9.5** Aumento de la investigación científica, capacidad tecnológica.



**Meta 12.4** Gestión de desechos y productos químicos.

**Meta 12.5** Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos.

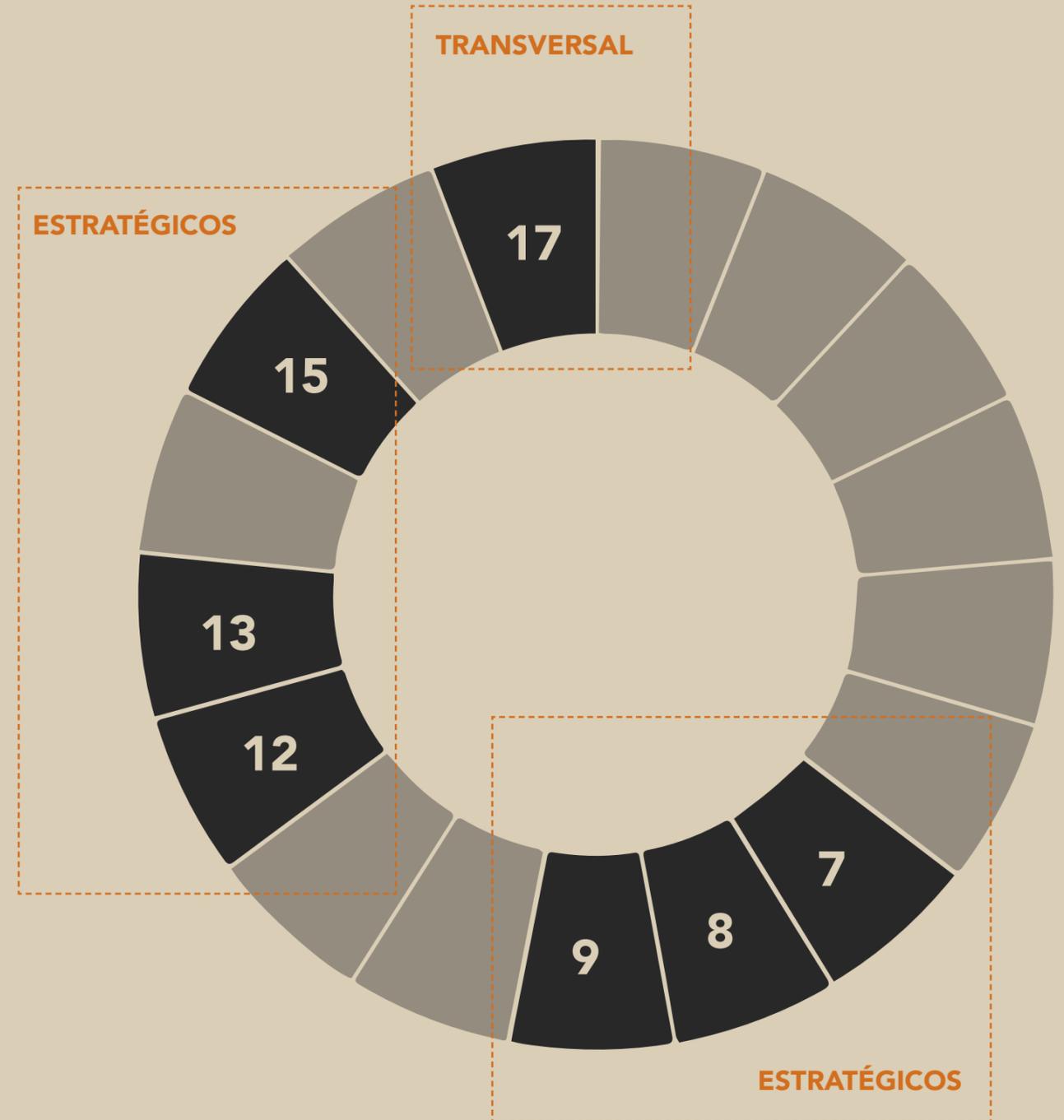
**Meta 12.6** Adopción de prácticas sostenibles en empresas.



**Meta 13.1** Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación.



**Meta 15.2** Gestión sostenibles de bosques.



### PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD

Grupo La Plana mantiene vigente su Plan Director de Sostenibilidad denominado “PDS 23/27 adaptándonos al futuro”, el cual fue diseñado en el año 2023, de acuerdo con las normas de referencia que integran su sistema de gestión estratégico de la sostenibilidad.



Objetivo estratégico: garantizar la alineación ideológica del PDS con el mapa de valores y marco de integridad corporativo.

Objetivo estratégico: orientar el PDS a la estrategia mundial de desarrollo sostenible.

Objetivo estratégico: integrar la mitigación y eliminación de los riesgos ESG actuales y potenciales.

Objetivo estratégico: Incluir las expectativas, demandas y necesidades de los grupos de interés.



Consulta nuestro PDS 23/27  
[https://laplana.com/wp-content/uploads/2023/09/plan-directorde-sostenibilidad23\\_27.pdf](https://laplana.com/wp-content/uploads/2023/09/plan-directorde-sostenibilidad23_27.pdf)

**MISIÓN: ADAPTÁNDONOS AL FUTURO**

**OBJETIVOS**

- Garantizar el cumplimiento de requerimientos legislativos.
- Facilitar la anticipación a las demandas y tendencias.
- Generar nuevas oportunidades de negocio.
- Optimizar costes totales (económico, social y ambiental).
- Potenciar el control de los riesgos.
- Facilitar el acceso a flujos de financiación sostenible.
- Mejorar la percepción de los grupos de interés.

**NUESTROS 3 GRANDES COMPROMISOS**

**Gobernanza comprometida**

Liderando la sostenibilidad.

- Integrando los criterios ESG en el gobierno corporativo.
- Reportando con transparencia y veracidad.
- Mejorando el dialogo con los grupos de interés.

**Gestión responsable**

Impulsando la transformación.

- Consolidando criterios ESG en la cadena de valor.
- Conservando el patrimonio natural.
- Respetando los derechos y libertades de las personas.

**Generación de valor**

Maximizando nuestros impactos.

- Desarrollando soluciones inteligentes y sostenibles.
- Implicándonos con el entorno y la comunidad. Participando en alianzas por la sostenibilidad.

**ESTRUCTURA DEL PLAN**

Durante el ejercicio 2023 ha ampliado las acciones incluidas en el PDS, desarrollando los aspectos materiales de Desarrollo del Talento, Salud y bienestar y Circularidad.



ESTADO DE LOS PROYECTOS	
FINALIZADOS	13,79 %
EN TIEMPO	58,62 %
CON RETRASO	10,34 %
STAND BY	3,45 %
INACTIVOS	13,79 %
<b>TOTAL</b>	<b>100,00 %</b>

**FINALIZADO:** PROYECTO TERMINADO Y EN EL QUE SE HAN ALCANZADO LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS.

**EN TIEMPO:** PROYECTO DESARROLLADO DE ACUERDO CON LA PLANIFICACIÓN ESTABLECIDA.

**CON RETRASO:** INICIADO. SU DESARROLLO VA CON RETRASO DE ACUERDO CON LA PLANIFICACIÓN ESTABLECIDA.

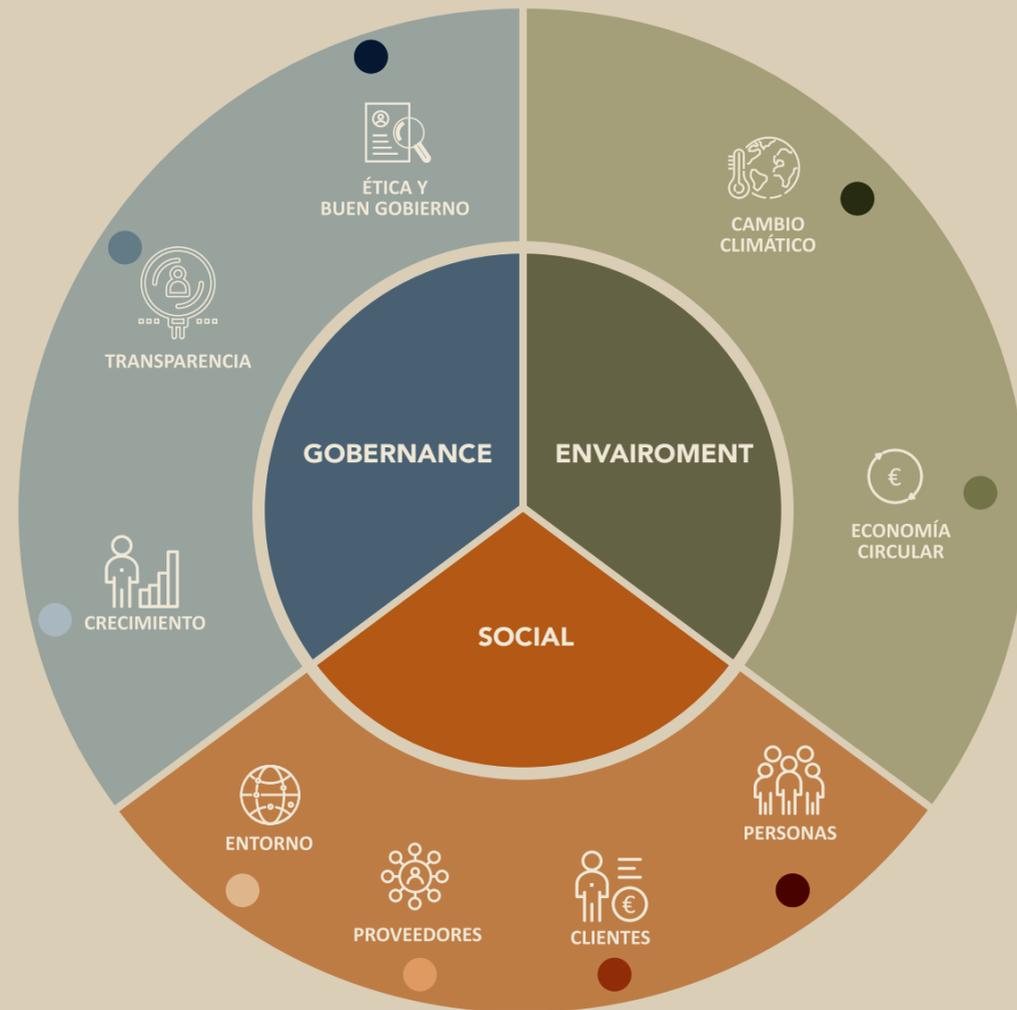
**STAND BY:** PROYECTO PARALIZADO TRAS SER INICIADO.

**INACTIVO:** PROYECTO NO INICIADO DE ACUERDO CON LA PLANIFICACIÓN ESTABLECIDA.



Consulta nuestro PDS 23/27  
[https://laplana.com/wp-content/uploads/2023/09/plan-directorde-sostenibilidad23\\_27.pdf](https://laplana.com/wp-content/uploads/2023/09/plan-directorde-sostenibilidad23_27.pdf)

**FRAMEWORK ESG**



- 16. Ética y cumplimiento**
  - 16.1 Cumplimiento normativo
  - 16.2 Gestión de la ética
  - 16.3 Gobierno corporativo

- 15. Control y gestión de riesgos ESG**
  - 15.1 Plan Director de Sostenibilidad
  - 15.2 Gobernanza ESG
  - 15.3 Debida diligencia integrada

- 14. Identidad corporativa**
  - 14.1 Integración de nuevas compañías
  - 14.2 Engagement interno

- 13. Transformación digital y ciberseguridad**
  - 13.1 Digitalización de procesos
  - 13.2 Plan de ciberseguridad

- 12. Transparencia y comunicación responsables**
  - 12.1 Calidad de reporte
  - 12.2 Diálogo con grupos de interés
  - 12.3 Imagen y reputación

- 11. Crecimiento inteligente**
  - 11.1 Plan de diversificación
  - 11.2 Plan de crecimiento

- 10. Compromiso social y ambiental**
  - 10.1 Adopción de ODS
  - 10.2 Acción social
  - 10.3 Acción ambiental

- 9. Cadena de valor sostenible**
  - 9.1 Evaluación de criterios ESG
  - 9.2 Solvencia técnica
  - 9.3 Innovación conjunta

- 1. Acción climática**
  - 1.1 Transición energética
  - 1.2 Neutralidad energética
  - 1.3 Impulsar la neutralidad climática de los clientes

- 2. Innovación sostenible**
  - 2.1 Eco-diseño
  - 2.2 Eco-Innovación
  - 2.3 Eco-eficiencia

- 3. Circularidad**
  - 3.1 Cero residuo
  - 3.2 Desarrollo de soluciones circulares
  - 3.3 Uso de materiales sostenibles

- 4. Gestión del talento**
  - 4.1 Formación y desarrollo
  - 4.2 Igualdad y diversidad
  - 4.3 Clima laboral

- 5. Salud y bienestar**
  - 5.1 Entornos saludables
  - 5.2 Riesgos psicosociales

- 6. Adaptación a nuevas tendencias de consumo**
  - 6.1 I + D + I
  - 6.2 Diálogo con los grupos de interés

- 7. Cultura de servicio**
  - 7.1 Digitalización de servicios de valor añadido
  - 7.2 Satisfacción del cliente

- 8. Protección de los DDHH y Laborales**
  - 8.1 Sistema de gestión
  - 8.2 Debida diligencia

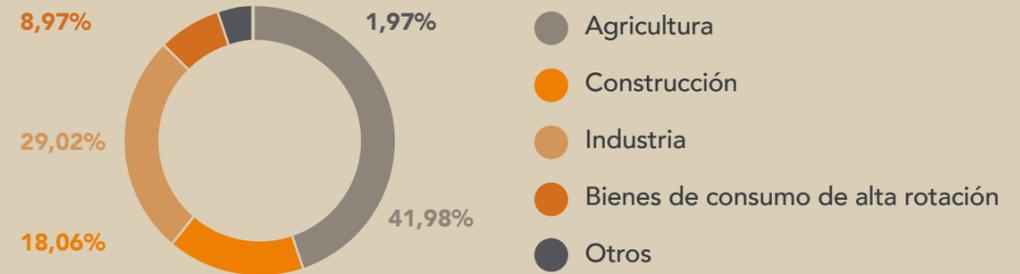
### 3.4. GENERACIÓN DE VALOR

En 2024 la cifra de negocio de Grupo La Plana ascendió a un total de 165,1 millones de euros, un crecimiento de más de 6,8 millones de euros respecto al año anterior, es decir un incremento porcentual de 4,3%, en el que se han mantenido estables los precios y se ha incrementado la venta de m2. A nivel sectorial 2023, según cifras de AFCO se produjo un aumento del 3,7% de la demanda, destacando en este sentido el crecimiento del sector agrícola con un 8,3%.

El 2024 ha sido un buen año para el Grupo en el que ha generado un BAI de 9,8 millones de euros (crecimiento de 7,1 millones de euros respecto al ejercicio anterior).

PRINCIPALES INDICADORES FINANCIEROS Y FISCALES	2024	2023	2022
Beneficio neto consolidado	7.253.216,79 €	1.852.751,04 €	2.111.773,60 €
Subvenciones recibidas	0,00 €	0,00 €	32.331,14 €
Deuda con administraciones públicas (HP y SS)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Impuesto de sociedades	2.562.262,20 €	830.065,73 €	664.695,34 €
Gasto en proveedores (no financieros)	116.421.888,91 €	119.806.309,38 €	140.967.354,47 €
Impuestos pagados fuera de España	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contribución económica a la administración pública	2.931.802,31 €	774.696,00 €	976.764,62 €
Activos fijos	198.794.756,00 €	197.977.874,76 €	191.035.917,43 €
Patrimonio neto	84.153.111,89 €	78.056.492,04 €	76.173.738,99 €
% resultado invertido en innovación	1,26 %	20,62 %	22,53 %
Variable destinado a la plantilla	1.520.976,97 €	1.293.988,00 €	1.343.503,66 €

### DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA CIFRA DE NEGOCIO POR SECTORES



### EVOLUCIÓN CIFRA DE NEGOCIO



**CASH FLOW SOCIAL**

El Cash Flow Social de Grupo La Plana cuantifica y controla la generación de valor y contribución a la sociedad mediante el desarrollo de sus actividades empresariales, convirtiéndolo en su principal fuente de generación de impactos socioeconómicos de forma orgánica. Mediante su cálculo y análisis evalúa su distribución de valor económico a los diferentes grupos de interés que participan en su cadena de valor.

VALOR ECONÓMICO	2024	2023	2022
Valor económico generado	165.544.041,52 €	157.570.122,71 €	176.695.648,26 €
Valor económico distribuido	151.196.895,52 €	150.269.948,63 €	167.801.559,94 €
Valor económico retenido	14.347.146,00 €	7.300.174,08 €	8.894.088,32 €

**DISTRUBICIÓN PORCENTUAL DEL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO**



### 3.5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es crucial para mantener la competitividad de Grupo La Plana, la adopción de tecnologías digitales es fundamental para adaptarse a la evolución y cambio constante del mercado, así como a las demandas y exigencias de sus clientes, dado que le permite optimizar procesos, incrementar la eficiencia, fomentar un contexto colaborativo y mejorar la experiencia del cliente, en definitiva, potenciar su capacidad de generar valor compartido.

Su actual plan estratégico de digitalización se estructura en dos áreas de gobierno de las tecnologías de la información: la transformación digital y la ciberseguridad.



**TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Ámbitos de actuación del plan de transformación digital de Grupo La Plana:

**Principales objetivos:**

- Reducir tiempos, incrementando agilidad en los procesos.
- Incrementar la fiabilidad de la información, reduciendo los errores humanos mediante automatismos.
- Potenciar el talento, orientar a sus personas a desarrollar nuevas oportunidades de negocio y generación de valor.
- Mejorar la eficiencia, eliminación o automatización de tareas repetitivas que incrementan la productividad.
- Reducción de costes, utilizando medios digitales que permitan su disminución.
- Incrementar la flexibilidad, incrementar la agilidad y adaptación a las necesidades y demandas internas y externas, mediante la automatización de procesos.
- Mejorar las comunicaciones, tanto internas como externas mediante herramientas colaborativas que facilitan el intercambio de información y comunicación.

- Mejorar la experiencia de las empresas clientes, realizando una comunicación más personalizada, directa y ágil.
- Mayor seguridad de los datos, gracias a las nuevas tecnologías y sistemas implementados.
- Reducir riesgos e incertidumbre, mediante un mayor número de datos fiables y analizados, que facilitan la toma de decisiones.

**Actuaciones desarrolladas en 2024:**

- Mejora del reporting y cuadro de mandos.
- Automatización de ficheros maestros, mediante cálculo automático.
- Rediseño del sistema de gestión de las plantas de producción, optimizando los tiempos de respuesta a los incrementos de datos de estas.
- Mejora en la segregación de perfiles departamentales con foto en seguridad de los datos.
- Implantación nueva herramienta para la automatización de notas de gastos.



**CIBERSEGURIDAD**

El plan de ciberseguridad de Grupo La Plana tiene objetivo principal la protección anticipada y defensa frente amenazas o ataques maliciosos digitales, con el fin de proteger la información confidencial y estratégica, garantizar la continuidad del negocio, potenciar la confianza de sus grupos de interés, así como reducir o mitigar los riesgos de buen gobierno asociados a los ciberataques. En este sentido su plan de ciberseguridad ha establecido actuaciones en las siguientes materias:

En 2024, Grupo La Plana ha mantenido su formación inicial a nuevas incorporaciones usuarias de sistema de información, por lo que el 100% del personal usuario está debidamente informado y sensibilizado en dicha materia. Tampoco se han detectado brechas de seguridad, por lo que no se han realizado comunicaciones a la agencia de protección de datos española.



# 04.

“Si supiera que el mundo se acaba mañana, yo, hoy todavía, plantaría un árbol”.

Martin Luther King

#### 4.1 PERSONAS Y VALORES

La gestión del talento es un elemento clave para garantizar la consecución de los objetivos estratégicos establecidos. Para Grupo La Plana su equipo es un elemento de diferenciación y motor de su competitividad, por ello es vital desarrollar acciones de atracción, desarrollo y fidelización del talento adecuadas que generen un ambiente laboral positivo y colaborativo, que mantenga unos elevados estándares de satisfacción y motivación.

La incorporación de nuevas generaciones, con nuevas inquietudes y demandas, así como la integración de las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, están cambiando los modelos de gestión de las personas en las organizaciones, por ello el departamento de Personas y Valores de Grupo La Plana tiene como misión, esta-

blecer políticas y planes que configuren una oferta laboral genuina y atractiva, de acuerdo con los retos y tendencias actuales:

- Transformación de los puestos de trabajo mediante la adopción de tecnologías digitales.
- Mejorar la experiencia de las personas empleadas a lo largo de su viaje laboral en el Grupo.
- La gestión por valores, basada en el marco de integridad corporativo.
- Fomentar el desarrollo profesional con la integración de equipos diversos.
- Potenciar el empoderamiento del talento joven y femenino.
- Integrar nuevas fórmulas de trabajo, que fomenten la conciliación de vida laboral, personal y social.
- La atracción del talento comprometido con el desarrollo sostenible.
- Uso de herramientas digitales que faciliten su gestión, la comunicación transversal y la transparencia.

#### Pilares de la gestión estratégica del talento:



**PERFIL DE GRUPO LA PLANA**

## Perfil general



	2022	2023	2024
ÍNDICE DE ROTACIÓN	3,54 %	1,96 %	3,27 %
TASA DE ROTACIÓN MUJERES	-	-	1,05 %
TASA DE ROTACIÓN HOMBRES	-	-	2,24 %

	2021	2022	2023	2024	Variación
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA	658	698	677	684	1,03 %

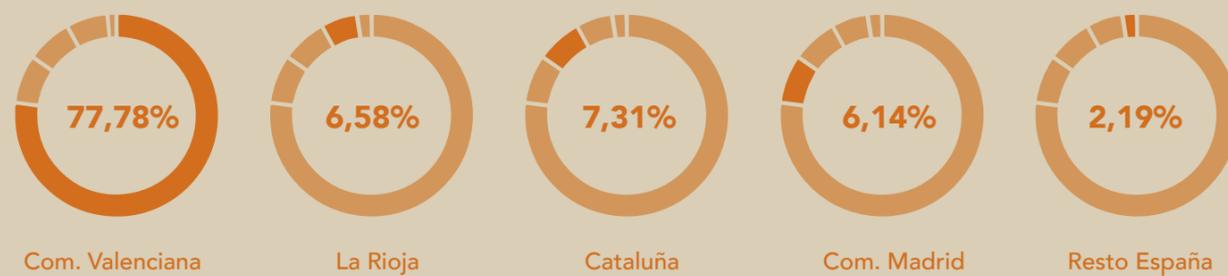
## Perfil generacional



## Perfil jerárquico



## Perfil geográfico



## MARCA EMPLEADORA

Uno de los pilares históricos de la gestión estratégica del Talento en Grupo La Plana ha sido el mantener un buen posicionamiento como un empleador de calidad capaz de ofrecer una oferta laboral genuina y atractiva. Principales líneas de actuación:

**Respeto a las personas.** En coherencia con su Código Ético realiza una gestión basada en el respeto absoluto a las personas, su dignidad y sus derechos, definiendo unas condiciones laborales justas basadas en la protección de la legalidad nacional e internacional, en el que además no se toleran comportamientos o prácticas abusivas o que atenten contra la dignidad de las personas. Su compromiso de respeto y cuidado de las personas se extiende a todo su ámbito de influencia, por lo que trata de establecer colaboraciones con organizaciones que comparten dicha visión y compromiso, en especial en su cadena de valor, tanto aguas abajo como aguas arriba.

**Dialogo y participación.** El dialogo social constructivo es un elemento garante de su gestión basada en el respeto y protección de los derechos de las personas trabajadoras que potencia la implicación y participación de su equipo en diferentes ámbitos de gestión del Grupo. Mediante los delegados de personal, comités de empresa y otros comités permanentes se fomenta el consenso y la participación en la toma de decisiones en materias como la seguridad y salud laboral, la igualdad de oportunidades, formación y similares. Además, se potencia la creación de equipos de trabajo para abordar proyectos internos como los planes de movilidad sostenible internos. Hay que destacar en este sentido el incremento de sus acciones de participación y consulta mediante el uso de tecnologías digitales como la App corporativa My La Plana y Portal del Empleado.

**Clima laboral.** En el año 2017 Grupo La Plana realizó su primer estudio de clima laboral en la planta de Betxí, con el objetivo de monitorizar el grado de satisfacción y motivación de su personal, así como identificar la eficacia de las actuaciones en materia de gestión de personal. Desde entonces realiza periódicamente dicho estudio, siendo el último realizado en 2021 en las plantas de Betxí, Onda, Cenicero e Igualada. En la actualidad es una herramienta que le permite mejorar en aspectos como las condiciones de trabajo, organización, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, motivación y satisfacción. En virtud de los resultados obtenidos se han establecido diferentes acciones o actividades de convivencia entre diferentes departamentos, formación e integración de los valores corporativos, priorización de los procesos de selección interna, creación de grupos de mejora, entre otros.

**Identidad corporativa.** Desde su fundación Grupo La Plana siempre ha mantenido su compromiso de ser mucho más que un proyecto empresarial en el que prevalece la maximización del beneficio, desarrollando la visión de ser una empresa con propósito y con capacidad para generar valor compartido. Su visión transformadora es un elemento de atracción del talento que la comparte y con la que existe una comunión de valores y principios. La gestión por valores es un principio de acción transversal que aplica a todas sus áreas de gestión y en todos sus niveles organizativos.

**Retribución.** Su sistema de retribución está basado en los principios de cumplimiento de la legalidad y aplicación de criterios objetivos y de equidad. Este sistema está compuesto por una parte fija, mediante bandas salariales de acuerdo con la categorización de los puestos de trabajo establecidos en los convenios colectivos y la valoración de puestos de trabajo realizada. La parte variable, varía según los niveles profesionales en función del cumplimiento de objetivos de calidad, productividad o gestión. Su sistema le permite disponer de un nivel retributivo acorde a la realidad del mercado, en el que los puestos de trabajo están remunerados por encima del convenio colectivo.

**Empleo juvenil e inserción laboral.** El Grupo tiene una especial sensibilidad en materia de empleabilidad y acceso al mercado laboral juvenil, por ello realiza igualmente colaboraciones con diferentes centros de educativos, con los que establece acuerdos para la realización de prácticas o becas, con un doble objetivo, facilitar a estudiantes que se encuentran en los últimos periodos formativos su primer contacto laboral relacionado con su formación, así como identificar talento joven que potencialmente puede ser incorporado al Grupo. Igualmente hay que destacar la participación recurrente en diferentes iniciativas de empleabilidad e inserción laboral, en centros educativos y organizaciones del tercer sector.

**Conciliación.** Su departamento de Personas y Valores es el encargado de salvaguardar la aplicación de la legalidad en los tiempos de trabajo, descanso y vacaciones, así como definir acciones que potencien la conciliación de vida laboral, social y familiar. Con el objetivo de realizar una gestión adaptada a las necesidades y contexto de cada una de las plantas, la Dirección de estas junto el departamento de personas y valores define su horario de trabajo, el cual suele ser de 2 a 3 turnos rotativos semanales para el personal de producción y de jornada partida para su personal de oficinas, para los que existen diferentes opciones de flexibilidad horaria de acuerdo con las características del departamento e incluso opciones de teletrabajo. Además, se realizan adaptaciones horarias por solicitud de sus personas empleadas, en la medida de lo posible. Las vacaciones son negociadas anualmente con la representación legal de las personas trabajadoras.

**Comunicación interna.** Grupo La Plana ha dado un fuerte impulso de su área de comunicación interna en los últimos ejercicios, con el objetivo de consolidar su transparencia interna, fomentar la comunicación bidireccional y transversal, potenciar su orgullo de pertenencia, así como atender y gestionar sus necesidades de información. En este sentido, la integración y uso de redes sociales y tecnologías digitales internas están siendo un factor decisivo para canalizar la gestión de necesidades de forma personalizada, así como garantizar dar una amplia cobertura en sus comunicaciones internas.

COMITÉS DE EMPRESA	REPRESENTACIÓN EMPRESA		REPRESENTACIÓN PLANTILLA		TOTALES	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Packaging Betxí	1	3	1	12	2	15
Packaging Onda	1	3	2	7	3	10
Packaging Cenicero	0	2	0	3	0	5
Packaging Igualada	0	3	0	3	0	6
PLV	0	2	1	4	1	6
Packaging Crevillente	0	2	2	3	2	5

## RESULTADOS GLOBALES ESTUDIO DE CLIMA LABORAL 2021

FACTORES	BETXÍ	ONDA	CENICERO	IGUALADA	MEDIA
Condiciones de trabajo	5,22	4,97	5,54	4,44	5,08
Organización del trabajo	5,63	5,73	5,82	5,01	5,62
Comunicación	5,7	5,86	5,61	4,64	5,64
Trabajo en equipo	5,55	5,88	4,74	5,35	5,58
Liderazgo	6,63	6,98	6,24	5,39	6,59
Motivación	6,43	6,32	6,15	5,36	6,26

	2022	2023	2024
Personas becadas o en prácticas	11	18	5
Nº centros de formación con colaboración	7	4	5
Personas contratadas tras sus prácticas	4	5	0
Nº personas de la plantilla que han realizado prácticas en el Grupo	6	11	11

- 100% del personal cubierto por convenio colectivo.
- 24 reuniones con comités de empresa.
- 14 acuerdos alcanzados.
- 2 semanas de preaviso antes de aplicar cambios organizativos significativos.
- 22 días naturales de vacaciones.
- 1.760 horas de jornada anual.
- 1 ratio salario mínimo corporativo/salario local.
- 82.75% plantilla vive a menos de 25 Km de su centro de trabajo.
- 88.24% personal directivo residente en la Comunidad Valenciana.
- Salario medio percibido 30.809€.

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En Grupo La Plana la seguridad e integridad de las personas trabajadoras, así como crear un entorno laboral seguro y saludable es una prioridad incuestionable en coherencia con lo establecido en su marco de integridad. Para ello, trata de potenciar el bienestar de las personas realizando una gestión basada en un enfoque preventivo tratando de eliminar o mitigar los riesgos para su salud física y psicológica.

Principios de actuación establecidos en la política corporativa de seguridad y salud laboral:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Conducta ética y diligente, de todas sus personas empleadas.
- Desempeño eficiente, aportando los recursos necesarios para la aplicación efectiva de la política.
- Transversalidad, del principio de seguridad y salud laboral.

- Cultura preventiva, fomentando los valores de seguridad y promoción de la salud.
- Gratuito, sin coste para las personas empleadas.
- Formación, mediante planes de formación, información y sensibilización.
- Mejora continua.
- Participación, de las personas empleadas en su gestión.

La seguridad y la salud laboral es gestionada por su departamento de personas y valores, mediante personal propio debidamente especializado y en colaboración con un servicio de prevención ajeno que suma las especialidades de Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología, además de la vigilancia de la salud. En su sistema de gestión, los comités de seguridad y salud laboral de los diferentes centros de producción tienen un papel fundamental, para establecer las acciones anuales necesarias para seguir potenciando el cumplimiento de los compromisos establecidos en su política corporativa.

### Elementos esenciales de los planes preventivos de seguridad y salud laboral:

- Política de seguridad y salud documentada y comunicada.
- Articulación de comités de seguridad y salud laboral, para garantizar la participación de sus personas empleadas.
- Evaluación sistemática y periódica de los riesgos laborales.
- Diseño e implantación de planes preventivos para cada centro de producción adaptado a su naturaleza, riesgos y necesidades.
- Vigilancia de la salud.
- Gestión eficiente de emergencias e incidentes, investigación e implantación de medidas preventivas y correctivas.
- Plan de formación, información y sensibilización.
- Protección de la maternidad.
- Previsión y adecuación de equipos de protección individual.
- La coordinación de actividades empresariales.
- Adecuación de infraestructuras, instalaciones y maquinaria.

- 19 reuniones realizadas con comités de seguridad y salud laboral.
- 30 acuerdos alcanzados.
- 0 sanciones en materia de seguridad y salud laboral.
- 7 personas dedicadas a la gestión de la seguridad y salud laboral.
- 326.373€ inversión en seguridad y salud laboral.
- Índice de incidencia 27,8 (por 1.000)



COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	Representantes de la empresa		Representantes de la plantilla		Totales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Packaging Betxí	1	2	0	3	1	5
Packaging Onda	1	2	2	1	3	3
Packaging Cenicero	0	1	0	1	0	2
Packaging Igualada	0	2	0	2	0	4
PLV	-	-	-	-	-	-
Packaging Crevillente	1	1	0	2	1	3

PRINCIPALES CIFRAS DEL PLAN FORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD	2022	2023	2024
Nº personas formadas	559	969	512
Nº cursos realizados	130	152	110
Nº de horas de formación	1.530	2167	2.852
Nº horas formativas en horario laboral	1.530	2167	2.852
Nº de cursos en los que ha evaluado la eficacia de la formación	130	114	78
% Personal formado durante el ejercicio	80,09 %	100,00 %	74,85 %
Media de horas de cada curso	11,45	14,26	25,93
Media de horas de formación por persona	2,40	2,24	5,57
% horas formativas en horario laboral	100 %	100 %	100 %
% cursos que se ha evaluado su eficacia formativa	100 %	75 %	71 %
Total importe invertido en formación	4.315,54 €	9.223,80 €	18.038,00 €
Total importe bonificado	3.936,54 €	2.818,00 €	15.328,76 €

EVOLUCIÓN ABSENTISMO LABORAL (PORCENTUAL)	2023	2024
	7 %	6,75 %

PLANTAS	2021			2022			2023			2024		
	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Enfermedades profesionales	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Enfermedades profesionales	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Enfermedades profesionales	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Enfermedades profesionales
Packaging Betxí	5	6	0	3	11	0	6	8	0	3	9	0
Packaging Onda	8	6	0	7	8	0	10	7	0	10	9	0
Packaging Genicero	4	1	0	1	5	0	0	3	0	1	0	0
Packaging Igualada	5	4	0	2	2	0	5	0	0	3	1	0
PLV	4	4	0	2	3	0	5	4	0	4	1	0
Packaging Crevillente	2	4	0	1	4	0	1	3	0	0	0	0
Total	28	25	0	16	33	0	27	25	0	21	20	0

ACCIDENTES LABORALES DE PERSONAS EMPLEADAS	Nº Mujeres	Nº hombres	Total
Fallecimientos resultante de accidente laboral	0	0	0
Accidentes laborales muy graves	0	0	0
Accidentes laborales graves	0	0	0
Accidentes laborales leves	8	13	21
Total horas trabajadas	862.824,0	1.050.410,0	1.913.234,0
Tasa de fallecimiento (por 1.000.000)	0	0	0
Tasa de accidentes muy graves (por 1.000.000)	0	0	0
Tasa de accidentes graves (por 1.000.000)	0	0	0
Tasa de accidentes leves (por 1.000.000)	9,27	12,38	10,98

ACCIDENTES LABORALES DE PERSONAS TRABAJADORAS NO EMPLEADAS DIRECTAMENTE	Nº Mujeres	Nº hombres	Total
Fallecimientos resultante de accidente laboral	0	0	0
Accidentes laborales muy graves	0	0	0
Accidentes laborales graves	0	0	0
Accidentes laborales leves	0	0	0
Total horas trabajadas	19.394,0	20.160,0	39.554,0
Tasa de fallecimiento (por 1.000.000)	0	0	0
Tasa de accidentes muy graves (por 1.000.000)	0	0	0
Tasa de accidentes graves (por 1.000.000)	0	0	0
Tasa de accidentes leves (por 1.000.000)	0	0	0

ENFERMEDADES PROFESIONALES DE PERSONAS EMPLEADAS	Nº Mujeres	Nº hombres	Total
Fallecimientos resultantes de enfermedad profesional	0	0	0
Casos de enfermedades profesionales registradas	0	0	0
Total horas trabajadas mujeres	862.824,0	1.050.410,0	1.913.234,0
Tasa de fallecimiento por enfermedad profesional	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales registradas	0	0	0

ENFERMEDADES PROFESIONALES DE PERSONAS TRABAJADORAS NO EMPLEADAS DIRECTAMENTE	Nº Mujeres	Nº hombres	Total
Fallecimientos resultantes de enfermedad profesional	0	0	0
Casos de enfermedades profesionales registradas	0	0	0
Total horas trabajadas mujeres	19.394,0	20.160,0	39.554,0
Tasa de fallecimiento por enfermedad profesional	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales registradas	0	0	0

**SALUD Y BIENESTAR**

Promocionar la salud y el bienestar integral de las personas empleadas fomentando la integración de hábitos de vida saludables o la prevención y gestión del estrés, tiene múltiples beneficios para todas las partes implicadas como el incremento de la satisfacción y el compromiso, fomento de un clima laboral positivo o reducción del absentismo, entre otros. Por ello, Grupo La Plana está desarrollando diferentes actuaciones en materia de bienestar, en coherencia con su visión de desarrollar un entorno laboral seguro y saludable, tratando de realizar un cuidado integral de su personal.

Principales líneas de actuación:

- Comunicación y sensibilización para el fomento hábitos de vida saludable.
- Reducción de los riesgos psicosociales.
- Fomento de la alimentación saludable.
- Fomento de la práctica de actividad física y deportes.
- Medidas de conciliación de vida laboral, profesional y social.
- Desconexión digital.
- Dotación de espacios de descanso.
- Descuento de póliza de salud para la persona empleada y su unidad familiar conviviente.



En 2025 Grupo La Plana ha lanzado su plan de bienestar "La Plana te cuida"

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

Las personas son el patrimonio más preciado de Grupo La Plana, y una de las principales palancas de su competitividad, por ello su departamento de Personas y Valores impulsa su desarrollo y formación, con el objetivo de actualizar sus conocimientos, adquirir nuevas habilidades, mantener su nivel de empleabilidad y ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y personal, con el objetivo de poder afrontar con garantías los retos a los que se enfrenta el Grupo en un entorno cada vez más dinámico y competitivo.

Por ello, anualmente se diseña e implementa su Plan Formativo Anual, cuyos 6 pilares fundamentales son:

<p><b>Identificación de necesidades formativas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia definida por el Grupo.</li> <li>• Los Resultados del estudio de clima laboral.</li> <li>• Itinerarios formativos de las DPT.</li> <li>• Necesidades identificadas por responsables de departamento.</li> </ul>	<p><b>Principios de gestión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalización de la gestión formativa.</li> <li>• Sinergia de las acciones formativas de departamentos y centros de producción.</li> <li>• Calidad de las acciones formativas.</li> <li>• Optimización de la inversión.</li> <li>• Uso de modalidades formativas más eficaces.</li> <li>• Control de la eficacia de las acciones formativas.</li> <li>• Cumplimiento de la planificación definida.</li> </ul>	<p><b>Estructura de acciones formativas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación obligatoria, dan cumplimiento a requerimientos normativos.</li> <li>• Formación planificada, acciones establecidas de acuerdo con las necesidades identificadas inicialmente.</li> <li>• Formación sobrevenida, no incluidas anteriormente y cuyo objetivo es adaptarse a nuevos cambios regulatorios, sistemas de gestión o información, nuevas tecnologías implementadas o similares.</li> </ul>
<p><b>Principales temáticas formativas</b></p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>TÉCNICA</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>CALIDAD Y SEGURIDAD</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>COMPETENCIAL</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>SEGURIDAD Y SALUD</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>MEDIO AMBIENTE</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>CUMPLIMIENTO Y ÉTICA</b> </div> </div>	<p><b>Tipos de formación</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>PRESENCIAL</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>VIRTUAL</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>ONLINE</b> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px;">   <b>MIXTA</b> </div> </div>	<p><b>Calidad de formación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la calidad de las acciones formativas de sus participantes.</li> <li>• Valoración de responsables de las personas formadas de la aplicación de conocimientos adquiridos.</li> <li>• Valoración del grado de cumplimiento de objetivos de desempeño establecidos de las acciones formativas.</li> <li>• Aplicación del principio de mejora continua.</li> </ul>

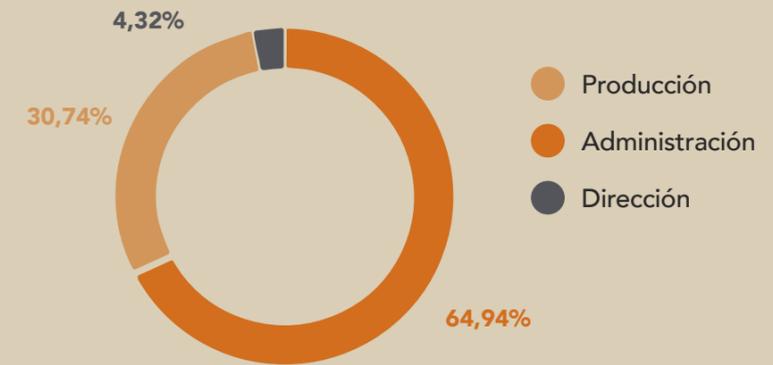
**PLAN FORMATIVO 2024 EN CIFRAS**

PLAN FORMATIVO	2022	2023	2024
Total personas formadas	755	649	534
Total mujeres formadas	206	163	166
Total hombres formados	549	486	368
Total horas de formación	9.433	10.057	11.100
Total horas formación mujeres	2.299	2.159	4.700
Total horas formación hombres	7.134	7.898	6.400
Total inversión en formación	109.882,99 €	90.024,55 €	175.021,40 €
Total formación bonificada	33.305,34 €	53.479,00 €	53.487,50 €

**EVOLUCIÓN HORAS FORMATIVAS**

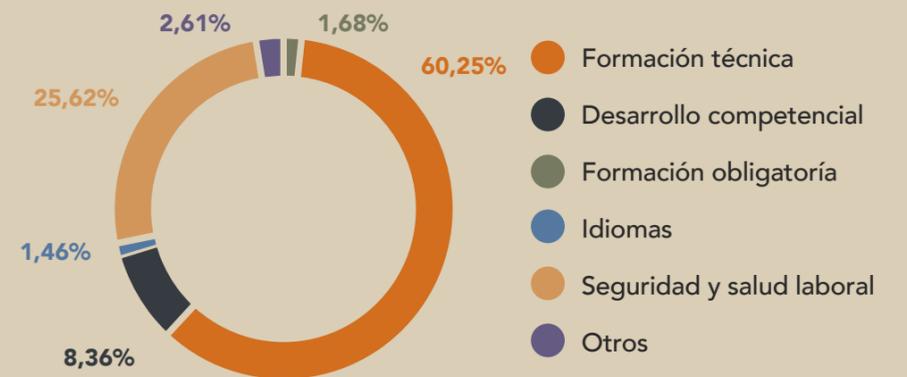


**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA INVERSIÓN EN DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HORAS FORMATIVAS POR NIVEL JERÁRQUICO**



TEMÁTICAS FORMATIVAS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	PRODUCCIÓN	ADMINISTRACIÓN	DIRECCIÓN
Formación obligatoria	188	51	137	108	61	19
Formación técnica	6.688	3.116	3.572	2.195	4.182	312
Desarrollo competencial	928	228	700	72	808	48
Idiomas	162	64	98	0	95	67
Seguridad y salud laboral	2.844	1.044	1.800	1.038	1.782	24
Otros	290	197	93	0	280	10

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HORAS FORMATIVAS POR TEMÁTICA**



### DIVERSIDAD E IGUALDAD

De acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades establecido en su código ético, Grupo La Plana trata de fomentar un ambiente laboral inclusivo, basado en el respeto, así como una gestión basada en la debida diligencia. Por ello, y con el objetivo de integrar las mejores prácticas en dicha materia, el Grupo han implementado diferentes planes de igualdad en sus centros de producción, los cuales han sido realizados de acuerdo con los requerimientos establecidos por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y posteriores disposiciones.

Principales objetivos de sus planes de igualdad:

- Eliminar cualquier forma de discriminación.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Potenciar la corresponsabilidad entre hombre y mujeres en las tareas de cuidado.
- Integrar la perspectiva de género en los procesos y sistema de gestión.
- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

Los planes de igualdad corporativos han sido elaborados con las comisiones negociadoras de cada uno de los centros, las cuales además son las encargadas de realizar el seguimiento y control de la propia implantación de acciones.

Las principales funciones atribuidas a las comisiones son:

- Velar por el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
- Informar al personal sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación de este.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad, para posteriormente implementarlo.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



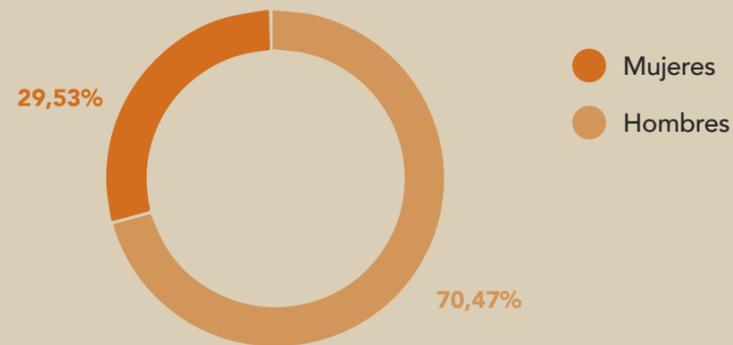
MEDIDAS IMPLEMENTADAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD

TEMÁTICAS	PACKAGING BETXÍ, ONDA Y CENICERO	PACKAGING IGUALADA	PLV	PACKAGING CREVILLENTE
Formación profesional	4	4	4	4
Acceso a la empresa y procesos de selección	5	5	6	5
Tiempo de trabajo y conciliación	7	7	3	9
Promoción profesional	2	2	2	2
Modalidades de contratación y tipos de jornada	2	2	-	2
Prevención de la salud laboral	3	3	4	-
Clasificación profesional	1	1	1	1
Condiciones salariales	3	3	3	2
Extinción del contrato	2	-	-	-
Violencia de género, Prevención del acoso sexual y por razón de género	4	3	2	3

Además, Grupo La Plana tiene implementadas diversas actuaciones con el fin de fomentar la conciliación de vida familiar, social y laboral:

- Reducción de la jornada o modificación de horario por cuidado de hijos o hijas menores de edad o cuidado de personas mayores dependientes.
- Modificación de horario en situaciones puntuales de necesidad de las personas empleadas.
- Cambios de turno puntuales entre personas empleadas (horas de entrada y salida entre turnos).
- Concesión de permisos no retribuidos por necesidades familiares que no están reflejados en el convenio colectivo.
- Opción de reducir tiempo de comida, media hora, y adelantar la hora de salida del trabajo.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PLANTILLA POR GÉNERO



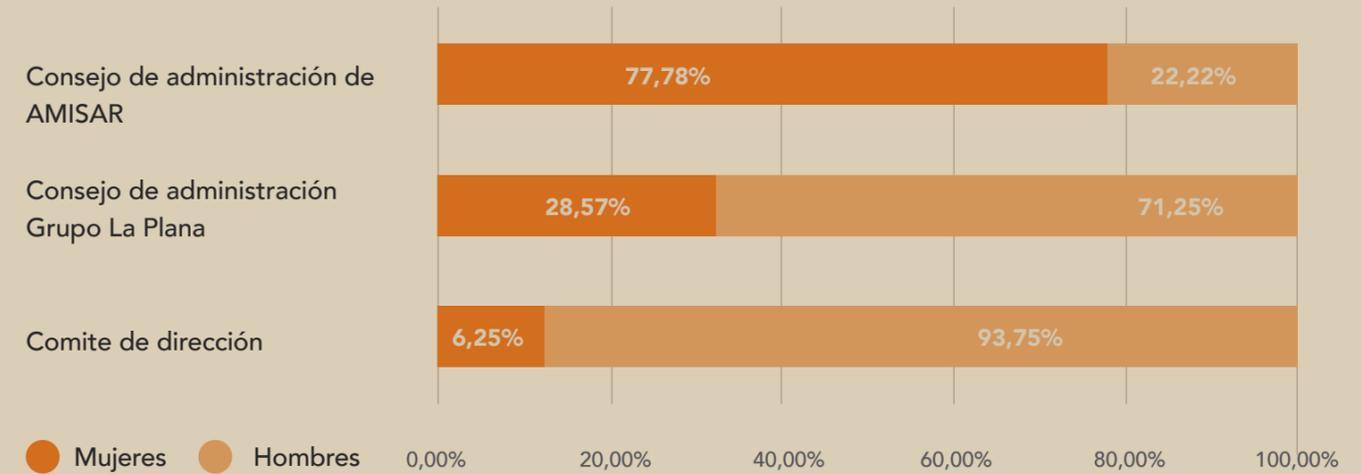
	2022	2023	2024
EVOLUCIÓN REPRESENTACIÓN FEMENINA DE LA PLANTILLA	29,08 %	31,02 %	29,53 %
EVOLUCIÓN NUEVAS CONTRATACIONES FEMENINAS	29,03 %	40,74 %	26,98 %

EVOLUCIÓN	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>PERMISOS PARENTALES</b>				
Personas con derechos parental	5	23	10	27
Personas que se han acogido al permiso parental	5	23	10	27
Personas que regresaron al trabajo tras el permiso	5	23	10	27
Personas que siguen trabajando tras el permiso	5	23	10	27
Tasa de regreso al trabajo	100 %		100 %	
Tasa de retención	100 %	-	100 %	

Con la implantación de los planes de igualdad y como parte de su diagnóstico inicial, se han realizado auditorías retributivas para identificar las brechas salariales de género existentes, las cuales no son significativas y son producidas por los completos de antigüedad aplicados por los años de servicios de las personas empleadas.

Grupo La Plana cuenta con 10 personas empleadas con capacidades diversas, todas sus compañías a excepción de Packaging Crevillente cumple con la obligatoriedad de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas empleadas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. En la actualidad su departamento de Personas y Valores ha tomado las medidas necesarias para dar cumplimiento a dicho requerimiento. De acuerdo con su compromiso de tolerancia cero en la concurrencia de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, se han establecido dentro de sus planes de igualdad protocolos para la prevención y actuación en dicha materia.

REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS ORGANOS DE GOBIERNO



Con el objetivo de garantizar su estricto cumplimiento, este ha sido comunicado a todo el personal que queda dentro de su ámbito de aplicación: personas empleadas y personas colaboradoras que prestan servicios en las instalaciones corporativas. Sus protocolos son de aplican en situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Además, se han articulado canales específicos de denuncia que garantizan la confidencialidad de las personas informantes de buena fe, así como la ausencia de represalias.

Dentro del marco de actuación de los planes de igualdad de oportunidades implementados, todas las compañías del Grupo tienen articulados protocolos para la prevención y actuación de acoso sexual o por razón de género, el cual ha sido comunicado a toda

la plantilla. Además, se han habilitado diferentes canales específicos de denuncia que garantizan la confidencialidad de las personas informantes de buena fe, así como la ausencia de represalias.

- 100% de compañías tienen implementado su protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 0 denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- 8 personas empleadas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%
- -14.51% brecha salarial del Grupo.

## 4.2 INNOVACIÓN SOSTENIBLE

La innovación es una de las principales palancas de competitividad de Grupo La Plana, una seña de identidad que le ha permitido evolucionar sus soluciones a las necesidades y tendencias del mercado con la visión de incrementar el aporte de valor a sus clientes, mejorar su productividad e impulsar la mejora de sus procesos.

Fatores que potencian su innovación:

### Desarrollo de producto

Por su visión de ofrecer soluciones a medida, personalizadas y adaptadas a las necesidades de sus clientes, las tendencias del mercado y los requerimientos legales.

### Desarrollo del talento

Por realizar una gestión de las personas en las que se apuesta por un talento preparado, formado y transformador, en el que se comparte el conocimiento y se fomentan los proyectos transversales y multidisciplinarios.

### Desarrollo tecnológico

Por su apuesta de disponer de tecnología de vanguardia que permite producir nuevas soluciones y atender nuevos sectores, garantizando sus estándares de calidad.

### Desarrollo de alianzas

Por configurar y mantener una cartera de proveedores bajo criterios de calidad, respeto ambiental y protección social, con una alta capacidad de innovación que les convierte en aliados estratégicos de su competitividad.

### Desarrollo digital

En virtud de su proceso de digitalización que incrementa su capacidad de adaptación y eficiencia, así como la obtención de información que permite reducir la incertidumbre y mejorar su capacidad de toma de decisiones.

### Desarrollo de negocio

Por su crecimiento constante mediante la diversificación, el acceso a nuevos sectores y ámbitos geográficos, que exige el desarrollo y adaptación de sus soluciones.

### Desarrollo sostenible

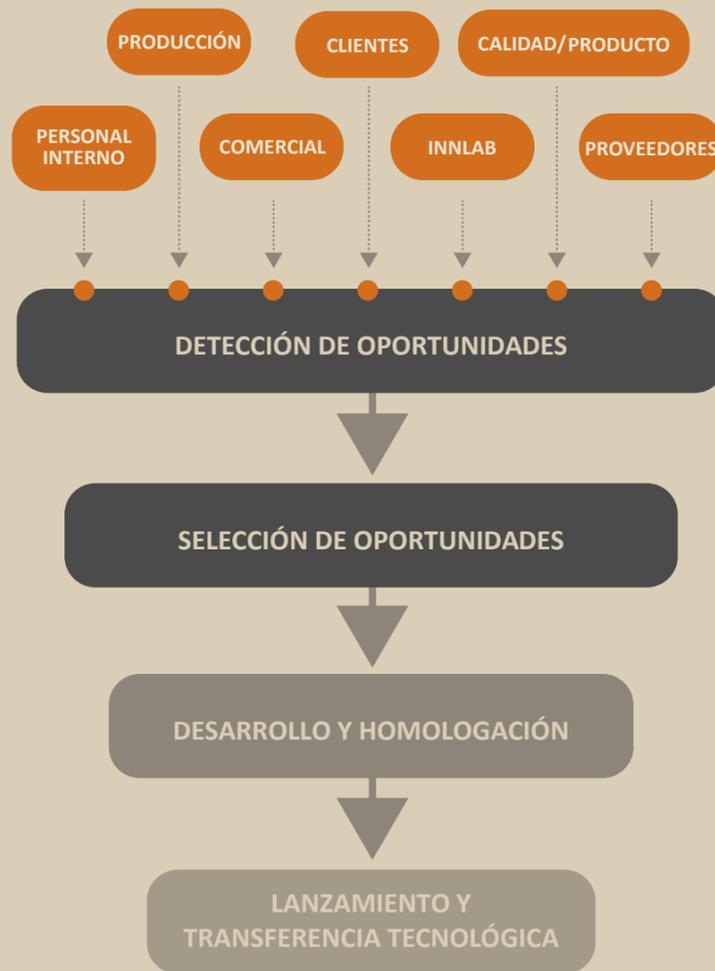
Por su compromiso con la sostenibilidad, desarrolla soluciones integrando criterios ambientales, sociales y éticos, adaptando su forma de producción y diseño a las nuevas tendencias en dichas materias.

### GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

Grupo La Plana tiene implementado un sistema de gestión de la innovación cuyo origen es la metodología "Stage-Gate" que clasifica cada proyecto según su grado de complejidad y grado de innovación (incremental & disruptivo), basado en el desarrollo ágil y eficiente.

Principales funciones del área de innovación:

- Integración de la ciencia en su industria.
- Búsqueda de nuevos sectores.
- Búsqueda de nuevas aplicaciones del cartón en el mercado.
- Desarrollo de productos más sostenibles.
- Desarrollo de nuevas soluciones que mejoran las existentes en el mercado.
- Desarrollo de productos ad-hoc para clientes.
- Adaptación de los productos a requerimientos legales presentes y futuros.



- 31 proyectos abiertos.
- 10 proyectos cerrados.
- 18 proyectos de cocreación con clientes.
- 17 proyectos con mejoras significativas de impactos sociales o ambientales de los productos.



Su centro de innovación InnLab inaugurado en el año 2022 en su planta de Packaging Onda, cuenta con 500 m<sup>2</sup> dedicados al desarrollo de soluciones innovadoras siendo actualmente el epicentro de sus proyectos de innovación a través de un modelo de cocreación con sus clientes. Por ello y desde su creación, InnLab se ha convertido en uno de los pilares de la estrategia de innovación del Grupo que cuenta con un equipo de profesionales especializados y, además, está dotado de la más avanzada tecnología que le permite realizar simulaciones, pruebas de materiales y pequeñas producciones al momento.

**FOCO ACTUAL DE LA INNOVACIÓN**

**Tendencias actuales en innovación de packaging**

- Enfoque ambiental y en seguridad alimentaria.
- Sustitución y reducción de plásticos. Personalización y mejora de experiencia.
- Trazabilidad única.
- Cambios rápidos en los hábitos de compra de los consumidores.
- Creciente comercio electrónico, continuo rediseño de marcas y formatos.
- Técnicas de impresión más avanzadas, mejor personalización.
- Reciclabilidad y circularidad. Ecodiseño.
- Nuevos desafíos en la cadena de suministro.

**Principales líneas de Innovación**

- Búsqueda de nuevos materiales y colaboradores para ofrecer soluciones integrales de Packaging.
- Estar a la vanguardia de avances tecnológicos y de la situación del mercado.
- Formación continua en Innovación.
- Actualización de nuevas y futuras legislaciones.
- Búsqueda continua de nuevas ideas y mercados.
- Potenciar la Innovación sostenible.
- Alta capacidad adaptativa a las necesidades de los clientes.

**CRITERIOS DE LA INNOVACIÓN SOSTENIBLE EN GRUPO LA PLANA**



**AMBIENTAL**  
CIRCULARIDAD  
ACCIÓN  
CLIMÁTICA



**GOBERNANZA**  
CUMPLIMIENTO  
ANTICORRUPCIÓN



**SOCIAL**  
ERGONOMÍA  
DERECHOS  
HUMANOS  
Y LABORALES

**El Ecodiseño y la innovación sostenible es uno de los principales aspectos de innovación del Grupo, una apuesta clara por seguir desarrollando el packaging del futuro.**

**PRINCIPALES LÍNEAS DE INNOVACIÓN DE GRUPO LA PLANA:**



Reducción de costes ambientales, sociales y económicos.



Uso de materiales sostenibles.



Reducción del consumo de materiales.



Reducción del impacto ambiental en el proceso de fabricación.



Optimización de la logística y distribución.



Reducción del desperdicio.



Reducción de impactos ambientales durante su uso.



Incremento de la vida útil.



Mejora de la protección del envase.



Optimización del fin de vida del producto.

**ALGUNOS DE SUS PROYECTOS ACTUALES:**

- Optimización de coste papel.
- Reducción de consumo de agua y energéticos.
- Reducción de la producción de residuos y vertidos
- Optimización de gramajes de papel.
- Reducción de mermas (Desperdicio)
- Reducción del film para traslados entre centros.
- Uso de tintas de origen parcialmente vegetal.
- Impacto ambiental en el proceso de fabricación.
- Medición/Reducción de consumos: agua, energía, residuos.

## LANZAMIENTOS DESTACADOS EN 2024

### IP24-001

Cajas optimizadas para picking - Reducción de referencias - fondo automático reforzado para evitar que se abran por abajo - Pestaña de cierre y apertura rápida y reutilizable. Importantes mejoras logísticas en la cadena del cliente.

### IP24-004 y IP24-022

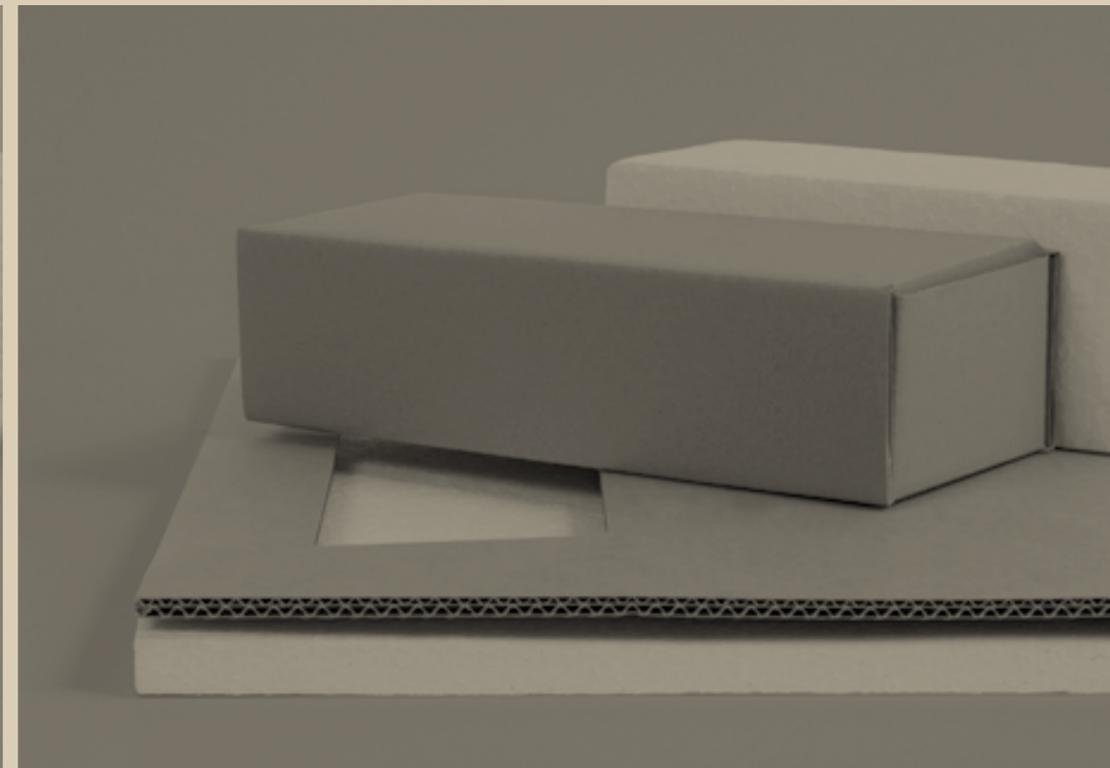
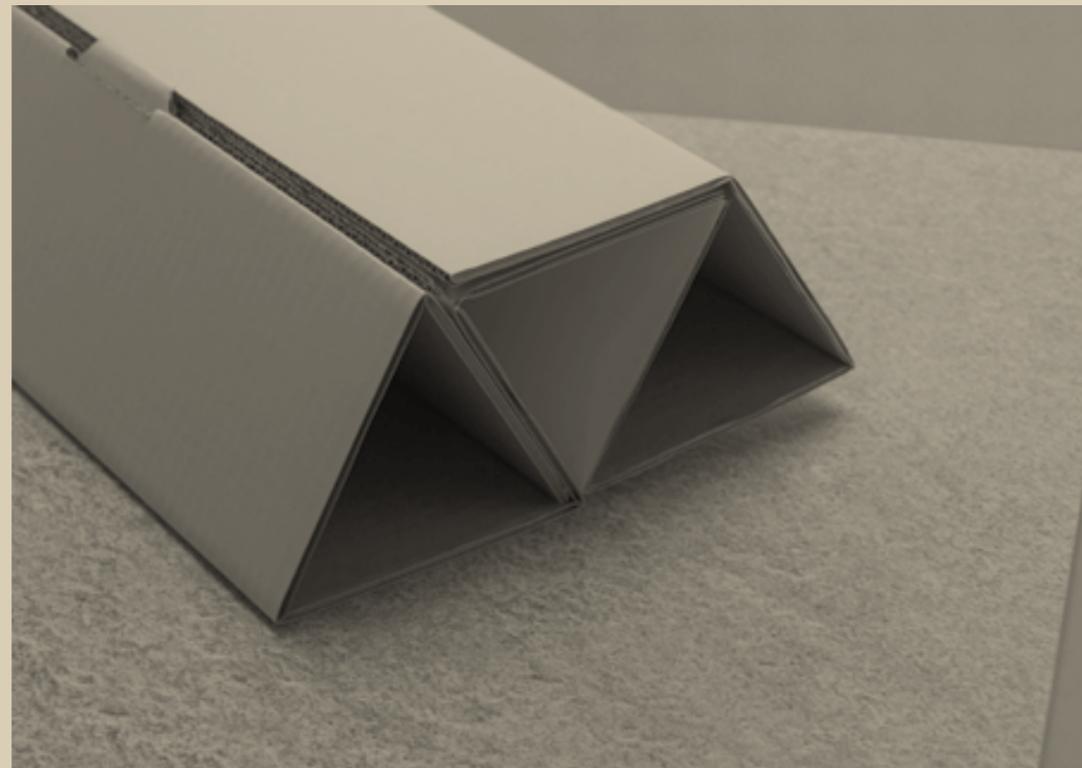
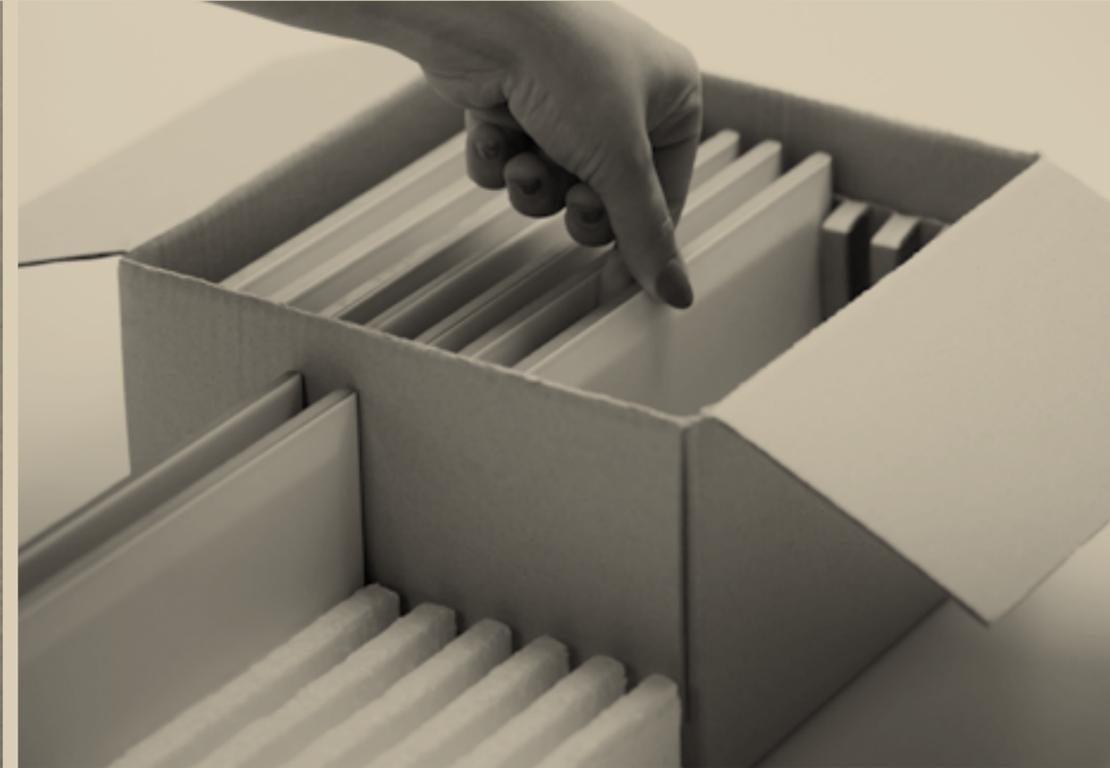
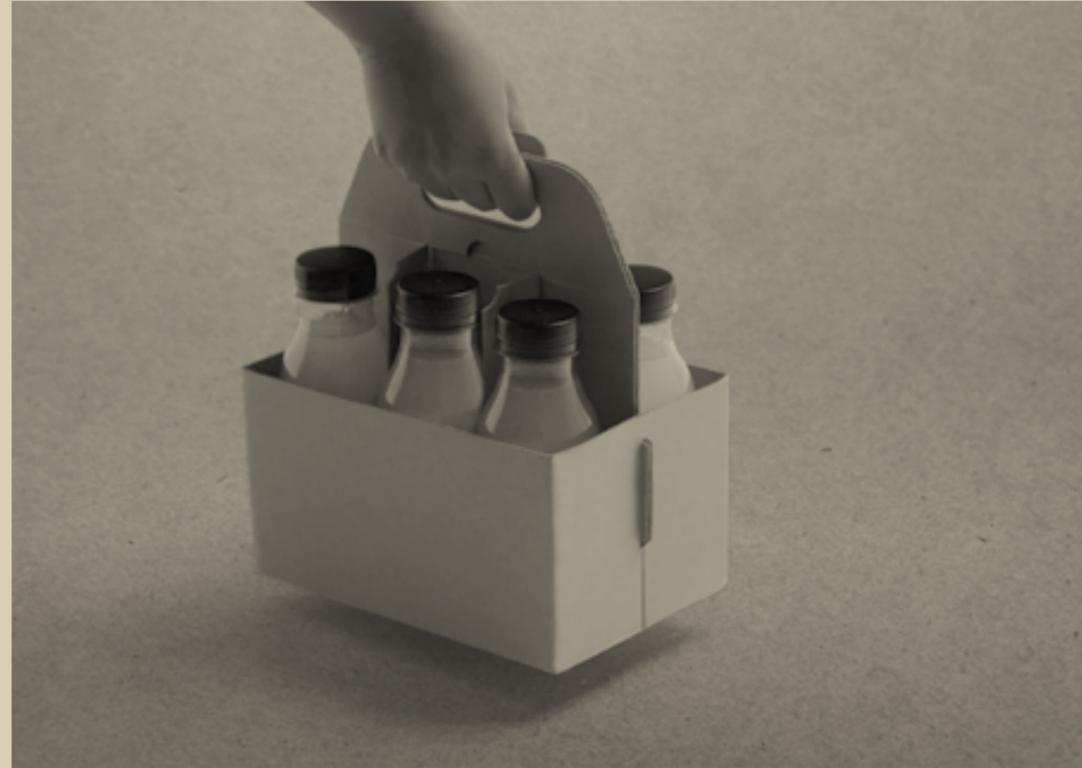
Sustitución de elementos de Porex para relleno de espacios en paletizados cerámicos. Adaptación a cambios legislativos en cuanto al uso de materiales en los paletizados de nuestros clientes.

### IP24-010

Agrupador de 6 botellas de 20 cl con asa como sustituto al plástico. Agrupadores de bebidas para sustituir a los tradicionales de plástico.

### IP24-012

Cajas con cierre inviolable de doble utilización y sin necesidad de utilizar precintos ni cintas e-commerce. Evitamos uso de plástico en precintos y cintas adhesivas. Facilitamos el reciclaje de esta y aseguramos el contenido mediante tamper evidence con cierre y apertura fácil y seguro.



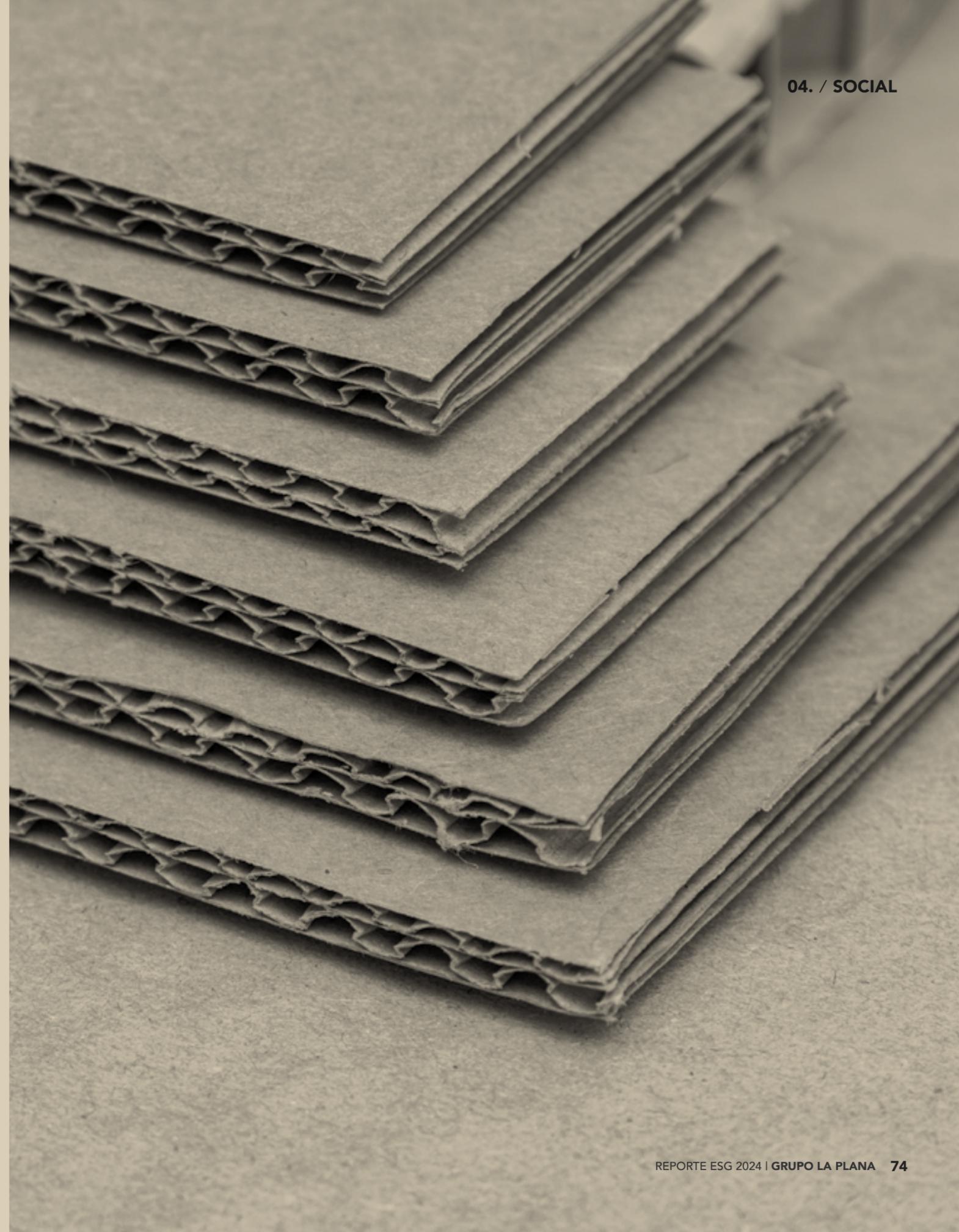
### 4.3 COMPRAS RESPONSABLES

La gestión de cadena de suministro de Grupo La Plana es un factor crítico para la consecución de sus objetivos y un pilar fundamental de su modelo de negocio, dado que su gestión eficiente y desempeño le permite:

- **Optimizar** procesos.
- **Reducir** costes.
- **Mejorar** su eficiencia.
- **Incrementar** la satisfacción de los clientes.
- **Potenciar** su capacidad de generar valor añadido a sus grupos de interés.

El departamento de compras corporativo junto al de calidad, son los encargados de evolucionar y adaptar el modelo de gestión de compras del Grupo, el cual está basado en las directrices de la norma ISO 9001 de gestión de la calidad, cuyos objetivos principales son:

- **Consolidar** su modelo de relación sinérgico en el que el crecimiento de cualquiera de las partes tiene un efecto tractor y positivo.
- **Mantener** relaciones de confianza y beneficiosas para todas las partes, basadas en el respeto, la colaboración y la transparencia.
- **Alinear** su cartera de empresas proveedoras con su compromiso de desarrollo sostenible.
- **Fomentar** las relaciones con empresas proveedoras innovadoras que incrementan la capacidad de desarrollar soluciones más inteligentes y sostenibles.
- **Priorizar** el criterio de menor coste total, valorando los costes financieros, sociales y ambientales de las compras.
- **Garantizar** un suministro eficiente y adecuado de acuerdo con las necesidades y requerimientos en términos de calidad, coste total y competitividad.



**Fases del sistema de gestión de compras:**



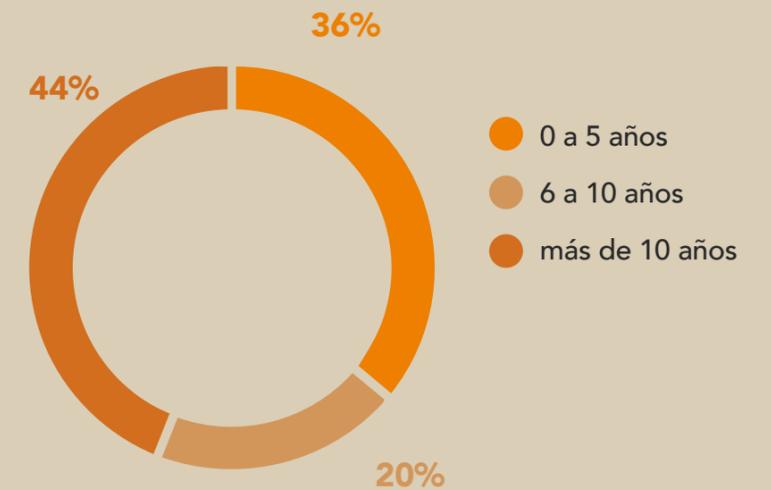
Sus empresas proveedoras son homologadas inicialmente y de forma periódica, por los que sus incumplimientos graves o reiterados pueden dar lugar a su deshomologación. Criterios de análisis, valoración y evaluación de las empresas proveedoras, los cuales se aplican de forma ponderada:

- Relación calidad-precio.
- Solvencia técnica.
- Solvencia operativa y financiera.
- Reputación y cumplimiento (anticorrupción).
- Impacto ambiental y social.
- Histórico, evaluaciones anteriores en su caso.
- Trazabilidad y origen.

	2022	2023	2024
<b>POOL DE EMPRESAS PROVEEDORAS</b>	1.049	1.158	1.074
EMPRESAS PROVEEDORAS HOMOLOGADAS	61	164	149
EMPRESAS PROVEEDORAS DESHOMOLOGADAS	0	0	0

DISTRIBUCIÓN DE LA INVERSIÓN POR FAMILIA DE COMPRAS	2022	2023	2024
Materias primas	80,27 %	77,62 %	79,25 %
Materias auxiliares	5,52 %	6,43 %	6,17 %
Otros fungibles	0,10 %	0,43 %	0,63 %
Logístico/transporte	4,00 %	5,38 %	5,78 %
Servicios profesionales	3,57 %	5,45 %	5,33 %
Otros	6,54 %	4,69 %	2,83 %

**Distribución porcentual de las empresas proveedoras por su antigüedad**



En 2024 no se han identificado empresas proveedoras con impactos negativos significativos en materia social o ambiental.



**PRINCIPALES RIESGOS Y ACCIONES DE MITIGACIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE GRUPO LA PLANA:**

TIPOLOGÍA	RIESGOS	ACCIONES
Cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legalidad.</li> <li>• Marco de integridad corporativo.</li> <li>• Secreto profesional y propiedad industrial e intelectual.</li> <li>• Obligaciones pactadas: plazos de entrega, precio, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación del marco de integridad corporativo (código ético).</li> <li>• Firma de acuerdos de confidencialidad y secreto profesional.</li> <li>• Obligaciones pactadas formalizadas y firmadas entre las partes.</li> </ul>
Fraude y corrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraude de calidades de materiales.</li> <li>• Fraude de seguridad de los materiales.</li> <li>• Corrupción entre las partes.</li> <li>• Conflicto de interés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de especificaciones técnicas de calidades y seguridad de los productos.</li> <li>• Formalización de requerimientos técnicos solicitados.</li> <li>• Realización de pruebas y ensayos.</li> <li>• Protocolo de aceptación y concesión de regalos con representantes de las empresas proveedoras.</li> </ul>
Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rotura de Stock.</li> <li>• Exceder límites de stock permitido.</li> <li>• Escasez de materiales.</li> <li>• Corte o restricción de suministro de países o regiones por causas geopolíticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo para la gestión de posibles conflictos de interés.</li> <li>• Planificación de compras predictiva de acuerdo con el histórico.</li> <li>• Seguimiento de producciones y consumos de materiales.</li> <li>• Seguimiento de los niveles (mínimos y máximos) de layout de materiales.</li> <li>• Garantizar alternativas de suministro para productos críticos.</li> <li>• Diversificación geográfica (países o regiones) de materiales críticos.</li> </ul>
Financiero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambiario.</li> <li>• Inflación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación de precios y planificaciones de productos críticos de forma periódica y sistemática, en la que establecen precios y cálculos de precios justos de los mismos.</li> <li>• Estudio de precios y condiciones de mercado de materiales más significativos.</li> </ul>
Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emisiones atmosféricas.</li> <li>• Deforestación.</li> <li>• Generación y gestión de residuos.</li> <li>• Protección de la biodiversidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% del papel reciclado está certificado.</li> <li>• 100% del papel de fibra virgen tiene certificación de forestación responsable.</li> <li>• Requerimientos ambientales para productos de alto impacto ambiental.</li> <li>• Requerimientos ambientales para proveedores de servicios de alto impacto ambiental.</li> <li>• 100% de gestores autorizados de residuos son recicladores.</li> </ul>
Derechos Humanos y Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incumplimiento de obligaciones laborales.</li> <li>• Trabajo infantil, forzoso u obligatorio.</li> <li>• Peligro para la salud de las personas trabajadoras.</li> <li>• Accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</li> <li>• Trato indigno o discriminatorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación del marco de integridad corporativo.</li> <li>• Coordinación de actividades empresariales para empresas proveedoras de servicios de outsourcing.</li> <li>• Seguimiento de certificaciones de respeto y protección de los Derechos Humanos de empresas proveedoras significativas.</li> <li>• Requerimientos sociales a proveedores estratégicos y de alto impacto social.</li> </ul>
Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de nuevas soluciones más sostenibles e inteligentes.</li> <li>• Entrada en nuevos sectores.</li> <li>• Pérdida de competitividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar el establecimiento de relaciones comerciales con empresas proveedoras punteras en tecnología y Know how.</li> <li>• Desarrollar proyectos de innovación con empresas proveedoras.</li> </ul>

### Ejes estratégicos de la política de compras responsables

#### **Proximidad**

La proximidad geográfica tiene especial relevancia para el Grupo en las compras de papel reciclado, materiales diversos y la contratación de servicios profesionales, no siendo un criterio óptimo para la compra de papel de fibra virgen dado que, por cuestiones climatológicas y geográficas, los principales productores están fuera del ámbito geográfico español.

#### Objetivos:

- Favorecer el desarrollo económico y social de las comunidades en las que opera.
- Potenciar el desarrollo de colaboraciones y proyectos de innovación.
- Reducir los impactos ambientales derivados por el transporte.
- Realizar un control más efectivo del desempeño y reputación de sus empresas proveedoras.

#### **Concentración**

Salvando la diversidad estratégica necesaria de su pool de empresas proveedoras, mantener una cartera de empresas proveedoras de confianza y eficientes facilita que asuman su rol de aliado estratégico para todas sus plantas de producción.

#### Objetivos:

- Tener un mayor margen de negociación al concentrar todas las necesidades en una demanda única como Grupo.
- Facilita la planificación predictiva y evitar eventos imprevistos.
- Favorece la colaboración y desarrollo de nuevas ideas.
- Potencia la creación de la cadena de valor sostenible del Grupo.

#### **Diversidad**

Mantener una mínima diversidad de abastecimiento con diferentes centros de producción que permitan tener diferentes rutas de suministro y emplazamientos geográficos, permite al Grupo establecer un plan de viabilidad de suministros.

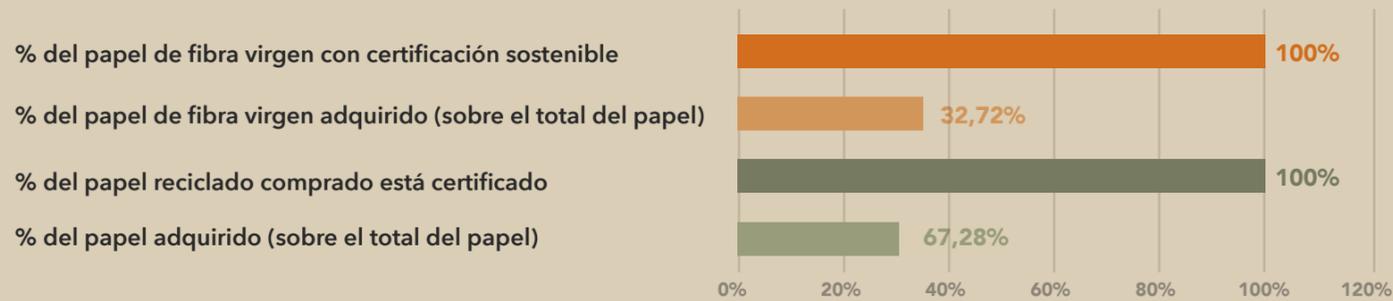
#### Objetivos:

- Paliar riesgos geopolíticos y ambientales que pueden afectar a un área geográfica.
- Mantener en la cartera de suministro materiales sustitutivos o alternativos.
- Potenciar la capacidad de innovación.
- Mantener la agilidad de suministro necesaria para su actividad.

DISTRIBUCIÓN DE LA INVERSIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO	2022	2023	2024
Empresas proveedoras locales	11,37 %	13,71 %	14,45 %
Empresas proveedoras nacionales	48,96 %	52,02 %	45,13 %
Empresas proveedoras internacionales	39,68 %	34,28 %	40,42 %

EVOLUCION DEL TIPO DE PAPEL COMPRADO	2022	2023	2024
% papel reciclado adquirido (sobre el total de papel)	63,27 %	68,23 %	67,28 %
% del papel reciclado comprado está certificado	100 %	100 %	100 %
% papel de fibra virgen adquirio (sobre el total del papel)	36,73 %	31,77 %	32,72 %
% del papel de fibra virgen con certificación sostenible	100 %	100 %	100 %

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PAPEL COMPRADO Y CERTIFICADO



De acuerdo con su compromiso de "Tolerancia CERO" a la comisión de actos ilícitos, fraudulentos o corruptos establecidos en su Código Ético, Grupo La Plana tiene definidos protocolos para la aceptación y concesión de regalos, así como para la gestión de posibles conflictos de interés. Durante el ejercicio 2024, no ha recibido denuncias o comunicaciones por corrupción, fraude o conflicto de interés de sus empresas proveedoras.

El 100% de sus productos o soluciones no producen impactos nocivos en la seguridad y salud de sus clientes o personas usuarias, por lo que no se han producido incumplimientos legales en dicha materia.

## RESPECTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Grupo La Plana mantiene un fuerte compromiso de respetar y proteger los derechos y libertades fundamentales de las personas de acuerdo con su ambición fundacional de ser una organización con impacto social positivo y transformador. Por ello, y en coherencia con lo establecido con su código ético ha implementado su política de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, extendiendo este compromiso a todo su ámbito de influencia: personal laboral propio y de su cadena de suministro.

Principales compromisos de su política de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales:

- **Aplicar** los niveles de protección establecidos en la normativa internacional, en especial el marco de las Naciones Unidas, así como los convenios y recomendaciones establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.
- **No hacer uso** ni apoyar la utilización de mano de obra infantil ni juvenil.
- **No hacer uso** ni fomento del trabajo forzoso u obligatorio, en cualquiera de sus expresiones (esclavitud, semi-esclavitud, trabajo por servidumbre y similares).
- **Evitar** cualquier forma de tráfico de personas.
- **No hacer uso ni permitir** la aplicación de medidas disciplinarias inhumanas o que atenten a las libertades o dignidad de las personas.
- **Garantizar** una retribución digna y efectiva.
- **Proporcionar** un entorno laboral seguro y garantizar la asistencia sanitaria.
- **Eliminar** y no permitir prácticas laborales de discriminación.
- **Proporcionar** un trato digno y respetuoso a todas las personas.
- **Respetar** los derechos de libertad de asociación, negociación colectiva, reunión pacífica y la huelga.
- **Respetar** la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas.
- **Formar y capacitar** a las personas empleadas, para que puedan desempeñar sus funciones de forma efectiva y segura.

**Formar** y capacitar a las personas empleadas, para que puedan desempeñar sus funciones de forma efectiva y segura.

En 2024 Grupo La Plana no ha recibido sanciones o denuncias por vulneración de los Derechos Humanos y Laborales, en sus compañías o por incumplimientos de sus empresas proveedoras.



### MODELO DE GESTIÓN

El modelo de gestión corporativo ha sido aprobado por el comité ejecutivo del Grupo con el objetivo de mantener los riesgos a los que está expuesto el Grupo por debajo de los límites de tolerancia establecidos, garantizar su mejora continua y adaptación a nuevas regulaciones y mejores prácticas en dicha materia.

#### Ámbito de actuación



#### Alcance

El modelo de gestión alcanza su ámbito de gestión laboral y el de su cadena de valor, por lo que están incluidas las personas trabajadoras:

- Compañías del Grupo.
- Empresas proveedoras y subproveedoras.
- Empresas de servicios logísticos.
- Empresas contratistas y subcontratistas.
- Empresas de trabajo temporal colaboradoras.
- Socios comerciales.

#### Elementos esenciales del modelo de gestión:



Consulte la política de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales <https://laplana.com/wp-content/uploads/2023/10/POLITICA-DE-DDHH-Y-LABORALES-2023.pdf>

### Plan inicial de homologación

A finales de 2024 y con el objetivo de iniciar las homologaciones sociales de su cartera de proveedores se ha establecido un plan de acción para los próximos tres ejercicios, cuyo foco son las empresas de trato continuado, con una inversión inicial mínima y cuyos productos o servicios son críticos:

PLAN INICIAL DE HOMOLOGACIÓN SOCIAL		
Ejercicio	% inversión de la muestra	% tamaño total muestra
2024/2025	20,69 %	52,37 %
2026	31,03 %	34,91 %
2027	48,28 %	12,72 %

ACCIONES PLAN DE ACCIÓN	24/25
Código ético de empresas proveedoras firmado	11
Autoevaluación	13
Auditoria social	0
Nº de homologaciones sociales	0



#### 4.4. COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

Grupo La Plana lleva más de 50 años impulsando un proyecto capaz de generar valor compartido para sus grupos de interés, con la visión de ser un generador de impactos positivo y transformador. Mantenerse como grupo empresarial familiar es un reto que siempre ha asumido por formar parte de su identidad y compromiso con la comunidad y el entorno, que forman parte de su ADN.

A medida que el Grupo exteriorizó sus valores y asumió la responsabilidad de desarrollar su compromiso social y ambiental creó la Fundació Novessendes, que le ha permitido canalizar y desarrollar de forma sistemática la participación de la compañía en dicho compromiso. En el año 2010 el Grupo cedió la fundación a la comunidad local transformándose en una fundación comunitaria de la cual es patrono.

La Fundació Cívica Novessendes es una fundación comunitaria que trabaja en la construcción de capital social para la mejora de su entorno, promocionando la participación de personas, instituciones y empresas comprometidas con su comunidad. Para ello impulsa la implicación de los diferentes agentes en la detección de necesidades y las formas de abordarlas, desarrollando estrategias de apoyo y acompañamiento a iniciativas ciudadanas, de fomento del emprendimiento de impacto social y de sensibilización y educación para un futuro sostenible, con justicia social y defensa del medio ambiente, generando oportunidades que aúnen esfuerzos en pro de una sociedad más armónica.

- Líneas estratégicas de la fundación:
- Fomento de la participación ciudadana y de la responsabilidad social comunitaria.
- L'horta del Rajolar. Promoción de un modelo agroecológico cooperativo.
- Programa "Futur Sostenible". Cambio de modelo económico en centros educativos de ESO y FP.
- Programa "Llaurant". Cambio de modelo agrícola, por una soberanía alimentaria.

Con el objetivo de seguir contribuyendo desde la propia empresa a la comunidad de una forma eficiente y estructurada, ha definido su propia política de compromiso social y ambiental, así como un sistema de gestión, cuyos principales objetivos son:

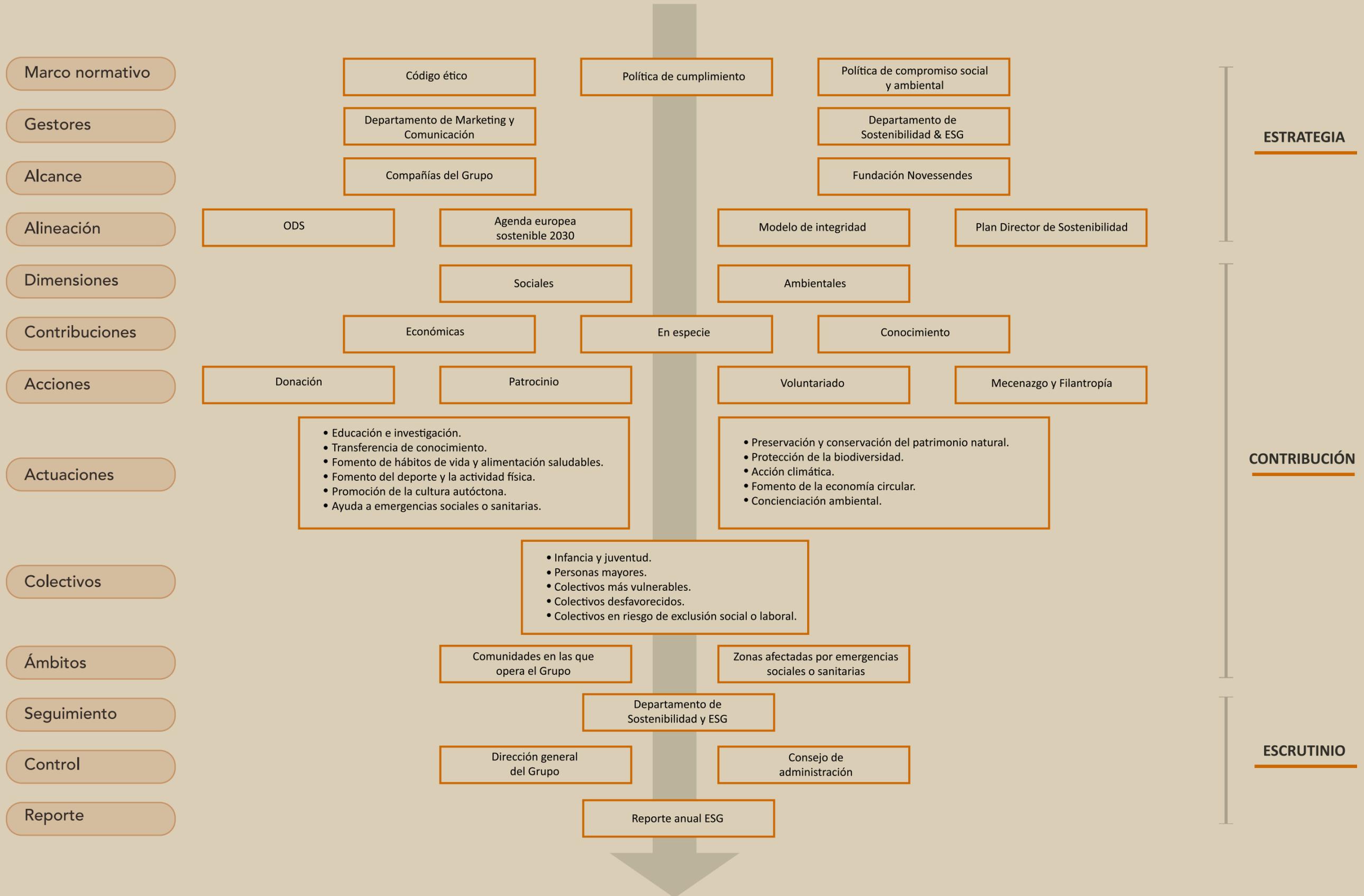
- Impulsar la sostenibilidad del modelo de negocio del Grupo.
- Contribuir al bien común y la mejora socioeconómica de las comunidades en las que opera.
- Potenciar la preservación y conservación del patrimonio natural.
- Incrementar la satisfacción y orgullo de pertenencia de sus personas empleadas.
- Materializar los valores fundacionales del Grupo, en especial la solidaridad.
- Mejorar la imagen y reputación del Grupo.
- Incrementar la participación de sus personas empleadas en acciones solidarias en el ámbito social y ambiental.
- Expandir sus acciones sociales a todas las comunidades en las que opera el Grupo.

Dichos objetivos deben vehiculizarse a través de las actividades establecidas en su política corporativa:

- Voluntariado de sus personas empleadas.
- Donaciones en especie.
- Mecenazgo de la fundación Novessendes.
- Ayuda humanitaria.
- Patrocinios personales, locales o corporativos.

En el ejercicio 2024, Grupo La Plana ha creado su área de Relaciones Institucionales, la cual está integrada dentro del área de Sostenibilidad & ESG, cuya misión principal es potenciar las alianzas y relaciones estratégicas del Grupo con entidades externas públicas o privadas, con el objetivo de seguir contribuyendo a la construcción de un entorno social y ambiental más sostenible y solidario.





### Plan de compromiso social y ambiental en 2024

Como en años precedentes, en 2024 Grupo La Plana a continuado con su colaboración con diferentes organizaciones, actos y eventos acordes a los fines establecidos en su política corporativa de compromiso social y ambiental, así como acogiendo visitas institucionales en diferentes plantas de producción.

Pero el año 2024, lo más destacable ha sido el "Plan de Ayudas DANA", el cual se articuló de forma inesperada por los trágicos acontecimientos vividos el 28 de octubre que creo una emergencia humanitaria sin precedentes y la irreparable pérdida de muchas vidas, una tragedia en la cual reaccionó el Grupo poniendo en marcha un plan de ayudas para aportar solidaridad, en la medida de sus posibilidades, organizando apoyo y ayuda para las personas y municipios más afectados.

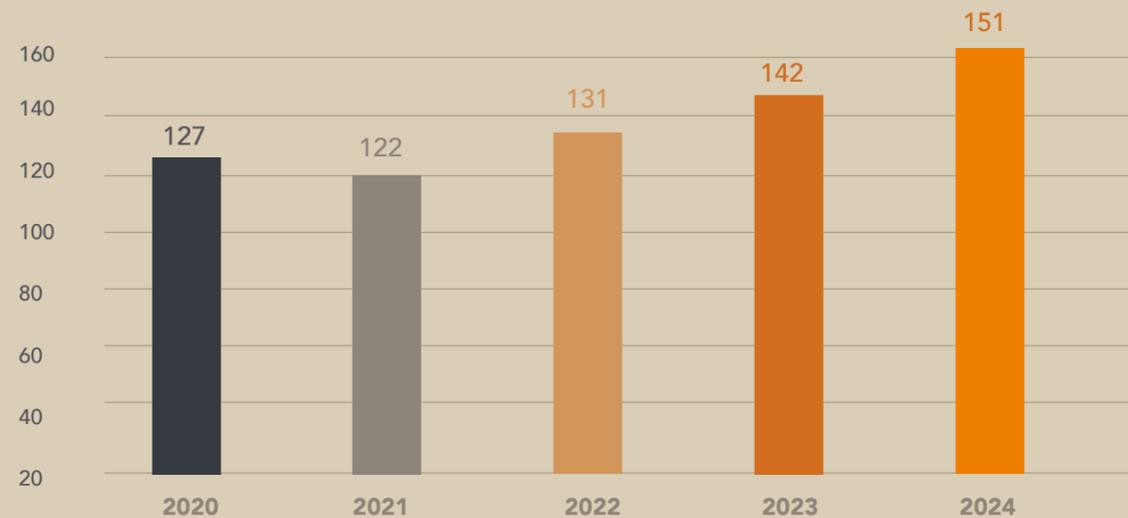
Líneas de actuación del Plan de Ayudas DANA:

- Ayuda económica a través del movimiento asociativo de la Fundación L'Horta Sud.
- Donación de cajas y otros materiales a diferentes asociaciones y ayuntamientos. Que gestionaban kits de primera necesidad.
- Medidas especiales para personas empleadas del Grupo afectadas.
- Colaboración con diferentes empresas proveedoras para ofrecer ayuda de materiales y servicios para el desescombros de zonas afectadas.

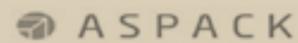
TIPO DE ORGANIZACIÓN	2022	2023	2024
Organizaciones profesionales	3	16	18
Organizaciones civiles	8	12	27
Organizaciones culturales	6	7	6
Organizaciones deportivas	10	14	18
Centros de educación e investigación	7	4	5
Otras	10	2	13

TIPO DE COLABORACIÓN	SOCIALES	AMBIENTALES	OTRAS	TOTAL	APORTACIÓN
Donaciones en especie	15	-	17	32	16.420,75 €
Ayuda humanitaria	1	-	1	2	9.000,00 €
Patrocinio	30	-	2	32	16.498,78 €
Mecenazgo	1	-	-	1	110.000,00 €

EVOLUCIÓN DE LA INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD EN MILES DE €





**ASOCIACIONISMO**

**PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS**

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	AÑO
Mención especial a la trayectoria empresarial (concedido por la Asociación Catalana para el fomento de la EBC)	2024
Premio mejores prácticas en la gestión de personas (concedido por el Club de RRHH de Castellón)	2024
Premio Mercurio categoría RSC del Club de Marketing de la Rioja	2023
Premio 2 Premio Buenas prácticas en Responsabilidad Social, Modalidad Gran empresa (concedido por la Mesa RSCs)	2019
Reconocimiento empresa de la Economía del Bien Común de la provincia de Castello	2017
Premio 1 Premio Empresa del año del periódico Mediterráneo	2015
Premio 3 Premio Mediterráneo Accésit Iniciativa-Expansión	2005
Premio 4 Betxinencs de l'any	2005
Premio 6 Primer premio VII Concurso Nacional de Flexografía (concedido por la ATEF-Agrupación Técnica Española de Flexografía)	2004



# 05.

“El medio ambiente no es propiedad de nadie para destruirlo; es responsabilidad de todos protegerlo.”.

Mohith Agadi

### 5.1. GESTIÓN AMBIENTAL

Grupo La Plana desarrolla sus actividades empresariales desde la protección y preservación del medio ambiente, de acuerdo con su compromiso fundacional de contribuir al desarrollo sostenible y en coherencia con los principios de actuación establecidos en su política de medio ambiente que orientan su estrategia hacia la protección de la biodiversidad, la transición energética, el uso responsable de materiales y fomento de la economía circular.

Por ello, su departamento de calidad y medio ambiente tiene como objetivo evolucionar su sistema de gestión ambiental, adoptando las mejores prácticas de gestión, tratando de reducir o mitigar los efectos adversos de sus actividades. Dicho sistema está basado en la norma de referencia ISO 14001, por lo que realiza periódicamente evaluaciones de sus aspectos ambientales en sus diferentes plantas de producción, siendo los principales aspectos ambientales identificados:

- Generación y gestión de residuos.
- Consumo y gestión hídrica.
- Eficiencia y gestión de suministros energéticos.
- Derrames de productos químicos.
- Vertidos.
- Emisiones atmosféricas.

PLAN FORMATIVO MEDIO AMBIENTE	2024
Nº personas formadas	196
Nº de horas de formación	153,5
Nº horas formativas en horario laboral	153,5
Total importe invertido en formación	780 €
Total importe bonificado	312 €

Las plantas de producción de Grupo La Plana realizan periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente, mediciones acústicas, las cuales han tenido resultado positivo. No se realizan mediciones de contaminación lumínica, dado que, por su ubicación, actividad y similares, no están sometidas a dicha regulación.

#### GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001

PLANTA	IMPLANTACIÓN	VIGENCIA
Packaging Betxí	2002	V
Packaging Onda	2002	V
Packaging Cenicero	2004	V
Packaging Igualada	2023	V
PLV	En proceso	
Packaging Crevillente	En proceso	

	2022	2023	2024
Inversión en gestión ambiental	526.125,27 €	579.690,68 €	896.695,93 €
Nº personas dedicadas a la gestión ambiental	14	16	16

Ninguna de las compañías de Grupo La Plana ha recibido sanciones en materia medioambiental durante el ejercicio 2024.



## 5.2. CIRCULARIDAD

Grupo La Plana mantiene su firme apuesta por la integración de la economía circular en el su modelo de negocio. Su gestión ambiental basada en el ciclo de vida facilita la identificación de riesgos y la implantación de medidas que potencian la mejora de su desempeño ambiental y la circularidad, siendo un factor de competitividad clave en su estrategia y consecución de objetivos estratégicos.

Las medidas implementadas en materia de ecodiseño de sus productos y soluciones se exponen en el apartado 4.2 Innovación sostenible.



### USO DE MATERIALES SOSTENIBLES

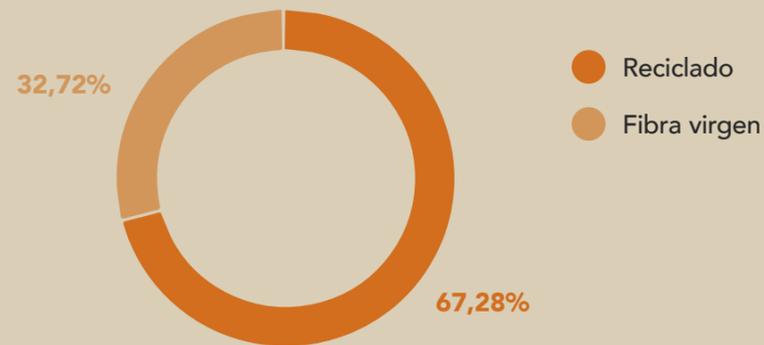
Grupo La Plana es una organización especializada en el desarrollo de soluciones de packaging y soluciones en el punto de venta, por lo que la mayoría de sus materias primas y auxiliares son de origen biológico y tienen un alto impacto ambiental, por ello, su selección y uso son claves en la visión corporativa de desarrollar un modelo de negocio sostenible.

Junto los principios de compras responsable (descritos en el apartado 4.3) se han establecido otros criterios ambientales en la gestión de su aprovisionamiento:

- Uso de papel de fibra virgen con declaración "Control Wood".
- Uso de papel reciclado certificado.
- Plantas propias de producción de cartón, certificadas con FSC (cadena de custodia responsable).
- Adquisición de materias primas de origen natural, como el almidón, directamente de productores con prácticas agrícolas sostenibles certificadas.

- Uso de proveedores de tintas y barnices con certificados que garantizan la reciclabilidad del producto fabricado con impresión.
- Uso de nuevo barniz con materias primas de origen vegetal que reducen hasta un 50% de las sustancias de origen fósil.
- Reducción del espesor de los films de 30 a 12 micras.
- Potenciar el uso de palets de madera con certificación FSC, reutilizando los entregados por proveedores y a clientes mediante un sistema de recogida, así como adquisición de palets de segunda mano a proveedores de proximidad.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PAPEL CONSUMIDO



- 100% del papel de fibra virgen con certificación FSC.
- 100% papel reciclado certificado.
- 99.02% materiales adquiridos son de origen renovable.

ORIGEN DEL CONSUMO DE LAS MATERIAS PRIMAS Y AUXILIARES	2022		2023		2024	
	Kg.	%	Kg.	%	Kg.	%
Materiales renovables (obtenidos internamente)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Materiales renovables (comprados)	135.383.737	99,53 %	118.397.808	98,94 %	134.186.033	99,02 %
Materiales no renovables (obtenidos internamente)	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Materiales no renovables (comprados)	644.179	0,47 %	1.270.462	1,06 %	1.321.373	0,98 %
Materiales renovables	135.383.737	99,53 %	118.397.808	98,94 %	134.186.033	99,02 %
Materiales no renovables	644.179	0,47 %	1.270.462	1,06 %	1.321.373	0,98 %

### EFICIENCIA Y CONSUMO RESPONSABLE

La eficacia y consumo responsable de materiales y suministros son claves en la economía circular, dado que incrementan la eficiencia en el uso de los recursos y minimizan la generación de mermas y desperdicios. Estos principios de actuación junto su política de reinversión tecnológica, son clave en la competitividad del Grupo, puesto que marcan gran parte de la hoja de ruta de la evolución y mejora continua de sus operaciones, en especial en el ámbito productivo cuyos objetivos principales son:

- Incrementar la productividad.
- Mejorar la eficiencia de consumos energéticos, suministros y materiales.
- Reducción de la merma de proceso.
- Reducción del desperdicio de materias primas y auxiliares.
- Reducción de las no conformidades internas y externas.
- Incrementar la eficiencia del abastecimiento de materiales y repuestos.
- Mejora continua del layout de almacenes.
- Mejorar la planificación y las entregas.

- 5,43% incremento de productividad ondulado Packaging Betxí.
- 1,5% incremento de productividad manipulado Packaging Betxí.
- 5% incremento de productividad ondulado Onda I.
- 10,7% incremento de productividad Onda II.
- 10,42% mejora merma Packaging Betxí.
- 10,52% mejora merma Packaging Onda.
- 97,48% OTIF.
- 11,87% reducción desperdicio ondulatoras Packaging Onda.
- 5,1% reducción desperdicio ondulatoras Packaging Betxí.
- 0,3% no conformidades.

#### Industria 4.0

Permanecer a la vanguardia de los avances tecnológicos, es una de sus principales señas de identidad, por ello el Grupo mantiene un alto nivel de desarrollos de la industria 4.0, con el fin de automatizar, controlar y mejorar todos los aspectos relacionados con sus operaciones, mediante la obtención automatizada de datos industriales. Sus desarrollos son inicialmente implementados y testados en sus plantas de Packaging Betxí y Onda, para posteriormente ser trasladadas al resto de sus plantas de producción.



### REDUCCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La reducción y gestión responsable de residuos es prioritario para evolucionar y potenciar la integración de la economía circular en las actividades del Grupo, por los impactos ambientales y reputacionales que implica realizar una gestión eficiente y preventiva, la cual mitiga afecciones ambientales, reduce costes económicos y mejora su operativa, en definitiva, potencia el desarrollo sostenible de su modelo de negocio.

El mayor porcentaje de residuos producidos en sus plantas de producción procede de los recortes, mermas y desperdicios de cartón, por ello tiene implementado un sistema de aspiración y tratamiento de recortes, los cuales son triturados en las líneas productivas y puntos de generación de merma, para posteriormente ser embalados y valorizados mediante la venta a fabricantes y recicladores de papel.

Principales líneas de actuación en materia de gestión de residuos:

- Colaboración con gestores autorizados recicladores para la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos significativos.
- Dotación de espacios para la segregación y depósito de los residuos.
- Implantación de procedimientos para el correcto envasado y etiquetado de los residuos peligrosos, actualizado al real decreto 7/2022.
- Gestión de residuos realizada por personal debidamente formado e informado.
- Programas de información y sensibilización a la plantilla para realizar una segregación adecuada de los residuos.
- Certificación "residuo cero" de sus plantas de producción en los próximos ejercicios.

■ 99.72% residuos valorizados.

### EVOLUCIÓN RESIDUOS GENERADOS

TIPO DE RESIDUOS	2022	2023	2024
Peligrosos (Tn)	26,9	67,05	37,08
No peligrosos (Tn)	29.648	29.267	30.978

RESIDUOS NO PELIGROSOS		TRATAMIENTO	2022 Tn	2023 Tn	2024 Tn
Cartón	Valorización		22.533	21.514	22.833
	Reciclaje		22.533	21.514	22.833
Metales	Valorización		34,1	32,14	48,73
	Reciclaje		34,1	32,14	48,73
Madera	Valorización		77,02	47,7	70,31
	Reciclaje		77,02	47,7	70,31
Plástico	Valorización		45,6	13,52	24,7
	Reciclaje		45,6	13,52	24,7
Residuo industrial mezclado	Eliminación o tratamiento desconocido		92	34,9	92,81
	incineración sin recuperación de energía		92	34,9	92,81
Agua de proceso	Valorización		6.866	7.625	7.908
	Valorización		6.866	7.625	7.908
RESIDUOS PELIGROSOS		TRATAMIENTO	2022 Tn	2023 Tn	2024 Tn
Absorbentes	Eliminación o tratamiento desconocido		1,53	7,22	4,151
	incineración sin recuperación de energía		1,53	7,22	4,151
Envases Contaminados	Valorización		2,24	9,1	5,489
	Reciclaje		2,24	9,1	5,489
Aceite	Valorización		4,2	0	5,454
	Reutilización		4,2	-	5,454
Tintas en mal estado	Valorización		0,34	2,72	3,41
	Reutilización		0,34	2,72	3,41
Solución reveladora	Valorización		-	6,2	3,55
	Reutilización		-	6,2	3,55
Disolvente no halogenado	Valorización		1,1	0,2	1,73
	Reutilización		1,1	0,2	1,73
Baterías	Valorización		0,45	0,02	0
	Reutilización		0,45	0,02	0
Aguas con resto de tinta o barniz	Valorización		17,04	40,68	12,537
	Reutilización		-	40,68	12,537
Colas/adhesivos	Valorización		-	0,89	0,739
	Reutilización		-	0,89	0,739
Tubos fluorescentes	Valorización		-	0,02	0,02
	Reutilización		-	0,02	0,02

### 5.3. ACCIÓN CLIMÁTICA

El cambio climático es un reto global en el que todos los actores de la sociedad y en especial las empresas juegan un papel muy importante, de acuerdo con la llamada a la acción mundial que fue realizada en el acuerdo de París en 2015 en la COP21. En dicho acuerdo se adquirió el compromiso de contener el aumento de la temperatura del planeta por debajo de los 2°C respecto a los niveles preindustriales y con la visión de tratar de limitarlo a 1.5°C, un objetivo que posteriormente el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) confirmó la urgencia de trabajar para mantener la temperatura del planeta por debajo de los 1.5°C.

Grupo La Plana en coherencia con su política medio ambiental y su visión fundacional de conservar y preservar el medio ambiente, está tratando de atender esta urgencia global y sumarse a la llamada a la acción, mediante una hoja de ruta basada en la normativa climática europea, nacional y local, tratando de compatibilizar su crecimiento y desarrollo, con la eliminación y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante "GEI").

En el año 2025, el Grupo tiene planificado la publicación de su plan de acción climática, un ambicioso marco de actuación con dos fases de acción 2024/2030 y 2030/2045, en el que destaca:

- Cálculo del alcance 3 de las huellas de carbono corporativas.
  - Registro de las huellas de carbono corporativas en el MITERD.
  - Cálculo de las huellas de carbono de sus productos.
  - Alcanzar la neutralidad climática de sus operaciones en 2040/2045.
- Grupo La plana ha identificado los principales riesgos y oportunidades derivados del cambio climático a los que está sometida y que marcan las actuaciones definidas en su Plan de Acción Climática:
- Incumplimiento de la normativa ambiental y requerimientos de clientes.
  - Incremento de los precios de la energía, en especial los derivados de fuentes de origen fósil.
  - Incremento de los costes de las materias primas.
  - Escasez de materias primas y auxiliares de origen orgánico.
  - Incremento de la fiscalidad por las emisiones producidas.
  - Incremento de la inestabilidad de sectores con actividad comercial, en especial el sector primario como la agricultura.
  - Decrecimiento de la eficiencia de las huellas de carbono.
  - Riesgo de pérdida de imagen y reputación.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN CLIMÁTICA DE GRUPO LA PLANA		
<p><b>Eficiencia de operaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mejorar la eficiencia energética de las instalaciones.</li> <li>● Incrementar la productividad y reducir la merma y desperdicio.</li> <li>● Plan de movilidad y logística sostenible, propia y de proveedores logísticos.</li> </ul>	<p><b>Transición energética</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fomento de energías limpias, mediante el autoconsumo.</li> <li>● Consumo de electricidad de terceros con garantía de origen renovable.</li> <li>● Migración progresiva de instalaciones fijas y flota de vehículos más eficientes, con menor intensidad de emisiones y uso de fuentes de energía más sostenibles.</li> </ul>	
<p><b>Protección del patrimonio natural</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Compra de papel de fibra virgen con certificación FSC.</li> <li>● Participación en proyectos de forestación y reforestación.</li> <li>● Colaboración en acciones de fomento y protección de la biodiversidad.</li> </ul>	<p><b>Implicación de la cadena de valor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación de programas de sensibilización, información y formación al personal propio, clientes y proveedores.</li> <li>● Colaboración en proyectos de acción climática con proveedores y clientes.</li> <li>● Inclusión de criterios climáticos en compras, contrataciones y colaboraciones.</li> </ul>	
<p><b>Reducción de emisiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Cálculo de huellas de carbono corporativas y planes de reducción de emisiones.</li> <li>● Cálculo de huellas de carbono de productos y desarrollo de acciones de reducción de emisiones.</li> <li>● Participación en planes de reducción y neutralidad climática con terceros.</li> </ul>	TIPOS DE ACCIONES	
	<p><b>Mitigación</b></p> <p>Acciones para reducir y limitar las emisiones de gases de efecto invernadero.</p>	<p><b>Adaptación</b></p> <p>Acciones para reducir la vulnerabilidad frente al cambio climático.</p>

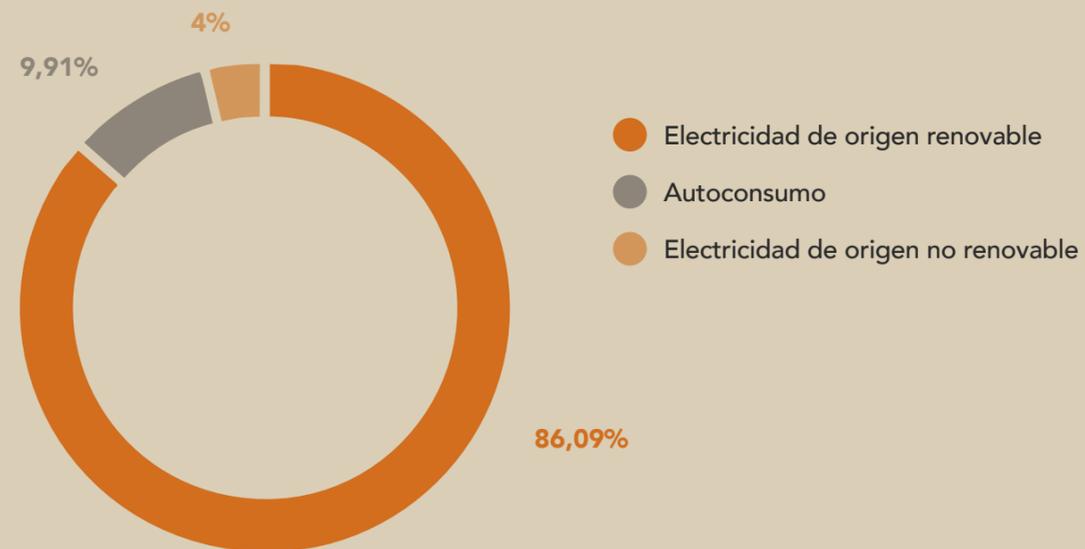
### Consumo energético

El consumo de suministros energéticos son los focos principales de emisiones de GEI corporativas, dada la naturaleza de las operaciones del Grupo, por lo que su consumo, uso y eficiencia, tiene un alto impacto en su plan de acción de lucha y adaptación al cambio climático, con el objetivo de eliminar o mitigar sus emisiones. Junto las medidas expuestas en el apartado 5.2 circularidad, tiene implementadas diferentes medidas para reducir sus emisiones:

- Realización de auditorías energéticas de forma periódica en las plantas de producción.
- Instalación de plantas fotovoltaicas.
- Adquisición de electricidad con garantía de origen renovable (GDO 0).
- Política de luces, climatización y maquinaria apagadas.
- Migración progresiva a luminaria led y bajo consumo.
- Control informatizado de consumos de suministros y sistema de alerta de consumos de fuera de rango.
- Sustitución progresiva de maquinaria y aparatos con baja calificación energética.
- Rediseño del layout de almacenes para eliminar movimientos internos de las bobinas de papel.
- Sistema de movimiento interno de planchas de cartón, sin palets ni carretillas durante el proceso productivo.
- Migración progresiva a carretillas eléctricas.
- Renovación progresiva de la flota de vehículos de uso comercial y representación con menor impacto ambiental.
- Renovación de la flota de camiones con tecnología Euro6.
- Aplicación de criterios de movilidad inteligente y eficiencia de rutas para los repartos de pedidos.
- Contratación de proveedores logísticos con acciones ambientales de reducción de emisiones por eficiencia de rutas, cubicaje y tipos de vehículos.
- Ampliación del plan de movilidad sostenible del personal, inicialmente realizado en Betxí y el cual se ampliará a las otras plantas en los próximos ejercicios.
- Uso gratuito de cargadores eléctricos para coches de su personal, habilitados en las zonas de aparcamiento de las plantas.
- Fomento de reuniones online, para evitar desplazamientos para reuniones, encuentros, formaciones y similares.
- Opción de teletrabajo para el personal de oficinas, según necesidades y características de los puestos de trabajo.

CONSUMOS DE SUMINISTROS ENERGÉTICOS	2022	2023	2024
Electricidad (kWh)	15.329.247	14.790.406	14.553.749
Gas natural (kWh)	30.593.309	26.979.910	22.146.124
Gasóleo B (litros)	185.644	173.859	14.016
Gasóleo B7 (litros)	54.998	61.196	264.381
Gasóleo E5 (litros)	11.114	7.815	6.914
Gasóleo E10 (litros)	2.783	2.033	4.352
Gasóleo ADDblue (litros)	767	-	917

	Unidad	Producida	Consumida	Vendida
COGENERACIÓN DE ENERGÍA (FOTOVOLTAICA)	kWh	1.440.670	1.440.670	0



96% de la electricidad consumida procede de energías limpias y renovables.

### CONTROL DE EMISIONES

Desde el año 2019 Grupo La Plana calcula las huellas de carbono de sus compañías de acuerdo con la norma desarrollada por el World Resources Institute y el Consejo Económico Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council for Sustainable Development, WBCSDI) reconocida internacionalmente: Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, GHG Protocol por sus siglas en inglés, que ofrece estándares y directrices para empresas y otras organizaciones para calcular una huella de carbono. Los factores de emisión aplicados son los publicados por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico de España (en adelante "MITERD").

Hasta el presente ejercicio, dicho cálculo ha sido realizado para los alcances obligatorios 1+2, teniendo como objetivo el inicio de los cálculos del alcance 3 para el próximo ejer

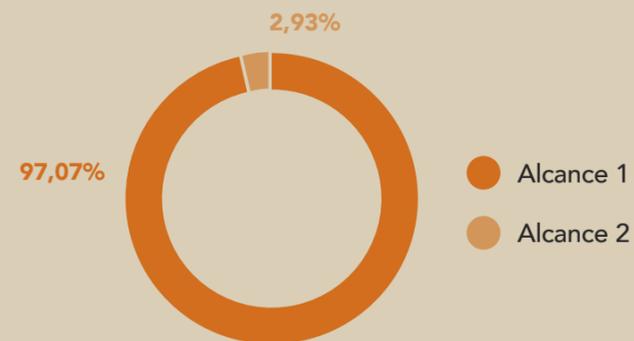
cicio 2025. También cabría destacar, que las huellas del presente ejercicio 2024, serán registradas en el MITERD y verificadas por una entidad independiente.

Dentro del marco de actuación de su nuevo plan de acción climática el cual está articulado en dos fases temporales 2024/2030 y 2030/2040, con el cálculo de las huellas de carbono corporativa de 2024 se inicia un nuevo año base, en el que se ha establecido un plan de reducción de emisiones específico y todos los ratios de intensidad para la medición de las huellas se han homogenizado, utilizando para ello el peso de la producción realizada de cada una de las compañías del Grupo.

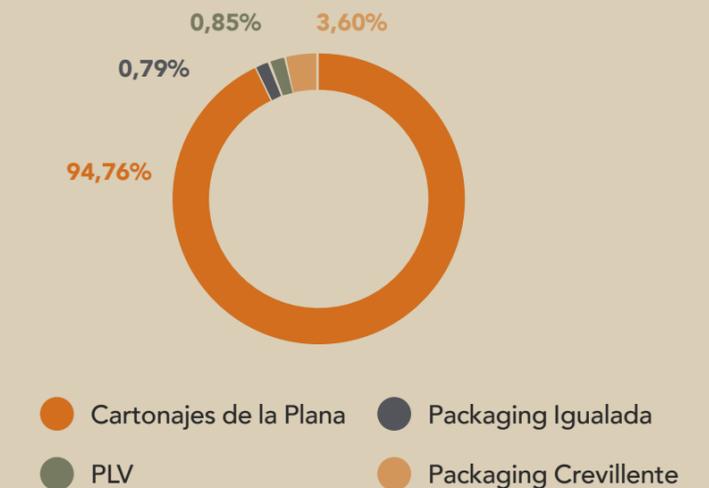
EVOLUCIÓN EMISIONES NETAS DEL GRUPO	2022	2023	2024
Alcance 1 (Tn CO <sub>2</sub> eq)	6.256,31	5.507,65	5.439,14
Alcance 2 (Tn CO <sub>2</sub> eq)	265,17	204,44	164,34
Total (Tn CO <sub>2</sub> eq)	6.521,48	5.712,09	5.603,48

RATIO DE INTENSIDAD	2024
Cartonajes de la Plana (Tn CO <sub>2</sub> eq / Tn producida)	0,0568
Packaging Igualada (Tn CO <sub>2</sub> eq / Tn producidas)	0,0186
PLV (Tn CO <sub>2</sub> eq / Tn producidas)	0,2178
Packaging Crevillente (Tn CO <sub>2</sub> eq / Tn producida)	0,0993

Distribución porcentual de la huella de carbono corporativa por alcance



Distribución porcentual de las emisiones por compañía



### GESTIÓN HÍDRICA

Grupo La Plana no tiene procesos industriales intensivos en el uso y consumo de agua, la cual es utilizada para la elaboración de colas, aplicación de tintas, lavado de impresoras, climatización de las instalaciones, tareas de limpieza y consumo humano. No obstante, el agua es un recurso estratégico por su importancia en los procesos productivos, además de ser un recurso natural de alto valor y estrechamente vinculado a los efectos del cambio climático. Al igual que otros suministros y de acuerdo con sus principios de eficiencia y consumo responsable, sus instalaciones han implementado diferentes medidas para mejorar la eficiencia hídrica de sus plantas, en especial en las de producción de cartón ondulado y compacto.

Las plantas de producción del Grupo se abastecen de suministros públicos, además las plantas de Packaging Betxí y Onda, cuentan con pozos de agua subterránea, con una concesión de la confederación hidrográfica para la extracción de 20.000 m<sup>3</sup> anuales. Solo la planta de Packaging Onda hace uso de dicha concesión, realizando previamente una cloración de esta antes de su uso. Los centros de producción de cartón ondulado cuentan con plantas de osmosis, la cual es utilizada principalmente para la cli-

matización de las naves, alimentar las calderas y realizar labores de limpieza de las máquinas de alta calidad.

Mediante el desarrollo de aplicaciones de industria 4.0 e instalación de contadores de agua a lo largo de los procesos productivos, se monitoriza su uso con el objetivo de seguir mejorando la eficiencia y consumo responsable de la misma. Este seguimiento le ha permitido establecer diferentes acciones de mejora:

- Cambio de las válvulas de las mangueras para limpiar clichés a pistolas a presión que optimizan el lavado, reduciendo su consumo.
- Reducción de rechazo de osmosis, reduciendo significativamente el tiempo de purgado y eliminando el sistema redox.
- Reducción de purgas de caldera.
- Apagado automático del alumbrado interior en fin de semana, cierre de válvulas de agua y apagado de compresores de aire comprimido.

Solo las plantas de Packaging Betxí, Onda y Cenicero producen agua industrial por el uso del agua para tareas de limpieza de impresoras, útiles y similares, la cual es almacenada en depósitos o balsas y es recogida por gestores de residuos autorizados para su valorización.

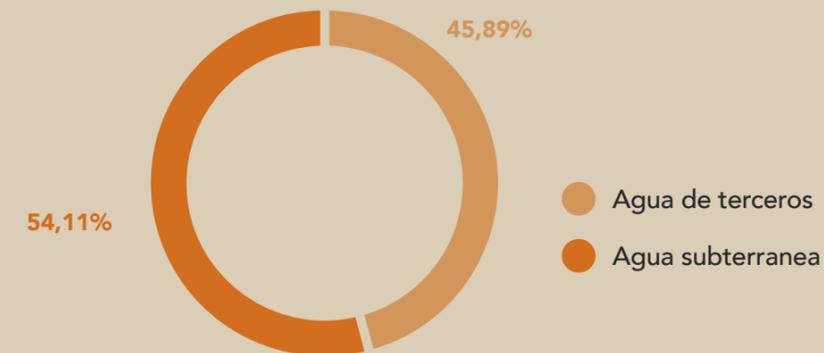
	2020	2021	2022	2023	2024
<b>EVOLUCIÓN AGUA EXTRAÍDA M<sup>3</sup></b>	22.432	39.200	37.507	35.509	33.494

<b>AGUA VERTIDA M<sup>3</sup></b>	2022	2023	2024
Agua vertida a la red de alcantarillado	30.641	27.884	26.301
Agua valorizada	6.866	7.625	7.193

*\*Se incluye toda el agua extraída, excepto el agua gestionada por gestores autorizados para su valorización, dado que el agua consumida no es significativa.*

*\*El agua gestionada por gestores autorizados es valorizada energéticamente en plantas de biogás.*

Distribución porcentual de la extracción de agua por tipo de fuente



■ 21.48% del agua extraída es valorizada.



# 06.

“Lo importante es no dejar de cuestionar. La curiosidad tiene su propia razón de ser”.

Albert Einstein



## 6. ACERCA DE ESTE INFORME

El presente reporte ha sido elaborado por el departamento de Sostenibilidad & ESG corporativo en colaboración con el resto de los departamentos del Grupo. El Reporte ESG 2024 da cumplimiento al Estado de Información No Financiera (EINF), por lo que forma parte del Informe de Gestión Integrado de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo AMISAR, por ello, ha sido formulado por su consejo de administración previa aprobación del Consejo de Administración de Grupo La Plana y su Consejero Delegado D. Juan Ignacio Piquer Gumbau.

### Alcance

Los reportes ESG de Grupo La Plana se realizan anualmente, el presente documento corresponde al ejercicio económico 2024, de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024.

El reporte ESG 2024 de Grupo La Plana ha sido publicado en Julio de 2025, a través de su página web corporativa.  
<https://laplana.com/sostenibilidad/reportes/>

### Cobertura

En coherencia con los principios de elaboración de cuentas anuales consolidadas, se recogen datos e informaciones financieras de las sociedades con las que se cuenta con una participación mayoritaria y por lo tanto forman parte del perímetro de consolidación financiera a 31 de diciembre de 2024, por lo tanto, abarca la totalidad de actividades empresariales desarrolladas en el ejercicio de referencia por las siguientes compañías:

- AMISAR, S.L.
- Cartonajes de la Plana S.L.
- Unigraf ANOIA, S.A.
- Primera Línea Visual PLV, S.L.
- Envases Soler, S.L.





### Marcos de referencia

Con el reporte ESG 2024 de Grupo La Plana se integran en un único documento los compromisos voluntarios y obligatorios a los que está sometida la sociedad de rendición de cuentas, por lo que ha sido elaborado de acuerdo con las siguientes estándares o marcos:

- Requerimientos de la ley 11/2018 por la que se modifica el código de comercio, la ley de sociedades de capital y la ley de auditoría de cuentas en materia de información no financiera y diversidad, dando cumplimiento mediante el presente documento a su cuarta edición de "Estado de información no financiera del Grupo Amisar S.L."
- Guía de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión 2022, por lo que se han aplicado sus principios de elaboración de informes de sostenibilidad de: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad, fiabilidad, exhaustividad y contexto de la sostenibilidad.
- Manual del balance del bien común 5.0 balance completo.
- También se ha tenido en consideración la aportación y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

### Fiabilidad

El presente documento ha sido verificado por un tercero independiente, por lo que su proceso, alcance, propósito y criterios de verificación pueden ser consultados en el Anexo IV: Informe de verificación del presente documento, el cual ha sido elaborado por el departamento de Sostenibilidad & ESG en colaboración con el resto de los departamentos del Grupo. Para ello, se han recopilado y consolidado datos extraídos de los diferentes sistemas de información. Todo su contenido ha sido previamente revisado por su comité ejecutivo y personal directivo.

### Transparencia y precisión

El reporte ESG corporativo proporciona informaciones evolutivas de años anteriores con el objetivo que sus lectores puedan valorar el desempeño actual de sus políticas, planes y objetivos, así como su evolución, sin realizar omisiones intencionadas que puedan influir en su análisis, exponiendo informaciones cuantitativas y cualitativas de forma clara, rigurosa y exhaustiva, en especial en los aspectos materiales y significativos de sus actividades empresariales. En el presente reporte no se han reformulado datos de ejercicios anteriores.

### Puntualidad y comparabilidad

Anualmente Grupo La Plana realiza su reporte ESG bajo los requerimientos y directrices establecidas en las normas de referencia indicadas anteriormente, bajo los principios de comparabilidad, integridad y equilibrio.

### Inclusión de los Grupos de Interés

De acuerdo con el estudio de materialidad realizado en el año 2022, se muestra en el presente informe la matriz de materialidad y definición de aspectos materiales actuales del Grupo. Para Grupo La Plana un aspecto material, es aquel que por su importancia tiene capacidad para influir en las decisiones, percepciones y evaluaciones de sus grupos de interés, por lo que tienen capacidad para satisfacer sus necesidades o expectativas.

Esta relevancia hace que Grupo La Plana mantenga su compromiso de desarrollarlos proactivamente y reportar sobre su desempeño. Por ello, dichos aspectos han guiado la estructura y contenidos del presente informe y priorizado las actuaciones del recientemente diseñado Plan Director de Sostenibilidad.

El estudio de materialidad realizado fue desarrollado en diferentes fases:

- **Relevancia interna.** En esta fase inicial, el comité ejecutivo junto una representación de la familia propietaria y la dirección de sostenibilidad & ESG, realizaron una revisión de documentos estratégicos internos. Con el objetivo de completarlos, se analizaron tendencias mundiales de riesgos del World Economic Forum, riesgos sectoriales mediante Sustainability Accountant Standard Board (SASB), benchmark de clientes, proveedores y competidores, así como aspectos sostenibles significativos de la guía GRI. Mediante dicho análisis, se realizó un listado inicial de aspectos, los cuales fueron evaluados por el equipo de trabajo.
- **Relevancia externa.** En la siguiente fase, la Dirección de Sostenibilidad & ESG, mantuvo diferentes reuniones presenciales o virtuales con una representación significativa de sus principales grupos de interés, así como un panel de expertos para validar su estudio de materialidad, realizando un total de 62 entrevistas. En las mismas se solicitó a las personas participantes la priorización de aspectos relevantes identificados en la fase anterior, así como la inclusión de nuevos aspectos, llegando a proponer hasta dos nuevos aspectos. Por otro lado, también se

solicitó una priorización de contenidos ambientales, sociales de gobernanza y negocio a desarrollar en su reporte de sostenibilidad.

- **Matriz de materialidad.** Finalmente, con las respuestas obtenidas del dialogo con los grupos de interés y su posterior análisis, el equipo de trabajo realizó una valoración económica, social, ambiental y ética final de los aspectos seleccionados, obtenido la matriz de materialidad 2022 del Grupo.

- 1 **Transparencia y comunicación responsable**
- 2 **Adaptación a nuevas tendencias de consumo**
- 3 **Innovación sostenible**
- 4 **Circularidad**
- 5 **Gestión del talento**
- 6 **Salud y Bienestar**
- 7 **Acción climática**
- 8 **Crecimiento inteligente**
- 9 **Cultura de servicio**
- 10 **Ética y cumplimiento**
- 11 **Transformación digital y ciberseguridad**
- 12 **Protección de los Derechos Humanos y Laborales**
- 13 **Cadena de valor eficiente y sostenible**
- 14 **Gestión y control de riesgos ESG**
- 15 **Identidad corporativa**
- 16 **Compromiso social y ambiental**

**MATRIZ DE MATERIALIDAD 2023**



# 07.

“Eres lo que haces, no lo que dices que vas a hacer”.

Carl Jung

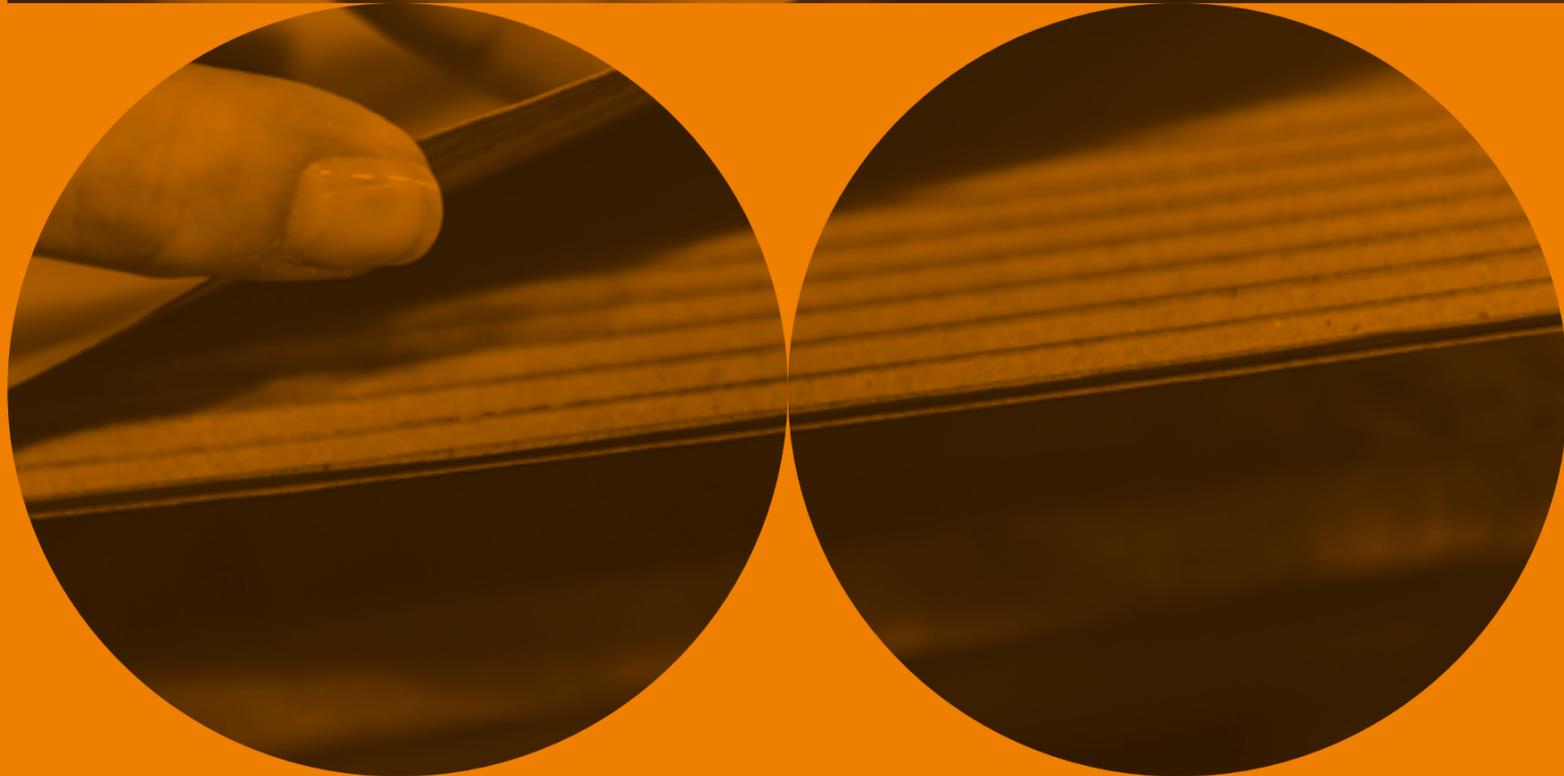




Tabla 1: estructura de la plantilla de 2024

INDEFINIDOS

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	7	8	15	0	0	1	1
	Administración	4	65	39	108	10	67	16	93
	Producción	32	199	103	334	7	58	25	90
Total jornada completa		36	271	150	457	17	125	42	184
Jornada Parcial	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	2	2	0	3	2	5
	Producción	0	0	12	12	0	0	1	1
Total jornada parcial		0	0	14	14	0	3	3	6

TEMPORALES

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	1	1	2	4	1	5	0	6
	Producción	2	3	0	5	1	4	1	6
Total Jornada Completa		3	4	2	9	2	9	1	12
Jornada Parcial	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
	Producción	0	0	2	2	0	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	2	2	0	0	0	0



**Tabla 2: contrataciones en el ejercicio 2024**

INDEFINIDOS

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	3	2	5	0	0	0	0
	Administración	0	6	1	7	3	9		12
	Producción	6	12	1	19	1	7	2	10
Total Jornada Completa		6	21	4	31	4	16	2	22
Jornada Parcial	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	1	0	0	1	0	1	0	1
	Producción	9	8	3	20	0	2	0	2
Total Jornada Parcial		10	8	3	21	0	3	0	3

TEMPORALES

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	3	3	0	6	0	2	0	2
	Producción	30	10	2	42	2	10	2	14
Total Jornada Completa		33	13	2	48	2	12	2	16
Jornada Parcial	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
	Producción	0	0	1	1	0	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	1	1	0	0	0	0



**Tabla 3: despidos durante el ejercicio 2023**

INDEFINIDOS

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	0	1	1	0	0	0	0
	Administración	0	1	1	2	1	3	0	4
	Producción	2	4	0	6	0	2	1	3
Total Jornada Completa		2	5	2	9	1	5	1	7
Jornada Parcial	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
	Producción	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	0	0	0	0	0	0

TEMPORALES

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
	Producción	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Jornada Completa		0	0	0	0	0	0	0	0
Jornada Parcial	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
	Producción	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Jornada Parcial		0	0	0	0	0	0	0	0



**Tabla 4: convenios colectivos aplicables en Grupo La Plana en el ejercicio 2024**

CONVENIO COLECTIVO	Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares
--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Tabla 5: delegaciones de Grupo La Plana**

DELEGACIÓN	COMPAÑÍA	LOCALIDAD	PROVINCIA	PAÍS
Packaging Betxí	Cartonajes La Plana S.L.	Betxí	Castellón	España
Packaging Onda	Cartonajes La Plana S.L.	Onda	Castellón	España
Packaging Cenicero	Cartonajes La Plana S.L.	Cenicero	La Rioja	España
Packaging Igualada	Unigraf Anoia S.A.	Igualada	Barcelona	España
PLV- Pinto	Primera Línea Visual S.L.	Pinto	Madrid	España
Packaging Crevillente	Envases Soler S.L.	Crevillente	Alicante	España

**Tabla 6: Centros educativos y enseñanza con los que se ha colaborado en 2024**

CENTROS EDUCATIVOS Y ENSEÑANZA EN COLABORACIÓN 2023		
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)		
Universidad Internacional de Valencia (VIU)		
Universitat Jaume I		
Universidad Europea de Valencia		
Master a distancia SAU		



Tabla 7: Materias primas incluidas en el cálculo de materiales de origen renovable y no renovable

MATERIALES DE ORIGEN RENOVABLE
Almidón
Material de envasado de cartón
Palets
Papel de fibra virgen
Papel reciclado
MATERIALES DE ORIGEN NO RENOVABLE
Bórax
Cola
Film
Fleje
Plancha de aluminio
Sosa
Tintas

Tabla 8: flota de vehículos

VEHÍCULO	GASOLINA	DIÉSEL	HÍBRIDOS	100% ELÉCTRICOS
Coche	4	16	3	-
Furgoneta	-	11	-	-
Camión	-	9	-	-
Moto	-	-	-	-
Carretilla	-	-	-	29
Otros	-	-	-	26



**Tabla 9: Detalle origen del agua extraída**

TIPOS DE AGUA	2023 M <sup>3</sup>	2024 M <sup>3</sup>
Agua superficial		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	-	-
Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	-	-
Agua subterránea		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	14.831	15.370
Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	-	-
Agua marina		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	-	-
Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	-	-
Agua producida		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	-	-
Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	-	-
Agua de terceros		
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	20.678	18.124
Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	-	-



### Balance del Bien Común 2024

Grupo La Plana integra por primera vez en su reporte ESG del ejercicio 2024 la publicación del balance del bien común, con el objetivo de unificar en un solo documento todas las obligaciones y compromisos voluntarios adquiridos en materia de rendición de cuentas, con la visión de incrementar su transparencia y facilitar la comprensión de su desempeño sostenible a todos sus grupos de interés.

En el presente apartado se hará referencia a otros apartado o páginas de este documento o expondrá nuevas informaciones para dar cumplimiento a los requerimientos del Balance del Bien Común versión 5.0 Balance extendido.

Este anexo constará de diferentes apartados propios del balance al inicio, así como un cuadro de referencias o respuestas directas para los apartados del bien común que componen su matriz y finalmente adjunta el resultado la autoevaluación. El resultado de la autoevaluación se modificará una vez finalice la evaluación Peer que está programa para finales de Julio de 2025.

Las áreas de mejora están todas incluidas en el Plan Director de Sostenibilidad del Grupo, pueden consultar dicho plan a través de la página web corporativa.

### Filiales y organizaciones asociadas

Apartado 1 Conoce Grupo La Plana.

La filosofía de la compañía siempre ha visto a la empresa como generadora de riqueza para diferentes grupos de interés, que integra valores éticos en su gestión y que ofrece el desarrollo de inquietudes sociales.

Nuestra visión encaja a la perfección con la iniciativa de la Economía del Bien Común y en 2015, en Consejo de Familia, decidimos llevar a cabo nuestro primer Balance del Bien Común. Estos valores, que coinciden con los del fundador y la familia, están presentes en el ADN de la empresa y en el estilo de su gestión, y recogidos en un Código Ético, así como en el Protocolo Familiar que marca la dirección del grupo.

La compañía, además de realizar el Balance en 2015, 2018, 2021 y 2024, es simpatizante del movimiento de la EBC: colaboramos en el Grupo Local de Castellón y estamos asociados a la AVEBC (Asociación Valenciana para el Fomento de la EBC). También aportamos gran parte de la financiación de la Fundación Cívica Novessendes de Betxí. De esta manera ponemos especial atención al entorno más inmediato donde la empresa ha crecido desde sus orígenes.

### Productos y servicios

Apartado 1 Conoce Grupo La Plana.

### La organización y el Bien Común

Grupo La Plana es una empresa familiar que actualmente se encuentra en la segunda generación, lo cual favorece el desarrollo de principios y valores transmitidos desde la familia. Por encima de intereses económicos, siempre se ha valorado la actividad empresarial como un proyecto compartido, que ofrece oportunidades para el desarrollo profesional, tanto de accionistas como del resto de empleados, y al mismo tiempo integra inquietudes sociales y responsabilidad hacia su entorno. La familia está trabajando para integrar a la tercera generación en la gestión y en los ámbitos de participación como futuros accionistas, habiendo participado en las últimas revisiones del Protocolo Familiar, compartiendo un modelo en el que más allá de la maximización de los beneficios financieros se pone en valor la contribución a la sociedad, el respeto por los trabajadores y el cuidado del medioambiente; a través de una gestión ética, responsable y comprometida, preservando la armonía familiar más allá de intereses personalistas.

Desde siempre en la empresa ha existido la preocupación por el bien común, reflejándose también en acciones de mejora continua del servicio ofrecido a los clientes, de las condiciones laborales de sus empleados, de un

desarrollo de la actividad que minimice su impacto ambiental, o de transferencia de recursos para la contribución al entorno social y comunitario.

Fue en Consejo de Familia donde se tomó la decisión de participar en el movimiento de la EBC, asumir sus valores e implementar el Balance del Bien Común, realizándose por primera vez para el ejercicio 2015. Los accionistas de la empresa han visto identificados valores propios en este proyecto, considerándolo como una oportunidad, una herramienta para ayudar en el desarrollo de la opción por una empresa responsable y sostenible, implementando indicadores para medir su contribución al bien común y profundizar en éste como el mayor objetivo empresarial más allá del resultado económico, que, como dice la EBC, sólo es el medio para conseguirlo.

### Resultados obtenidos

Resultado provisional de la autoevaluación realizada, pendiente de realizar evaluación mediante grupo peer en a finales de Julio de 2025.





## ANEXO II. RESULTADOS MATRIZ DEL BIEN COMÚN.

Resultados obtenidos

Resultado provisional de la autoevaluación realizada, pendiente de realizar evaluación mediante grupo peer en a finales de Julio de 2025.

**Calculadora del bien común - Versión 5.05**  
**MATRIZ DEL BIEN COMÚN**  
**Empresa: GRUPO LA PLANA Año del balance: 2024**

**PUNTUACIÓN TOTAL: 615 de 1000 Puntos**



VALORES ► GRUPOS DE INTERÉS ▼	DIGNIDAD HUMANA	SOLIDARIDAD Y JUSTICIA	SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA
A: PROVEEDORES	A1: Dignidad humana en la cadena de suministro	A2: Justicia y solidaridad en la cadena de suministro	A3: Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro	A4: Transparencia y participación democrática en la cadena de suministro
	<b>76 de 95</b> <b>80%</b>	<b>43 de 63</b> <b>68%</b>	<b>88 de 126</b> <b>70%</b>	<b>32 de 63</b> <b>50%</b>
B: PROPIETARIOS Y PROVEEDORES FINANCIEROS	B1: Actitud ética en la gestión de recursos financieros	B2: Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros	B3: Inversiones sostenibles y uso de los recursos financieros	B4: Propiedad y participación democrática
	<b>3 de 21</b> <b>13%</b>	<b>38 de 42</b> <b>90%</b>	<b>34 de 42</b> <b>80%</b>	<b>4 de 42</b> <b>10%</b>
C: PERSONAS EMPLEADAS	C1: Dignidad humana en el puesto de trabajo	C2: Características de los contratos de trabajo	C3: Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas	C4: Transparencia y participación democrática interna
	<b>28 de 42</b> <b>67%</b>	<b>18 de 42</b> <b>43%</b>	<b>6 de 21</b> <b>27%</b>	<b>21 de 42</b> <b>50%</b>
D: CLIENTES Y OTRAS ORGANIZACIONES	D1: Actitud ética con los clientes	D2: Cooperación y solidaridad con otras organizaciones	D3: Impacto medioambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios	D4: Participación de los clientes y transparencia de producto
	<b>28 de 42</b> <b>67%</b>	<b>15 de 42</b> <b>35%</b>	<b>36 de 42</b> <b>85%</b>	<b>35 de 63</b> <b>55%</b>
E: ENTORNO SOCIAL	E1: Próposito e impacto positivo de los productos y servicios	E2: Contribución a la comunidad	E3: Reducción del impacto medioambiental	E4: Transparencia y participación democrática del entorno social
	<b>17 de 42</b> <b>40%</b>	<b>34 de 42</b> <b>80%</b>	<b>32 de 42</b> <b>75%</b>	<b>29 de 42</b> <b>70%</b>

Tenga en cuenta que el formato de los números en la matriz está redondeado



Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
<b>A Proveedores</b>				
<b>A1 Dignidad humana en la cadena de suministro</b>				
A1.1	Condiciones de trabajo e impacto social en la cadena de suministro	Pág. 74 a 81	<p>*Personal interno de sostenibilidad y Compras formado en materia de vigilancia y control de los Derechos Humanos y laborales en la cadena de suministro.</p> <p>*Implantación de plan de homologación social de empresas proveedoras, 100% proveedores homologados para 2028.</p> <p>*Obtención de la medalla platino de ecovadis, rating ESG de empresas, en el obtiene un ratio de 90/100 en materia de prácticas laborales y Derechos Humanos.</p> <p>*Exigencia de certificaciones a proveedores de M.P. y M.A., que incluyen requerimientos sociales.</p>	<p>*99,67% de la inversión en proveedores significativos, tiene sus centros de producción en países con riesgo de vulneración de la dignidad humana bajo, riesgo medio 0,94% y alto 0,38%. El riesgo por localización geográfica es de un solo proveedores, pero tiene certificación Sedex Smeta y ecovadis medalla de oro.</p> <p>*100% de proveedores de M.P, M.A. y mantenimiento, han sido homologados y valorados.</p> <p>*100% de proveedores de M.P. y M.A., tienen certificaciones con requerimientos sociales.</p> <p>*78,12% de los proveedores significativos, tienen sistema de gestión de DDHH.</p> <p>*100% de proveedores significativos están incluidos el plan de homologación social de empresas proveedoras.</p>
A1.2	Aspecto negativo: vulneración de la dignidad humana en la cadena de suministro		Ninguno.	
<b>A2 Justicia y solidaridad en la cadena de suministro</b>				
A2.1	Actitud ética con proveedores directos	Pág.34, 51, 52 y de 74 a 81		<p>*43 días de periodo medio de pago a proveedores.</p> <p>*100% de pagos realizados mediante medios informatizados.</p> <p>*Valoración media de los proveedores de Grupo La Plana es 8,18/10.</p> <p>*Proveedores consideran que el Grupo realiza una gestión ética de 8,25/10.</p> <p>* Los proveedores consideran la transparencia de Grupo La Plana de 8/10.</p>
A2.2	Promoción de la justicia y la solidaridad en toda la cadena de suministro	Pág. 74 a 81		<p>*78,12% de los proveedores significativos, tienen sistema de gestión de DDHH.</p> <p>*100% de proveedores significativos están incluidos el plan de homologación social de empresas proveedoras.</p>
A2.3	Aspecto negativo: abuso de poder de mercado frente a proveedores		Ninguno.	
<b>A3 Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro</b>				
A3.1	Impacto medioambiental en la cadena de suministro	Pág. 74 a 78 y 89 a 91		
A3.2	Aspecto negativo: impacto medioambiental desproporcionado en la cadena de suministro		Ninguno.	





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
<b>A4 Transparencia y participación democrática en la cadena de suministro</b>				
A4.1	Transparencia y participación democrática de los proveedores	Pág. 74 a 81		*4 reuniones anuales con proveedores estratégicos para planificación, negociación y revisión de condiciones. * Valoración de la transparencia de Grupo La Plana de sus proveedores de 8/10. *En 2024 se han iniciado procesos de homologación social con 14 empresas proveedoras.
A4.2	Promoción de la transparencia y participación democrática en la cadena de suministro	Pág. 74 a 81		*En 2024 se han iniciado procesos de homologación social con 14 empresas proveedoras. *78,12% de los proveedores significativos, tienen sistema de gestión de DDHH.
<b>B Propietarios y proveedores financieros</b>				
<b>B1 Actitud ética en la gestión de recursos financieros</b>				
B1.1	Independencia financiera: autofinanciación	Pág. 51 y 52	*En el protocolo familiar se establece la visión de realizar un crecimiento sostenido y ordenado y la política de inversiones financieras del Grupo.	*52,91% de fondos propios. *52,05% de fondos propios sector (2024)
B1.2	Financiación externa orientada al Bien Común	Pág. 51 y 52	*En el protocolo familiar se establece la visión de realizar un crecimiento sostenido y ordenado y la política de inversiones financieras del Grupo.	*Capital Ajeno 47.09%: *Deuda Entidades Financieras 71.11% *Deudas Proveedores 26.95% *Deudas Socios 0% *Otros 1,95%
B1.3	Actitud ética de los proveedores financieros	Pág. 51 y 52	La Banca ética no ha desarrollado una operativa bancaria que cumpla con las necesidades de gestión del Grupo, por lo que no podemos operar con ellos de forma regular.	
<b>B2 Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros</b>				
B2.1	Gestión de los recursos financieros de forma solidaria y orientada al Bien Común	Pág. 51 y 52	*En el protocolo familiar se establece la visión de realizar un crecimiento sostenido y ordenado y la política de inversiones financieras del Grupo.	*Beneficio: 7.253 miles €. *Presupuesto gastos 2025: 170.825 miles de €. *Gastos estratégicos en 2024: 9.130 miles de €. *Altas de activos fijos: 12.495 miles de €. *Aportación a reservas: 3.759 miles € *Presupuesto inversiones 2025: 10,648 miles de €. *Reparto de dividendos: 4,83% sobre capital social).
B2.2	Aspecto negativo: reparto injusto de los recursos financieros		Ninguno.	No se han realizado reparto de dividendo a externos del Grupo.
<b>B3 Inversiones sostenibles y uso de los recursos financieros</b>				
B3.1	Carácter ambiental de las inversiones	Pág. 51 y 52	Inversiones de 2024 principalmente para sustitución de maquinaria que mejora seguridad y eficiencia de los procesos de fabricación incluida la energética	*Altas de activos fijos: 12.495 miles de €, un 78% de la inversión en activos fijos con algún impacto ambiental o social. *Inversiones 2025: 10.648 miles de €.





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
B3.2	Inversiones financieras orientadas al Bien Común	Pág. 51 y 52	Política de inversiones financieras de la familia: renuncia a realizar operaciones financieras “especulativas”, solo inversiones destinadas a productos éticos y/o de ISR, con criterios ASG.	
B3.3	Aspecto negativo: dependencia de recursos perjudiciales para el medio ambiente			*Gasto en suministro energéticos es inferior al 1%. *96% del consumo de electricidad es de origen renovable.
<b>B4 Propiedad y participación democrática</b>				
B4.1	Distribución de la propiedad orientada al Bien Común	Pág. 25 a 26		*2/9 propietarios no trabajan en la empresa (23,25% de la propiedad) *2 accionistas Directivos (26% de la propiedad) *5 accionistas Trabajadores (50,75% de la propiedad)
B4.2	Aspecto negativo: oferta pública de adquisición (OPA) hostil		Ninguno.	
<b>C Personas empleadas</b>				
<b>C1 Dignidad humana en el puesto de trabajo</b>				
C1.1	Cultura organizacional orientada a las personas	Pág. 56 a 69		
C1.2	Promoción de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 60 a 64		
C1.3	Diversidad e igualdad de oportunidades	Pág. 67 a 69		Pág. 65 a 79
C1.4	Aspecto negativo: condiciones de trabajo indignas		Ninguno.	
<b>C2 Características de los contratos de trabajo</b>				
C2.1	Remuneración	Pág. 58 y 59		* Remuneración más alta vs más baja: 11,66 (17,72 en 2021). *Salario digno 15.876€ anuales (para toda España). *Salario medio: hombres 32.893€ hombres y 27.790€ mujeres. * Retribución variable destinada a la plantilla 1.592.840€. *100% del personal percibe un salario por encima del mínimo vital. *100% personal cubierto por convenio colectivo. *Brecha salariales pág. 79.
C2.2	Horario laboral	Pág. 58 y 59		*Horas semanales: 38,75. *Horas extras realizadas: 1.752. *100% personal disfruta de sus vacaciones y se han respetado los tiempos de descanso en la jornada diaria y entre jornada semanal de trabajo. *0 personas han realizado horas extraordinarias por encima de las permitidas legalmente.





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
C2.3	Condiciones de trabajo y conciliación	Pág. 56 a 69		
C2.4	Aspecto negativo: contratos de trabajo injustos		Ninguno.	
<b>C3</b>	<b>Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas</b>			
C3.1	Alimentación durante la jornada laboral		<ul style="list-style-type: none"> <li>*Actuaciones del Plan La Plana te cuida, relacionadas con la alimentación saludable.</li> <li>*Proyecto de bienestar incluido en el PDS.</li> <li>*La mayoría de las personas empleadas comen de los restaurantes con convenio con la empresa.</li> <li>*Opciones de comidas de los restaurantes saludables, veganas y halal.</li> <li>*Acciones dentro del plan de La Plana Te cuida de alimentación saludable: aula abierta, post en My LaPlana, etc.</li> </ul>	No hay una política de alimentación saludable documentada.
C3.2	Movilidad sostenible al puesto de trabajo	Pág. 93 a 95	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Objetivo dentro del PDS: formalizar plan de movilidad corporativo.</li> <li>*Objetivo de calcular el alcance 3 de las huellas de carbono corporativas, y en base a esta información revisar o documentar planes de movilidad de las plantas.</li> <li>*Se potencia la contratación de personas locales o de cercanía al puesto de trabajo.</li> <li>*Migración progresiva de la flota de vehículos de representación a vehículos menos contaminantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*82,75% personal vive a menos de 25 km de su centro de trabajo.</li> <li>*12 personas con teletrabajo completo.</li> <li>*12 nuevos cargadores eléctricos para coches en los parkings gratuitos.</li> </ul>
C3.3	Cultura organizacional sostenible y sensibilización con el medio ambiente	Pág. 88 a 96		<ul style="list-style-type: none"> <li>*371 personas asistieron al programa de Aula Abierta con la temática de fomento de hábitos de vida sostenibles.</li> <li>*196 personas formadas en materia de sostenibilidad.</li> <li>*Marco de integridad comunicado al 100% de la plantilla.</li> <li>*70,7% plantilla formada en aspectos ambientales.</li> <li>*100% de plantas hay contenedores para la segregación de residuos personales y de las oficinas.</li> </ul>
C3.4	Aspecto negativo: promoción y tolerancia frente a la actitud medioambiental no responsable		Ninguno.	
<b>C4</b>	<b>Transparencia y participación democrática interna</b>			





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
C4.1	Transparencia interna	Pág. 25, 29, 31, 32, 43, 44, 49 y 58	<p>*Alto compromiso de la propiedad y la dirección del Grupo en le buen gobierno y la transparencia, en especial internamente.</p> <p>*Se publican datos financieros y no financieros a los que tienen acceso todas las personas empleadas a través de los reportes ESG anuales e informes de desempeño de sostenibilidad.</p> <p>*Existe un dialogo social estructurado y sistemático con los comité de empresa del Grupo.</p> <p>*Se disponen de diferentes canales de comunicación bidireccional para transmitir informaciones relevantes, como redes sociales internas, portal del empleado, etc.</p> <p>*Se realiza anualmente una comunicación anual del CEO, en la que se transmite la principal información del Grupo cada año.</p> <p>*En el proceso de socialización se informa a las nuevas incorporaciones de las RRSS internas, portales, canales de consulta y comunicación, etc.</p>	<p>*100% nuevas incorporaciones publicadas.</p> <p>*80% de datos económico-financieros publicados.</p> <p>*100 de reportes ESG son comunicados y publicados.</p>
C4.2	Legitimación de la dirección	Pág. 25 y 26	<p>*Las personas empleadas no participan en la selección del equipo directivo.</p> <p>*Implantación de un sistema de evaluación del desempeño, en el que parte de este valora al superior jerárquico.</p> <p>*Se realizan estudios de clima laboral.</p>	
C4.3	Participación de las personas empleadas en la toma de decisiones	Pág. 43, 58 y 59		<p>* Se tiene en cuenta al personal laboral para la toma de decisiones: Sí.</p> <p>* Existen mecanismos para formalizar esa participación y asegurar que participan en el debate, si mediante comités en materias de seguridad y salud laboral, igualdad y comité de empresa, etc.</p> <p>*14 acuerdos alcanzados con comités de empresa.</p> <p>*24 reuniones con comités de empresa.</p> <p>*19 reuniones con comités de seguridad y salud laboral y 30 acuerdos alcanzados.</p>
C4.4	Aspecto negativo: Impedimento del comité de empresa		Ninguno.	
D	Clientes y otras organizaciones			
D1	<b>Actitud ética con los clientes</b>			





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
D1.1	Comunicación transparente con los clientes	Pág. 17 a 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Marco de integridad corporativo en el que se establece el compromiso de mantener relaciones con los clientes basadas en la transparencia y beneficio mutuo.</li> <li>*Canales específicos para interacción y comunicación de clientes en los departamentos comercial, calidad y medioambiente y sostenibilidad.</li> <li>*Departamento de administración comercial (atención al cliente).</li> <li>*Departamento de marketing.</li> <li>*Fichas técnicas de productos, las cuales remitidas a los clientes.</li> <li>*Procedimientos comerciales basados en la ética y la transparencia.</li> <li>*Procedimiento de reclamaciones de clientes, basado norma ISO 9001.</li> <li>*Consulta sistemática y periódica a clientes, mediante entrevistas de satisfacción anuales y estudios de materialidad trienales.</li> <li>*Canal de denuncias para comunicar posibles incumplimientos del marco de integridad.</li> <li>*Comunicación proactiva a clientes de informaciones relevantes (productos, sostenibilidad, innovaciones, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*268.961 € presupuesto de marketing.</li> <li>*Estructura salarial fuerza de ventas: 93,13% fija y 6,87% variable.</li> <li>*Existencia de objetivos de venta por parte de la organización: sí.</li> <li>*Valoración de los clientes en el estudio de materialidad: gestión ética 7,5/10 y transparencia 7,73/10 y orientación al cliente 7,47/10 (todos incrementan del estudio anterior).</li> <li>*0,85% ratio reclamaciones/servicios realizados (0,92% en 2023)</li> <li>*Valoración atención de reclamaciones 3,49/4.</li> <li>*Valoración técnica 3,71/4.</li> </ul>
D1.2	Accesibilidad	Pág. 71 a 73	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Proyectos de innovación orientados a eliminar plásticos nocivos para la salud (alergias e intolerancias) e incrementar la accesibilidad de los productos: aperturas más fáciles, menor peso, facilidad de manejo y almacenamientos y similares (packaging más accesibles para personas mayores).</li> <li>*PLV está orientando más acciones para facilitar la accesibilidad de promociones en el punto de venta mediante aplicación de tecnologías IT (códigos QR, lectores y similares).</li> <li>*Comité de riesgos cuya finalidad es evaluar la financiación directa clientes.</li> </ul>	0% de facturación a colectivos vulnerables.
D1.3	Aspecto negativo: publicidad engañosa y acciones comerciales no éticas		Ninguno.	
D2	<b>Cooperación y solidaridad con otras organizaciones</b>			





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
D2.1	Cooperación con otras organizaciones	Pág. 71y 86	<p>*Marco de integridad corporativo: código ético y política de cumplimiento normativo, en el que se establece el compromiso de fomentar un negocio y sector ético, competencia libre y no realizar actuaciones de competencia desleal.</p> <p>*Pertenenencia a asociaciones profesionales sectoriales (AFCO, clúster de envase y embalaje, etc.).</p> <p>*Departamento de innovación, sostenibilidad y medio ambiente, realizan proyectos en cooperación con toda la cadena de valor, incluyendo organizaciones que son clientes, proveedores y competencia directa todo a la vez: nuevas soluciones, nuevas materias primas, huella de carbono de productos, simbiosis industrial de residuos, etc.</p> <p>*creación de la figura de relaciones institucionales, con proyectos de asociacionismo.</p> <p>*Proyectos incluidos en el PDS de simbiosis industrial y cooperación para el desarrollo de nuevas soluciones y mejora ambiental de productos.</p>	<p>*221 horas dedicadas al asociacionismo.</p> <p>*17 proyectos de cooperación (innovación, sostenibilidad y medio ambiente).</p>
D2.2	Solidaridad con otras organizaciones	Pág. 82 a 86		
D2.3	Aspecto negativo: abuso de poder de mercado frente a otras organizaciones		Ninguno.	
<b>D3</b>	<b>Impacto medioambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios</b>			
D3.1	Relación coste-beneficio medioambiental de productos y servicios (eficiencia y consistencia)	Pág. 88 a 96		
D3.2	Uso moderado de productos y servicios (suficiencia)	Pág. 88 a 96 y 70 a 73	<p>*Fuerte compromiso de la propiedad y la compañía en la sostenibilidad ambiental.</p> <p>*PDS con proyectos relacionados con la suficiencia (reducción de gramajes, sustitución de plásticos, nuevos usos, etc.).</p> <p>*Proyectos desarrollados con diferentes players de la cadena de valor.</p> <p>*Departamentos con alto conocimiento para incrementar la suficiencia de las soluciones.</p>	
D3.3	Aspecto negativo: tolerancia frente al impacto medioambiental desproporcionado y consciente		Ninguno.	
<b>D4</b>	<b>Participación de los clientes y transparencia de producto</b>			





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
D4.1	Participación de los clientes en la toma de decisiones, desarrollo de producto e investigación de mercado	Pág. 17 a 20 y 70 a73	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Cultura corporativa con alta orientación al cliente.</li> <li>*Departamentos de soporte al cliente para recoger necesidades y desarrollar soluciones ad hoc (Administración comercial, desarrollo de producto e Innovación).</li> <li>*Grupo La Plana tiene productos estandarizados y desarrolla productos a medida de las necesidades y especificaciones de sus clientes.</li> <li>*Desarrollo de proyectos de innovación mediante la cocreación.</li> <li>*Incluso los productos estandarizados se personalizan en las impresiones.</li> <li>*Estudio de materialidad, con panel de expertos, cuyas conclusiones son compartidas con clientes.</li> <li>* Proceso de fabricación lleva implícita la escucha activa a las necesidades del cliente</li> <li>*Departamentos cuya misión es recoger necesidades y personalizar o desarrollar soluciones a medida y personalizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Valoración en el estudio de materialidad: 7,47/10 de la orientación al cliente.</li> <li>*Estudio de satisfacción de clientes, valoran 3,71/4 atención técnica.</li> </ul>
D4.2	Transparencia de producto	Pág. 17 a 20		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Productos que disponen de la información sobre sus ingredientes/componentes (% sobre facturación): 100 %</li> <li>* Productos y servicios con los componentes del precio publicados (% sobre facturación): 0 %</li> <li>* Dimensión de los costes externalizados de los productos y servicios (% sobre facturación): 3 %</li> <li>* PPI (índice de variación de precios de mercado según el precio del papel): SI</li> <li>* Indicadores apartado D1.1</li> </ul>
D4.3	Aspecto negativo: no declaración sobre sustancias/mercancías peligrosas		Ninguno.	
E	Entorno social			
E1	<b>Propósito e impacto positivo de los productos y servicios</b>			
E1.1	Productos y servicios que cubren las necesidades básicas y mejoran la calidad de vida		<ul style="list-style-type: none"> <li>*Principales sectores a los que se dirige las soluciones del Grupo son: alimentación, agricultura, construcción e industria.</li> <li>*La normativa europea e internacional potencian el uso de cartón, para dar cumplimiento a ODS y agenda 2030 en materia circular y climática principalmente.</li> <li>*Soluciones de cartón con las mejores y más sostenibles alternativas existentes para el packaging.</li> <li>*Sistema de adopción de los ODS de acuerdo con la guía de implantación de la ONU en el Grupo e integrado en su PDS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 32,95% satisfactores sinérgicos. 67,05% satisfactores singulares.</li> <li>* Cobertura de necesidades: 100% necesidades básicas.</li> <li>* Sirven al desarrollo: 99% de las personas.</li> </ul>





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
E1.2	Impacto social de los productos y servicios	Pág. 70 a 73 y 79 a 81	<p>*Marco de integridad corporativo en el que se establece el compromiso de ser una organización con impacto social positivo y transformador: Código ético, política de sostenibilidad y política de respeto y protección de los Derechos humanos y Laborales.</p> <p>*Sistema de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, extender su compromiso de impacto social positivo a su ámbito de influencia.</p> <p>*Ejes de la innovación de soluciones: ecodiseño y universalidad y accesibilidad de sus soluciones (apertura más sencillas de packaging, su uso, almacenamiento en hogares, etc.).</p>	
E1.3	Aspecto negativo: productos y servicios que vulneran la dignidad humana			0,57% de los clientes producen o difunden productos establecidos en la lista de inadecuados.
<b>E2 Contribución a la comunidad</b>				
E2.1	Impuestos y prestaciones sociales	Pág. 51 y 52	<p>*Marco de integridad: compromiso de no realizar acciones de ingeniería fiscal o similares para evadir impuestos: código ético, política de cumplimiento normativo y política financiera y fiscal.</p> <p>*No tener deudas con administraciones públicas.</p> <p>*Programa de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales implementado.</p>	Apartado financiero
E2.2	Contribución voluntaria a la comunidad	Pág. 52 y 82 a 85		
E2.3	Aspecto negativo: elusión y evasión fiscal		Ninguno.	
E2.4	Aspecto negativo: falta de prevención frente a la corrupción		Ninguno.	
<b>E3 Reducción del impacto medioambiental</b>				
E3.1	Impacto absoluto / Gestión y estrategia	Pág. 88 a 96		
E3.2	Impacto relativo		<p>*Mediante el estudio de materialidad y benchmark de la competencia se hace seguimiento de indicadores ambientales de la competencia.</p> <p>*Los principales indicadores del Grupo están por debajo (son mejores) que las medias del Benchmark: ratio de intensidad emisiones de la huella de carbono corporativa, porcentaje de materiales de origen renovable, % residuos valorizados, % electricidad procedente de energías limpias y renovables, ratios de eficiencia productiva, etc.</p>	
E3.3	Aspecto negativo: infracción de la normativa medioambiental e impacto desproporcionado		Ninguno.	





Nº	GRUPO DE INTERÉS / TEMA / ASPECTO	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA	OTROS INDICADORES
<b>E4 Transparencia y participación democrática del entorno social</b>				
E4.1	Transparencia		<p>*Marco de integridad corporativa, en el que se establece el compromiso de buen gobierno, siendo un principio el de transparencia: código ético, política de cumplimiento normativo y política de sostenibilidad.</p> <p>*Reporte ESG anual publicado en la web y comunicado a través de RRSS.</p> <p>*Mail de contacto en el reporte ESG para ampliar información o consultas de lectores.</p> <p>*Publicación de videomemorias en 4 idiomas.</p> <p>*Publicación en la web de otras informaciones que damos eco en las RRSS: Plan Director de Sostenibilidad, marco de integridad, certificaciones, sistema de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, Plan de acción climática, etc.</p> <p>*Departamento de Marketing y comunicación, controla el envío a medios de comunicación de datos financieros puntuales para informes o anuarios, y tenemos a disposición de terceros información en nuestras plataformas online sobre datos clave de nuestra actividad. Comunicamos principalmente contenido de carácter comercial, actividades de RSC y demás información sobre actividades que nos ayudan a incrementar nuestra notoriedad de marca sostenible y comprometida con la comunidad.</p> <p>*Canal ético a disposición de grupos de interés externos.</p> <p>*Mail de contacto con el área de sostenibilidad publicado en el reporte ESG anual.</p> <p>*Participación en estudios de publicaciones, universidades y similares en materias de desarrollo sostenible (ética, ambiental y social)</p>	100% de repoertes ESG publicados en la página web.
E4.2	Participación del entorno social en la toma de decisiones		<p>*Sistema de gestión de la sostenibilidad tiene implementado un sistema de gestión de grupos de interés.</p> <p>*dialogo con grupos e interés sistematizado y periódico: medios de comunicación, ONGD's, etc.</p> <p>*Canales de comunicación para consultas, quejas y propuestas abiertos a grupos de interés externos: canal ético, mail de contacto del reporte ESG.</p>	<p>*2 estudios de materialidad realizados con la participación de diferentes grupos de interés externos.</p> <p>*100% decisiones del PDS y actual PE han sido consultadas previamente mediante el estudio de materialidad.</p>
E4.3	Aspecto negativo: manipulación de la información y falta de transparencia		Ninguno.	



ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
<b>GRI 2: CONTENIDOS GENERALES, 2021</b>			
<b>1. La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>			
2-1	Detalles organizacionales	Pág.16	Sociedad cabecera Cartonajes de la Plana S.L., con nombre comercial Grupo La Plana. Camí D´Onda, S/N 12549 Betxí (Castellón de la Plana). Propiedad 100% de la sociedad AMISAR, formada por la familia Piquer Gumbau.
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 98	
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 98	Frecuencia anual y fecha publicación junio 2024
2-4	Actualización de la información		Ninguna.
2-5	Verificación externa	Pág. 129 y siguientes	
<b>2. Actividades y trabajadores</b>			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 17, 18, 51 y 52	
2-7	Empleados	Pág. 57 y 102 a 104	
2-8	Trabajadores que no son empleados		Información no incluida
<b>3. Gobernanza</b>			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Pág. 25 a 27	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 25 y 26	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		D. Juan Ignacio Piquer Gumbau
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Pág. 26 y 40	
2-13	Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos	Pág. 26 y 35 a 40	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 40	
2-15	Conflicto de interés		Protocolo para la prevención y gestión de conflictos de interés. En el ejercicio 2024 no se han identificado conflictos de interés.
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 31 a 34	





ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		En el ejercicio 2024 no se han realizado actuaciones específicas
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Los representantes del consejo de familia presentes en el consejo de administración reportan al mismo sobre el desempeño y aportación de los consejeros y consejeras.
2-19	Políticas de remuneración		La retribución puede ser mensual o por asistencia a consejos, de acuerdo con el tipo de consejero.
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Pág. 26	La remuneración de los consejeros es determinada por el consejo de familia. El de los altos ejecutivos está establecido en la política de retribución, compuesto por salario fijo y variables por consecución de objetivos globales del Grupo e individuales consensuados.
2-21	Ratio de compensación total anual		No incluida.
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 4	
2-23	Compromisos y políticas	Pág. 30	<a href="https://laplana.com/sostenibilidad/politicas/">https://laplana.com/sostenibilidad/politicas/</a>
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 28 a 30	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 19, 28 a 32, 79, 83 y 88	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 31 y 32	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 31 a 34	
2-28	Afiliación a asociaciones	Pág. 86	
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 43 a 45 y 99 y 100	
2-30	Convenios de negociación colectiva	Pág. 105	100% personas empleadas cubiertas por convenio colectivo.
GRI 3: TEMAS MATERIALES, 2021			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 43 a 45, 99 y 100	
3-2	Lista de temas materiales	Pág. 45 y 100	





**ANEXO III. TABLA DE INDICADORES GRI.**

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
Transparencia y comunicación responsable			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 28 a 32, 43 y 44	
GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		Ninguno.
GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		Ninguno.
-	Comunicaciones al canal ético referidas a transparencia o falta de información		Ninguna.
Adaptación a nuevas tendencias de consumo			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 18 y de 70 a 73	
-	Registros de propiedad intelectual		Ninguno en 2024.
Innovación sostenible			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 70 a 73	
-	Proyectos de innovación abiertos	Pág. 71	
-	Proyectos de innovación cerrados	Pág. 71	
Circularidad			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 89 a 92	
GRI 301-01	Materiales utilizados por peso o volumen	Pág. 90 y 92	
GRI 301-02	Insumos reciclados utilizados	Pág. 90 y 92	
-	% de materiales utilizados de origen renovable	Pág. 92	
Acción climática			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 93 a 95	
GRI-305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 95	
GRI-305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 95	
Crecimiento inteligente			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 39 a 41	
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 52	
-	Incremento porcentual de la cifra de negocio	Pág. 51	
Cultura de servicio			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 17 a 20	
GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		Ninguno.





ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos del cliente		Ninguna.
-	Valoración de los clientes de la calidad del producto	Pág. 20	
-	Valoración de los clientes de la gestión de pedidos	Pág. 20	
-	Valoración de los clientes de la atención técnica Calidad	Pág. 20	
-	Valoración de los clientes de la atención de reclamaciones	Pág. 20	
<b>Ética y cumplimiento</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 28 a 34	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 34	
-	Sanciones al personal por incumplimiento normativo o del marco de integridad	Pág. 31	
<b>Transformación digital y ciberseguridad</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 53 a 54	
-	Brechas de seguridad identificadas	Pág. 54	
<b>Protección de los Derechos Humanos y Laborales</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 79 a 81	
-	Denuncias o sanciones en materia de Derechos Humanos internas o de la cadena de suministro		Ninguna.
<b>Control y gestión de riesgos ESG</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 35 a 38	
-	Denuncias o sanciones en materias ESG	Pág. 23	
<b>cadena de valor eficiente y sostenible</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 18 y de 74 a 78	
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pág. 78	No se han detectado.
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pág. 78	No se han detectado.
<b>Identidad corporativa</b>			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 28 a 32	
-	Denuncias o sanciones por vulneración del código ético	Pág. 31	





**ANEXO III. TABLA DE INDICADORES GRI.**

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
Compromiso social y ambiental			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 82 a 84	
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Pág. 52 y 84	
Gestión del talento			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 56 y 58	
-	Motivación del personal (puntuación obtenida del estudio de clima laboral)	Pág. 59	
Salud y bienestar			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 60	
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Pág. 62	
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Pág. 63	
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO, 2016			
GRI 201-3	Obligaciones de plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Grupo la Plana no tiene implementados planes de pensiones o jubilación para personas empleadas o consejeras.
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del Gobierno	Pág. 51	
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO, 2016			
GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Pág. 59	
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO, 2016			
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 78	
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN, 2016			
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		100% evaluadas.
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 34	
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		Ninguno.
GRI 206: COMPETENCIAL DESLEAL, 2016			
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		Ninguna.
GRI 302: ENERGÍA, 2016			





**ANEXO III. TABLA DE INDICADORES GRI.**

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 94	Consumo de energía se expresa en kWh al ser la medida comúnmente utilizada por los grupos de interés objeto del presente documento.
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES, 2018			
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 96	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionas con los vertidos de agua	Pág. 96	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.
GRI 303-3	Extracción de agua	Pág. 96	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.
GRI 303-4	Vertidos de agua	Pág. 96	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.
GRI 304: BIODIVERSIDAD, 2016			
GRI 304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		Ninguno.
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad		Principal impacto está relacionado con la certificación FSC de las plantas de producción y papel de fibra virgen adquirido.
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados		Ninguno.
GRI 304-4	Especies que aparecen en lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		No aplica.
GRI 306: RESIDUOS, 2020			
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 92	
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 92	
GRI 306-3	Residuos generados	Pág. 92	
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	Pág. 92	
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	Pág. 92	
GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL, 2016			
GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		Ninguno.
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES, 2016			
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		100% evaluados



**ANEXO III. TABLA DE INDICADORES GRI.**

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
<b>GRI 401: EMPLEO, 2016</b>			
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 57 y 103	
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial		Ninguna.
GRI 401-3	Permiso parental	Pág. 69	
<b>GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA, 2016</b>			
GRI 402-1	Plazo de aviso mínimo sobre cambios operacionales		15 días naturales.
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2018</b>			
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 60 y 64	
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 60	
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Pág. 60	
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 60 y 61	
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 61	
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 60 y 64	
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pág. 60	
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 60	
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA, 2016</b>			
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág. 66	
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2016</b>			
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 25, 26, 57, 68, 69	
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN, 2016</b>			
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 34 y 69	Ninguna.
<b>GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 2016</b>			





**ANEXO III. TABLA DE INDICADORES GRI.**

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		No se ha detectado ningún caso.
GRI 408: TRABAJO INFANTIL, 2016			
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		No se ha detectado ningún caso.
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO, 2016			
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		No se ha detectado ningún caso.
GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, 2016			
GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		No aplica.
GRI 412: EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, 2016			
GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisión o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		100% proveedores significativos.
GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre los derechos humanos		100% de las personas empleadas se ha formado en el código ético
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES, 2016			
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		100 %
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA, 2016			
GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		No se realizan aportaciones.
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES, 2016			
GRI 416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		No se ha detectado ningún caso.
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO, 2016			
GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		No se ha detectado ningún caso.



Paseo Ribalta, 16 Entlo.  
12004 Castellón  
Tel: 964 34 06 77  
Fax: 964 20 98 95  
[auditorescs@audicas.es](mailto:auditorescs@audicas.es)



Paseo Ribalta, 16 Entlo.  
12004 Castellón  
Tel: 964 34 06 77  
Fax: 964 20 98 95  
[auditorescs@audicas.es](mailto:auditorescs@audicas.es)

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO**

A los socios de **AMISAR, S.L.:**

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto, con el nombre de Informe "Reporte ESG 2024" (en adelante EINFC) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de AMISAR, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

**Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINFC incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido de este, es responsabilidad de los Administradores de **AMISAR, S.L.**, el EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y especialmente con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio y la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera, y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados así como indicadores de Economía del bien común (EBC) y Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS), que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a reportar en materia no financiera.

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

**Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (ISAE 3000 Revised), 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 Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

**AMISAR, S.L y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

[Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado, titulado "Reporte ESG 2024", correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024](#)

AUDICAS, S.L.P. Inscrita en el R.M. de Castellón, Tomo 813, Libro 380, Folio 70, Sección 8, Hoja CS-110 CIF: B-12.223.640

AUDICAS, S.L.P. Inscrita en el R.M. de Castellón, Tomo 813, Libro 380, Folio 70, Sección 8, Hoja CS-110 CIF: B-12.223.640





Paseo Ribalta, 16 Entlo.  
12004 Castellón  
Tel: 964 34 06 77  
Fax: 964 20 98 95  
[auditorescs@audicas.es](mailto:auditorescs@audicas.es)

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad en vigor y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

**Alcance del trabajo**

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINFNC, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINFNC, como son:

- Reuniones con el personal del Grupo 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 EINFNC del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito al inicio del EINFNC adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFNC del ejercicio 2024.
- 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 EINFNC del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFNC del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINFNC con la incluida en las cuentas anuales consolidadas del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.



Paseo Ribalta, 16 Entlo.  
12004 Castellón  
Tel: 964 34 06 77  
Fax: 964 20 98 95  
[auditorescs@audicas.es](mailto:auditorescs@audicas.es)

**Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINFNC de AMISAR, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

**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.

AUDICAS, S.L.P.

**ANTOLI DOLZ ANA MARIA - 18972648 V**  
Firmado digitalmente por ANTOLI DOLZ ANA MARIA - 18972648V  
Fecha: 2025.06.13 13:59:14 +02'00'

**Dña. Ana María Antolí Dolz**  
(Socia-Economista Nº R.E.A. 4.720)

Castellón de la Plana, a 13 de junio de 2025



## **INFORMACIÓN ADICIONAL Y CONSULTAS**

Grupo La Plana invita a sus lectores y grupos de interés a consultar y ampliar información de su desempeño y desarrollo sostenible, en su página web corporativa, otros informes de desempeño en materias ambientales, sociales o de gobernanza presentes o futuros.

También invitamos a realizar cualquier consulta o propuesta de mejora sobre los contenidos del presente reporte ESG 2024, a través de cualquier de los siguientes canales:

Camino Onda, s/n, 12549 Betxí (Castellón).

Teléfono: 964 62 03 02

Correo electrónico: [j.gamiz@laplana.com](mailto:j.gamiz@laplana.com)

Web: [www.laplana.com](http://www.laplana.com)





**Gracias**