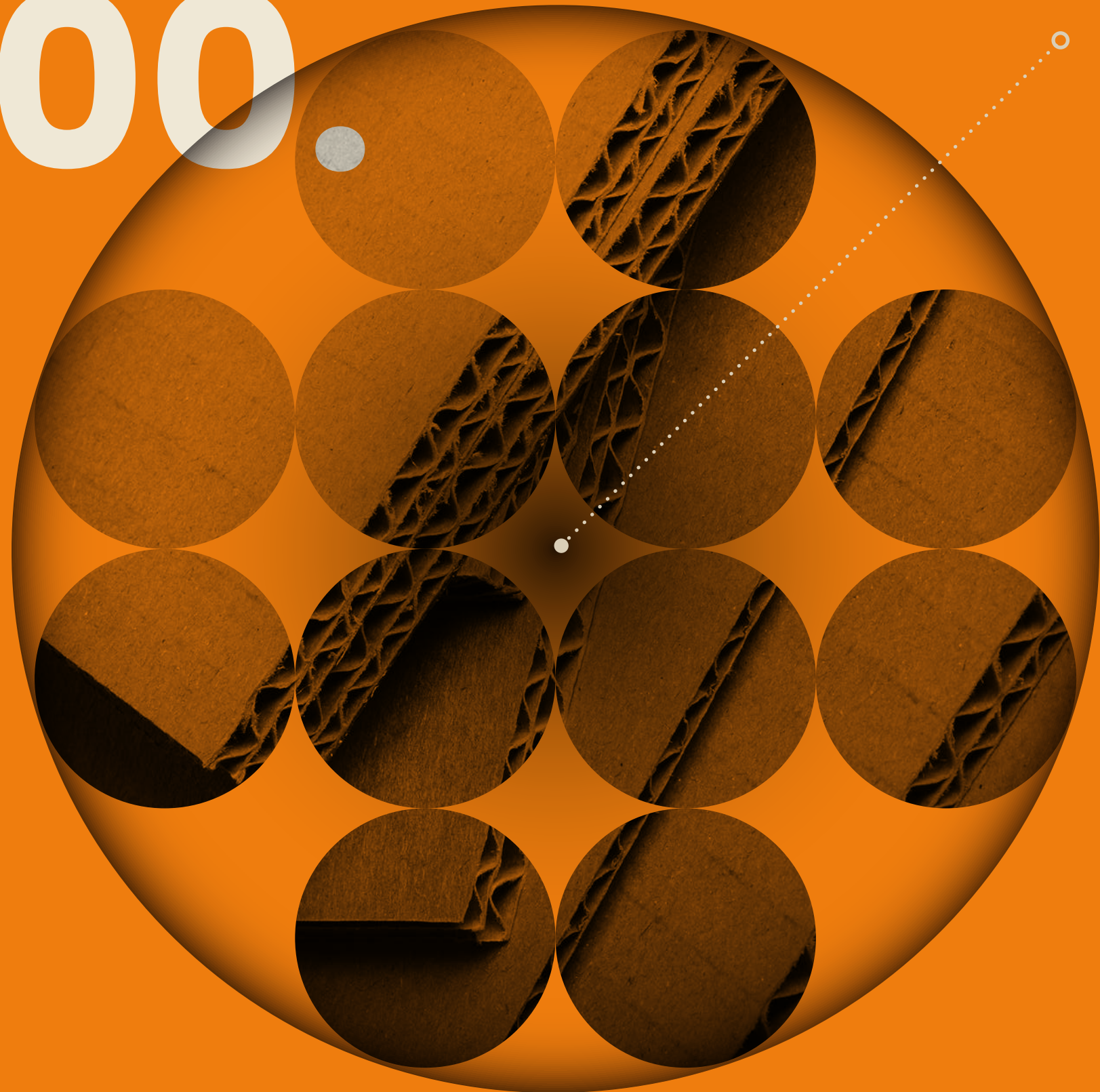


REPORTE ESG 2025

00.



“La mejor manera de predecir el futuro es creándolo”.

Peter Drucker



El presente reporte ESG 2025 es una muestra de nuestro firme compromiso de adoptar las mejores prácticas de divulgación en materia de sostenibilidad, por ello, es la primera edición en la que se ha adoptado la directiva europea de informes de sostenibilidad corporativa (en adelante “CSRD”) de la Unión Europea, reportando de acuerdo con sus Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (en adelante “ESRS” por sus siglas en ingles), para estar bajo el escrutinio de nuestros grupos de interés, informando de acuerdo con los estándares internacionales más reconocidos y exigentes.



Mensaje del CEO



01. Conoce Grupo La Plana

- 06 Nuestra identidad
- 07 ¿Dónde estamos?
- 12 Propuesta de valor
- 17 Nuestra historia



02. 2025 de un vistazo



03. Gobernanza

- 21 Gobierno corporativo
- 24 Ética y cumplimiento
- 36 Modelo de sostenibilidad
- 55 Generación de valor
- 58 Transformación digital



04. Social

- 62 Personas y talento
- 94 Innovación sostenible
- 97 Compras responsables
- 105 Compromiso social y ambiental



05. Ambiental

- 111 Gestión ambiental
- 112 Circularidad
- 116 Acción climática
- 122 Eficiencia Hídrica



06. Acerca de este informe



07. Anexos

- 129 Anexo I: Tablas.
- 147 Anexo II: Tabla indicadores GRI
- 155 Anexo III: Tabla requisitos CSRD
- 158 Anexo IV: Tabla Principios Pacto Mundial
- 159 Anexo V: Informes de verificación



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.



JUAN IGNACIO PIQUER GUMBAU /
CEO DE GRUPO LA PLANA

Estimados lectores,

Me complace enormemente presentarles nuestra cuarta edición del reporte de ESG correspondiente al ejercicio 2025. Un año que ha marcado un punto de inflexión en el Grupo, en el que hemos dedicado muchos esfuerzos a pensar y diseñar nuestro plan estratégico 2026/2028 para responder con garantías a un entorno global que exige acciones concretas a las que vamos a responder con determinación.

Nuestra nueva hoja de ruta que potencia la transformación y fortalecimiento de nuestro modelo de negocio, está basada en cuatro ejes estratégicos: potenciar la posición en el mercado, maximizar nuestro aporte de valor, consolidar la rentabilidad e impulsar una cultura basada en el talento y cuyas palancas de competitividad principales son la digitalización, la innovación y la sostenibilidad, marcando el comienzo de una nueva era, en la que queremos seguir creciendo junto a nuestros grupos de interés, en especial los implicados en nuestra cadena de valor.

Esta nueva etapa llega acompañada de una revisión y actualización de nuestra identidad

corporativa, nuestro propósito, misión, visión y valores, para seguir avanzando hacia un futuro más sostenible e innovador, evolucionado y adaptándonos, pero siendo fieles a nuestra esencia y raíces.

Por otro lado, quiero destacar el premio obtenido Liderpack 2025 al mejor PLV de Alimentos por la originalidad, ergonomía, innovación y la apuesta por la sostenibilidad. Un galardón que nos ha hecho especial ilusión dado que refuerza nuestra apuesta por la publicidad en el lugar de venta, desde la excelencia, la creatividad y la funcionalidad que caracteriza a nuestro equipo, que además cuenta con una nueva sede situada en la población madrileña de Leganés.

También quiero resaltar la implantación de nuestro plan de acción climático, que ha definido el rumbo a la neutralidad climática corporativa para el ejercicio 2040, un plan basado en la eficiencia, la descarbonización y el uso de energías renovables.

En definitiva, el 2025 ha sido un año decisivo, marcado por una nueva visión de futuro para seguir creciendo con propósito a través de nuestro nuevo plan estratégico en el que hemos materializado hitos cruciales para los próximos años, en los que seguiremos demostrando nuestra resiliencia y compromiso con la sostenibilidad como base de nuestra competitividad a largo plazo.

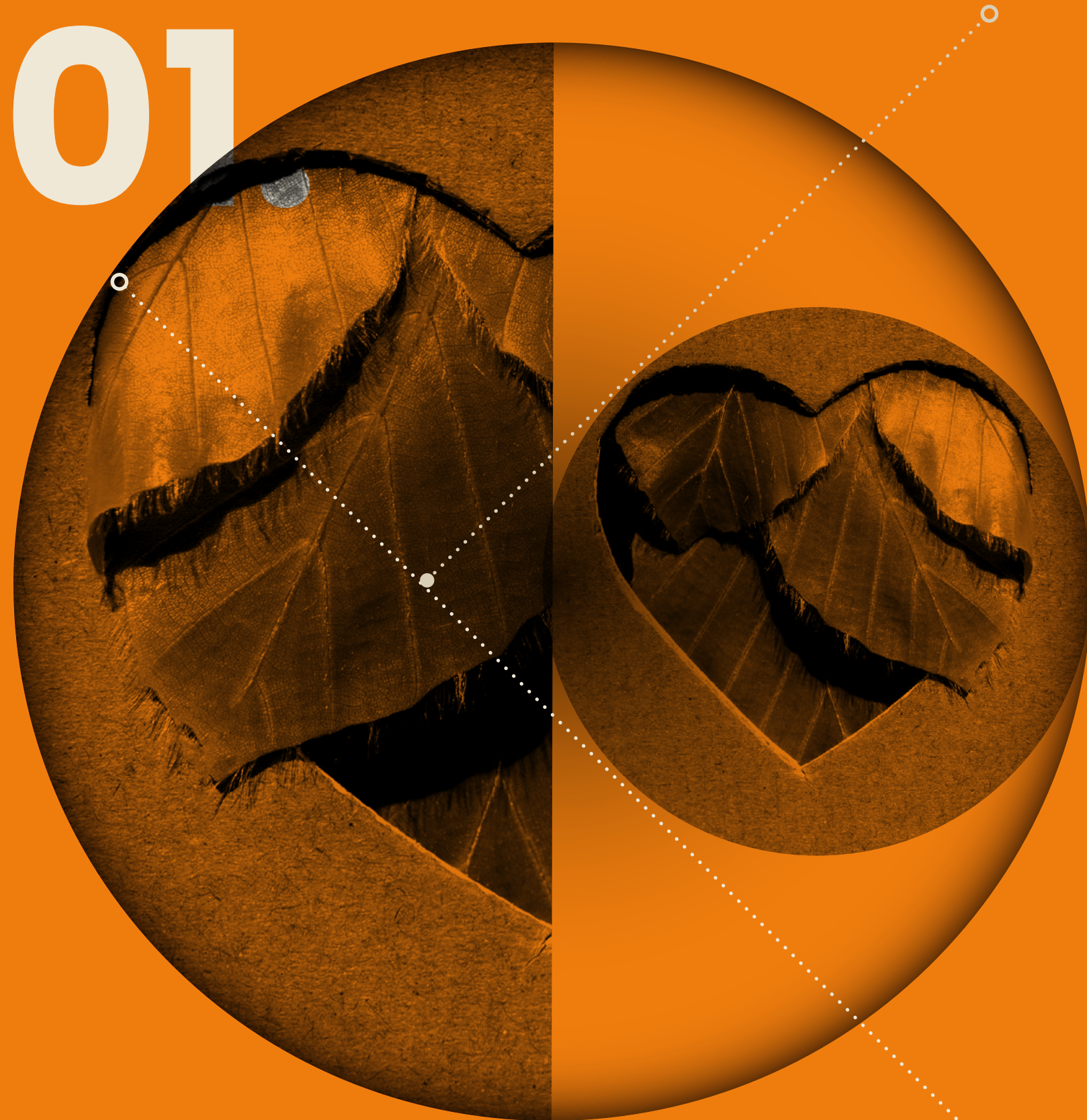
Igualmente me complace informales que nos hemos adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas como muestra de nuestro apoyo a sus diez principios en las áreas de Derechos Humanos, Estándares Laborales,

Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Mediante el presente reporte anual divulgamos nuestro progreso y esfuerzos continuos por integrar los Diez Principios en nuestra estrategia empresarial, cultura y operaciones diarias, y por contribuir a los objetivos de las Naciones Unidas, en particular por lo que respecta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El presente reporte ESG 2025 de Grupo La Plana, es un reporte especial dado que en el mismo podrán ver los resultados del análisis de doble materialidad que hemos realizado y que nos ha permitido integrar el Plan Director de Sostenibilidad 23/27 en el Plan Estratégico Corporativo, así como elaborar por primera vez nuestro reporte ESG de acuerdo con la Directiva de Informes de Sostenibilidad (CSRD) de la Unión Europea y los Estándares Europeos de Informes de Sostenibilidad (ESRS).

Finalmente, quiero trasladar mi más sincero agradecimiento a todas nuestras partes interesadas: empresas clientes, proveedoras, partners, etc., pero en particular, a nuestros equipos, nuestro mayor activo, sin cuyo compromiso y pasión este viaje hacia un futuro más sostenible no sería posible.

01



“La única forma de hacer un buen trabajo es amar lo que haces”.

Steve Jobs

.....

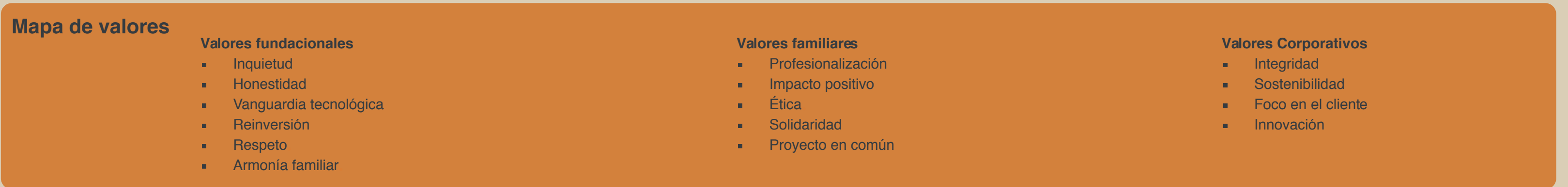


1.1 NUESTRA IDENTIDAD

Con más de 50 años de historia, somos un grupo empresarial de propiedad familiar, especializado en la fabricación de packaging de cartón y soluciones en el punto de venta, que 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, en el que nuestra identidad corporativa es el elemento vertebrador del Grupo que une a todo el equipo en un mismo propósito común.

En Grupo La Plana hemos convertido el cartón en una herramienta para crear valor, impulsar negocios y cuidar del entorno. Nuestra vocación va más allá de fabricar envases: diseñamos soluciones que inspiran, protegen y conectan marcas con personas. Somos un grupo con raíces sólidas y visión global, comprometido en construir un futuro donde el packaging sea sinónimo de eficiencia, respeto por el medioambiente y nuevas oportunidades para nuestros clientes.

Framework de nuestro modelo de negocio



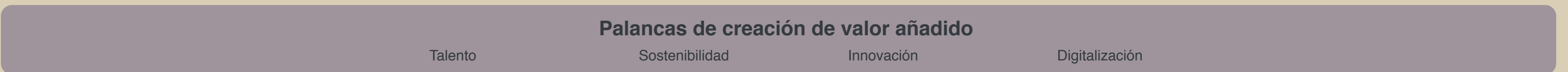
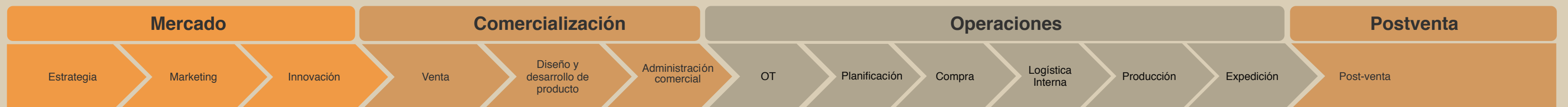
Propósito Comprometidos con el packaging para un mundo mejor

Visión Ser la mejor opción para cada cliente como referente en soluciones de packaging manteniendo la esencia de grupo familiar

Misión Facilitamos soluciones de packaging personalizadas y sostenibles, con un servicio cercano e innovador, desde un equipo humano comprometido con la calidad y la mejora continua.

Propuesta de valor Llevamos más de 50 años dando respuesta a los retos de nuestros clientes en el mundo del packaging con soluciones innovadoras, personalizadas y sostenibles gracias a nuestra excelencia en el servicio.

Procesos estratégicos de la cadena de valor











1.2 ¿DÓNDE ESTAMOS?

PRESENCIA NACIONAL








Nuestra estructura empresarial es el resultado de una sólida trayectoria que ha crecido de forma sostenida y esta diseñada para potenciar nuestra competitividad y resiliencia. Nuestras 6 plantas de producción, 16 centros de montaje y oficinas comerciales nos permiten servir nuestras soluciones de packaging en todo el territorio nacional, Portugal, sur de Francia y norte de África.

PLANTAS DE PRODUCCIÓN

-  Betxi
-  Igualada
-  Crevillente
-  Cenicero
-  Onda
-  Leganés

PRESENCIA COMERCIAL

-  Valencia
-  Almeria
-  Murcia
-  Francia
-  Portugal

CENTROS DE MONTAJE

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

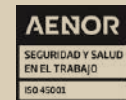


PLANTA DE BETXI
CAMÍ D'ONDA, S/N
12549 BETXÍ
(CASTELLÓN DE LA PLANA)
ESPAÑA

AÑO DE FUNDACIÓN
1973

PERSONAS EMPLEADAS
293

ESPACIO DE PRODUCCIÓN
30.000m²

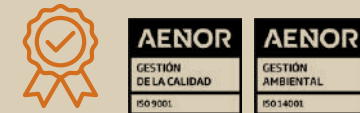


PLANTA DE ONDA
AV. REAL DE
EXTREMADURA, S/N
POLIGONO INDUSTRIAL EL
COLOMER
12200 ONDA (CASTELLÓN
DE LA PLANA) ESPAÑA

AÑO DE FUNDACIÓN
1998

PERSONAS EMPLEADAS
252

ESPACIO DE PRODUCCIÓN
66.000m²



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

AÑO DE FUNDACIÓN
1989

PERSONAS EMPLEADAS
47

ESPACIO DE PRODUCCIÓN
6.500m²





PLANTA IGUALADA

**C/ GRECIA, 3
08700 IGUALADA
(BARCELONA)
ESPAÑA**

 **AÑO DE FUNDACIÓN**
1982



 **PERSONAS EMPLEADAS**
47



 **ESPACIO DE PRODUCCIÓN**
4.856m²



PLANTA DE MADRID

**CAMINO LA
POLVORANCA, 7
POLIGO INDUSTRIAL LA
POLVORANCA
28914 LEGANÉS (MADRID)
ESPAÑA**

 **AÑO DE FUNDACIÓN**
2005



 **PERSONAS EMPLEADAS**
32



 **ESPACIO DE PRODUCCIÓN**
2.446m²



PLANTA CREVILLENTE

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

 **AÑO DE FUNDACIÓN**
1959



 **PERSONAS EMPLEADAS**
49



 **ESPACIO DE PRODUCCIÓN**
12.500m²



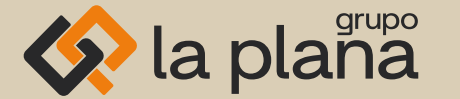
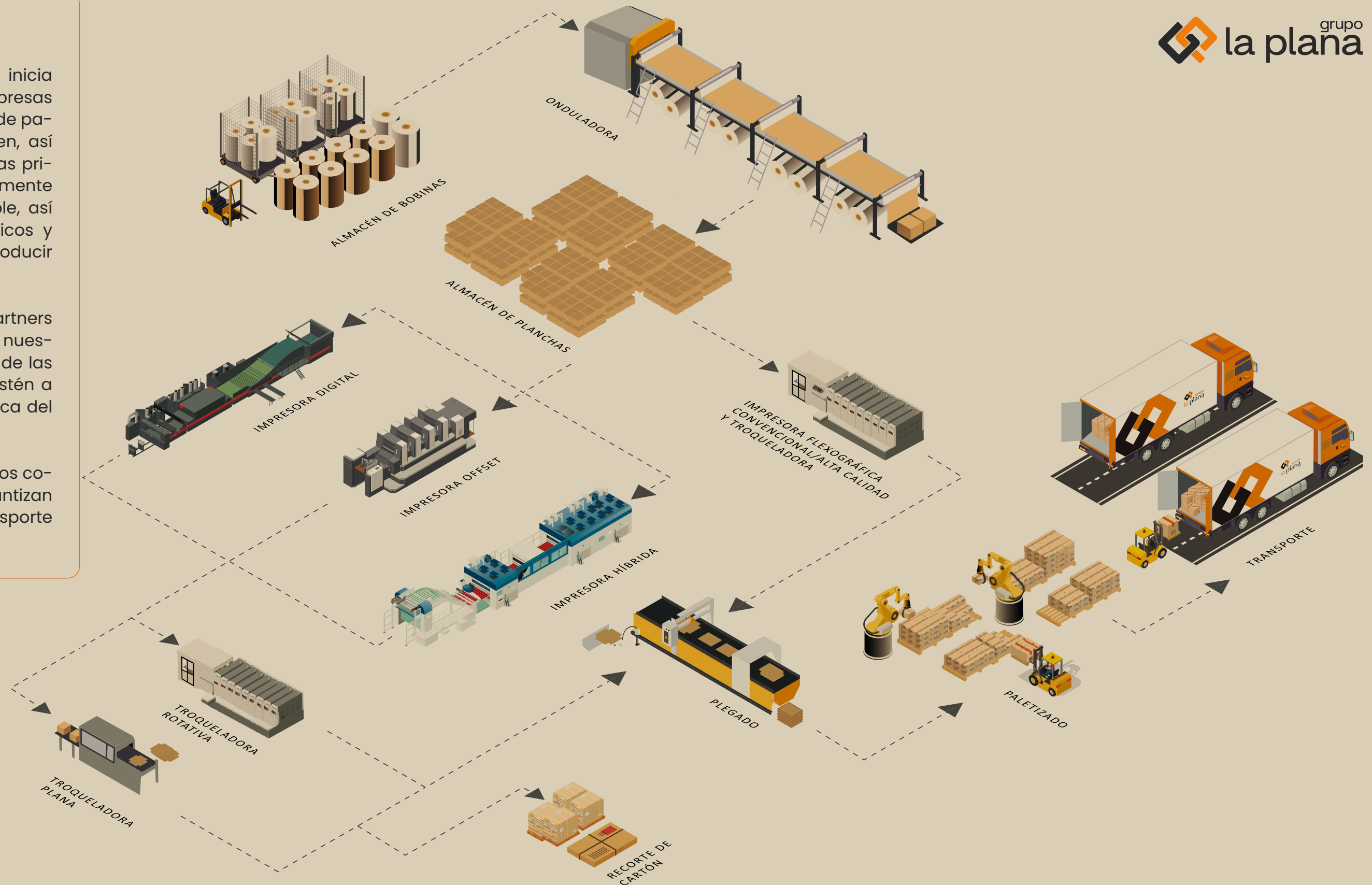


CADENA DE VALOR

Nuestra cadena de valor se inicia con nuestras diferentes empresas proveedoras, principalmente de papel reciclado y de fibra virgen, así como productos para materias primas y auxiliares preferentemente de origen de origen renovable, así como de suministro energético y de agua, necesarios para producir nuestras soluciones.

Además, contamos con partners tecnológicos que hacen que nuestros parques de maquinarias de las seis plantas de producción estén a la vanguardia de la tecnológica del sector.

Nuestra flota, así como nuestros colaboradores logísticos garantizan una gestión eficiente del transporte a nuestros clientes.



BUSINESS TO BUSINESS

Nuestro modelo Business to Business está especializado en las soluciones de packaging de cartón y PLV personalizadas y sostenibles, sirviendo a una amplia gama de sectores, en los que desempeñamos un rol de aliado estratégico, en los que somos altamente valorados por nuestra cercanía y vocación de servicio.



En 2025 con la revisión de la nueva identidad corporativa dentro del marco de actuación del Plan Estratégico 26/28, definimos nuestro nuevo propósito y propuesta de valor, que marcan la nueva etapa del Grupo en la que queremos seguir potenciando nuestra excelencia de servicio, un valor diferencial y altamente valorado por nuestras empresas clientes.

COMPROMETIDOS CON EL PACKAGING PARA UN MUNDO MEJOR.

Llevamos más de 50 años dando respuesta a los retos de nuestros clientes en el mundo del packaging con soluciones innovadoras, personalizadas y sostenibles gracias a nuestra excelencia en el servicio.

Soluciones personalizadas

Encuentra en el packaging de cartón que tu producto necesita. En Grupo La Plana desarrollamos soluciones de embalaje y cartonaje sin complicaciones: resistentes, sostenibles, funcionales y personalizadas.

Renovación Identidad Corporativa GLP

- Manual corporativo
- Renovación de la paleta de color
- Tipografía
- Iconos mercados
- Estilo fotográfico
- Estilo ilustraciones 2D y 3D
- Estilo técnico



Rediseño web

Presentación interactiva

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| ● Barquetas. | ● Soluciones agrícolas. |
| ● Estuchería. | ● Takeaway. |
| ● Protectores. | ● Packaging personalizado. |
| ● Box Pallets. | ● Cajas Americanas. |
| ● Packmasters. | ● PLV |
| ● Shelf ready packaging. | |
| ● E-commerce. | |



PACKAGING QUE SE ADAPTA A TU SECTOR

Desde el campo hasta la línea de montaje, nuestras soluciones están pensadas para cubrir necesidades logísticas, higiénicas y comerciales específicas de cada mercado.



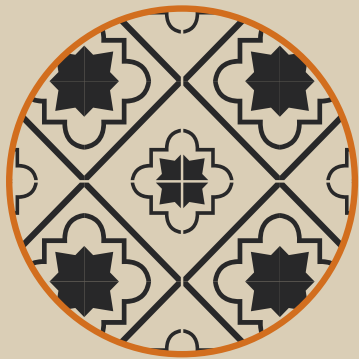
E-Commerce



Gran consumo



Alimentación



Cerámica



Agricultura



Bebidas



PILARES DE LA PROPUESTA DE VALOR



CULTURA DE SERVICIO

El cliente y el consumidor final están en el centro de nuestro negocio, tenemos una alta capacidad de adaptación a las necesidades concretas del cliente y el mercado, ofreciendo soluciones que incrementan el valor de sus productos, siendo su aliado estratégico.

Nuestro compromiso de cercanía y atención personalizada, hacen que los servicios de gestión comercial estén en un proceso de mejora continua, en el que las tecnologías digitales están marcando nuevas evoluciones.



DESARROLLO SOSTENIBLE

Nuestro compromiso histórico con el desarrollo sostenible es un valor corporativo que, además, responde a la creciente demanda e interés del mercado.

Por ello, en el Grupo desarrollamos soluciones sostenibles integrando nuestro compromiso social, ambiental y ético a lo largo de la cadena de valor, utilizando papel reciclado o de fibra virgen certificado, así como potenciando el uso de materiales de origen renovable y controlando los impactos sociales y ambientales en nuestra cadena de suministro.



CALIDAD Y SEGURIDAD

Son una de nuestras principales señas de identidad, altamente valoradas en el mercado, por ello invertimos continuamente en la mejora de instalaciones, maquinaria y desarrollos tecnológicos, con el objetivo de mantener la excelencia que nos ha caracterizado desde nuestros orígenes.

La implantación de estándares de calidad y seguridad, son una evidencia que estos aspectos son valores irrenunciables, por ello se integran de forma transversal.

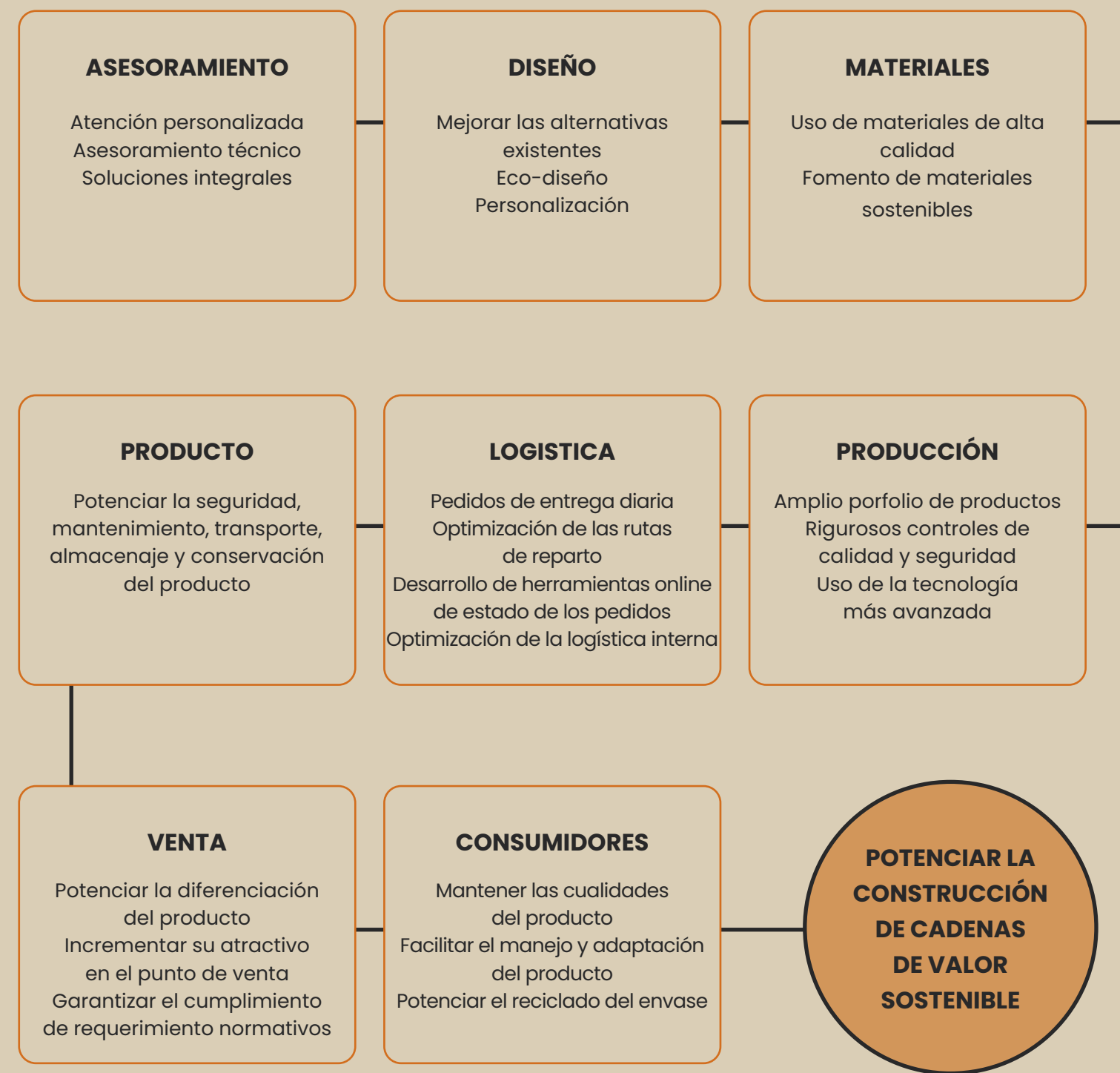


INNOVACIÓN SOSTENIBLE

En Grupo La Plana estamos en la vanguardia de proyectos de investigación del sector a través de la búsqueda de procesos más eficientes, análisis de nuevas tecnologías y protocolos específicos de realización de pruebas. Además, participamos en proyectos de ecodiseño y ecoeficiencia. Nuestros equipos de desarrollo de producto e innovación proponen nuevas formas de personalización y resolución de necesidades de los clientes con criterios ambientales y sociales, ofreciendo un mayor valor que las alternativas existentes en el mercado.

01. CONOCE GRUPO LA PLANA

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



CALIDAD Y SEGURIDAD

En Grupo La Plana mantenemos nuestra apuesta de crecer junto nuestros clientes, estableciendo relaciones transparentes y sinérgicas, en la que potenciamos nuestro rol de aliado estratégico, aportando soluciones basadas en una de nuestras principales señas de identidad, la calidad y seguridad de nuestros productos.

Nuestro sistema de gestión de la calidad y la seguridad alimentaria corporativo, está basado en las principales normas internacionales reconocidas por su alto nivel de exigencia, las cuales aplicamos en nuestras plantas de producción. Dicho sistema permite realizar una gestión sinérgica y personalizada para cada planta, de acuerdo con sus necesidades y peculiaridades.

			
Betxí	✓	✓	✓
Onda	✓	✓	✓
Cenicero	✓	✓	✓
Igualada	✓	✓	✓
PLV	✓	No requerido	✓
Crevillente	En proceso	✓	✓

Certificaciones de las plantas de producción.

Principios de actuación de nuestra 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.

Nuestro sistema de gestión de la calidad establece rigurosos y exhaustivos controles a lo largo de toda la cadena de valor, con el fin de garantizar una producción y distribución basada en unos elevados estándares de calidad y seguridad alimentaria.



Consulta nuestra política de calidad y seguridad alimentaria

Las opiniones, sugerencias de mejora, así como gestión de reclamaciones son un aspecto importante en nuestro sistema de mejora continua de la calidad y seguridad, por ello tenemos implementado un sistema de gestión de reclamaciones de acuerdo con la norma de referencia ISO 9001, operativizando su análisis e implementando las medidas preventivas y correctivas necesarias. Además, anualmente el departamento de calidad monitoriza los niveles de satisfacción de los clientes mediante estudios.

	2023	2024	2025
COSTE DE NO CONFORMIDADES RESPECTO FACTURACIÓN (MILLONES DE €)	0,4	0,3	0,36

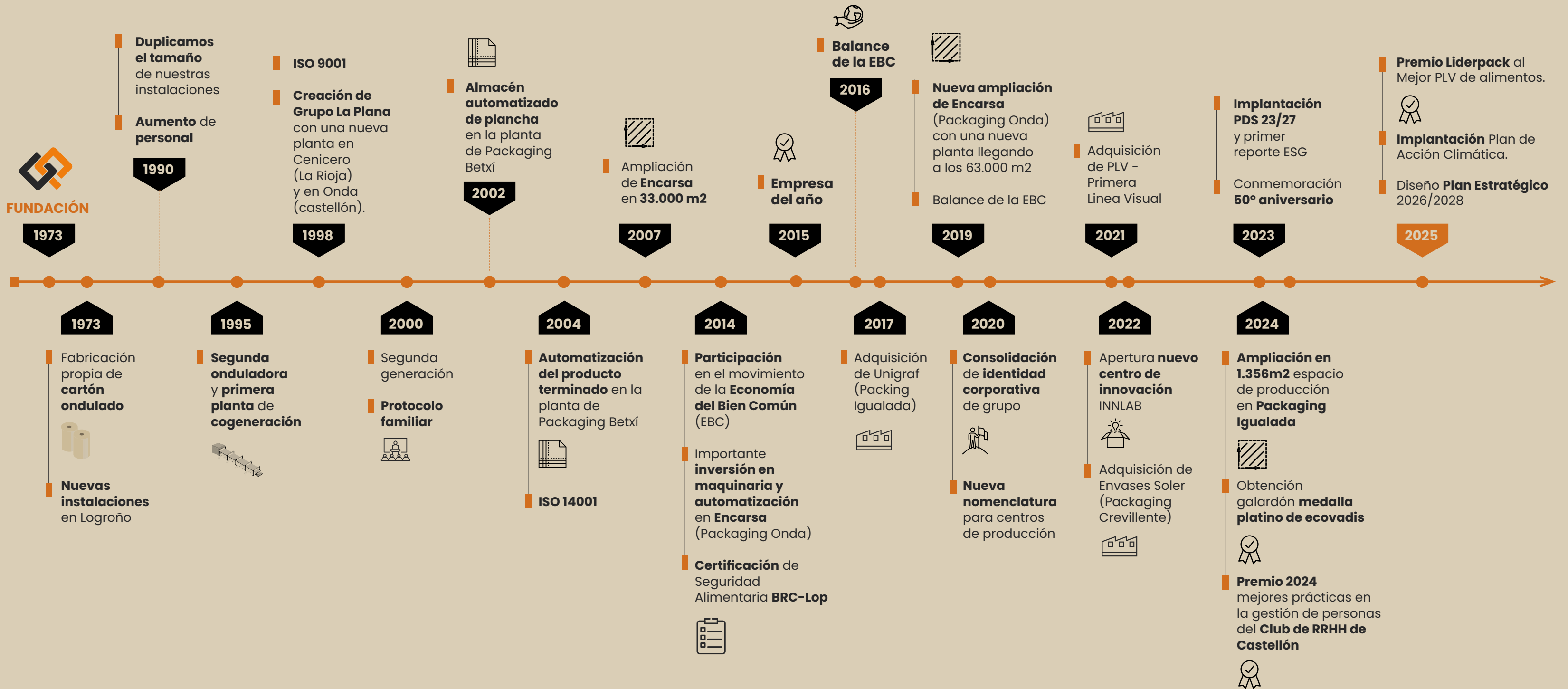
	2021	2022	2023	2024	2025
RATIO RECLAMACIONES RECIBIDAS / SERVICIOS REALIZADOS	1,16 %	0,95 %	0,92 %	0,85 %	0,87 %

En 2025 hemos implementado un nuevo sistema de estudio de satisfacción de las empresas clientes. Los resultados obtenidos son en base 5, por ello los años anteriores se han recalculado, dado que se realizaban en base 4 para armonizar su comparativa, evolución y resultado.

EVOLUCIÓN MEDICIÓN SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES	2022	2023	2024	2025
Calidad del producto	4,30	4,40	4,50	4,30
Calidad del servicio	4,10	4,10	4,20	4,30
Atención comercial	4,40	4,60	4,80	4,60
Desarrollo	4,10	4,10	4,50	4,30
Atención de reclamaciones	4,10	4,50	4,40	4,10

La escala utilizada para medir la satisfacción de los clientes es de 1 a 5.





02



“Las futuras generaciones no nos perdonarán haber derrochado su última oportunidad, y su última oportunidad es hoy”.

Jacques Yves Cousteau



AMBIENTAL

- 100% plantas de producción con certificación FSC.
- 100% papel fibra virgen con declaración "Control Wood".
- 100% papel reciclado certificado.
- 99,12% materiales de origen renovable.
- 99,68% residuos valorizados.
- 97,74% electricidad de fuentes limpias y renovables.
- 100 % agua de uso industrial valorizada.
- 96,38% OTIF.
- 0,36% no conformidades de Grupo.
- 3,38% variación porcentual ratio intensidad huella de carbono 1+2.

SOCIAL

- 720 personas empleadas.
- 96,39% contratos indefinidos.
- 30,56% plantilla femenina.
- 17.100 horas formativas.
- 7,32% brecha salarial de género.
- 0.87% ratio de reclamaciones/ servicios.
- 4.3 satisfacción de la calidad del servicio.
- 21 acuerdos alcanzados con los comités de empresa.
- 77,77% representación femenina en el consejo de administración de AMISAR.
- 174.726,7€ en acción social y ambiental.

GOBERNANZA

- 96,30% personal formado en materia ética.
- 60% consejo de administración formado en ética.
- 0 denuncias o sanciones en materias ESG.
- 18 comunicaciones gestionadas en el canal ético.
- 0 brechas de seguridad.
- 82 proyectos del plan director de sostenibilidad.
- 159.386.448,98€ valor económico distribuido.
- Resultado invertido en innovación 3,84%.
- 174.171.237,56€ importe neto de la cifra de negocio.
- 1.891.882,60€ retribución variable de la plantilla.

HECHOS DESTACADOS

- Creación Plan Estratégico 2026/2028.
- Actualización nueva identidad corporativa.
- Implantación Plan de Acción Climática.
- Premio Leaderpack 2025 al mejor PLV de alimentación.
- Premio economía y empresa de Cope Castellón
- Premio Innovación de premios de agricultura del periódico El Mediterráneo.
- Rebranding imagen corporativa y nueva web corporativa.
- Traslado de PLV a nuevas instalaciones de Leganés.
- Inicio construcción almacén vertical (Packaging Onda).



03



“Lo que las leyes no prohíben, puede prohibirlo la honestidad”.

Séneca



3.1. GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo es crucial para las compañías, dado que establece estructuras, procesos y principios de actuación que aseguran una gestión transparente, eficiente y responsable, mejorando la toma de decisiones y la visión del largo plazo. Nuestro Gobierno corporativo es una muestra de empresa familiar, que ha profesionalizado su gestión mediante salvaguardas que equilibran los intereses de la familia propietaria con la eficiencia operativa, que potencian su monitorización, pero a su vez limitan la injerencia indebida de la familia en la empresa, manteniendo un equilibrio óptimo entre los intereses de la propiedad y los objetivos estratégicos del Grupo.

Principios de actuación de nuestro gobierno corporativo:

- Profesionalización, mediante un protocolo que regula la relación de la familia propietaria con el Grupo.
- Ética, nuestros órganos de gobierno deben representar y actuar de acuerdo con el modelo de integridad definido.
- 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, mediante una integración efectiva de los criterios ESG en nuestra gobernanza.
- Debida diligencia, realizando una gestión basada en el cumplimiento y aplicación de mejores prácticas.

Órganos de gobierno



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 consejo de administración del Grupo, así como de sus personas consejeras.

Género: 7 mujeres. 2 hombres.	Edad: 2 de 30 a 50 años. 7 de <50 años.	Reuniones: Trimestrales.
Retribuciones 0.00€		



Consejo de administración de grupo la plana

Es el máximo órgano de gobierno del Grupo, presidido por nuestro 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.
- Definir objetivos financieros y no financieros.
- Controlar el cumplimiento de objetivos estratégicos establecidos.
- Supervisar la dirección y gestión del Grupo delegada al CEO.
- 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: 4 dominicales 3 independientes	Género: 2 mujeres. 5 hombres.	Edad 7 de <50 años.
Reuniones: Bimensual. 6 en 2025.	Retribuciones 56.565€	

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, finanzas, personas y talento, sistemas de información, división de offset y displays así como el CEO. 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: 7 hombres.	Edad 5 <50 años. 2 de 30 a 50 años.	Reuniones: Semanales
------------------------------	--	--------------------------------

Comité de dirección

Integrado por los miembros del comité ejecutivo y el resto de las dirección de departamentos y plantas de producción, su misión principal es velar por la correcta implantación y desarrollo de los planes estratégicos definidos, 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: 1 mujeres. 17 hombres.	Edad 1 de <30 años. 7 de 30 a 50 años. 10 de <50 años.	Reuniones: Bimestrales.	Retribuciones 1.950.982€
---	--	-----------------------------------	------------------------------------



3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

EQUIPO DIRECTIVO

03. GOBERNANZA



Juan Ignacio Piquer
Consejero delegado



Elena de la Paz
Asistencia de dirección



Jose Alfonso
Dirección general de operaciones



Luis Hereza
Dirección comercial



Jose Mª Forero
Dirección de Finanzas y controlling



Oscar Miralles
Dirección de personas y valores



Toni Calatayud
Dirección de sistemas de información



Guillermo Ots
Dirección Offset y displays
Packaging Cenicero



Amparo Piquer
Packaging Onda



Daniel Villanueva
Packaging Igualada



Jose A. Cerdeira
Packaging Crevillente



Andrés Ramírez
Packaging Betxí



Otto Vedrí
PLV Leganés



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



David Martín
Dirección mantenimiento
y Energía



Pablo Cano
Dirección de compras



Nestor Salóm
Dirección Asesoría Jurídica



Alexis Palanqués
Dirección de Innovación



Jose Gámiz
Dirección de Sostenibilidad & ESG



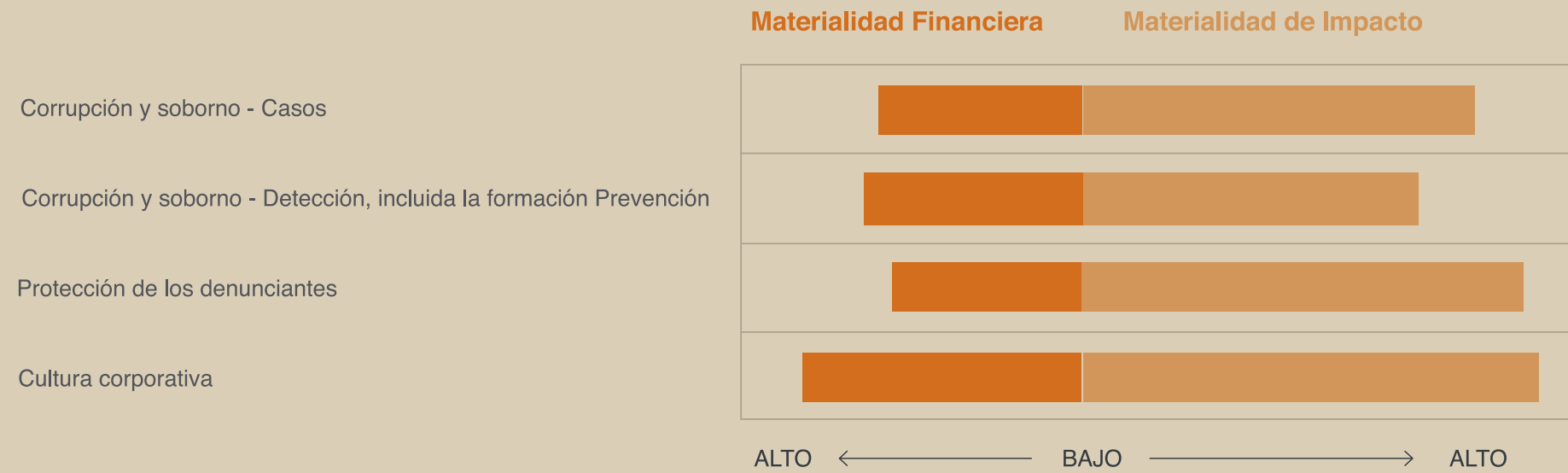
3.2. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

La gestión ética en Grupo La Plana es fundamental dado que consolida nuestra visión de desarrollar un modelo de negocio integro y responsable basado en la transparencia, potenciando una verdadera cultura de cumplimiento de nuestros valores. Un compromiso que aplicamos de forma universal con todas nuestras partes interesadas, tanto internas como externas. Por ello se ha implementado un sistema de gestión de la ética basado en tres pilares fundamentales y sinérgicos.

En 2025 el consejo de administración del Grupo aprobó la implantación de un nuevo modelo de gestión de la ética SIE (por sus siglas "Sistema Integral de la Ética"), en el que se establecerá un nuevo modelo de gobernanza de la ética, así como un sistema de gestión de riesgos no financieros, en los que se incluyen los riesgos ESG, cumplimiento, éticos, morales, reputacionales, culturales y de los sistemas de información. El SIE será implementado a lo largo del ejercicio 2026.



Subtemas materiales categorizados de acuerdo con las Normas Europea de Información Sostenible (ESRS) G1 – Conducta empresarial (ética, cumplimiento y cultura corporativa)





MODELO DE INTEGRIDAD

Nuestro modelo de integridad corporativa establece los valores y principios de actuación, normas de conducta y valores éticos y morales del Grupo, que actúan de forma transversal, así como nuestros órganos de gestión del sistema de la ética, configurando nuestro marco ideológico y las principales salvaguardas de gestión que velan por la aplicación efectiva de estos.





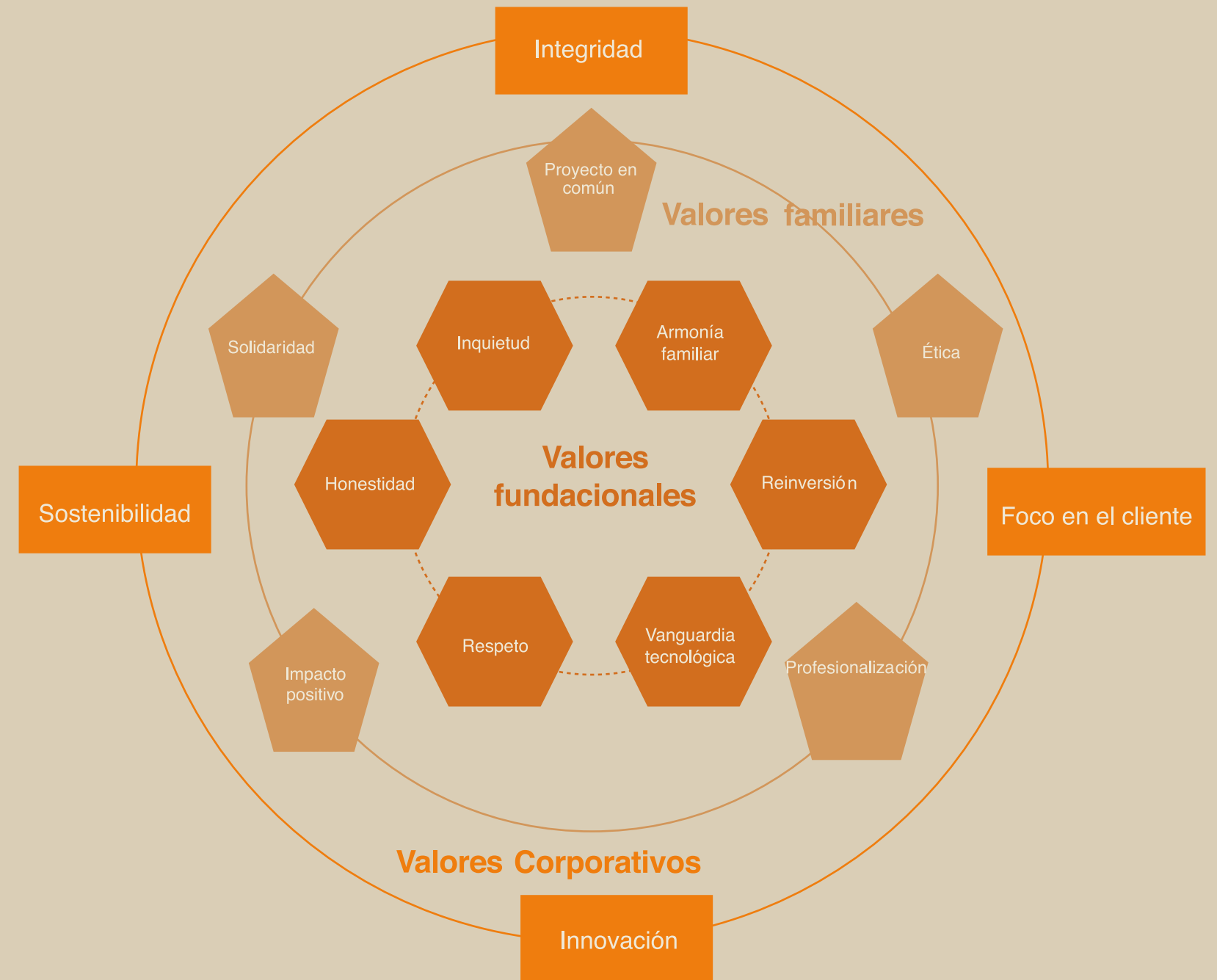
MAPA DE VALORES

En 2025 y dentro del diseño del Plan Estratégico Corporativo 2026/2028 y del SIE (nuevo sistema de gestión integral de la ética), realizamos una revisión y actualización de los principales elementos de la identidad corporativa, entre ellos el mapa de valores corporativo. Dicho mapa está compuesto por los valores fundacionales, valores familiares y valores corporativos, con el objetivo de definir un brújula ética y moral, adaptada al contexto actual y de los próximos ejercicios, sin perder la esencia de los valores fundacionales que siempre nos han guiado y los valores que la propiedad desea impulsar y que deben guiarnos.

Valores corporativos

- Integridad
Actuamos siempre con **honestidad, transparencia y ética** de acuerdo con el marco de integridad corporativo, promoviendo el **respeto mutuo, la comunicación, la confianza** y el cumplimiento de las **obligaciones y compromisos** con nuestros grupos de interés, salvaguardando nuestro principal activo, nuestra reputación y credibilidad.
- Foco en el cliente
El cliente está en el centro de nuestro negocio, **entender sus deseos, necesidades y demandas** nos permite desarrollar **soluciones a medida**, mantener nuestro compromiso de **mejora continua de nuestros servicios** y potenciar el **aporte de valor añadido** a clientes y usuarios finales.
- Innovación
Potenciamos el **aprendizaje y la creatividad** de nuestro equipo, así como la **colaboración** con nuestros grupos de interés, desarrollando **nuevas ideas, soluciones y procesos**, respondiendo de forma **ágil e inteligente** a los retos y desafíos. La innovación es nuestra forma de **crecer, adaptarnos y crear valor**.
- Sostenibilidad
Integramos **criterios sociales, ambientales y éticos** en nuestras decisiones y actuaciones, compatibilizando nuestro **crecimiento y desarrollo**, con la generación de **valor compartido** social y ambiental en toda nuestra **cadena de valor y a todos nuestros grupos interés**.

Valores corporativos

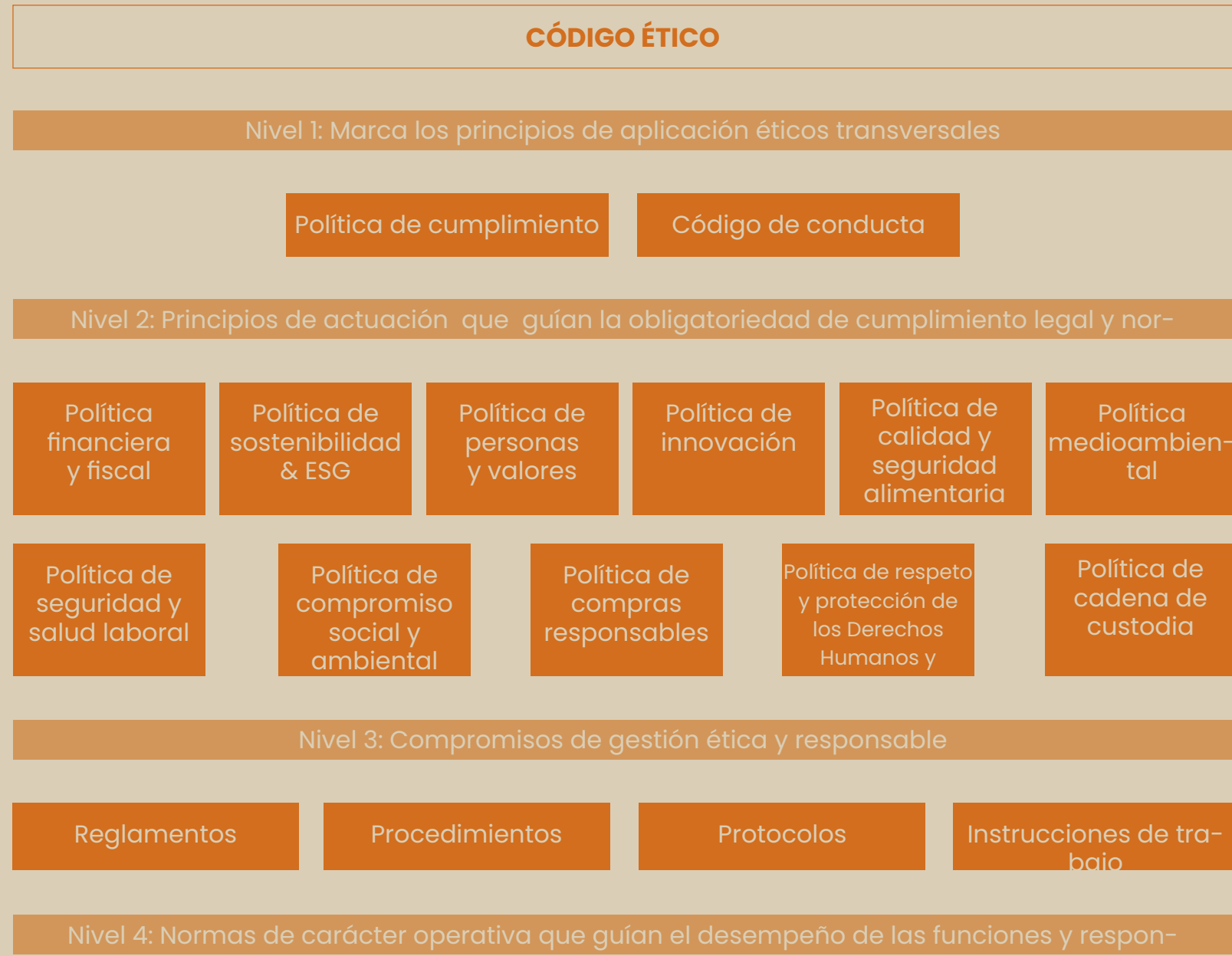




MARCO DE INTEGRIDAD

El marco de integridad corporativo está formado por el código ético y el conjunto de políticas que marcan los principales compromisos éticos en la gestión de aspectos más estratégicos del Grupo. Su documentación y difusión tiene como objetivo comunicar nuestro firme propósito de desempeñar nuestras actividades de forma responsable y sostenible, basado en unos elevados estándares éticos, así como estar bajo el escrutinio de nuestros grupos de interés.

- 96.30% 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.
- 6 acciones formativas en materia ética.



Código Ético
Documento más importante del marco de integridad, en el que establecemos los valores, normas, pautas y directrices que guían los comportamientos cotidianos de nuestras personas empleadas. Por ello, el resto de los compromisos éticos y de gestión del Grupo deben estar alineados. Sigue vigente nuestra segunda versión revisada en 2021 y publicada en marzo de 2022.

Dentro de la implantación del SIE, está planificado realizar una revisión del código ético corporativo, así como fusionar el mismo con la guía práctica del Código Ético, durante el año 2026.





CANAL ÉTICO

De acuerdo con la debida diligencia, así como normativa europea, hemos habilitado un canal ético en el que todos los grupos de interés pueden realizar consultas en materia ética, así como realizar comunicaciones de posibles incumplimientos legales o del marco de integridad corporativo.

Nuestro canal ético está implementado de acuerdo con la normativa comunitaria en dicha materia:

- Implantación aprobada por el máximo órgano de gobierno corporativo.
- 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.
- Acciones de sensibilización y comunicación para fomentar su uso.

En 2026 y de acuerdo con la arquitectura de gestión del SIE, se externalizará la gestión del canal ético corporativo.

ACTIVIDAD DEL CANAL ÉTICO	2022	2023	2024	2025
Comunicaciones recibidas	15	14	17	18
Consultas	0	2	1	0
Comunicaciones derivadas	5	8	4	8
Denuncias analizadas	10	12	17	17
Denuncias no admitidas	10	2	4	1
Denuncias admitidas	6	12	13	17
Denuncias investigadas	4	1	5	1
Investigaciones concluidas durante el proceso	4	0	5	1
Investigaciones concluidas	2	1	5	1
Denuncias investigadas	1	1	5	1
Investigaciones en proceso	1	1	0	0
Sanciones	0	0	2	0
Procesos de investigación concluidos con medidas correctivas y preventivas	3	1	4	1



COMITÉ DE ÉTICA

Nuestro comité de ética es un órgano interno colegiado, el cual está dotado con poder autónomo de iniciativa, control y máxima independencia para desarrollar las funciones encomendadas por el Consejo de Administración, de acuerdo con la debida diligencia establecida. Actualmente está compuesto por un total de cinco personas: presidencia, secretaría y tres vocalías:

- 2 representantes del consejo de familia.
- Dirección de Asesoría Jurídica.
- Dirección de sostenibilidad & ESG.
- Gestor del canal ético.

De acuerdo con el nuevo modelo de gobernanza establecido en el SIE, en el ejercicio 2026 se modificará la composición del comité de ética y se incorporará un asesor externo independiente.

En Grupo La Plana no participamos activamente en actividades de lobby político ni realizamos contribuciones directas, ya sean económicas o materiales. La supervisión de la influencia del Grupo recae en el consejero delegado y comité de ética. Ninguna de las personas consejeras o directivas del Grupo han ocupado un cargo en la administración pública en los dos años anteriores a su nombramiento.

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

En coherencia con el principio transversal de cumplimiento de la legalidad, contamos 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.

Dicho sistema fue aprobado por el Consejo de Administración y es clave dentro 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 nuestras 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 los órganos de gobierno y grupos de interés.
- Establecer medidas efectivas para la prevención del fraude, la corrupción, el soborno y la prevención de blanqueo de capitales, en especial las medidas destinadas a las transacciones financieras con socios comerciales, mediante medios de pago transparentes, fiables y trazables.



Consulta nuestra política financiera y fiscal



Consulta nuestra política de cumplimiento normativo



El programa corporativo de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales está articulado bajo un modelo de triple línea de defensa, en el que se implican diferentes niveles organizacionales con diferentes roles de actuación y responsabilidades, con el objetivo de realizar una gestión eficiente de los riesgos de cumplimiento a los que estamos sometidos:



- 96.3% del personal formado en cumplimiento normativo.
- 100% alta dirección formada en cumplimiento normativo.
- 100% consejo de administración formado en cumplimiento normativo.
- 6 acciones formativas.

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

La gestión de riesgos es vital para garantizar nuestra eficiencia y la gobernanza a largo plazo, mejorar la resiliencia operativa, reducir la incertidumbre y potenciar la protección nuestra reputación, dado que nos permite anticiparnos a cambios regulatorios, mitigar los posibles impactos negativos derivados de los riesgos a los que estamos sometidos, así como generar confianza con nuestras partes interesadas.

Dicho sistema está basado en la identificación, análisis y monitorización de forma sistemática todos aquellos riesgos que forman parte de nuestra cadena de valor y pueden poner en peligro la consecución de objetivos estratégicos definidos. Sus 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.

Durante el ejercicio 2026 y dentro del plan de implantación de SIE, se integrará dentro del actual sistema de gestión de riesgos ESG todos los riesgos no financieros del grupo: cumplimiento, éticos, morales, reputacionales, culturales y de sistemas de información.

METODOLOGÍA:





RIESGOS ANALIZADOS

AMBIENTALES

Riesgos de pérdida de capital natural.

Riesgos climáticos.

Riesgos de producción sostenible.

Riesgos de generación de residuos y contaminación.

Riesgos hídricos.

SOCIALES

Riesgos geopolíticos.

Riesgos de cambios de tendencias demográficas y sociales.

Riesgos del capital humano.

Riesgos de suministro responsable.

Riesgos reputacionales.

GOBERNANZA

Riesgos regulatorios.

Riesgos estratégicos.

Riesgos de buen gobierno.

Riesgos financieros.

Riesgos operacionales.

Riesgos tecnológicos.

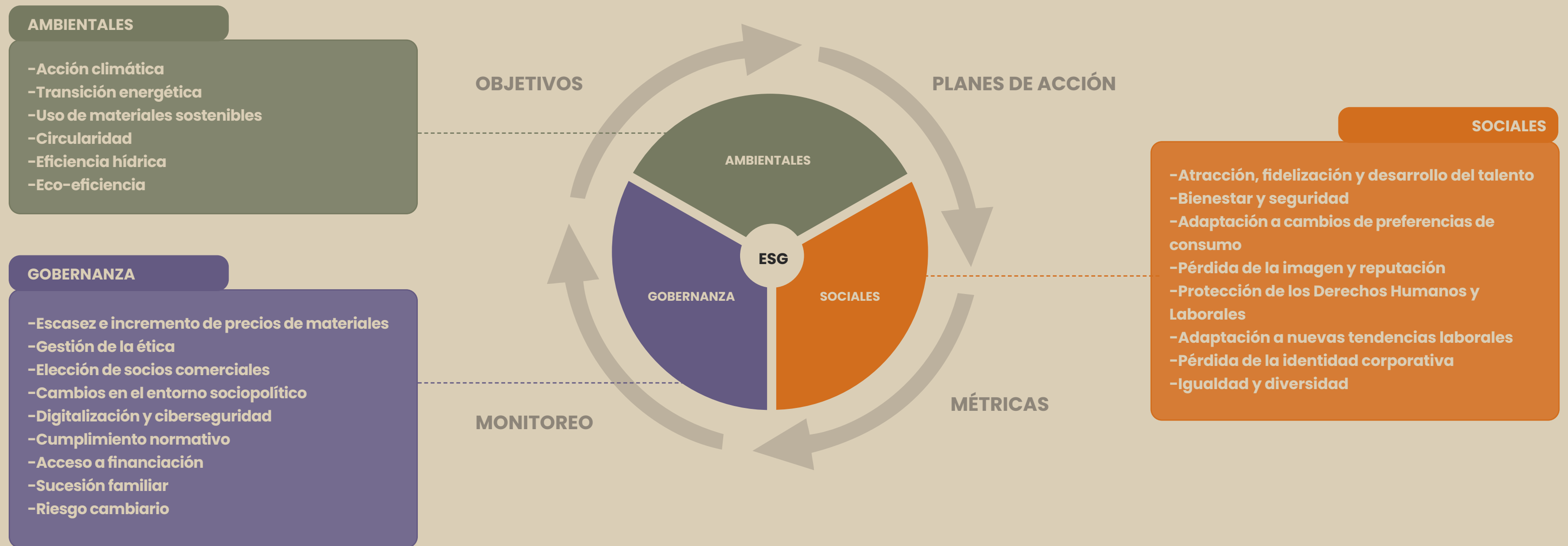
Riesgos de rendición de cuentas.





RIESGOS IDENTIFICADOS

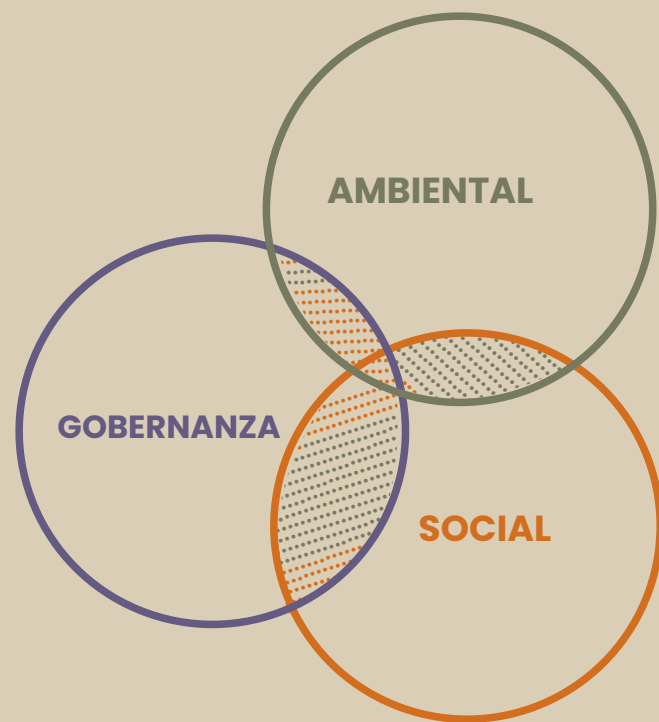
Riesgos ESG identificados que podrían dificultar la consecución de objetivos estratégicos:





CRITERIOS ESG DEFINIDOS

De acuerdo con el análisis de riesgos realizado y en coherencia con nuestra política de Sostenibilidad & ESG corporativa, hemos definido los criterios ESG que forman parte de nuestras decisiones y actuaciones, en especial las del equipo directivo y las de nuestros órganos de gobierno, para potenciar el desarrollo sostenible de nuestro modelo de negocio.



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 empleadora: 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:

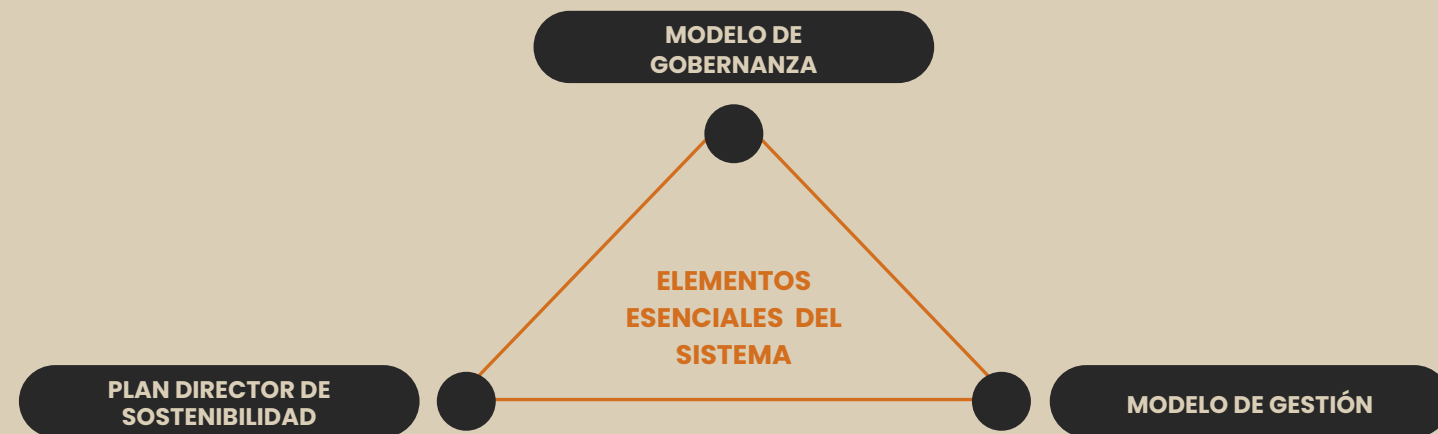
- Respetar los derechos de las personas trabajadoras del equipo.
- Extender la protección a la cadena de valor.



3.3. MODELO DE SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad es uno de nuestros cuatro valores corporativos y una apuesta histórica del Grupo que siempre ha mantenido un compromiso firme con el desarrollo sostenible, basado en el triple impacto positivo y transformador. Por ello, tratamos de realizar una gestión eficiente y basada en la debida diligencia con la visión de generar ventajas competitivas que potencien la consecución de los objetivos estratégicos, la mitigación de riesgos ESG y mejoren la reputación de nuestra marca.

Actualmente en la sociedad y el tejido empresarial a incrementado la importancia de la sostenibilidad y la exigencia de actuaciones sistémicas, por ello es clave conocer y atender las tendencias y retos del desarrollo sostenible, con el fin de ser más proactivos en el desarrollo de actuaciones e informar de las mismas a los grupos de interés.



Retos:

- Armonización normativa, para reducir incertidumbre legal.
- 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.
- Integración de la IA en la gestión ESG.

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.





MODELO DE GOBERNANZA

Nuestro modelo de gestión estratégico de la sostenibilidad se sustenta en un modelo de gobernanza coherente con el establecido a nivel corporativo, con una separación de funciones y atribuciones ágil y eficiente distribuido en los diferentes órganos de gobierno, que facilita el seguimiento y control de la eficacia de los planes implementados.

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.
- Control de la eficacia de la gestión de los riesgos, oportunidades e impactos sostenibles, en especial los identificados en los estudios de doble materialidad.

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.
- Liderar los estudios de materialidad trienales del Grupo.

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 departamento y plantas de producción.
- Validación de las evaluaciones y valoraciones de los estudios de doble materialidad.



3.3 MODELO DE SOSTENIBILIDAD

MODELO DE GESTIÓN

En Grupo La Plana entendemos el desarrollo sostenible como un factor estratégico de nuestra competitividad, que nos garantiza un crecimiento inteligente y sostenido en el tiempo y que potencia nuestra capacidad de generación de valor compartido. Visión que mantenemos desde nuestros orígenes, con el firme compromiso de seguir siendo una organización con impacto transformador y propósito.

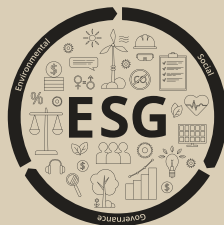
Por ello, hemos desarrollado nuestro propio modelo de gestión estratégica de la sostenibilidad el cual nace de la fusión de varias metodologías integrales de marcado prestigio e internacionalmente reconocidas, que abarcan los ámbitos de gestión, planificación estratégica y reporte.



Pertecemos al movimiento de la Economía del Bien Común desde el año 2015, por lo que elaboramos y publicamos trienalmente nuestros balances de la EBC. Nuestra integración en la EBC nos garantiza realizar un desarrollo sostenible **alineado ideológicamente** con nuestro mapa de valores.



En Grupo La Plana analizamos los impactos de nuestra cadena de valor, con el objetivo de identificar los ODS y metas a los que podemos contribuir de forma efectiva. Por ello, hemos adoptado 6 ODS y 11 metas que nos permiten **orientar nuestras actuaciones en coherencia con la estrategia mundial de desarrollo sostenible.**



Mediante nuestro sistema de gestión y control de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG por sus siglas en inglés), establecemos acciones para mitigar o eliminar los riesgos ESG a los que estamos sometidos, mediante la **aplicación de la debida diligencia.**



Siguiendo las directrices de las guías del Global Reporting Initiative (GRI), mantenemos un dialogo sistemático y estructurado con nuestros grupos de interés. Mediante nuestros estudios de materialidad potenciamos la **participación de nuestros grupos de interés** en nuestra estrategia y reporte anual.



En 2025 hemos alcanzado la máxima puntuación histórica en el rating ecovadis, por lo que estamos dentro del 2% de las empresas mejor valoradas obteniendo la medalla de oro, lo que evidencia nuestro firme compromiso con el desarrollo sostenible, así como el buen desempeño de nuestro sistema de gestión.





ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN

Nuestra adhesión al movimiento de la Economía del Bien Común es una iniciativa de la propiedad, cuyo objetivo principal es potenciar nuestro desarrollo sostenible de forma coherente con los valores familiares y fundacionales. Nuestro último balance fue realizado en el ejercicio 2024, alcanzando una puntuación global de 639 puntos.

Nuestra matriz del Bien Común publicada en el reporte ESG 2024 no había sido evaluada en el momento de su publicación y mostraba una puntuación de 615 puntos, la cual ha incrementado tras la evaluación mediante grupo peer a 639, en octubre de 2025.

Calculadora del bien común - Versión 5.05
MATRIZ DEL BIEN COMÚN
Empresa: GRUPO LA PLANA Año del balance: 2025

PUNTUACIÓN TOTAL: 639 de 1000 Puntos



Table with 5 columns: VALORES / GRUPOS DE INTERÉS, DIGNIDAD HUMANA, SOLIDARIDAD Y JUSTICIA, SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA. Rows include A: PROVEEDORES, B: PROPIETARIOS Y PROVEEDORES FINANCIEROS, C: PERSONAS EMPLEADAS, D: CLIENTES Y OTRAS ORGANIZACIONES, and E: ENTORNO SOCIAL, each with sub-categories and scores.

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

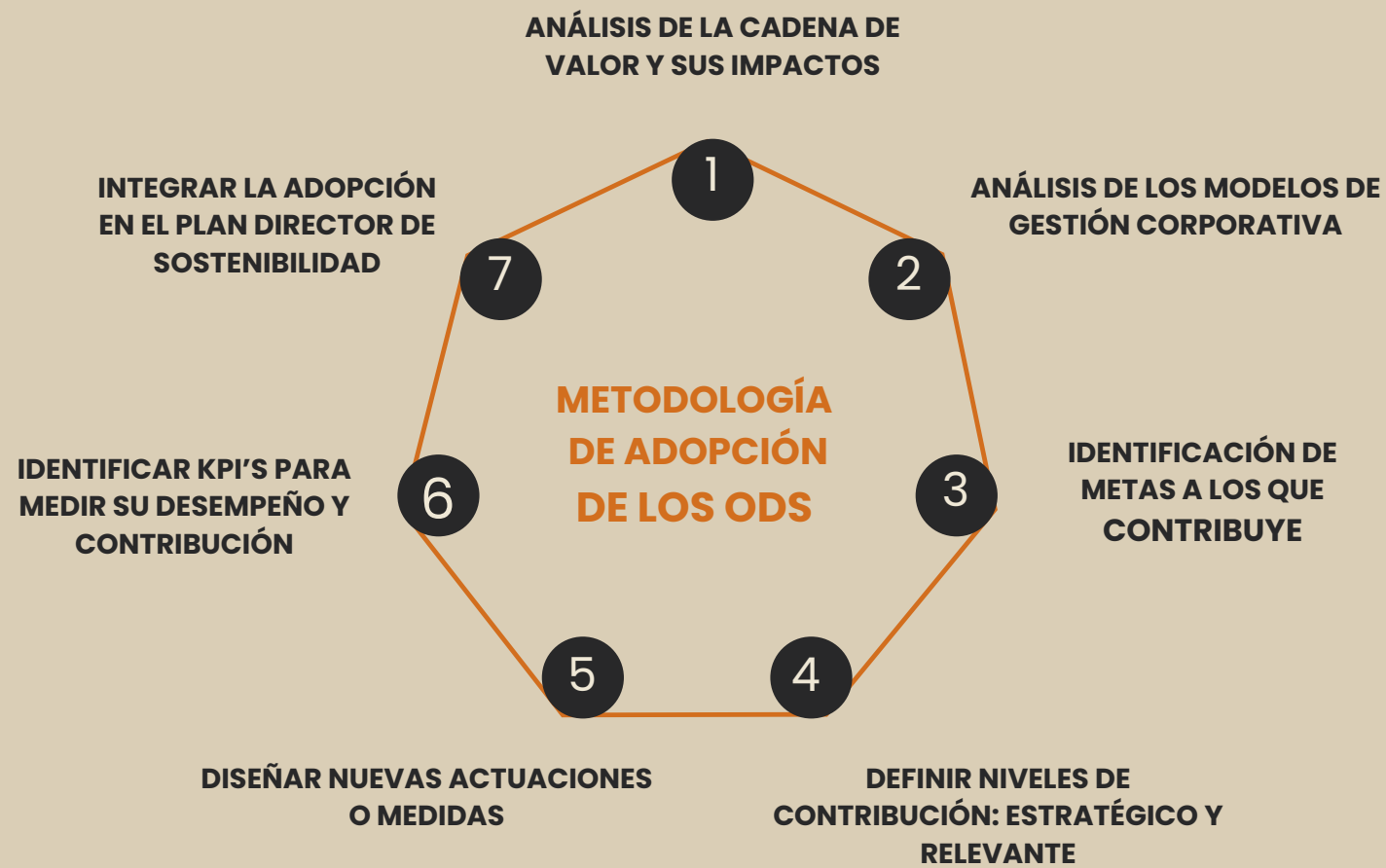


3.3 MODELO DE SOSTENIBILIDAD

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Con el fin de alinear nuestras actuaciones en materia de sostenibilidad, con la estrategia mundial de desarrollo sostenible y contribuir de forma coherente a los principales retos en dicha materia de la humanidad, realizamos la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS” en adelante, por sus siglas), de acuerdo con las recomendaciones establecidas por las Naciones Unidas.

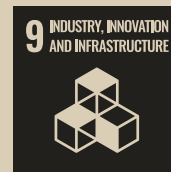
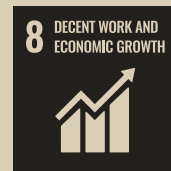
METODOLOGÍA DE ADOPCIÓN DE ODS:





En Grupo La Plana hemos identificado dos niveles distintos de contribución:

- Estratégicos. ODS y metas en los que contribuimos directamente por las actividades desarrolladas en nuestra cadena de valor. Incluidos en el PDS.
- Relevantes. ODS y metas que no contribuimos directamente o de forma significativa, su adopción alinea nuestra gestión con las mejores prácticas.



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.

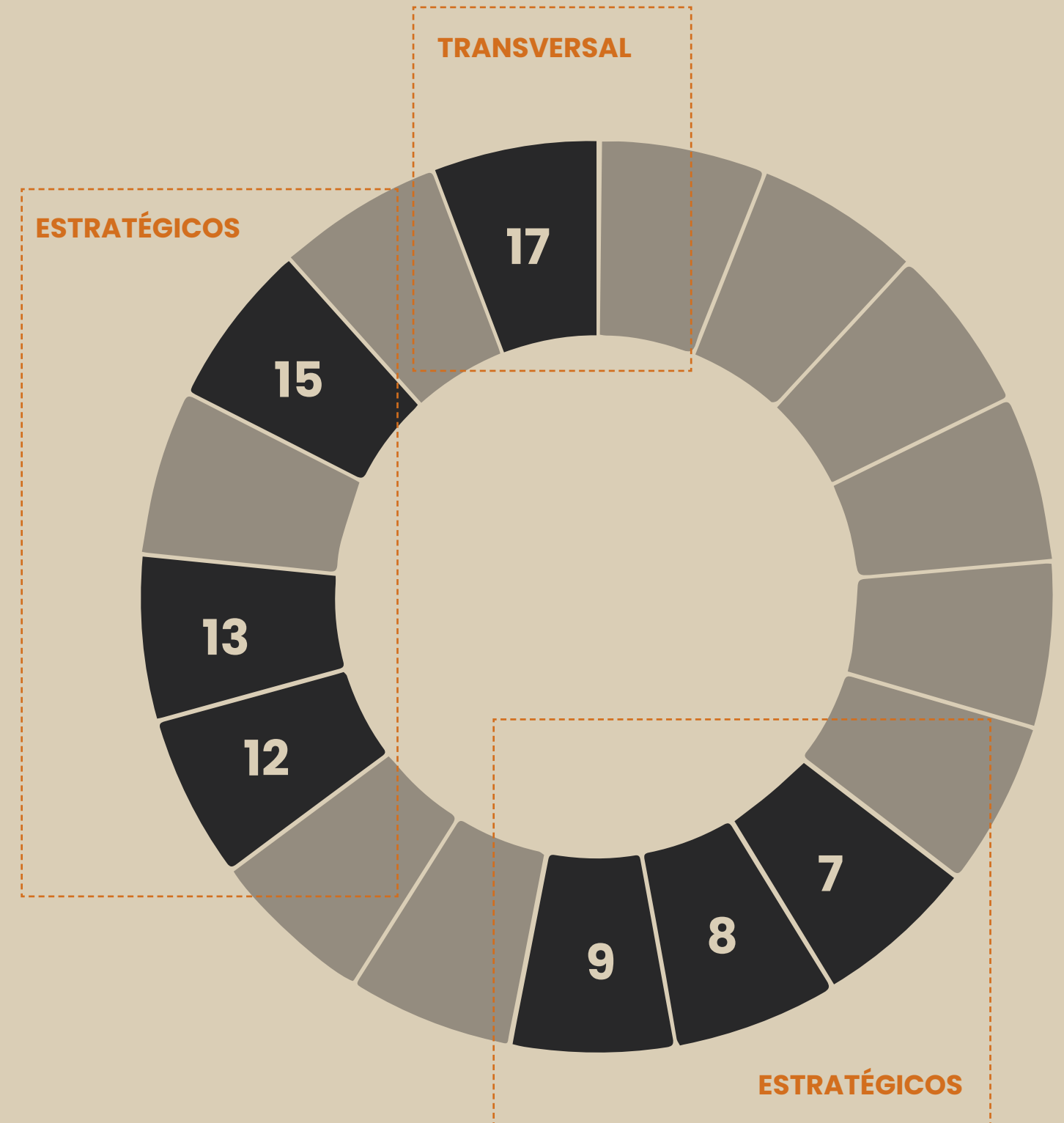
Meta 12.4 Gestión de desechos y productos químicos.

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.





IMPACTOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Con el estudio de doble materialidad realizado durante 2025, se han identificado los principales impactos, riesgos y oportunidades de los temas materiales obtenidos, así como los horizontes temporales razonablemente previsibles y su implicación en nuestra cadena de valor: operaciones propias, fases anteriores (aguas arriba) o fases posteriores (aguas abajo). Dichos resultados han sido utilizados para revisar y actualizar nuestro Plan Director de Sostenibilidad e integrar el mismo dentro del Plan Estratégico Corporativo 2026/2028.

SUBTEMA	IRO	DESCRIPCIÓN	CADENA DE VALOR	HORIZONTE TEMPORAL
E1 - Cambio climático				
Adaptación al cambio climático	Impacto operativo	Afectación a la continuidad operativa y a la cadena de suministro	▲ ■ ▼	● ● ●
		Impacto sobre el desempeño operativo y la productividad	▲ ■ ▼	● ● ●
		Incremento de costes de materias primas y auxiliares	▲ ■ ▼	● ● ●
		Impacto en el mercado y la demanda de productos derivado de cambios en las preferencias climáticas de los clientes	▲ ■ ▼	● ● ●
	Impacto financiero	Incremento de costes operativos y necesidades de inversión en adaptación y mitigación frente al cambio climático	▲ ■ ▼	● ● ●
		Disminución de ingresos por interrupciones operativas, pérdida de clientes o reducción de demanda asociada al cambio climático	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo Físico crónico	Escasez del agua: La menor disponibilidad de agua podría obstaculizar el proceso de fabricación.	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo Físico agudo	Fenómenos meteorológicos extremos: Inundaciones por precipitaciones extremas, sequías prolongadas, olas de calor, aumento de las temperaturas y otros fenómenos meteorológicos extremos podrían dañar las instalaciones de fabricación e interrumpir las cadenas de suministro.	▲ ■ ▼	● ● ●
Deforestación, incremento de incendios forestales: Su incremento podría provocar escasez de materias primas y un aumento de los costos.		▲ ■ ▼	● ● ●	
Mitigación del cambio climático	Impacto operativo	Identificación y cuantificación del impacto climático directo e indirecto (alcance 1,2,3) de las operaciones.	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo de transición regulatorio	Nuevas tasas o impuestos climáticos o incremento de los existentes.	▲ ■ ▼	● ● ●
		Nuevas regulaciones más estrictas sobre emisiones de GEI.	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo de transición reputacional	Incremento de las exigencias climáticas de los grupos de interés (cliente, consumidores, financiadores, etc.).	▲ ■ ▼	● ● ●
Oportunidad	Reducción de las emisiones mediante planes de mitigación	▲ ■ ▼	● ● ●	



Mitigación del cambio climático	Oportunidad	Ampliar las fuentes de financiación y mejorar el potencial de sus condiciones, con el acceso a instrumentos de financiación con criterios vinculados a la sostenibilidad.	▲ ■ ▼	● ● ●
		Mejora de la reputación incrementando las acreditaciones y certificaciones climáticas, que aporten un valor diferencial, mejorando su beneficio reputacional.	▲ ■ ▼	● ● ●
Energía	Impacto operativo	Mayor consumo energético en instalaciones productivas y logísticas	▲ ■ ▼	● ● ●
		Mejora de la refrigeración de las infraestructuras para garantizar la continuidad operativa	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo de transición	Recesión económica y crisis energética que incrementan los costes operativos y reducen la competitividad empresarial	▲ ■ ▼	● ● ●
		Incremento de los costes de las energías que afecta directamente a los márgenes operativos y la rentabilidad	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Reducción de costes, menor exposición a riesgos energéticos y mejora competitiva.	▲ ■ ▼	● ● ●
		Mejora de la productividad, optimizando las operaciones y usos de recursos, mejorando la gestión de la energía.	▲ ■ ▼	● ● ●
		Reducir la exposición a riesgos de volatilidad de los precios de la energía, electrificando las operaciones, incrementando la independencia energética mediante el autoconsumo fotovoltaico y adquiriendo electricidad con garantías de origen renovable.	▲ ■ ▼	● ● ●
		Renovación progresiva de la flota a vehículos más eficientes y uso de combustibles alternativos.	▲ ■ ▼	● ● ●
E3 - Recursos hídricos y Marinos (Eficiencia Hídrica)				
Consumo de agua	Oportunidad	Mejora de la eficiencia hídrica en plantas de producción	▲ ■ ▼	● ● ●
Extracciones de agua	Impacto operativo	Uso de agua en procesos productivos (colas, tintas, limpieza, climatización y consumo humano)	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo físico crónico	Riesgo asociado a la disponibilidad futura del recurso hídrico	▲ ■ ▼	● ● ●
Vertidos de agua	Impacto operativo	Reducción de la producción de vertidos mediante la optimización de procesos y la gestión del tratamiento de aguas residuales	▲ ■ ▼	● ● ●
E5 - Economía Circular				
Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos	Impacto operativo	Implantación de medidas de reducción de mermas y desperdicios, integrar criterios ambientales en el diseño de productos y similares	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Mejora de la eficiencia productiva mediante la optimización del uso de materias primas	▲ ■ ▼	● ● ●



Salidas de recursos relacionados con productos y servicios	Impacto operativo	Aumento del coste de productos o servicios (materias, primas, transportes, etc.).	▲ ■ ▼	● ● ●
		Reducción de la demanda de productos por cambios en preferencias del consumidor hacia alternativas más sostenibles	▲ □ ▼	● ● ●
	Riesgo de transición reputacional	Adaptación a nuevas tendencias o preferencias de la sociedad respecto al packaging de cartón.	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Mejora del desempeño climático de los productos de los clientes.	▲ ■ ▼	● ● ●
		Acceder a nuevas oportunidades de negocio, mediante soluciones adaptadas a preferencias más respetuosas ambientalmente,	▲ □ ▼	● ● ●
Residuos	Oportunidad	Incrementar la reutilización de recursos, el reciclaje y valorización de residuos	▲ ■ ▼	● ● ●
S1 - Personal Propio (Personas y talento)				
Empleo seguro	Impacto	Impacto en la estabilidad y rotación laboral que afecta la retención del talento y la continuidad operativa	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Riesgo de precariedad laboral frente a la necesidad de garantizar empleo estable y condiciones dignas de trabajo	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Aumento de la productividad mediante la mejora de las condiciones laborales y el compromiso del personal	▲ ■ ▼	● ● ●
Tiempo de trabajo	Impacto	Exceso de jornada, turnos rotativos y fatiga laboral que afectan la salud y el rendimiento del personal	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Pérdida de talento clave por falta de condiciones competitivas que compromete la capacidad operativa de la organización	▲ ■ ▼	● ● ●
Salarios adecuados	Impacto	Garantía de un salario digno y reducción de brechas salariales internas para asegurar la equidad retributiva	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Dificultad en la atracción y fidelización del talento por falta de políticas retributivas competitivas y equitativas	▲ ■ ▼	● ● ●
Dialogo social	Riesgo	Riesgo de conflicto laboral derivado de la falta de canales efectivos de diálogo social con los trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ●
		Falta de transparencia y comunicación interna que deteriora la confianza y el compromiso de los empleados	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Mejora del clima laboral mediante el fortalecimiento del diálogo social y la participación activa de los trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ●
Libertad de asociación, existencia de comités de empresa y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores	Impacto	Respeto de los derechos de asociación, consulta y participación de los trabajadores conforme a la normativa vigente	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Pérdida de la paz social por debilitamiento de la representación sindical y los mecanismos de participación laboral	▲ ■ ▼	● ● ●



Negociación colectiva, incluida la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	Impacto	Cobertura del convenio colectivo que garantiza condiciones laborales homogéneas y derechos para todos los trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Riesgo de falta de equidad interna en condiciones laborales entre trabajadores cubiertos y no cubiertos por convenio	▲ ■ ▼	● ● ●
Conciliación laboral	Oportunidad	Oportunidad de reducir los costos laborales e impulsar la continuidad operativa al apoyar a los empleados en la superación de problemas relacionados con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	▲ ■ ▼	● ● ●
Salud y seguridad	Riesgo	Accidentes laborales y enfermedades profesionales que afectan la salud del personal y generan costes operativos significativos	▲ ■ ▼	● ● ●
		Riesgo para el bienestar psicosocial del personal derivado de cargas de trabajo, estrés y condiciones organizativas	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Aumento de la productividad mediante la inversión en salud, seguridad y bienestar integral de los trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ●
Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Riesgo	Brecha salarial de género y segregación ocupacional que limitan la igualdad de oportunidades en la organización	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Desarrollar equipos de trabajo inclusivos y diversos que impulsen la innovación y mejoren el rendimiento organizativo	▲ ■ ▼	● ● ●
Formación y desarrollo de capacidades	Riesgo	Riesgo de obsolescencia de competencias del personal por falta de programas de formación continua y actualización	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Crecimiento, promoción, estar a la vanguardia de conocimientos que potencien la innovación e integración de mejores prácticas.	▲ ■ ▼	● ● ●
Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	Impacto	Inclusión efectiva de personas con discapacidad y cumplimiento de la legislación vigente en materia de integración laboral	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Desarrollar equipos de trabajo inclusivos y diversos que refuercen la cohesión social y la igualdad de oportunidades	▲ ■ ▼	● ● ●
Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	Impacto	Garantía de un entorno seguro y libre de violencia y acoso para todos los trabajadores en el lugar de trabajo	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Riesgo de situaciones de acoso laboral que afectan la dignidad, salud y bienestar de los trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ●
Diversidad	Impacto	Fomento de la innovación y mejora del clima laboral mediante la gestión activa de la diversidad en la plantilla	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Riesgo de discriminación por razón de género, edad, origen u otras características que vulnera los derechos fundamentales	▲ ■ ▼	● ● ●
S2 - Trabajadores de la cadena de valor (Derechos humanos)				
Tiempo de trabajo	Impacto	Mejora de las condiciones laborales de los trabajadores en la cadena de valor mediante requisitos y seguimiento	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Riesgo de jornadas excesivas en proveedores y contratistas que vulneran los derechos laborales de sus trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ●
Salarios adecuados	Riesgo	Riesgo de salarios insuficientes en la cadena de valor que comprometen la dignidad y estabilidad de los trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Oportunidad de construir una cadena de valor más resiliente mediante la mejora de las condiciones laborales de proveedores	▲ ■ ▼	● ● ●



Salud y seguridad	Riesgo	Riesgo de accidentes y enfermedades profesionales en proveedores y contratados que afectan la seguridad de sus trabajadores	▲ ■ ▼	● ● ○
		Riesgo reputacional derivado de incidentes de seguridad y salud en la cadena de valor de la organización	▲ ■ ▼	● ● ○
Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Riesgo	Riesgo de discriminación de género y desigualdad retributiva en los trabajadores de la cadena de valor	▲ ■ ▼	● ● ○
	Oportunidad	Oportunidad de mejora de prácticas de igualdad y no discriminación en proveedores y empresas de la cadena de valor	▲ ■ ▼	● ● ○
Formación y desarrollo de capacidades	Riesgo	Condiciones de trabajo inseguras o vulneraciones de DDHH	▲ ■ ▼	● ● ○
		Sanciones, inspecciones o litigios y obligación de remediación	▲ ■ ▼	● ● ○
		No conformidades repetidas, accidentes o fallos de servicio	▲ ■ ▼	● ● ○
		Pérdida de homologación, penalizaciones o rescisión de contratos	▲ ■ ▼	● ● ○
	Oportunidad	Oportunidad de capacitación en requisitos de sostenibilidad y derechos laborales para trabajadores de la cadena de valor	▲ ■ ▼	● ● ●
Trabajo infantil	Riesgo	Alto impacto reputacional y operativo por riesgo de trabajo infantil en la cadena de suministro de la empresa	▲ ■ ▼	● ● ●
Trabajo forzoso	Riesgo	Alto impacto reputacional y operativo por riesgo de trabajo forzoso en la cadena de suministro de la empresa	▲ ■ ▼	● ● ●
G1 - Conducta empresarial (Ética, cumplimiento y cultura corporativa)				
Cultura corporativa	Impacto	Perdida del orgullo de pertenencia y choques culturales entre compañías del Grupo.	▲ ■ ▼	● ● ●
	Riesgo	Pérdida de la identidad corporativa por falta de cohesión cultural derivada de procesos de crecimiento o integración	▲ ■ ▼	● ● ●
Protección de los denunciantes	Impacto	Perdida de la confianza de los grupos de interés	▲ ■ ▼	● ● ○
	Riesgo	Riesgo de represalias frente a la necesidad de protección efectiva de denunciantes, incluidos trabajadores de terceros	▲ ■ ▼	● ● ○
Corrupción y soborno - Detección, incluida la formación Prevención	Riesgo	Riesgo de soborno, corrupción y fraude que compromete la integridad ética y el cumplimiento normativo de la empresa	▲ ■ ▼	● ● ○
		Riesgo de conflictos de interés no gestionados que afectan la transparencia y la toma de decisiones empresariales	▲ ■ ▼	● ○ ○
	Oportunidad	Potenciar la cultura de cumplimiento legal y normativo como ventaja competitiva y factor de confianza con grupos de interés	▲ ■ ▼	● ○ ○
Corrupción y soborno - Casos	Riesgo	Riesgo derivado de casos confirmados de corrupción o soborno que generan sanciones y daño reputacional significativo	▲ ■ ▼	● ○ ○
		Riesgo de sanciones administrativas, económicas o penales por incumplimiento de normativa anticorrupción y ética empresarial	▲ ■ ▼	● ● ○



Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago	Riesgo	Incumplimientos de condiciones pactadas, impagos y morosidad que deterioran las relaciones con proveedores estratégicos de la empresa	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Rol de aliado estratégico de las empresas proveedoras	▲ ■ ▼	● ● ●
Innovación				
Innovación	Riesgo	Desarrollo de nuevas soluciones más sostenibles e inteligentes.	▲ ■ ▼	● ● ●
		Pérdida de competitividad por falta de inversión en innovación tecnológica y desarrollo de soluciones sostenibles	▲ ■ ▼	● ● ●
		Riesgo de obsolescencia tecnológica y operativa por falta de actualización e innovación en procesos y productos	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Oportunidad de entrada en nuevos sectores y mercados mediante el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles	▲ ■ ▼	● ● ●
		Eco-diseño e innovación de producto orientados a la circularidad que generan ventajas competitivas y reducen impactos ambientales	▲ ■ ▼	● ● ●
Compromiso social y ambiental				
Compromiso social y ambiental	Riesgo	Perdida de la identidad corporativa y el orgullo de pertenencia de las personas empleadas	▲ ■ ▼	● ● ●
	Oportunidad	Potenciar el desarrollo social, económico y ambiental en las comunidades en las que opera el Grupo.	▲ ■ ▼	● ● ●

TABLA DE AYUDA E INSTRUCCIONES

LEYENDA	HORIZONTE TEMPORAL	● ○ ○	CORTO	○ ● ○	MEDIO	○ ○ ●	LARGO
	CADENA DE VALOR	▲ □ ▼	AGUAS ARRIBA	▲ ■ ▼	OPERACIONES PROPIAS	▲ □ ▼	AGUAS ABAJO



METODOLOGÍA DE GESTIÓN

Mediante el Global Reporting Initiative (en adelante "GRI" por sus siglas), hemos implementado un sistema de gestión de la estrategia del Grupo, basado en la debida diligencia e integración de mejores prácticas. GRI es un estándar de rendición de cuentas que, además, lleva integrado un sistema para la identificación, priorización, desarrollo y reporte de aspectos materiales para las organizaciones, cuyos elementos esenciales son: sistema de gestión de grupos de interés, estudio de materialidad, planificación estratégica y reporte.

METODOLOGÍA

MAPA DE GRUPO DE INTERÉS

ANÁLISIS DE ASPECTOS RELEVANTES

MODELO DE DIÁLOGO





MODELO DE DIÁLOGO

Desde el año 2022 con la realización de nuestro primer estudio de materialidad, hemos implementado un modelo de diálogo con nuestras partes interesadas estructurado y sistemático, con nuestros principales grupos de interés, cuyos objetivos principales son:

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

MAPA DE GRUPO DE INTERÉS.



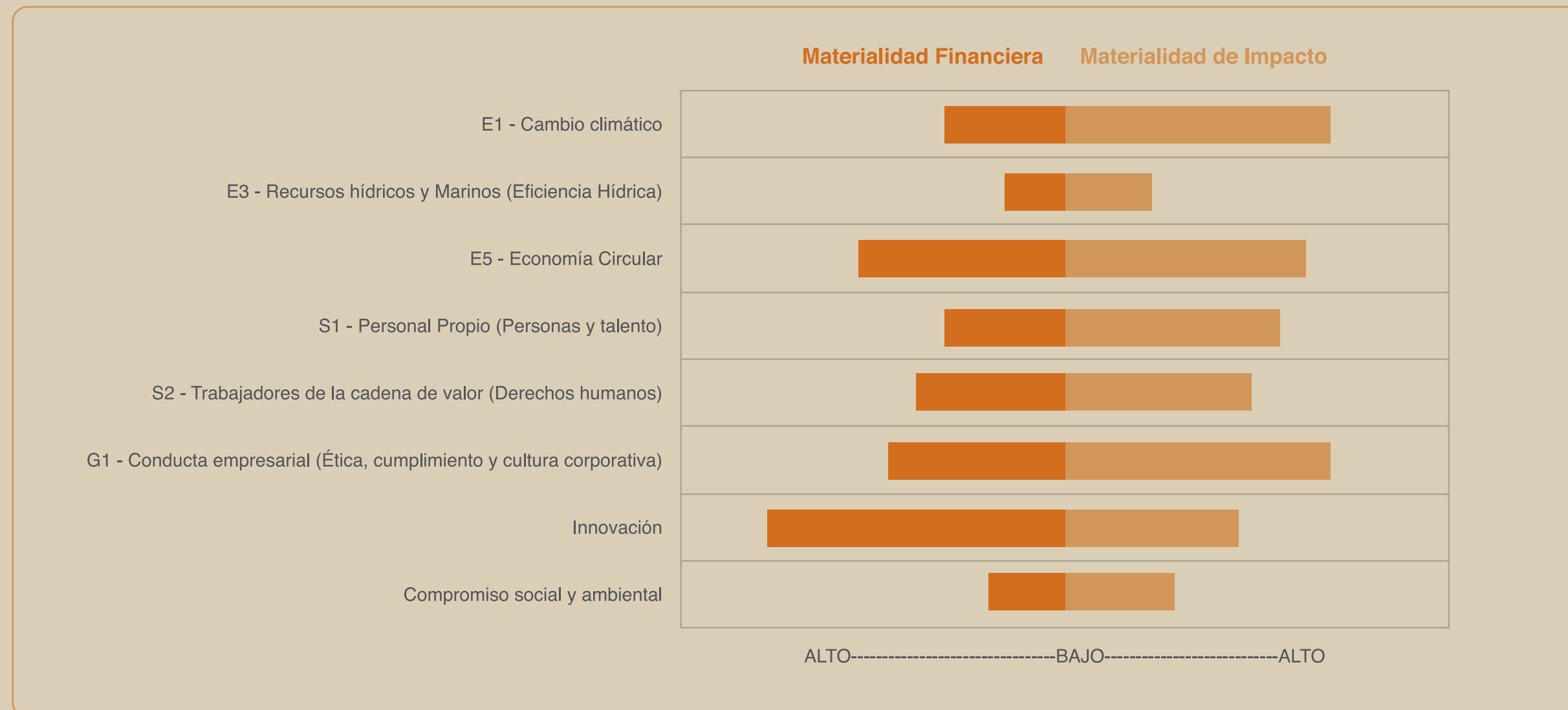


ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

En 2025 y dentro del marco de diseño del Plan Estratégico Corporativo, nuestro departamento de Sostenibilidad & ESG realizó por primera vez un estudio de doble materialidad, siendo su precedente el análisis de materialidad realizado en el ejercicio 2023. Los objetivos principales del estudio de doble materialidad eran revisar y actualizar el actual Plan Director de Sostenibilidad de acuerdo con los nuevos resultados obtenidos, diseñar el Plan Estratégico Corporativo 2026/2028 bajo criterios sostenibles, así como determinar el alcance de los requisitos de información y divulgación de sostenibilidad de acuerdo con la nueva normativa CSRD y las normas europeas de reporte ESRS.

En nuestro profundo análisis de doble materialidad tuvo un perímetro igual al de la consolidación de nuestras cuentas anuales, por lo que se incluyeron todas las sociedades del Grupo, en todos sus ámbitos de actuación geográficos, así como toda su cadena de valor, enfocándonos principalmente en el primer nivel aguas arriba (empresas proveedoras directas y socios comerciales), así como en los niveles uno y dos (empresas clientes y personas usuarias de nuestras soluciones) agua abajo. Considerando igualmente los horizontes temporales de corto, medio y largo plazo, de acuerdo con las normas europeas de referencia. Además, se incluyeron las demandas, expectativas y necesidades de nuestros principales grupos de interés, internos y externos.

Impacto material y financiero de nuestros aspectos materiales identificados:





FASES DEL ESTUDIO DE DOBLE MATERIALIDAD

Nuestro estudio fue realizado durante el diseño del Plan Estratégico Corporativo 2026/2028. Su elaboración, fue liderada por el departamento de Sostenibilidad & ESG y la comisión de estrategia corporativa, formada por nuestro comité ejecutivo, parte de la propiedad, así como otras direcciones de departamentos, participando activamente en todas sus fases.

Fase I Análisis de contexto.

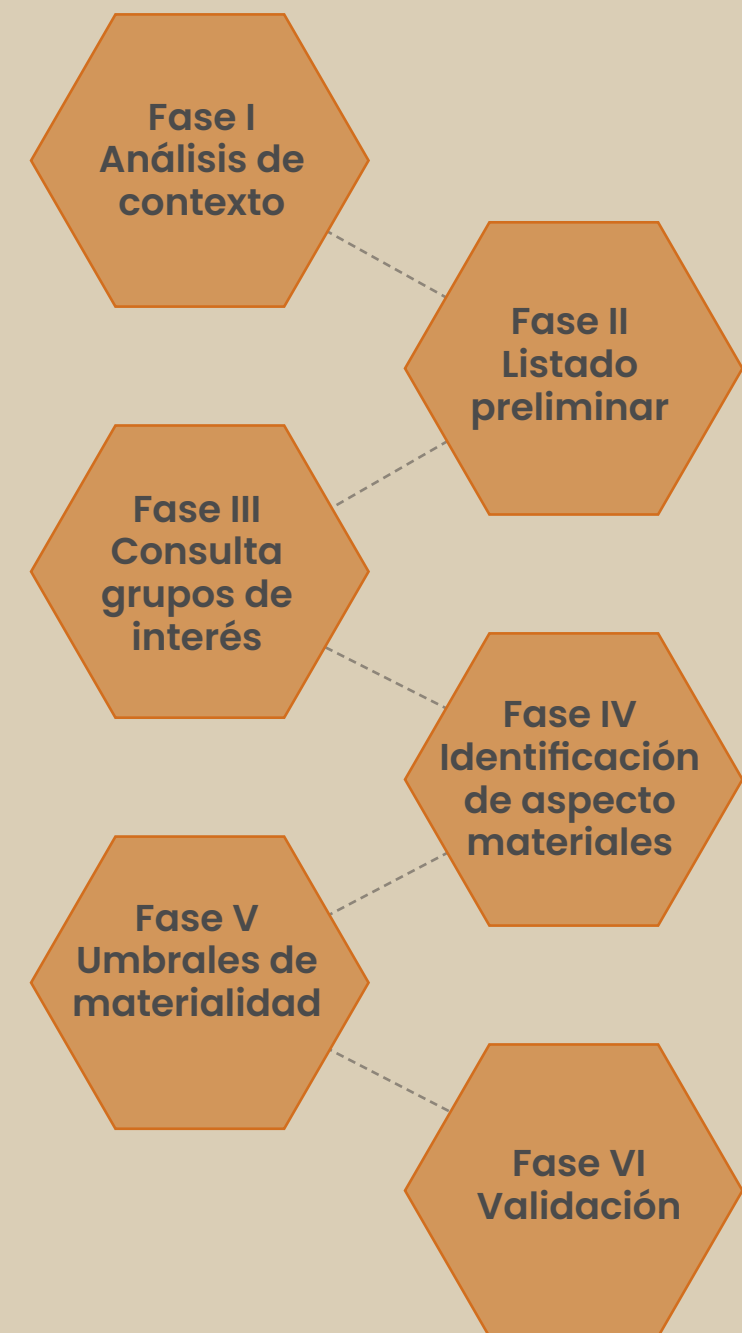
De acuerdo con la metodología de GRI Implementada, la primera fase del estudio consistió en la revisión de diferentes documentos estratégicos y de gestión de riesgos multidisciplinares internos, los cuales fueron completados por un análisis ESG de tendencias mundiales y sectoriales del World Economic Forum y del Sustainability Accountant Standard Board (SASB). Además, se realizó un benchmark de empresas del sector, empresas clientes y proveedoras, así como una revisión de futuras regulaciones nacionales y supranacionales.

Fase II Listado de preliminar de aspectos materiales, incluidos sus impactos, riesgos y oportunidades.

Con la información de la fase anterior, más el listado de aspectos propuestos por la guía GRI, del balance del Bien Común, así como los establecidos en el requisito de aplicación AR-16 del ESRS2, se configuro el listado preliminar, el cual fue sometido a la valoración interna del comité de estrategia, desechando todos aquellos aspectos que no tenían un impacto significativo en nuestra cadena de valor.

Fase III Consulta a los grupos de interés.

De acuerdo con el sistema de gestión de grupos de interés y tras la revisión de su mapa, se sometió el listado preliminar a la valoración de nuestras principales partes interesadas mediante reuniones con: representantes de las personas empleadas de todos los centros del producción el Grupo, propiedad, empresas clientes, empresas proveedoras, socios comerciales, asociaciones sectoriales, medios de comunicación y paneles de expertos formados por clientes de nuestros clientes y otras asociaciones empresariales. Todas estas reuniones fueron realizadas de acuerdo con la metodología de materialidad implementada en el Grupo, cuyo objetivo era priorizar la importancia e impacto de los aspectos del listado preliminar, identificar otros aspectos materiales no incluidos, así como su valoración de impacto material de los mismos.





Fase IV Identificación de aspecto materiales

Esta fase fue realizada mediante sesiones de trabajo con el comité de estrategia corporativo, en el que se analizó toda la información de las fases anteriores para analizar la materialidad de impacto y materialidad financiera, mediante umbrales cuantitativos y cualitativos preestablecidos y consensuados con el propio comité.

Metodología de la materialidad de impacto:

- Identificación de impactos positivos y negativos, así como su clasificación como impactos materiales, reales o potenciales.
- Evaluación de la probabilidad de ocurrencia de los impactos.
- Evaluación de la gravedad de acuerdo con los criterios de magnitud, alcance e irremediabilidad, este último solo para los impactos negativos.

Metodología de materialidad financiera (riesgos y oportunidades), en los cuales se evaluó la magnitud potencial de los efectos financieros, así como la probabilidad de ocurrencia. Para evaluar la magnitud del impacto financiero potencial se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Resultados financieros.
- Situación financiera.
- Flujos de efectivo.
- Acceso a financiación.

Fase V Umbrales de materialidad

De acuerdo con los parámetros de identificación de aspectos materiales, tuvieron dicha consideración todos aquellos cuyo resultado estuviera por encima de la puntuación media de las escalas utilizadas, considerando material, todos los temas por encima de la media desde la perspectiva de impacto material, financiero o de ambas.

Fase VI Validación por el comité de estrategia

Tras el proceso de evaluación, los resultados fueron expuestos al comité de estrategia para su revisión y validación, para ser definitivamente aprobados dentro del Plan Estratégico Corporativo por nuestro consejo de administración.

De acuerdo con nuestro procedimiento de gestión estratégica, se realizarán estudios de materialidad de forma trienal, salvo acontecimientos que impacten significativamente en nuestro modelo de negocio o estrategia corporativa, que exijan un nuevo análisis de doble materialidad.



Matriz de materialidad de subtemas de Grupo La Plana 2025

MEDIO AMBIENTE

E1 - Cambio climático

- 1 Adaptación al cambio climático
- 2 Mitigación del cambio climático
- 3 Energía

E3 - Agua y Recursos hídricos (Eficiencia Hídrica)

- 4 Extracciones de agua
- 5 Vertidos de agua

E5 - Economía Circular

- 6 Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos
- 7 Salidas de recursos relacionados con productos y servicios
- 8 Residuos

SOCIAL

S1 - Personal Propio (Personas y Talento)

- 9 Empleo seguro
- 10 Tiempo de trabajo
- 11 Salarios adecuados
- 12 Dialogo social
- 13 Libertad de asociación, existencia de comités de empresa y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores
- 14 Negociación colectiva, incluida la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos
- 15 Conciliación laboral
- 16 Salud y seguridad
- 17 Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor
- 18 Formación y desarrollo de capacidades
- 19 Empleo e inclusión de las personas con discapacidad
- 20 Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo
- 21 Diversidad

ASPECTOS MATERIALES ADICIONALES

- 34 Innovación
- 35 Compromiso social y ambiental

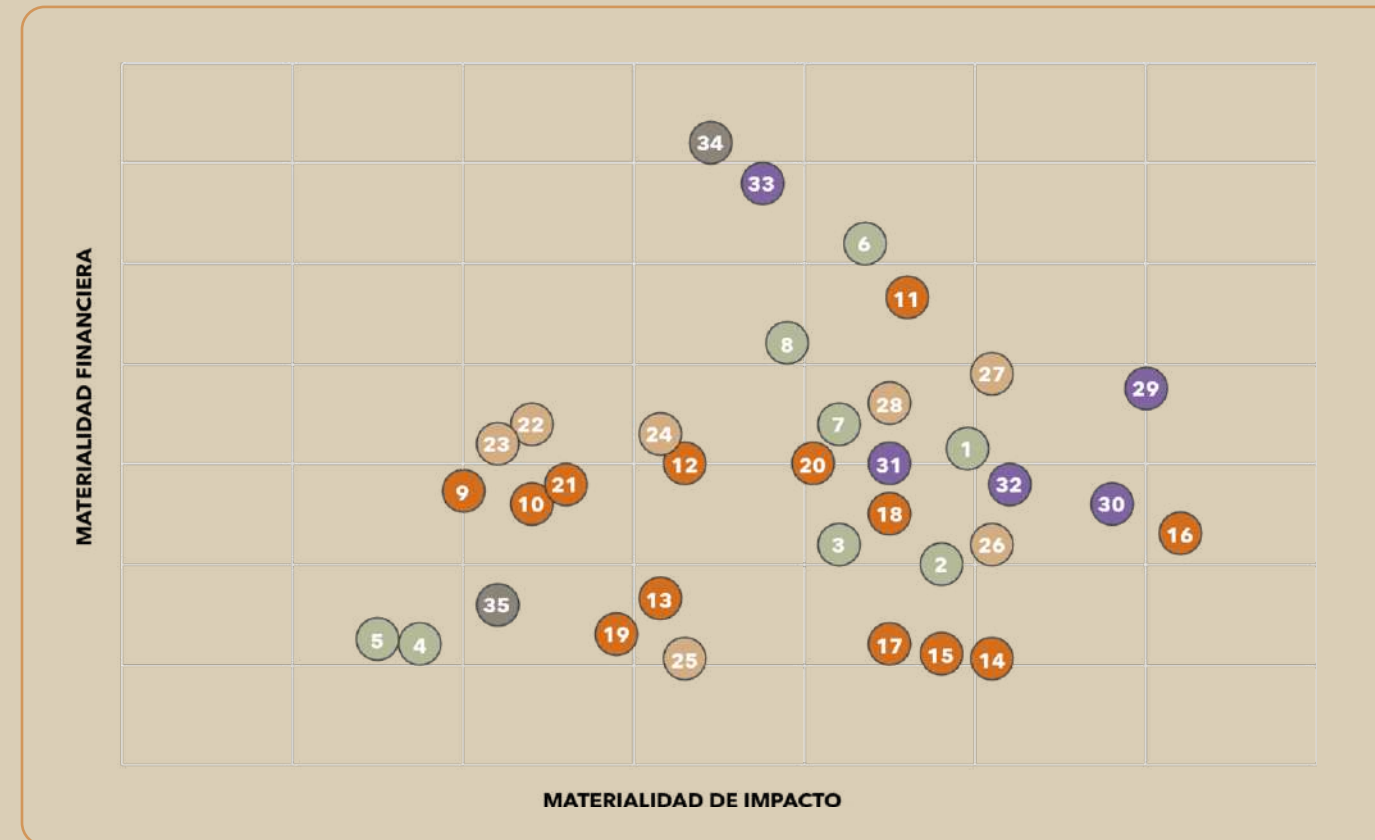
GOBERNANZA

G1 - Conducta Empresarial (Ética, Cumplimiento y Cultura Corporativa)

- 29 Cultura corporativa
- 30 Protección de los denunciantes
- 31 Corrupción y soborno - Detección, incluida la formación Prevención
- 32 Corrupción y soborno – Casos
- 33 Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago

S2 - Trabajadores de la Cadena de Valor (Derechos Humanos)

- 22 Tiempo de trabajo
- 23 Salarios adecuados
- 24 Salud y seguridad
- 25 Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor
- 26 Formación y desarrollo de capacidades
- 27 Trabajo infantil
- 28 Trabajo forzoso





PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD

En 2023 diseñamos e implementamos el primer plan director de sostenibilidad "PDS23/27 Adaptándonos al Futuro", que fue creado de acuerdo con las normas de referencia adoptadas en nuestro sistema de gestión, desarrollando una hoja de ruta ambiciosa que está potenciando la integración de la sostenibilidad y los criterios ESG como un factor de crecimiento y competitividad. Por ello, en 2025 con el diseño e implantación del Plan Estratégico Corporativo 2026/2028, uno de los aspectos más importantes fue la integración transversal del PDS, con el objetivo de crear una ruta estratégica única y sostenible, para potenciar un crecimiento inteligente y coherente con nuestros valores corporativos entre los que se encuentra la sostenibilidad.

En la actualidad nuestro PDS se ha prolongado hasta el ejercicio 2028, año en el que finaliza el Plan Estratégico Corporativo. Durante la fase de diseño realizamos nuestro primer estudio de doble materialidad. Por ello, hemos actualizado e integrado el PDS de forma coherente y alineada con los principales factores de competitividad del Grupo para los próximos ejercicios, manteniendo sus objetivos iniciales:

- 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.

Estructura del PDS



Consulta nuestro Plan Director de Sostenibilidad

Principales proyectos del PDS:

- Plan de Acción Climática, publicado en octubre de 2025 y cuyo objetivo es alcanzar la neutralidad climática en 2040.
- Plan de Respeto y Protección de los Derechos Humanos y Laborales, implementado en 2024 y que en 2026 será ampliado para integrar criterios ambientales, climáticos y éticos, en la homologación de nuestras empresas proveedoras estratégicas, con el objeto de llegar al 100% de homologaciones en 2028.
- Plan de Sistema Integral de la Ética, el cual será implementado durante el ejercicio 2026, en el que integramos la gestión de todos los riesgos no financieros del Grupo: ESG, cumplimiento, IT, éticos, morales, culturales y reputacionales.
- Plan de Continuidad de negocio, que también será implementado en 2026 para todas las compañías del Grupo en el que se integran los planes de contingencias de sucesión familiar y empresarial, continuidad de la cadena de suministro, continuidad de nuestras operaciones, ciberseguridad y ciberataques, así como la gestión de la comunicación en situaciones de crisis.

ESTADO DE LOS PROYECTOS	
FINALIZADOS	41,46%
EN TIEMPO	41,46 %
CON RETRASO	7,32 %
STAND BY	2,44 %
INACTIVOS	7,32 %
TOTAL	100,00 %
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.	



3.4. GENERACIÓN DE VALOR

En 2025, la cifra de negocio de Grupo La Plana alcanzó 175,9 millones de euros, lo que supone un crecimiento de más de 10 millones respecto a 2024 (+6,5%). Este avance se ha logrado con precios estables y gracias a un aumento del volumen de ventas (m²). Durante el ejercicio 2025 hay que destacar el incremento considerable en las inversiones realizadas en el activo fijo principalmente en maquinaria e instalaciones, siendo un 7,4% más respecto al ejercicio anterior.

A nivel sectorial 2025, según cifras de AFCO se produjo un aumento del 1,8% en m² de demanda lo que supone un crecimiento de un 2,89% en euros.

En conjunto, 2025 ha sido un buen año para el Grupo, si bien el BAI se ha situado por debajo del registrado en 2024, un ejercicio excepcional en términos de resultado. En 2025 se ha generado un BAI de 6,7 millones de euros, lo que representa una disminución de 3,1 millones frente a 2024.

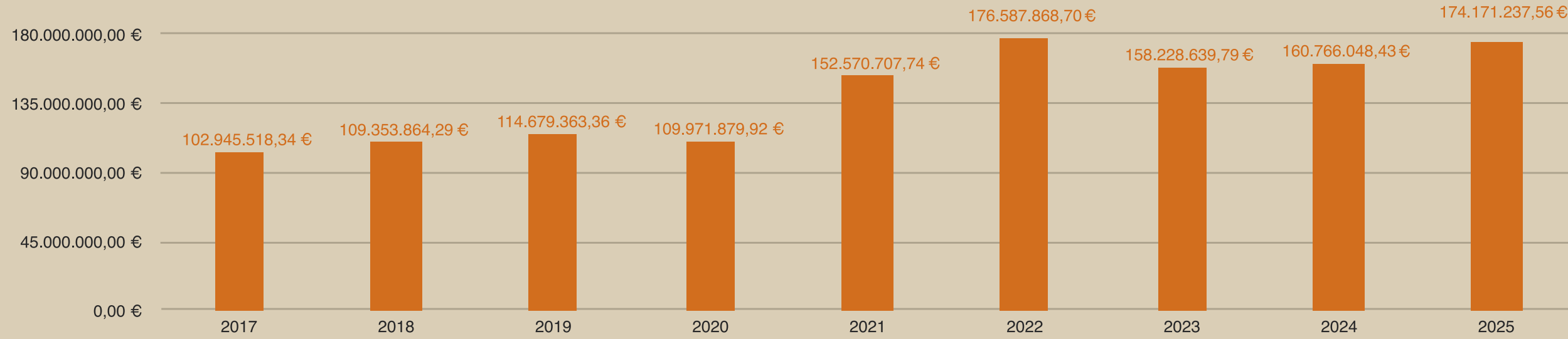
PRINCIPALES INDICADORES FINANCIEROS Y FISCALES	2022	2023	2024	2025
Beneficio neto consolidado	2.111.773,60 €	1.852.751,04 €	7.253.216,79 €	4.985.942,58 €
Subvenciones recibidas	32.331,14 €	0,00 €	0,00 €	44.291,76 €
Deuda con administraciones públicas (HP y SS)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Impuesto de sociedades	664.695,34 €	830.065,73 €	2.562.262,20 €	1.807.898,78 €
Gasto en proveedores (no financieros)	140.967.354,47 €	119.806.309,38 €	116.421.888,91 €	123.324.407,92 €
Impuestos pagados fuera de España	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contribución económica a la administración pública	976.764,62 €	774.696,00 €	2.931.802,31 €	2.205.859,66 €
Activos fijos	191.035.917,43 €	197.977.874,76 €	198.794.756,00 €	216.658.789,00 €
% resultado invertido en activos fijos	6,00 %	6,00 %	5,00 %	7,40 %
Patrimonio neto	76.173.738,99 €	78.056.492,04 €	84.153.111,89 €	86.405.458,96 €
% resultado invertido en innovación	22,53 %	20,62 %	1,26 %	3,84 %
Variable destinado a la plantilla	1.343.503,66 €	1.293.988,00 €	1.520.976,97 €	1.891.882,60 €



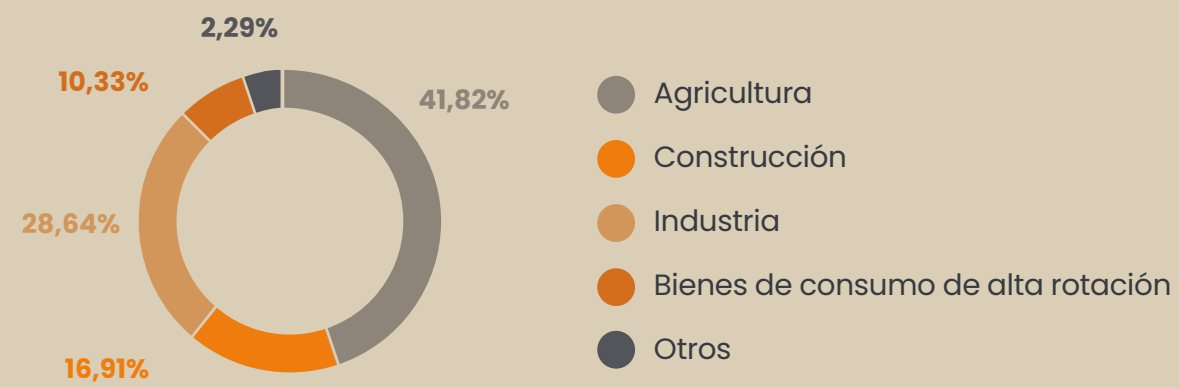
Consulta nuestra política financiera y fiscal



EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA CIFRA DE NEGOCIO POR SECTORES





CASH FLOW SOCIAL

Nuestro cash flow social cuantifica y controla la generación de valor económico y nuestra contribución a la sociedad y principales grupos de interés implicados en nuestra cadena de valor, mediante el desarrollo de nuestras actividades empresariales, siendo la principal fuente de impactos socioeconómicos de forma orgánica.

VALOR ECONÓMICO	2022	2023	2024	2025
Valor económico generado	176.695.648,26 €	157.570.122,71 €	165.544.041,52 €	174.310.195,78 €
Valor económico distribuido	167.801.559,94 €	150.269.948,63 €	150.678.679,36 €	159.386.448,98 €
Valor económico retenido	8.894.088,32 €	7.300.174,08 €	14.865.362,16 €	14.923.746,80 €

DISTRUBICIÓN PORCENTUAL DEL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO





3.5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La digitalización es una de las tres palancas de competitividad definidas en el Plan Estratégico Corporativo 2026/2028, la adopción de tecnologías digitales y adaptar nuestros sistemas de información a las nuevas evoluciones y aplicaciones digitales, es clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos, así como atender a la creciente demanda servicios de valor añadido que precisan de desarrollos o apoyo en herramientas digitales, por parte de nuestros clientes, para evolucionar hacia entornos más colaborativos y eficientes.

En 2025 hemos iniciado diferentes auditorías de nuestros sistemas de información, con el fin de adaptar el actual plan estratégico de digitalización, estructurado en dos áreas de gobierno de las tecnologías de la información: transformación digital y ciberseguridad, a los necesidades y evoluciones establecidas en el Plan Estratégico Corporativo. Dichas auditorías finalizarán durante el ejercicio 2026 y serán el preámbulo del nuevo plan digitalización del Grupo.





TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Ámbitos de actuación del plan de transformación digital



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, eliminando o automatización de tareas repetitivas que incrementan la productividad.
- Reducción de costes, utilizando medio 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.

Principales actuaciones desarrolladas en 2025:

- Migración y renovación de equipos, asegurando la continuidad y eficiencia energética.
- Integración de Packaging Igualada en el ecosistema central SAP-MES.
- Automatización de cuadros de mando clave.
- Inicio de la implantación del almacén vertical de Onda.
- Estabilización de comunicaciones y segmentación de redes IT/OT.
- Inicio auditorías integrales de IT.
- Adopción de una IA corporativa segura.
- Implantación de nuevo CRM.



CIBERSEGURIDAD

Nuestro plan de ciberseguridad tiene como 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 nuestro plan de ciberseguridad ha establecido actuaciones en las siguientes materias:



El 100% de nuestro personal usuario de sistemas de información, está debidamente informado y sensibilizado en materia de ciberseguridad, realizando la formación inicial en dicha materia a las nuevas incorporaciones

En el año 2025 no se han detectado brechas de seguridad, por lo que no se han realizado comunicaciones a la agencia de protección de datos española.



04



“No infravalores el valor de las pequeñas acciones porque ellas te permitirán dejar huella”.

Buda

.....



4.1. PERSONAS Y TALENTO

En 2025 hemos iniciado una nueva etapa en la gestión estratégica del talento corporativo, un nuevo enfoque en el que se ha revisado y definiendo un nuevo propósito “impulsamos el bienestar de las personas fortaleciendo el vínculo y compromiso con nuestros valores”, para elaborar una propuesta de valor a las personas empleadas atractiva, diferente y adaptada a las necesidades actuales del mercado laboral, que guía la actual estrategia de la gestión del talento, basada en tres pilares bajo el lema “personas que construyen lo que somos”.

Personas que **construyen** lo que somos

Construimos **TALENTO**

Somos un Grupo que vela por el desarrollo profesional y personal de nuestras personas. Con un alto índice de promoción interna, las personas que forman parte del proyecto tienen la posibilidad de desarrollarse, crecer, evolucionar y construir una verdadera carrera profesional a nuestro lado.

Construimos **SEGURIDAD**

Fomentamos un entorno laboral seguro a todos los niveles físico y mental. Con políticas que trabajan al servicio de la tranquilidad de la persona. Espacios de trabajo que promueven la prevención de riesgos tanto a nivel laboral, como a nivel de seguridad psicológica, para que las personas puedan brillar sin limitaciones físicas o mentales.

Construimos **BIENESTAR**

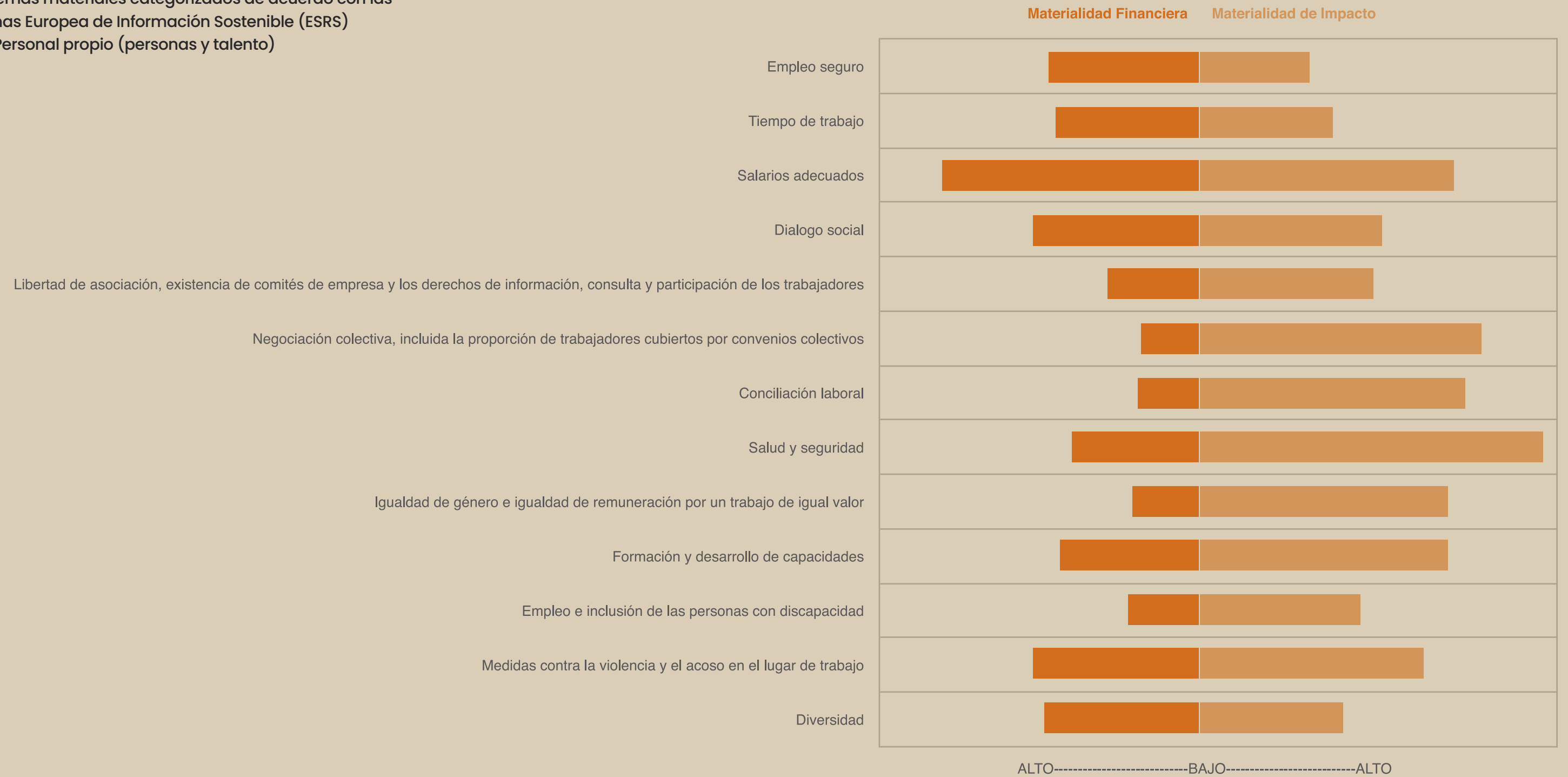
Cuidamos la materia prima más importante de nuestra organización: nuestras personas. Incentivando políticas que ayuden al bienestar integral de nuestros equipos y que impacta tanto dentro de la empresa como en su faceta más personal, poniendo a su servicio todos los recursos al alcance de la organización.



Consulta nuestra política de personas y talento



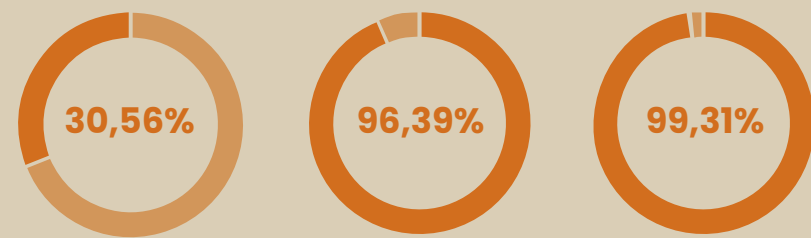
Subtemas materiales categorizados de acuerdo con las Normas Europea de Información Sostenible (ESRS) S1 – Personal propio (personas y talento)





PERFIL DE GRUPO LA PLANA

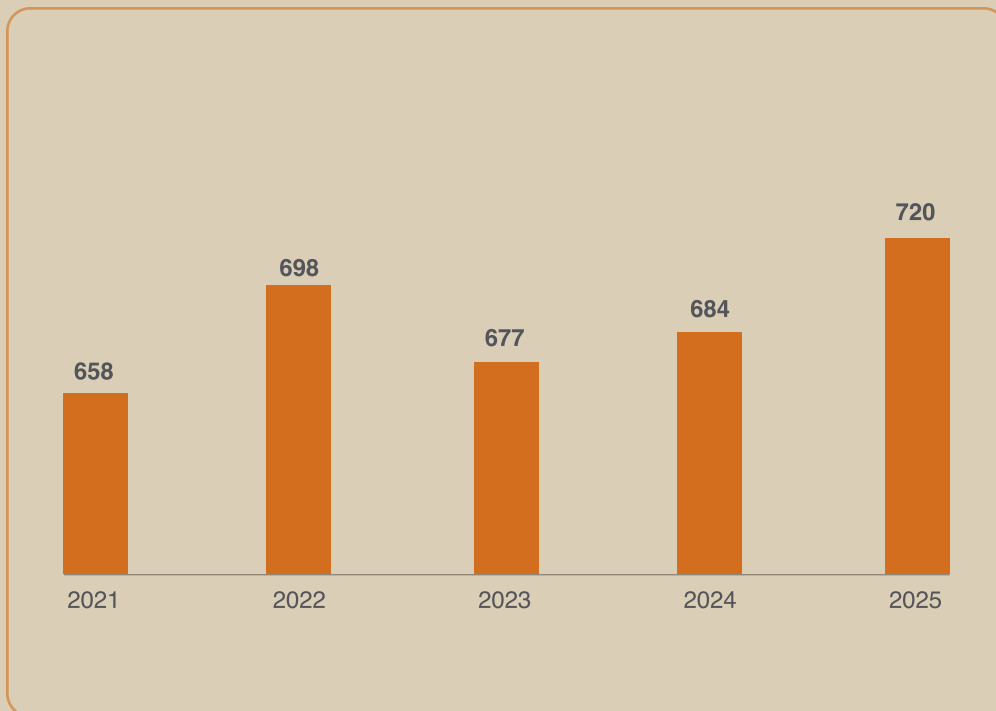
Perfil general



Plantilla femenina Contrato indefinido Jornada completa

	2022	2023	2024	2025
Índice de rotación	14,16 %	7,85 %	13,08 %	16,67 %
Tasa de rotación de mujeres	-	-	2,94 %	4,28 %
Tasa de rotación de hombres	-	-	10,14 %	12,39 %

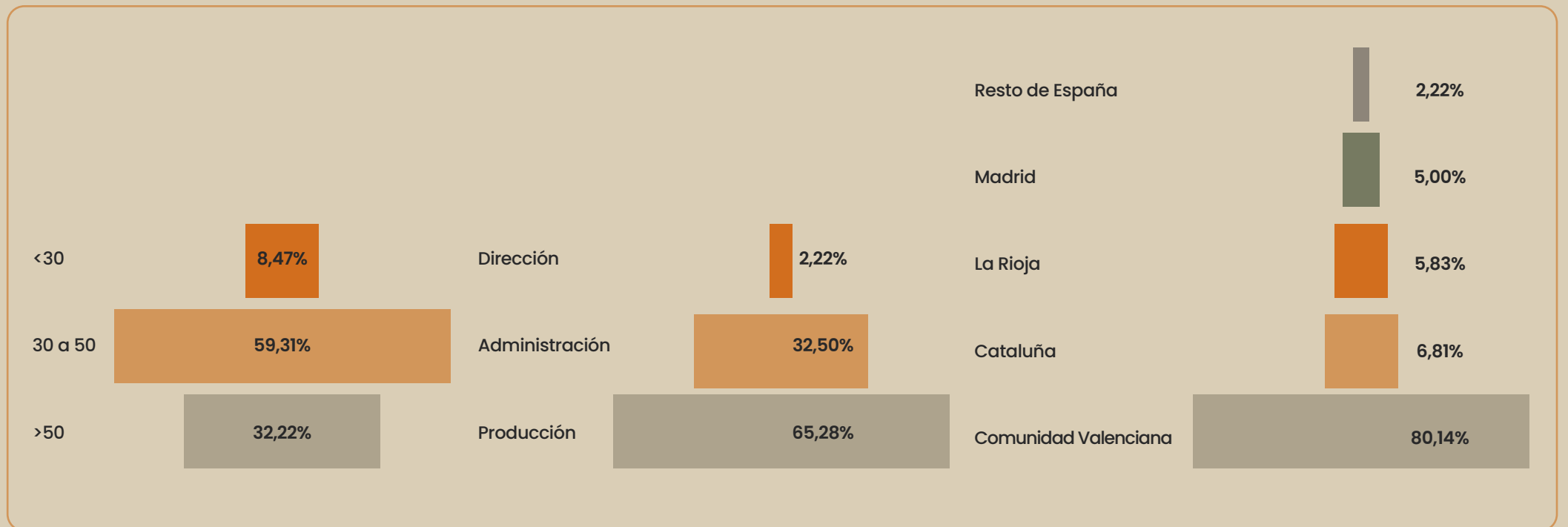
Evolución de la plantilla



Perfil generacional

Nivel jerárquico

Perfil geográfico





PERFIL DE GRUPO LA PLANA

DATOS PLANTILLA PERSONAL ASALARIADO	2025
Plantilla media del ejercicio	716
Total personal con contrato de trabajo durante el ejercicio	716
Total personas que teletrabajan	22
Antigüedad media de la plantilla (expresada en años)	9,05
Horas extras realizadas durante el año	4.367

DATOS PLANTILLA PERSONAL NO ASALARIADO	2025
Total plantilla a 31 de diciembre	15
Total plantilla equivalente a jornada completa	9
Total personas por cuenta propia	0
Total trabajadores de actividades relacionadas con el empleo	15
Total otros tipos de relación	0
% de trabajadores no asalariados cubiertos por convenio colectivo	100 %
% de trabajadores no asalariados cubiertos por convenio protección social	100 %

- 22 días hábiles de vacaciones.
- 1.760 horas de jornada anual.
- 83,33% del personal directivo reside en la Comunidad Valenciana.
- 84,72% plantilla que vive a menos de 25 Km de su centro de trabajo.



Construimos TALENTO

En Grupo La Plana apostamos por el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo. Desde el primer día, acompañamos a cada persona en su integración a través de una acogida ágil y cercana. Fomentamos un aprendizaje continuo mediante planes de formación y desarrollo, evaluamos de forma constructiva el desempeño y detectamos el potencial de crecimiento, impulsando la promoción interna como una vía real de evolución profesional. "Creemos que el talento que hoy cuidamos y hacemos crecer, es el que construirá la compañía del mañana".

Para ello, hemos diseñado diferentes programas y actuaciones para atraer, desarrollar y acompañar a las personas para que crezcan en nuestra organización durante todo el ciclo de vida de las personas.





Fase 1: Atracción del Talento

Uno de los elementos clave para potenciar la atracción el talento, es desarrollar y mantener una marca de empresa empleadora diferente con una propuesta de valor eficiente y adaptada las necesidades y tendencias actuales del mercado laboral. Nuestra propuesta de valor como empresa empleadora está orientada al crecimiento profesional y el bienestar integral de nuestras personas, mediante un conjunto de beneficios tangibles e intangibles que reciben a cambio de su talento, compromiso y experiencia aportada al Grupo, generando un entorno en el que su desarrollo profesional es una prioridad, garantizando el equilibrio de vida laboral y personal, así como acceso a proyectos innovadores que marcan la diferencia en sus carreras profesionales.

Algunos de los beneficios tangibles:

- Protocolo de desconexión digital, que incluye una serie de medidas para asegurar el tiempo de descanso una vez finaliza la jornada laboral.
- Comida incluida para todas las personas con jornada partida.
- Seguro colectivo de salud con condiciones más favorables para todas las personas empleadas y sus familias.
- Flexibilidad horaria pactada, a través de las nuevas condiciones de horario flexible pactado.
- Teletrabajo para personas cuyo puesto de trabajo no requiera presencia física.
- Jornada intensiva en verano
- Permisos no retribuidos para ausentarse sin que se abone el tiempo de ausencia, ya sea por razones personales, familiares u otras.
- Elección de los dos festivos locales movibles para departamentos corporativos de grupo.
- Beneficios Plan de Movilidad sostenible, entre los que se encuentran los cargadores de vehículos eléctricos y parking techado para vehículos compartidos.
- Retribución variable, a través de la Dirección Por Objetivos.
- Promociones internas públicas y transparentes.
- Patrocinios personales: posibilidad de solicitar patrocinios para actividades con interés social y ambiental que tengan capacidad de generar valor para la comunidad y el entorno.



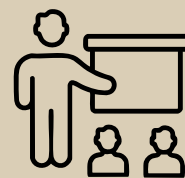
Flexibilidad horaria



Teletrabajo



Retribución variable



Programas de formación y desarrollo



Promoción interna



Plan de Bienestar



4.1 PERSONAS Y TALENTO

PROGRAMA ORIGEN

Origen nace como un programa estratégico dentro del Grupo La Plana para identificar, atraer y desarrollar el talento joven que marcará el futuro de nuestra compañía. Para la transformación tecnológica, la sostenibilidad y la eficiencia productiva necesitamos personas con energía, nuevas ideas y compromiso que nos ayuden a seguir siendo un referente en el sector del packaging y del PLV.

Principales acciones del programa Origen:

- Convenios educativos de colaboración con centros educativos de formación profesional y universidades.
- Prácticas de empresa en nuestros centros de producción de estudiantes.
- Visitas y actividades de formación in-company.
- Talleres de innovación abierta.
- Participación en ferias y programas de impulso del empleo.
- Asistencia a foros y eventos de talento.

- 8 colaboraciones con centros de formación.
- 9 personas en prácticas.
- 2 personas contratadas tras sus prácticas.
- 9 personas empleadas realizaron sus prácticas en el Grupo.



Reto de innovación con alumnado de la UJI.



Evento levante tierra de talento, organizado por el periódico El Levante.



Taller de creativo de innovación con personal de prácticas



Evento Quédate de la UPV.



Ocuparty UJI.



Café con el CEO, encuentro informal de personal de prácticas con nuestro CEO.



Centros de formación con los que hemos colaborado en 2025





FASE 2: INTEGRACIÓN

Mediante un onboarding ágil y dinámico, hemos implementado un modelo de integración cuya finalidad es garantizar una incorporación homogénea y alineada con nuestra cultura corporativa en todas nuestras plantas y departamentos, no se trata únicamente de dar la bienvenida, sino de activar desde el primer momento el compromiso, la conexión cultural y potenciar la productividad de las nuevas personas incorporadas.

Beneficios:

- Homogenidad organizativa, experiencia coherente en todas las plantas de producción.
- Reducción de la carga administrativa, automatización y centralización mediante la app corporativa MyLaPlana.
- Mayor velocidad de integración, disminuyendo la curva de aprendizaje.
- Cumplimiento normativo asegurado, paquete de formaciones iniciales legales necesarias.
- Refuerzo cultura, conexión temprana con los valores y propósito del Grupo.
- Mejora el compromiso y fidelización del talento, el onboarding se convierte en una palanca de retención.

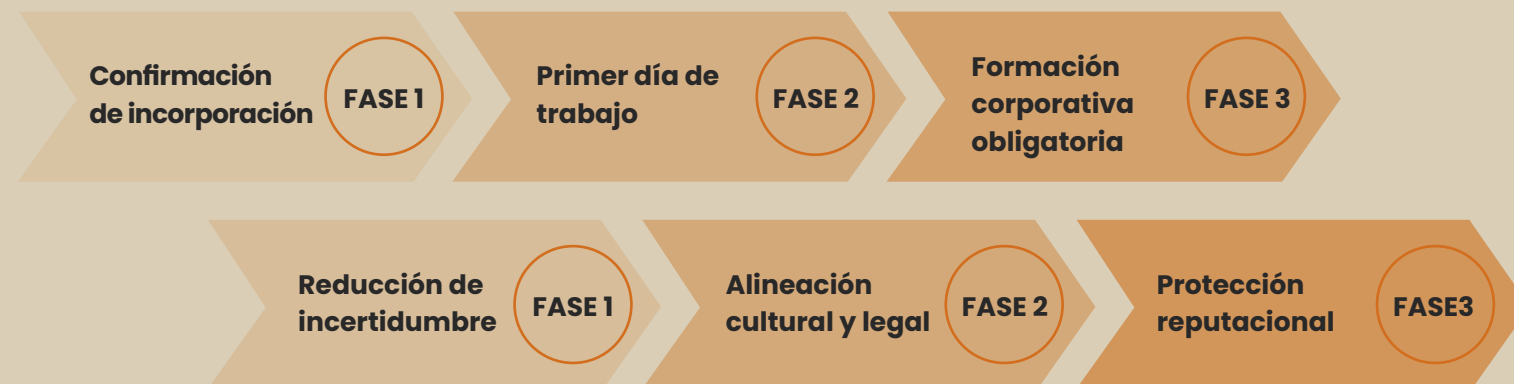
Nuestro nuevo Welcome Pack, diseño y producido íntegramente en nuestras plantas, es un kit estandarizado que contiene elementos corporativos y otros específicos de acuerdo con las normativas de calidad, seguridad alimentaria y salud laboral que refuerza nuestra identidad corporativa y sentido de pertenencia, es una herramienta de integración cultural y activación emocional desde el primer minuto.

Objetivos del Welcome Pack:

- Reforzar la propuesta de valor.
- Profesionalizar la acogida.
- Reducir incertidumbre.
- Materializar la identidad.
- Generar pertenencia.

Nuestra figura de “Guía”, la cual se activa durante la fase de consolidación de la nueva incorporación, en el que una persona del centro de trabajo con mayor experiencia desempeña una labor de tutoría interna, cuyo objetivo es facilitar la integración y adaptación al nuevo entorno laboral, cuyas funciones principales son:

- Resolver dudas operativas.
- Facilitar la adaptación cultural.
- Acompañar en la integración en el equipo.
- Reducir la curva de aprendizaje.





FASE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO

La formación es un pilar estratégico para el desarrollo y competitividad de Grupo La Plana. En un entorno empresarial en constante cambio y con retos crecientes, el Plan Formativo Anual Corporativo se presenta como una herramienta clave para asegurar que nuestras personas empleadas disponen de las competencias necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos.

El principal objetivo de este plan es identificar y abordar las necesidades formativas de todas las plantas, áreas y departamentos del Grupo. De esta forma, se busca contribuir a la mejora continua, impulsar la productividad y preparar a la organización para los desafíos futuros. Con el objetivo de garantizar su pertinencia y eficacia, hemos adoptado una metodología integral y colaborativa basada en la identificación de ne-

cesidades formativas. Este proceso se ha llevado a cabo mediante la aplicación de cuestionarios dirigidos a todas las plantas y departamentos de la empresa, en el que participan activamente nuestros mandos intermedios y personal directivo, que aportan su visión y experiencia para identificar las necesidades formativas, tanto a nivel operativo como estratégico, que se completan con la consulta realizada al personal para que puedan identificar las acciones formativas que desean realizar.

Proceso de elaboración del Plan Formativo Anual:

1. Preparación y recopilación de datos. Diseño y difusión de cuestionarios para personas empleadas y mandos intermedios.
2. Recopilación de datos. De los cuestionarios recibidos y necesidades formativas identificadas en el sistema de gestión del desempeño.

3. Análisis de necesidades formativas. Análisis de la información recibida para identificar necesidades formativas comunes y acciones formativas.

4. Definición y elaboración del Plan. Definición de objetivos estratégicos y diseño de las necesidades formativas.

En todas nuestras acciones formativas, se evalúa y valora la calidad de la formación, mediante cuestionarios realizados por las personas participantes, así como la valoración de los responsables de las personas formadas en la aplicación de conocimientos adquiridos y grado de cumplimiento de objetivos de desempeño establecidos.

Estructura de las acciones formativas:

- Formación obligatoria, para dar cumplimiento a requerimientos normativos que son de aplicación.
- Formación planificada, acciones establecidas de acuerdo con las necesidades identificadas inicialmente.
- Formación sobrevenida, no incluidas anteriormente y cuyo objetivo es adaptarse a nuevos cambios regulatorios, sistemas de gestión o información, nuevas tecnologías implementadas o similares.

Principales tematicas formativas

 TÉCNICA	 CALIDAD Y SEGURIDAD	 COMPETENCIAL	 SEGURIDAD Y SALUD	 MEDIO AMBIENTE	 SISTEMAS DE INFORMACIÓN	 CUMPLIMIENTO Y ÉTICA
--	--	---	--	--	--	---

Tipos de formación

 PRESENCIAL	 VIRTUAL	 ONLINE	 MIXTA
---	--	---	--

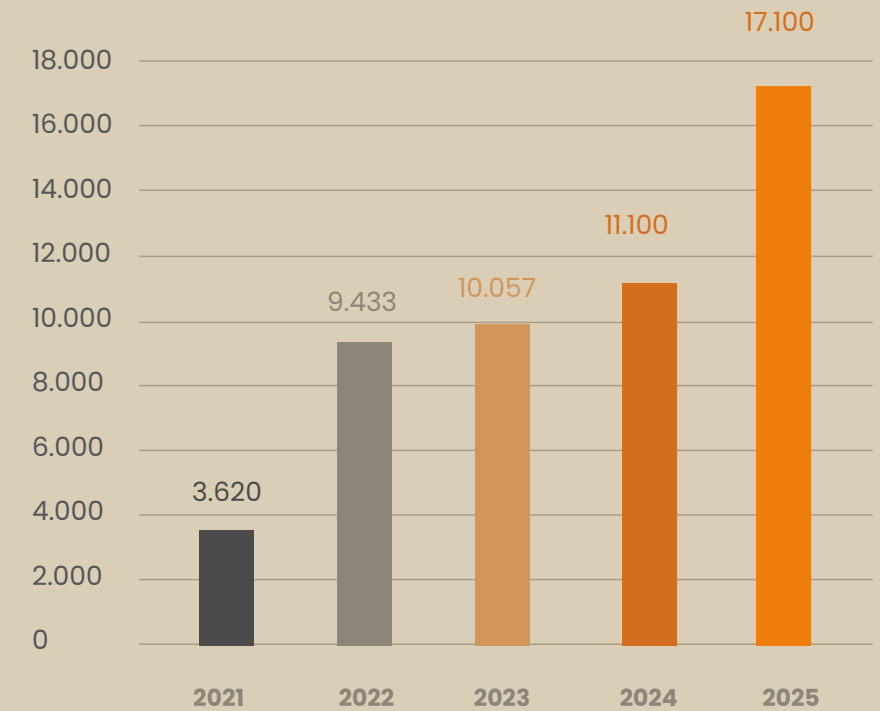


PLAN FORMATIVO 2025 EN CIFRAS

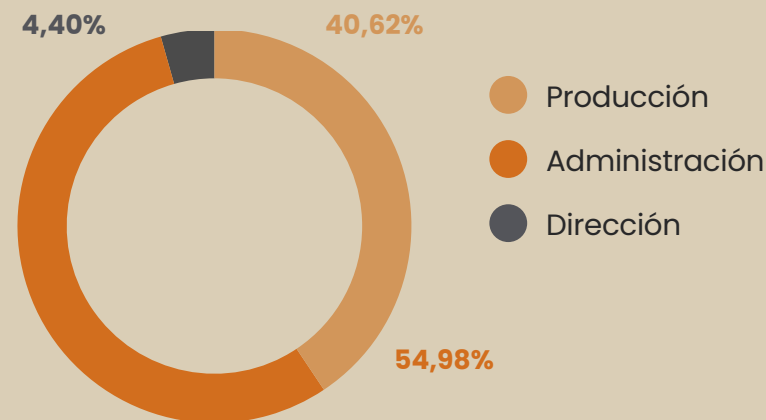
PLAN FORMATIVO	2022	2023	2024	2025
Total personas formadas	755	649	534	799
Total mujeres formadas	206	163	166	244
Total hombres formados	549	486	368	555
Total horas de formación	9.433	10.057	11.100	17.100
Total horas formación mujeres	2.299	2.159	4.700	5.380
Total horas formación hombres	7.134	7.898	6.400	11.720
Total inversión en formación	109.882,99 €	90.024,55 €	171.435,24 €	384.499,00 €
Total formación bonificada	33.305,34 €	53.479,00 €	53.487,50 €	56.338,80 €

TEMÁTICAS FORMATIVAS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	PRODUCCIÓN	ADMINISTRACIÓN	DIRECCIÓN
Formación obligatoria	822	293	529	456	266	100
Formación técnica	6.074	2.134	3.940	2.796	3.263	15
Desarrollo competencial	2.757	1.032	1.725	456	2.089	212
Idiomas	456	115	341	0	199	257
Seguridad y salud laboral	5.408	1.138	4.270	2.893	2.436	79
Otros	1.583	668	915	345	1.149	89

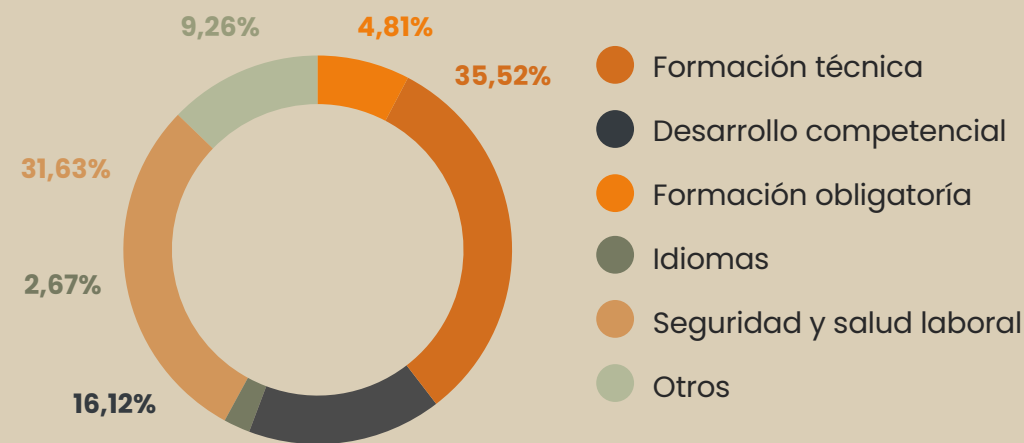
EVOLUCIÓN HORAS FORMATIVAS



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA HORAS FORMATIVAS POR NIVEL JERÁRQUICO



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HORAS FORMATIVAS POR TEMÁTICA



Comparativa 2024 & 2025 (incremento)

- 3,38% satisfacción media de participantes.
- 49,63% personas formadas.
- 54,05% horas formativas.
- 4,35% horas de formación por persona empleada.
- 119,69% inversión económica
- 95% acciones formativas del plan 2025 realizadas.

	2024	2025
Satisfacción media de las acciones formativas	3,55	3,67

La escala de satisfacción utilizada es 1 a 4.



AULA ABIERTA

Aula Abierta es el espacio de formación mensual de Grupo La Plana, en el que se abordan temas de interés de distintos ámbitos con ponentes externos. Está dirigida a todas las personas que componen el Grupo y se desarrolla en un formato de 90 minutos, favoreciendo el aprendizaje continuo y reforzando nuestra propuesta de valor como empresa empleadora.

Temas tratados en 2025:

- Enero: Dar Feedback de forma efectiva, con David Gómez.
- Febrero: Innovar es posible con Alfons Cornellá.
- Marzo: Día de la mujer con Marisa Capellín y Mónica Carregui.

- Mayo: Felicidad en el trabajo con Patri psicóloga.
- Junio: Seguridad y salud en el trabajo con Juanjo contra incendios.
- Julio: Sácale partido a Outlook para organizarte mejor con Aglaia consulting.
- Septiembre: Más allá de la cima, el valor de una estrategia con propósito, con Edurne Pasaban.
- Octubre: Inteligencia artificial, con Silvia Leal.
- Noviembre: Actuar frente al cambio climático, con Victor Viñuales.
- Diciembre: Hablamos de calidad, con diversos clientes del Grupo.

Con una asistencia online media de más 120 personas y con una satisfacción media de 3.4/4, Aula Abierta se ha consolidado como un espacio formativo atractivo y diferente, altamente valorado por nuestro equipo.



Aula Abierta Edurne Pasaban.



Aula Abierta Patri Psicologa





LA PLANA CONECTA

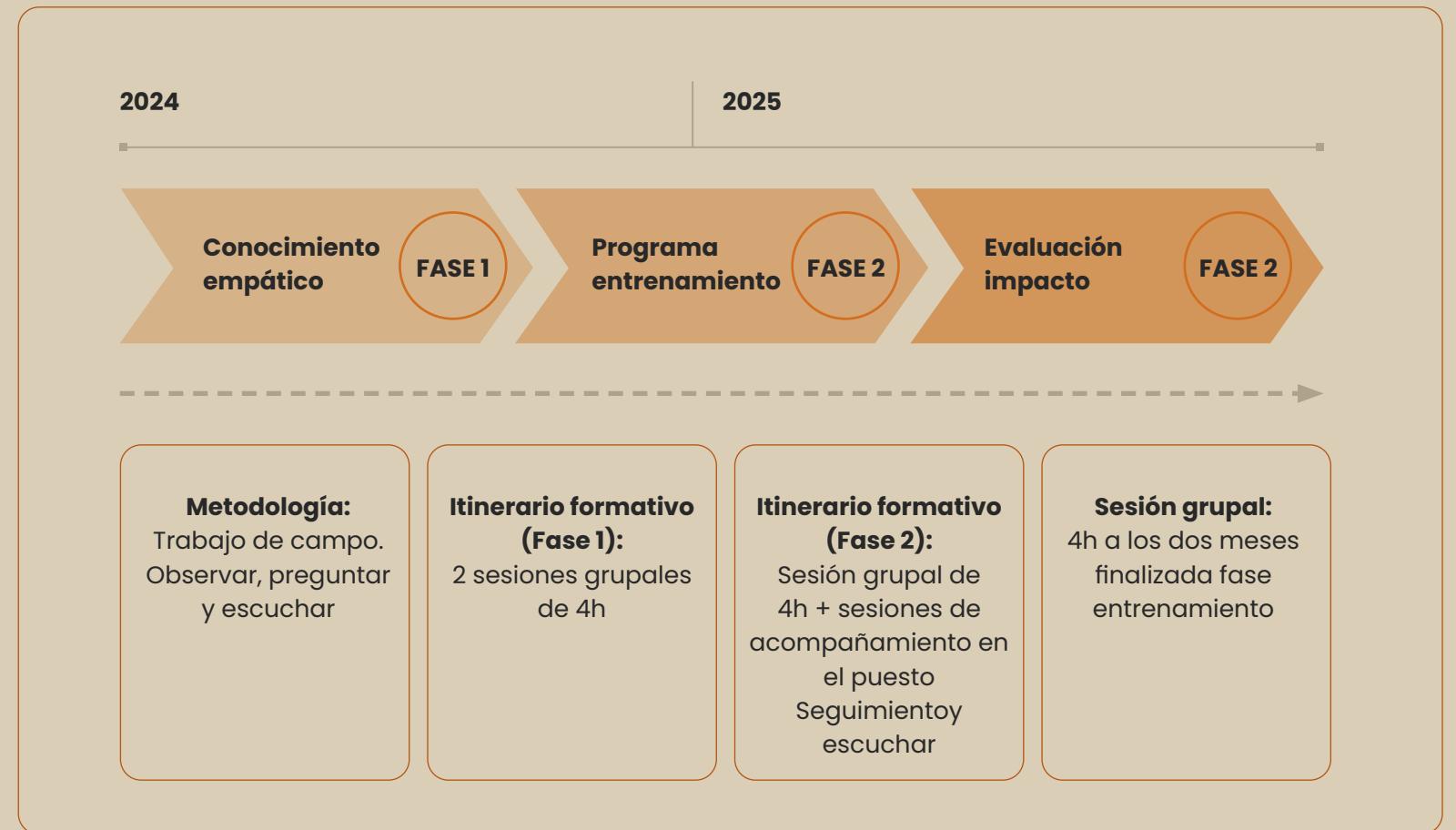
La Plana Conecta es el LMS (sistema de gestión del aprendizaje "LMS" por sus siglas en inglés) corporativo de Grupo La Plana que centraliza y facilita la formación e-learning para toda nuestra plantilla, ofreciendo un catálogo amplio de cursos en múltiples temáticas y accesible desde cualquier lugar. Como plataforma, permite planificar, asignar y hacer seguimiento del aprendizaje, reforzando el desarrollo de competencias y el crecimiento profesional. Además, actúa como palanca de comunicación interna y de marca empleadora, al democratizar el acceso a contenidos formativos y promover una cultura de aprendizaje continuo.

En sus primeros meses de vida, la plataforma cuenta con 739 personas usuarias registradas, de las que un 49% están activas y de ellas un 83% la utiliza de forma recurrente.

Programa Desarrollo Liderazgo

El Modelo de Liderazgo del Grupo La Plana busca potenciar el talento y fomentar una cultura colaborativa mediante tres pilares clave: orientación a objetivos, esfuerzo y exigencia, y trabajo en equipo. A través de sesiones formativas prácticas, acompañamiento personalizado y herramientas de desarrollo, se promueve una visión global, el feedback continuo y el compromiso con los valores organizativos.

Nuestro programa de desarrollo de liderazgo ha tenido un total de 67 participantes con una satisfacción media de 3,71/4.





FASE 4: DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN

Junto a la dirección por objetivos ya implementada, hemos integrado un sistema de gestión del desempeño (en adelante “SGD”), un complemento sinérgico que aporta coherencia global al sistema de evaluación corporativo. Nuestro SGD es una herramienta estructura para evaluar y acompañar el desempeño de nuestras personas en su actuación diaria, alineándola con nuestra cultura corporativa y objetivos estratégicos definidos y escalados por niveles funcionales y jerárquicos.

El sistema contempla la autoevaluación de la persona valorada, así como la evaluación con su responsable, mediante entrevistas personales que son realizadas semestralmente. Principales objetivos y beneficios del SGD:

- Reconocer las aportaciones y actuaciones individuales de las personas que forman el Grupo la Plana
- Orientar y reconducir aquellos comportamientos o actitudes no alineados con el propósito del puesto a desempeñar.
- Mejorar la comunicación y conexión entre los responsables y sus colaborados.
- Conocer las expectativas y situación profesional y alineamiento de las personas empleadas.
- Alinear a las personas a la misión individual y colectiva para focalizarlos en los propósitos que tenemos como organización.

En las evaluaciones se analizan responsabilidades y competencias:

Evaluación de responsabilidades.

Nuestras descripciones de puestos están definidas por responsabilidades, de seis a diez por puesto. Evaluado y evaluador deben calificar el desarrollo de cada una de las responsabilidades basado en el sistema ILUO, con lógicas de autonomía y destreza en la tarea.

Evaluación de competencias.

Se valora y analiza el desempeño competencial del equipo, de acuerdo con las competencias asociadas a su puesto de trabajo de acuerdo con la estructura de tres niveles:

- Competencias corporativas, alineadas a los valores corporativos del Grupo y que aplican a todas las personas.
- Competencias específicas, las cuales están vinculadas al desempeño de su puesto de trabajo, determinadas por su responsable.
- Competencias de liderazgo, las cuales aplican a las personas que tienen equipos a su cargo.

En la actualidad el SGD se aplica a todo nuestro personal de administración y dirección, siendo un objetivo su aplicación a todo el personal de producción en los próximos ejercicios. En 2025 el 96% de las personas incluidas en el programa de SGD realizó las autoevaluaciones y el 94% completaron la evaluación con la valoración y entrevista personal de su responsable.

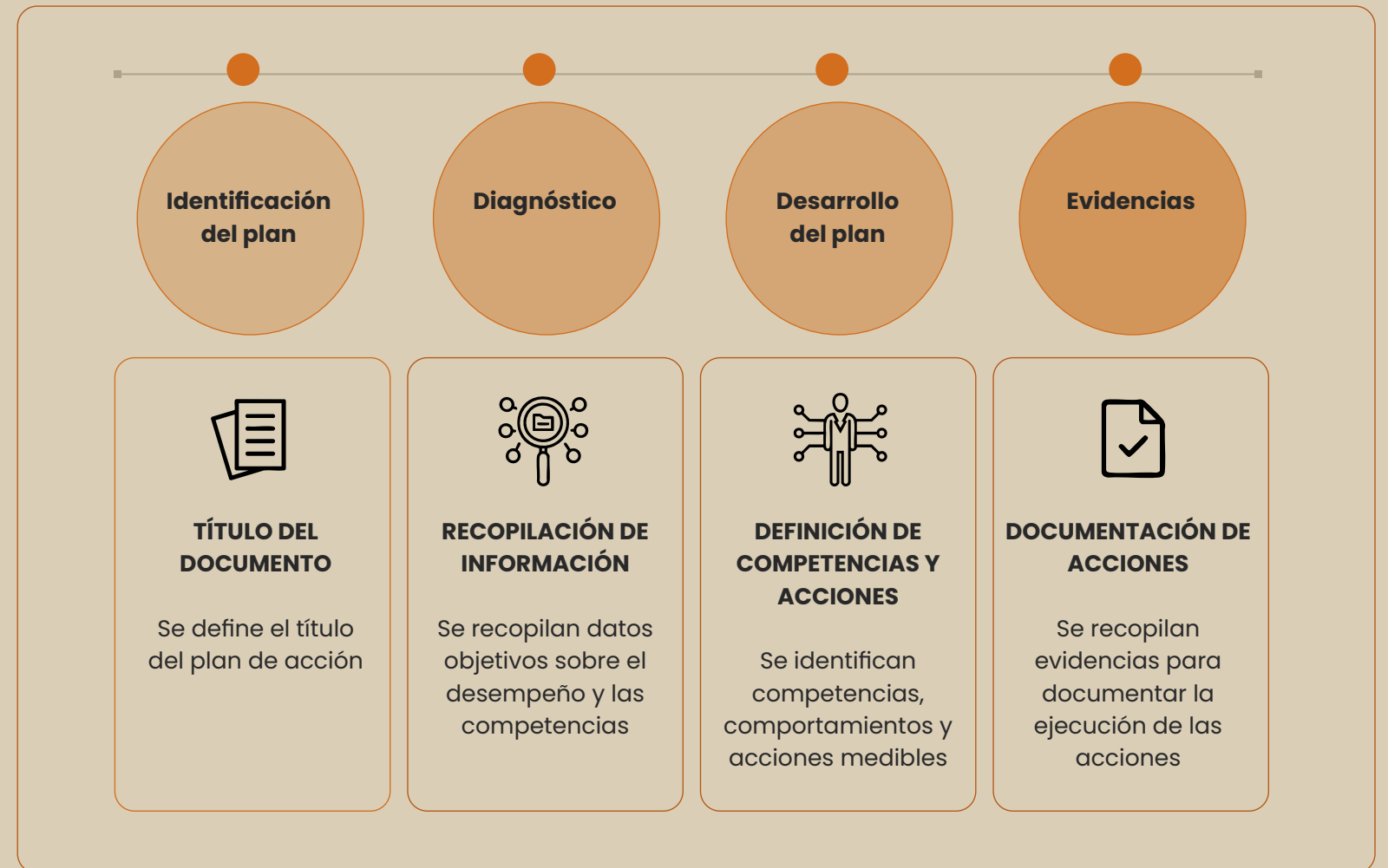


FASE 5: CRECIMIENTO Y PROMOCIÓN

Plan de mejora competencial

Son planes personalizados para aquellas personas empleadas con margen de mejora en su rendimiento de acuerdo con las conductas observables indicadas en su descripción del puesto de trabajo y el análisis de las informaciones recogidas de la evaluación competencial en el SGD, objetivos alcanzados en la DPO y su comparativa con iguales, así como otras informaciones de acciones formativas y similares.

- El plan es diseñado para sostenerse en datos y revisiones objetivas (DPT, DPO, comparativas con iguales, indicadores del puesto, recursos formativos, entrevistas y reuniones).
- Convierte la mejora en algo operativo, bajando las competencias a conductas y después a acciones medibles (calendario, reuniones, reportes y plan de acción).
- Exige evidencias para verificar el avance, lo que ayuda que el seguimiento sea trazable y evaluable.
- No se limita a corregir desviaciones: también incorpora un eje de desarrollo del equipo (potenciando el talento y objetivos concretos de formación).





Detección del potencial

Con la información consolidada de la DPO, SGD y Plan de mejora competencial, en su caso, se analiza las informaciones de desempeño, objetivos, aspiraciones y expectativas de las personas empleadas y de sus responsables, para poder elaborar una Matriz de Talento 9-box, una cuadrícula de 3x3 que posiciona a cada persona empleada de acuerdo con dos ejes: desempeño actual y potencial de asumir responsabilidades más amplias. Esta gráfica nos permite detectar talento de forma consciente, priorizar acciones de desarrollo y orientar decisiones de sucesión y movilidad interna. Además, facilita la calibración entre áreas, así como la transparencia y uso de criterios objetivos.

Objetivos de la matriz de talento:

- Identificar el talento crítico y estratégico.
- Reconocer personas con movilidad de crecimiento.
- Detectar áreas de riesgo (bajo desempeño o desajuste al rol).
- Priorizar acciones de desarrollo, movilidad o ajuste.
- Alinear decisiones de personas con la estrategia corporativa.
- Estandarizar criterios y profesionalizar la gestión del talento.



EJES DE VALORACIÓN

DESEMPEÑO

Cumplimiento de objetivos Nivel de autonomía Dominio técnico Competencias comportamentales Impacto en el equipo y en el negocio

MOVILIDAD

Competencias Ambición Compromiso



Promoción interna

La promoción interna es una apuesta histórica del Grupo, por ello definir e implementar un proceso objetivo, justo y alineados con los valores y cultura corporativa, es vital, para potenciar el crecimiento del talento adecuado. Nuestro proceso de promoción interna tiene implementadas las salvaguardas necesarias para garantizar la aplicación de criterios homogéneos, una evaluación estructurada y un proceso transparente que finaliza con una comunicación formal y razonada de los resultados.

Proceso de promoción interna:



La promoción interna no finaliza con la comunicación de resultados, dado que tiene asociado un modelo de seguimiento para potenciar el resultado positivo de las promociones, así como agilizar los procesos de adaptación.

- Fase de prueba: entre 6 y 12 meses (según complejidad, se informa en la publicación de la oferta).
- Condiciones económicas en prueba: salario actual + plus (50% al inicio y 50% al final del periodo de prueba); condiciones salariales informadas en la entrevista.
- Seguimiento: responsable directo define evidencias y objetivos al inicio, el departamento de Personas y Talento solicita informes periódicos y se elabora un informe final del responsable previo al cierre para consolidación.

Datos principales de promociones interna en 2025

- 24% de promoción interna global.
- 11 promociones profesionales.
- 8 promociones consolidadas, 4 mujeres y 4 hombres.



FASE 6: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

En Grupo La Plana entendemos nuestro sistema de retributivo una herramienta clave en la gestión estratégica del talento, dado que potencia la atracción y fidelización del talento, que ofrece equidad interna y competitividad externa, que tiene como objetivos principales incrementar los niveles de satisfacción, mejorar el desempeño y la productividad, reducir la rotación de personal, así como fortalecer el compromiso y la cultura, diseñando un sistema coherente con nuestros valores y propósito.

Estructura del sistema de retribución y compensación:

- Retribución fija, mediante bandas salariales de acuerdo con la categorización de los puestos de trabajo establecidos en el convenio colectivo y la valoración de puestos realizada.
- Retribución variable, para toda la plantilla basada en la dirección por objetivos, en el que nuestras personas empleadas tienen asignados objetivos corporativos, de equipo y personales, los cuales son pactados y comunicados previamente.
- Beneficios sociales, prestaciones no dinerarias adicionales a la retribución fija y variable, orientadas a mejorar la calidad de vida de nuestras personas. (principales beneficios indicados en la página 67).

Principios de nuestro sistema de retribución y compensación:

- Cumplimiento de la legalidad, mediante un sistema basado en los convenios colectivos aplicables.
- Transparencia, elaborado con procedimientos claros para fomentar la confianza y el consenso.
- Equidad interna y externa, garantizando una estructura salarial justa y transparente, eliminando brechas injustificadas.
- Competitividad, desarrollando un sistema que nos permita competir en el mercado laboral, retribuyendo por encima del convenio colectivo y configurando beneficios tangibles que aporten un valor añadido al equipo.

- Motivación, nuestro sistema vincula recompensas con resultados obtenidos, para que nuestros equipos se sientan valorados y motivados.
- Alineación, de los objetivos establecidos con la estrategia corporativa.
- Flexibilidad, adaptando en los beneficios a las necesidades personales del equipo para mejorar su satisfacción y conciliación.
- Marca empleadora, implementando un sistema atractivo y diferente, pensado para nuestras personas.

En 2025 hemos incluido en la retribución variable y para todo el equipo, desde personal directivo hasta las personas de producción, un objetivo corporativo de sostenibilidad, vinculado a la mejora de nuestra puntuación del rating de ecovadis, tratando de seguir fomentando nuestra cultura responsable y ser coherentes con nuestro propósito y valores corporativos. Este rating evalúa nuestra evolución en materia de prácticas laborales y derechos humanos, ética, compras responsables y medio ambiente, en el que se incluyen el desempeño climático y circularidad del modelo de negocio.

- 1.891.882,60€ retribución variable destinada a la plantilla.
- Salario medio 33.250€.
- Salario medio hombres 37.746€.
- Salario medio mujeres 28.753€
- 10,53 ratio salario más alto/ más bajo.
- 5,45 ratio salario máximo/remuneración media.
- -7,32% brecha salarial de género corporativa.
- 1,04 ratio salario mínimo interprofesional & salario mínimo pagado.



FASE 7: DESVINCULACIÓN

Entrevista de salida.

La finalidad de nuestras entrevistas de salida es aplicar una herramienta de inteligencia organizativa, reflejo de como entendemos la gestión del talento: con método, con escucha y con compromiso de mejora continua. Es un espacio estructurado, confidencial y respetuoso donde invitamos a la persona que finaliza su etapa con nosotros a compartir su experiencia real en la compañía: qué ha funcionado, qué no, qué le ha aportado el proyecto y qué podemos hacer mejor como organización. Por ello, no la concebimos como un trámite o formalidad administrativa sino como un:

- Acto de coherencia cultural: si promovemos escucha activa durante todo el ciclo de vida del empleado, también debemos hacerlo al final.
- Ejercicio de responsabilidad organizativa: entender los motivos de salida forma parte de nuestra obligación como compañía que apuesta por la mejora continua.
- Cierre profesional y humano: reconocemos la contribución realizada y mantenemos una relación basada en el respeto y la profesionalidad.

Enfoque metodológico basado en la recopilación de datos y conversación, combinamos un análisis cuantitativo y cualitativo, en el que utilizamos escalas de valoración de los posibles motivos que han podido impactar en su decisión de salida voluntaria. Un sistema que nos permite identificar patrones, detectar tendencias por departamentos o colectivos y tomar decisiones basadas en datos y no en percepciones aisladas.

Posteriormente, abrimos un espacio de conversación abierta. Aquí es donde realmente se genera valor: profundizamos en los aspectos puntuados, contextualizamos situaciones y recogemos matices que no aparecen en un indicador numérico. Es un diálogo orientado a entender, no a justificar.

Este modelo refuerza dos pilares clave de nuestra cultura:

- Rigor en la gestión: analizamos la información de forma estructurada para mejorar procesos y liderazgo.
- Cercanía y respeto: damos voz real a la persona hasta el último momento de su vínculo con la compañía.

Ámbitos del análisis:



- 16,67% tasa de rotación.
- 4,28% tasa de rotación femenina.
- 12,39% tasa de rotación masculina.



FASE TRANSVERSAL: COMUNICACIÓN

En los últimos ejercicios hemos dado un fuerte impulso al área de comunicación, un eje estratégico clave para alinear esfuerzos y compromisos con los objetivos corporativos, fortalecer la identificación con la cultura corporativa y el sentido de pertenencia, así como incrementar la transparencia y potenciar entornos de trabajo más colaborativos. Con el objetivo de impulsar la comunicación transversal y bidireccional, ha jugado un papel importante la integración y uso de redes sociales y tecnologías digitales, que nos ayudan a gestionar las necesidades de información de forma personalizada, garantizar una mayor cobertura de las comunicaciones y potenciar la participación. Además, a nivel externo está siendo un pilar básico en la estrategia de captación de talento joven.

Principales líneas de actuación:

En 2025 recibimos 19 comunicaciones de sugerencias, en 11 de ellas se implementaron acciones de mejora.



Apartado de talento en la nueva web corporativa.



Impacto en redes sociales para atraer al talento joven. Con colaboraciones y posts enfocados a talento, beneficios y actividades interna.



My La plana. App interna (intranet) que se actualiza diariamente con actualidad de la empresa. Tiene acceso toda la plantilla y el contenido que se publica va desde concursos, actualidad, novedades, promociones internas, jubilaciones, nuevas incorporaciones, etc.



Pantallas. Digitalización de tableros de anuncios. Programación continua sobre información relevante interna, en todos nuestros centros de producción.



Buzon de sugerencias. canal interno alojado en My La Plana en el que nuestras personas empleadas tienen la oportunidad de proponer mejoras relacionadas con sus puestos de trabajo, instalaciones o empresa en general.



Red de corresponsables. Grupo formado por el equipo de comunicación y una persona de cada centro productivo para contar con personas embajadoras de comunicación interna, que colaboran para que cada mensaje importante llegue a todos los equipos.



Comunicación anual. Evento anual donde se presentan los resultados del Grupo del año anterior a toda la plantilla, al que asiste el CEO y el comité ejecutivo, para presentar los resultados y responder a dudas de nuestro personal.



Construimos SEGURIDAD

Fomentamos un entorno laboral seguro en todos los niveles: físico, mental y emocional. Implementamos políticas claras y accesibles, con protocolos que garantizan la prevención de riesgos y espacios de trabajo donde se respira respeto, escucha activa y responsabilidad compartida. Sabemos que la seguridad es la base de la confianza para construir algo duradero.

La seguridad y la salud de las personas constituyen uno de nuestros pilares estratégicos. Este compromiso está integrado en nuestro Plan Estratégico, donde se recogen los valores corporativos y los planes de acción asociados, con el propósito de garantizar una mejora continua en todos los aspectos vinculados a la seguridad. Entendemos que avanzar en sostenibilidad implica, de manera inseparable, proteger a las personas, prevenir daños y consolidar una cultura preventiva sólida y compartida.

Principios de actuación de nuestra política 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.

Como parte del fortalecimiento de nuestro sistema de gestión, en 2025 también hemos dado un paso relevante en la estandarización de la prevención de riesgos laborales implantando la certificación ISO 45001 en el centro productivo de Betxí. Esta certificación aporta un marco de referencia internacional que facilita una gestión más sistemática de los riesgos, impulsa la mejora continua y refuerza la integración de la seguridad y salud en los procesos. En dicho sentido, hay que destacar el objetivo estratégico de certificarnos en dicha norma de referencia de forma progresiva en los siguientes ejercicios en todas nuestras plantas de producción.

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





Construimos **SEGURIDAD**

En el ejercicio 2025 se han desarrollado diferentes actuaciones que reflejan nuestra convicción de que la seguridad no es un aspecto puntual, sino un compromiso permanente, integrado en la estrategia y orientado a resultados.

Mejorar la respuesta ante emergencias y situaciones críticas

En 2025 hemos realizado la implantación de desfibriladores (DESA) en todos nuestros centros, acompañando esta medida con la formación específica necesaria para asegurar su uso adecuado. Además, hemos impartido formación en primeros auxilios a casi toda la plantilla, y en la actualidad seguimos desarrollando esta formación para continuar ampliando su alcance y mantener los conocimientos actualizados. Estas acciones incrementan nuestra preparación ante incidentes y contribuyen a crear entornos más seguros, en los que la prevención y la actuación rápida marcan la diferencia.

En esta misma línea, contamos con una brigada de emergencias en todos los centros del grupo, que se mantiene en formación continua. La preparación sostenida y la coordinación interna han permitido avanzar hacia un control más eficiente de las emergencias, reforzando la capacidad de respuesta y minimizando potenciales impactos sobre las personas y la operativa.

Riesgos psicosociales

Conscientes de que la salud laboral incluye también factores organizativos y de bienestar, en 2025 hemos realizado un estudio de riesgos psicosociales en el centro de Onda. Este análisis constituye un paso importante para identificar áreas de mejora y promover un entorno de trabajo saludable desde una perspectiva integral. Está previsto que este estudio sea extensible en 2026 a los centros de Crevillente, Cenicero, Igualada y Leganés, con el objetivo de avanzar hacia una evaluación y gestión homogénea de estos riesgos en el conjunto del grupo.

Protocolo de acción climática

Finalmente, en 2025 hemos implementado un protocolo de actuación ante condiciones climáticas adversas, diseñado para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras incluso antes del inicio de la jornada laboral. Este protocolo refuerza nuestro enfoque preventivo y nuestra capacidad de anticipación ante situaciones externas que puedan suponer un riesgo.





PRINCIPALES CIFRAS DEL PLAN FORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD	2022	2023	2024	2025
Nº personas formadas	559	969	512	535
Nº cursos realizados	130	152	110	157
Nº de horas de formación	1.530	2.167	2.852	5.408
Nº horas formativas en horario laboral	1.530	2.167	2.852	5.408
Nº de cursos en los que ha evaluado la eficacia de la formación	130	114	78	152
% Personal formado durante el ejercicio	80,09 %	100,00 %	74,85 %	74,31 %
Media de horas de cada curso	11,45	14,26	25,93	34,45
Media de horas de formación por persona	2,40	2,24	5,57	10,11
% horas formativas en horario laboral	100 %	100 %	100 %	100 %
% cursos que se ha evaluado su eficacia formativa	100 %	75 %	71 %	96,82 %
Total importe invertido en formación	4.315,54 €	9.223,80 €	18.038,00 €	27.022,96 €
Total importe bonificado	3.936,54 €	2.818,00 €	15.328,76 €	12.704,96€

	2023	2024	2025
EVOLUCIÓN ABSENTISMO LABORAL (PORCENTUAL)	7 %	6,74 %	6,14 %

PLANTAS	2021			2022			2023			2024			2025		
	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	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Enfermedades profesionales
Packaging Betxí	5	6	0	3	11	0	6	8	0	3	9	0	2	12	0
Packaging Onda	8	6	0	7	8	0	10	7	0	10	9	0	8	13	0
Packaging Cenicero	4	1	0	1	5	0	0	3	0	1	0	0	2	1	0
Packaging Igualada	5	4	0	2	2	0	5	0	0	3	1	0	1	4	0
PLV	4	4	0	2	3	0	5	4	0	4	1	0	0	0	0
Packaging Crevillente	2	4	0	1	4	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0
Total	28	25	0	16	33	0	27	25	0	21	20	0	13	30	0



ACCIDENTES LABORALES DE PERSONAS EMPLEADAS	Nº Mujeres	Nº hombres	Total
Fallecimientos resultantes de accidente laboral	0	0	0
Accidentes laborales muy graves	0	0	0
Accidentes laborales graves	0	0	0
Accidentes laborales leves	3	10	13
Total horas trabajadas	354.696	832.044	1.186.740
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

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	9.011	19.149	28.160
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

- 24 reuniones realizadas con comités de seguridad y salud laboral.
- 25 acuerdos alcanzados.
- 0 sanciones en materia de seguridad y salud laboral.
- 8 personas dedicadas a la gestión de la seguridad y salud laboral.
- 412.130,68€ inversión en seguridad y salud laboral.
- Índice de incidencia 18,16 (por 1.000).
- 1,82 índice de siniestralidad.
- 1 auditoría interna.
- 2 auditorías externa.



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	354.696	832.044	1.186.740
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	9.011	19.149	28.160
Tasa de fallecimiento por enfermedad profesional	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales registradas	0	0	0



Construimos BIENESTAR

Contamos con un plan de bienestar, articulado en tres ejes de acción para impulsar el bienestar físico, emocional y social:

- Fomentando hábitos saludables y estilos de vida equilibrados.
- Mejorando el equilibrio entre vida y trabajo.
- Reforzando la cohesión y las relaciones dentro del equipo.
- Integrando el bienestar como pilar estratégico de nuestra propuesta de valor.

Bienestar emocional: dominar el estrés y controlar el equilibrio

En Grupo la Plana entendemos que la sostenibilidad también se construye desde el modo en que cuidamos a las personas y organizamos el trabajo. Por ello, nuestras políticas de flexibilidad y conciliación forman parte del enfoque de gestión responsable del capital humano y buscan equilibrar la competitividad del negocio con el bienestar, la salud y el desarrollo profesional de quienes integran la organización.

Estas medidas responden a tres principios básicos:

- Corresponsabilidad, promoviendo un reparto más equilibrado de las cargas de cuidado.
- Equidad, garantizando que el acceso a la flexibilidad sea justo, transparente y compatible con la naturaleza de cada puesto.
- Confianza y desempeño, orientando la organización hacia resultados, sin renunciar a la calidad del servicio ni a la seguridad operativa.

En este marco, la flexibilidad se concibe como una herramienta de inclusión y retención del talento, especialmente relevante para reducir barreras que afectan de forma desigual a determinados colectivos. El objetivo de estas políticas es doble: mejorar la experiencia de las personas (tiempo, salud, previsibilidad y capacidad de organización) y fortalecer la resiliencia organizativa (continuidad, productividad sostenible, compromiso y menor rotación).

Para asegurar su efectividad, establecemos criterios de aplicación, mecanismos de seguimiento y canales de mejora continua, integrando la conciliación como un elemento estructural de nuestra estrategia Social dentro del marco ESG, en el que hemos desarrollado políticas de flexibilidad y conciliación:

- Política de Permisos.
- Política de teletrabajo.
- Política de compensación horas y distribución irregular de la jornada.
- Política de control horario y jornada intensiva.
- Política de desconexión digital.

Además, con el objetivo de conocer como percibimos nuestro entorno laboral y, a partir de esa información, seguir avanzando en la mejora de nuestras condiciones de trabajo y nuestro bienestar, se realizan:

- Sesiones con expertos en salud mental.
- Talleres mensuales sobre píldoras formativas de salud y bienestar.
- Formaciones abiertas de autocuidado, gestión del estrés y hábitos saludables.





MEDIDAS IMPLEMENTADAS DE PERMISOS DE TRABAJO	% que tiene derecho	% personas que se acogen	% Mujeres	% Hombres	Solicitudes	Aceptadas	Mujeres	Hombres
Enfermedad u hospitalización familiar	100 %	17,09 %	31,11 %	68,89 %	646	646	201	445
Salida lactancia	2,78 %	2,40 %	50,85 %	49,15 %	118	118	60	58
Salidas de fuerza mayor o acompañamiento de menores o familiares	100 %	4,17 %	23,62 %	76,38 %	127	127	30	97
Mejora extra salidas acompañamientos ascendientes de más de 65 años	100 %	12,78 %	16,67 %	83,33 %	24	24	4	20

PERMISOS PARENTALES	Mujeres	Hombres
Personas con derechos parental	6	20
Personas que se han acogido al permiso parental	6	20
Tasa de regreso al trabajo	60 %	
Tasa de retención	100 %	



BIENESTAR FÍSICO: DESARROLLAR HÁBITOS SALUDABLES

Con el objetivo de incrementar la protección de la salud de nuestras personas, así como fomentar la actividad física y deportiva, hemos implementado diferentes medidas.

- Seguro de salud privado básico y gratuito para todas las personas empleadas que lo soliciten.
- Participación en eventos deportivos a nivel corporativo.
- Patrocinio personal de inscripciones en actividades deportivas y físicas, solicitadas por nuestras personas empleadas.

Estas actividades tienen múltiples beneficios, tanto para las personas participantes como para la propia empresa dado que fortalecen la cultura corporativa, fomentan el trabajo en equipo, mejora la salud de los participantes, reducen el absentismo y el estrés, en definitiva, convierten al Grupo en un lugar más atractivo para nuestro talento.



Participación en "carrera de las empresas" de nuestros centros de Betxí, Onda, Crevillente, PLV e Igualada, con más de 100 participantes.



Participación en la carrera "Entre viñedos" de packaging Cenicero.



Campeonato de pádel en las sedes de Betxí y Onda, con un total de 30 participantes.



Con 74 participantes del Grupo, 5ª posición en el ranking de empresas según promedio de pasos.



Participación jornada "reptes esportius Igualada", con 14 participantes en dos equipos mixtos.



BIENESTAR SOCIAL: FORTALECER LA COHESIÓN GRUPAL

Conjuntos de planes de acción que tienen como finalidad la creación de comunidad, potenciar y fortalecer las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y potenciar el dialogo y sentido de pertenencia de nuestras personas, generando un entorno cercano, familiar y de confianza.

Cohesión

Jornada de puertas abiertas. El 8 de noviembre se celebró simultánea en las seis plantas del grupo, una jornada de puertas abiertas para nuestras personas empleadas y familias. En total, más de 700 personas pudieron disfrutar de una jornada de cohesión de equipo, visitas guiadas al proceso productivo, juegos y actividades, en la que presentamos nuestro nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026/2028.



BETXÍ - ONDA



CENICERO



CREVILLEN



IGUALADA



LEGANÉS

Concursos y reconocimientos

Hemos puesto en marcha diferentes concursos a través de nuestra red social interna My LaPlana, en los que participan voluntariamente la gente de nuestro equipo. Mediante nuestro "catálogo de logros" nuestro personal puede canjear logros obtenidos por acciones de participación en concursos, eventos y similares, por obsequios como merchandising, bono de libros y similares. También hemos articulado un programa de reconocimientos, en los que entregamos obsequios por logros alcanzados internamente o para celebrar eventos destacados como nacimientos de hijos, jubilaciones y similares.





Great Place To Work

En 2025 iniciamos el proyecto para obtener dicha certificación, con el objetivo de contar con una herramienta externa que nos permita medir el grado de engagement de nuestro equipo, así como definir planes de acción sinérgicos y alineados para mejorar nuestra atracción del talento, incrementar el orgullo de pertenencia y seguir potenciando una cultura corporativa coherente con nuestros valores. En la actualidad ya hemos realizado nuestras dos primeras encuestas y tras nuestro primer plan de acción hemos incrementado las valoraciones de nuestro equipo.

Plan de diversidad e inclusión

La diversidad y la inclusión son un componente estructural de nuestra dimensión Social, no solo por su impacto en el clima laboral, sino porque condicionan la capacidad de atraer, desarrollar y retener talento en el largo plazo. Desde esta convicción, impulsamos un Plan de Diversidad e Inclusión de alcance transversal, orientado a asegurar un entorno seguro, respetuoso e inclusivo, donde cada persona pueda contribuir y progresar en igualdad de condiciones, sin discriminación ni barreras invisibles.

Este plan nace por iniciativa propia y se alinea con los valores del Grupo, integrando medidas de sensibilización, prevención de conductas inadecuadas, revisión de procesos de personas (selección, promoción, formación) y mecanismos de escucha y mejora continua. Asimismo, y en coherencia con este enfoque, contemplamos el cumplimiento de las obligaciones aplicables en materia de inclusión de personas con diversidad funcional, incorporándolo como un elemento más de una cultura basada en la equidad y la accesibilidad.



Resultados GPTW

	1 estudio	2 estudio
Credibilidad	52	62
Respeto	46	55
Imparcialidad	54	60
Orgullo	54	61
Camaradería	55	63



Plan de igualdad & LGTBI+

Nuestro enfoque de igualdad se articula mediante el Plan de Igualdad y también en medidas específicas en materia LGTBI, con el objetivo de garantizar un marco laboral basado en la igualdad de oportunidades, el respeto y la no discriminación. Estas políticas se diseñan y aplican en línea con la normativa vigente y con una ambición que va más allá del cumplimiento formal: buscamos que la igualdad sea un criterio operativo en la toma de decisiones, en los procesos de gestión de personas y en

la cultura corporativa. Nuestros planes de igualdad han sido elaborados de acuerdo con los requerimientos establecidos en el ordenamiento jurídico y mediante comisiones de negociadoras de cada uno de los centros, las cuales están encargadas de realizar el seguimiento y control de su implantación.

Todos nuestros planes de igualdad de oportunidades 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.

	2022	2023	2024	2025
EVOLUCIÓN REPRESENTACIÓN FEMENINA DE LA PLANTILLA	29,08 %	31,02 %	29,53 %	30,56 %
EVOLUCIÓN NUEVAS CONTRATACIONES FEMENINAS	29,03 %	40,74 %	26,98 %	35,52 %

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

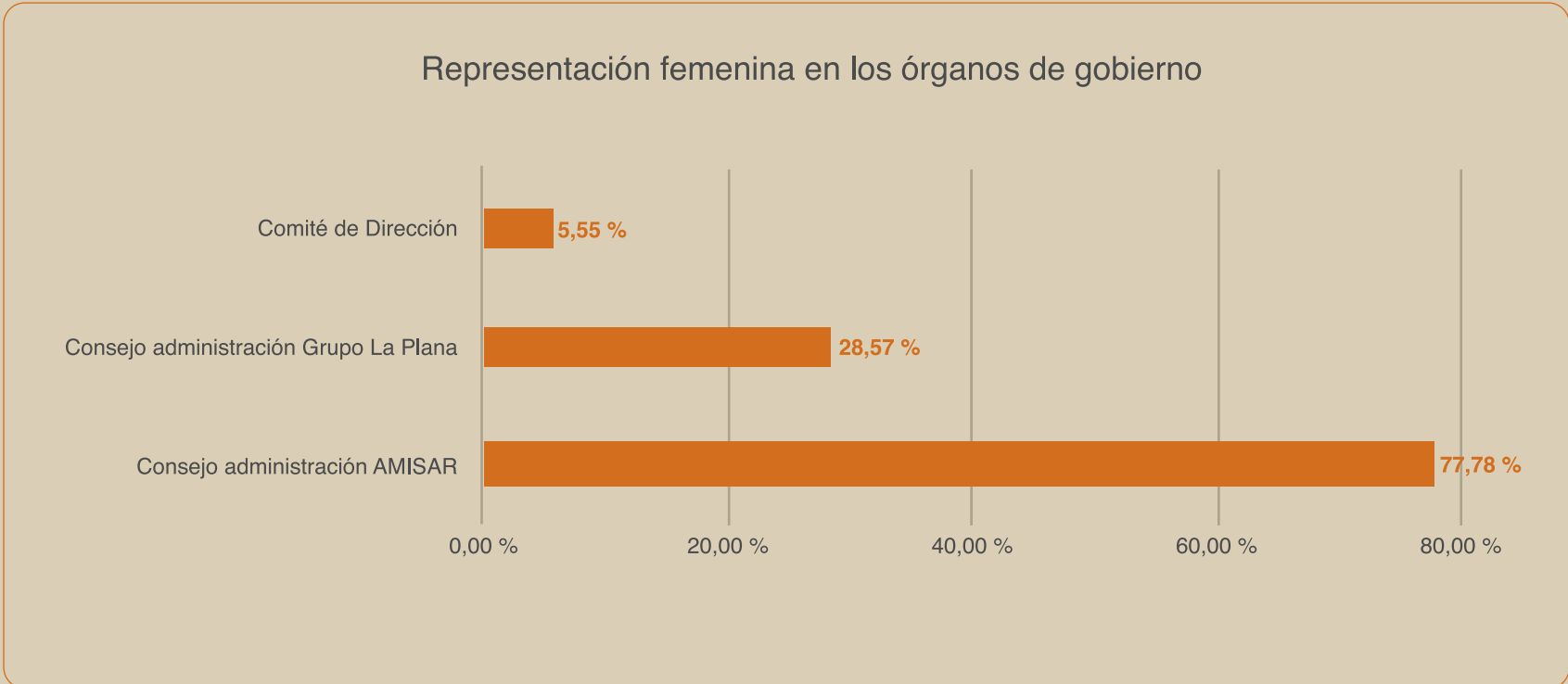


BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	2025
Cartonajes de la Plana*	-5,91 %
Packaging Igualada	-7,46 %
PLV	-13,95 %
Packaging Crevillente	8,83 %

* centros de producción de Betxí, Onda y Cenicero

ACTIVIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO	2025
Comunicaciones recibidas	1
Consultas	1
Comunicaciones derivadas	1
Denuncias analizadas	1
Denuncias no admitidas	0
Denuncias admitidas	1
Denuncias investigadas	1
Investigaciones concluidas durante el proceso	1
Investigaciones concluidas	1
Denuncias investigadas	1
Investigaciones en proceso	0
Sanciones	1
Procesos de investigación concluidos con medidas correctivas y preventivas	1

- 11 personas empleadas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.
- 100% compañías del Grupo cumplen con la reserva del 2% personas con minusvalías.
- 11,76% del personal directivo pertenece a colectivos vulnerables.





4.1 PERSONAS Y TALENTO

Dialogo social

Es una palanca de gobernanza laboral y de sostenibilidad: reduce fricciones, mejora la previsibilidad y favorece acuerdos duraderos en materias sensibles (organización del trabajo, salud y seguridad, igualdad, desarrollo). Por ello, mantenemos una relación estructurada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras basada en la buena fe negociadora, la transparencia y la búsqueda de soluciones compatibles con la protección de los derechos laborales y las necesidades operativas del

negocio. Este diálogo se materializa a través de reuniones periódicas, comisiones y mesas de negociación, donde se comparten diagnósticos, se revisa la evolución de los compromisos y se tratan propuestas de mejora. El objetivo es doble: anticipar riesgos sociales (conflictividad, rotación, absentismo, brechas) y fortalecer un marco de relaciones laborales estable y coherente con nuestra estrategia ESG.

- 100% personal cubierto por convenio colectivo.
- 6 comités de empresa formados (uno por centro de producción).
- 44 comités realizados.
- 21 acuerdos alcanzados.
- 2 semanas de preaviso antes de aplicar cambios organizativos significativos.





4.2. INNOVACIÓN SOSTENIBLE

La innovación es una de nuestras principales palancas de competitividad y un elemento clave de nuestro aporte de valor al cliente. En 2025 reforzamos una innovación orientada a resolver necesidades reales del mercado con soluciones industrializables, poniendo el foco en reciclabilidad y circularidad, sustitución de plástico, reducción en origen, eficiencia de recursos y trazabilidad integral (materiales, procesos y producto) para una toma de decisiones más rápida, fiable y transparente.

Innovación centrada en el cliente (producto y solución)

Desarrollamos soluciones a medida, alineadas con tendencias del mercado y requerimientos técnicos, con un objetivo claro: más rendimiento con menos material. Priorizamos mejoras en reciclabilidad/circularidad, optimización de gramajes y simplificación de estructuras sin comprometer funcionalidad, protección y calidad.

Personas y colaboración transversal

Impulsamos equipos preparados para convertir retos del cliente en soluciones concretas, combinando conocimiento técnico, mejora continua y trabajo multidisciplinar. Fomentamos una cultura de aprendizaje y ejecución que acelera el paso de idea a producto en mercado.

Excelencia industrial y eficiencia

Invertimos en capacidades y métodos para mejorar estabilidad de proceso y productividad, reduciendo consumos y mermas. Este enfoque refuerza el aporte de valor: competitividad, calidad consistente y menor impacto.

Alianzas para innovar más rápido

Construimos alianzas con proveedores y partners bajo criterios de calidad, respeto ambiental y responsabilidad social. Esto nos permite acelerar validaciones, escalar alternativas y mejorar la disponibilidad de soluciones, especialmente en proyectos de sustitución de plástico y circularidad.

Digitalización y trazabilidad integral

Avanzamos en digitalización para conectar datos de materiales, producción y producto final, fortaleciendo una trazabilidad integral: composición y especificaciones, control de proceso, calidad y requisitos del cliente. Esto reduce incertidumbre y mejora la capacidad de respuesta y servicio.

Crecimiento con propuestas sostenibles

Evolucionamos la propuesta de valor hacia nuevos sectores y aplicaciones, adaptando soluciones a necesidades logísticas, operativas y de sostenibilidad. Buscamos crecer con innovación que combine desempeño, coste total y mejora ambiental.

Reciclabilidad, circularidad y sustitución de plástico

Integramos criterios de sostenibilidad desde el diseño y la operación, con prioridades claras: reciclabilidad/circularidad, sustitución de plástico cuando es viable, reducción en origen y eficiencia de recursos. Orientamos la innovación a impactos relevantes y a soluciones implementables a escala.



4.2 INNOVACIÓN SOSTENIBLE

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

Grupo La Plana tenemos 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.



GESTIÓN DEL PORTFOLIO DE INNOVACIÓN

- 56 proyectos abiertos.
- 9 proyectos cerrados.
- 45% de innovaciones de producto realizada junto a empresas clientes.
- 39% de innovaciones con mejoras de impacto social y ambiental.

Nuestro centro de innovación InnLab inaugurado en el año 2022 en la planta de Packaging Onda, cuenta con 500 m² 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 de nuestra innovación

- Reducción de material: optimización estructural para mantener prestaciones con menos materia prima.
- Sustitución de plástico donde aporta menos valor: eliminación o reducción de films, laminaciones y componentes no esenciales, priorizando alternativas compatibles con el reciclaje.
- Diseño para el reciclaje: simplificación de soluciones, compatibilidad de materiales y reducción de elementos que dificultan la clasificación y el reciclado.
- Eficiencia industrial como palanca doble (coste + impacto): foco en mermas y estabilidad del proceso.
- Creciente exigencia de trazabilidad: necesidad de identificar composición, origen y atributos del envase de forma consistente y auditable.
- Seguridad y calidad: mantener requisitos funcionales (protección, resistencia, higiene) sin sobredimensionar el envase.

Principales tendencias de nuestra innovación

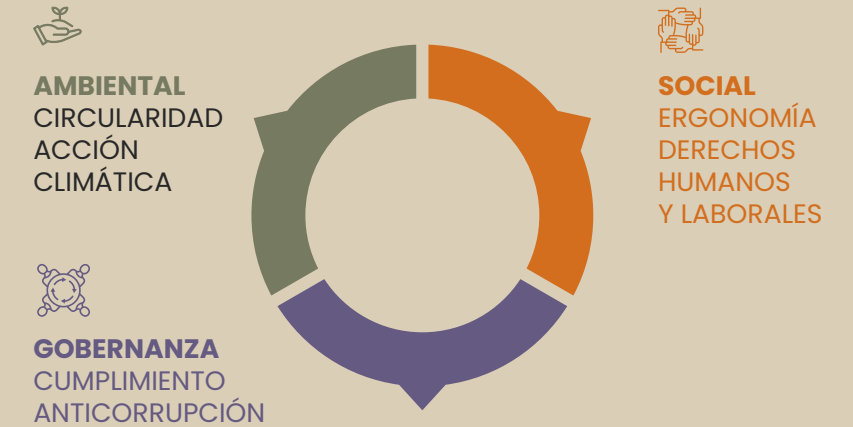
- Reducción en origen: metodologías de diseño y validación para bajar gramajes/material sin perder rendimiento.
- Sustitución y simplificación de materiales: alternativas a plásticos y racionalización de componentes para soluciones más reciclables.
- Eficiencia operativa: proyectos orientados a reducir mermas en fabricación y conversión.
- Diseño para reciclaje y circularidad: criterios internos de diseño y colaboración con clientes/proveedores para cerrar el ciclo.
- Trazabilidad y datos: estandarización de información del producto y del envase para mejorar control, transparencia y servicio al cliente.
- Colaboración con partners: co-desarrollo con proveedores y clientes para acelerar la industrialización de soluciones sostenibles.

Algunos de nuestros proyectos actuales

- Optimizar gramaje cajas agrícolas.
- Reducción materia prima en cierto tipo de cajas.
- Reducción componentes en cajas para un sector industrial.
- Sustitución de productos de difícil reciclaje.
- Reducción de plástico en envíos de ciertos productos
- Barreras sustitución plástico.

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.

CRITERIOS DE LA INNOVACIÓN SOSTENIBLE EN GRUPO LA PLANA



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.



4.3 COMPRAS RESPONSABLES

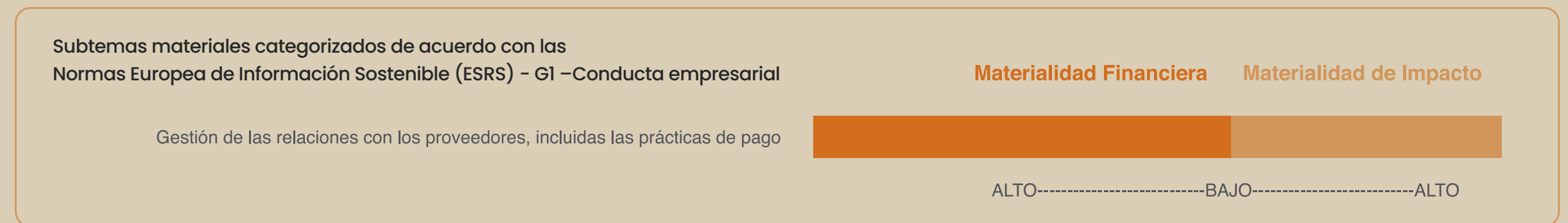
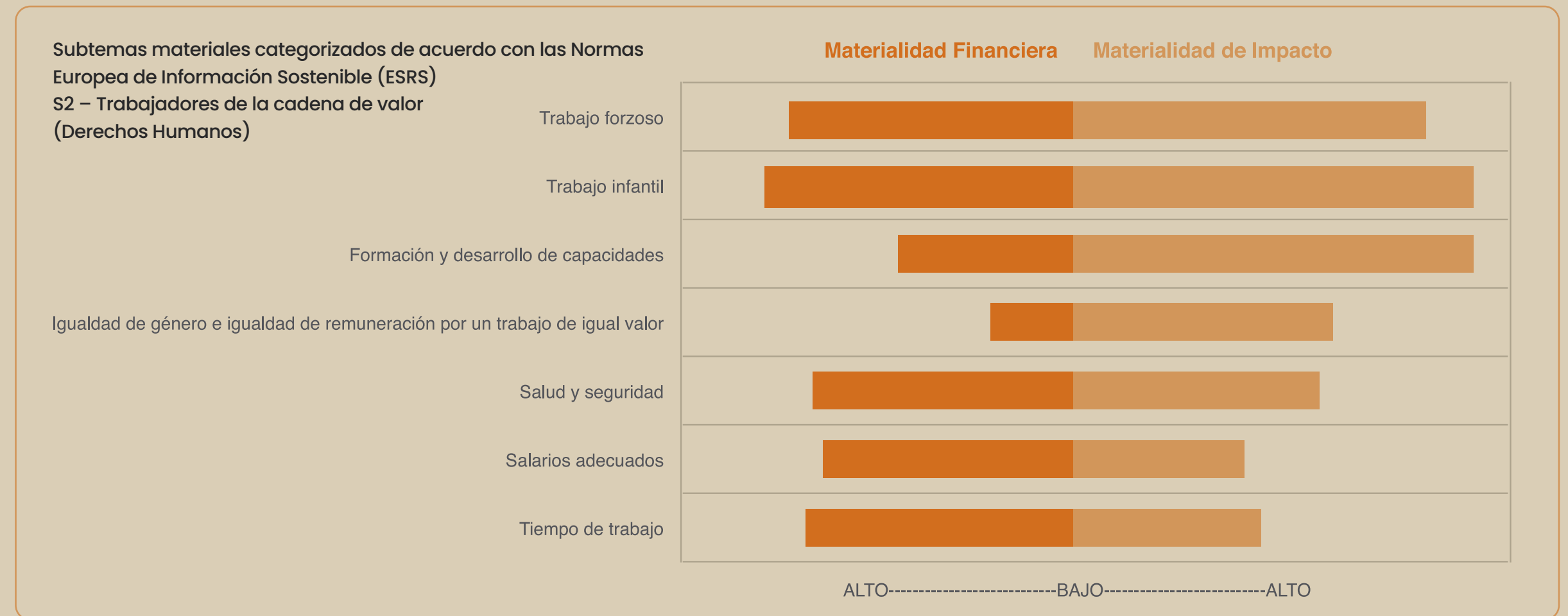
4.3 COMPRAS RESPONSABLES

Nuestras empresas proveedoras son aliados clave en nuestro modelo de negocio que nos permiten potenciar nuestra competitividad, así como mantener nuestros elevados estándares de calidad, seguridad, sostenibilidad y compromiso social. Por ello, tratamos de mantener unas relaciones sinérgicas, transparentes y basadas en la confianza mutua. Por ello, nuestra gestión eficiente de nuestra cadena de suministro nos permite:

- Optimizar procesos.
- Reducir costes.
- Mejorar la eficiencia.
- Incrementar la satisfacción de las empresas clientes.
- Potenciar nuestra capacidad de generar valor añadido a todos los grupos de interés.

Nuestros departamentos corporativos de compras y calidad y bajo la guía de la norma ISO 9001 de gestión de la calidad, son los responsables de evolucionar y adaptar nuestro modelo de aprovisionamiento, cuyos objetivos principales son:

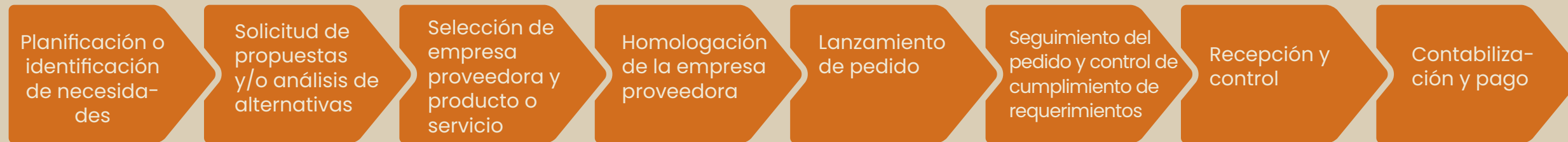
- Consolidar nuestro modelo de relación sinérgico en el que el crecimiento de cualquiera de las partes tiene un efecto tractor y positivo.
- Mantener relaciones de confianza y beneficiosas para todas las partes, basadas en el respeto, la colaboración y la transparencia.
- Alinear nuestro pool de empresas proveedoras con nuestro 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.



Consulta nuestra política de compras responsables



Fases del sistema de gestión de compras:



Inicialmente y de forma periódica y sistemática evaluamos y valoramos a nuestras empresas proveedoras, con el fin de mitigar riesgos, asegurar la calidad y cumplimiento de obligaciones establecidas y garantizar el mantenimiento de una cadena de suministro eficiente, solvente y sólida. Por ello y de acuerdo con nuestra política de compras responsables los incumplimientos graves o reiterados pueden dar lugar a su deshomologación. Criterios de evaluación de empresas proveedoras, que son aplicados de forma ponderada:

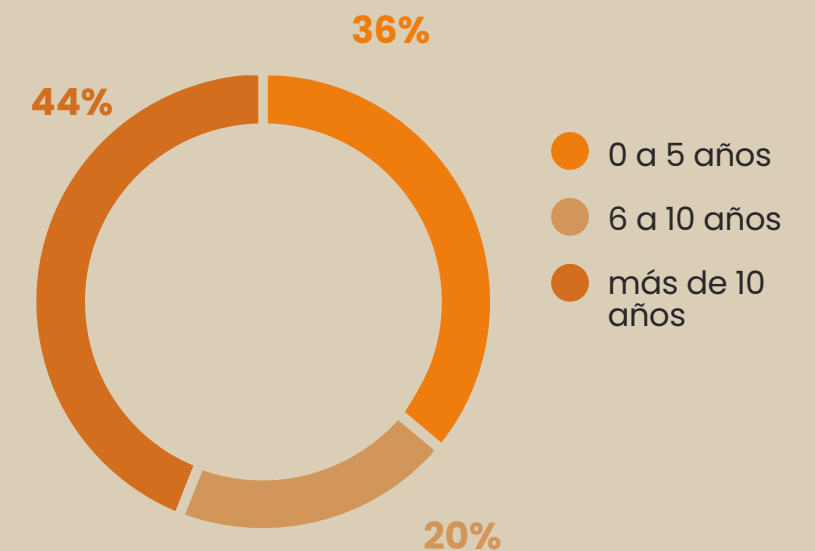
- Relación calidad-precio.
- Solvencia técnica.
- Solvencia operativa y financiera.
- Reputación y cumplimiento (anticorrupción).
- Impacto ambiental y social.
- Histórico, evaluaciones anteriores en su caso.
- Trazabilidad y origen.

- En 2025 nuestros los departamentos de compras y sostenibilidad han iniciado un nuevo proyecto para evaluar aspectos climáticos y circulares de las empresas proveedoras.
- Durante el 2025 no se han identificado empresas proveedoras con impactos negativos significativos en materia social y ambiental.
- En 2026 está previsto la implantación de un nuevo código ético para las empresas proveedoras.

POOL DE EMPRESAS PROVEEDORAS	2022	2023	2024	2025
Total empresas proveedoras	1.049	1.158	1.074	896
empresa proveedoras homologadas	61	164	149	121
empresa proveedoras deshomologadas	0	0	0	0

DISTRIBUCIÓN DE LA INVERSIÓN POR FAMILIA DE COMPRAS	2022	2023	2024	2025
Materias primas	80,27 %	77,62 %	79,25 %	80,12 %
Materias auxiliares	5,52 %	6,43 %	6,17 %	5,36 %
Otros fungibles	0,10 %	0,43 %	0,63 %	0,49 %
Logístico/transporte	4,00 %	5,38 %	5,78 %	6,33 %
Servicios profesionales	3,57 %	5,45 %	5,33 %	4,43 %
Otros	6,54 %	4,69 %	2,83 %	3,27 %

Distribución porcentual de las empresas proveedoras por su antigüedad



- 33,7 días de periodo medio de pago a empresas proveedoras.



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



Ejes estratégicos de nuestro programa de compras



Proximidad

La proximidad geográfica es un aspecto estratégico en coherencia con nuestro marco de integridad. No obstante, es un criterio de difícil aplicación en la compra de papel de fibra virgen, dado que, por causas climatológicas y geográficas, los principales productores están fuera del territorio nacional. 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, actualmente tratamos de mantener una cartera de empresas proveedoras de confianza, en las que trabajamos estrechamente y con mayor colaboración estratégica, con el fin de crear ventajas y elementos de diferenciación, así como desarrollar proyectos conjuntos con empresas proveedoras clave. Objetivos:

- Tener un mayor margen de negociación al concentrar todas las necesidades en una demanda única como Grupo.
- Facilitar la planificación predictiva y evitar eventos imprevistos.
- Favorecer la colaboración y desarrollo de nuevas ideas.
- Potenciar 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, lo que nos permite contener riesgos y potenciar la eficiencia de nuestra cadena de suministros. Objetivos:

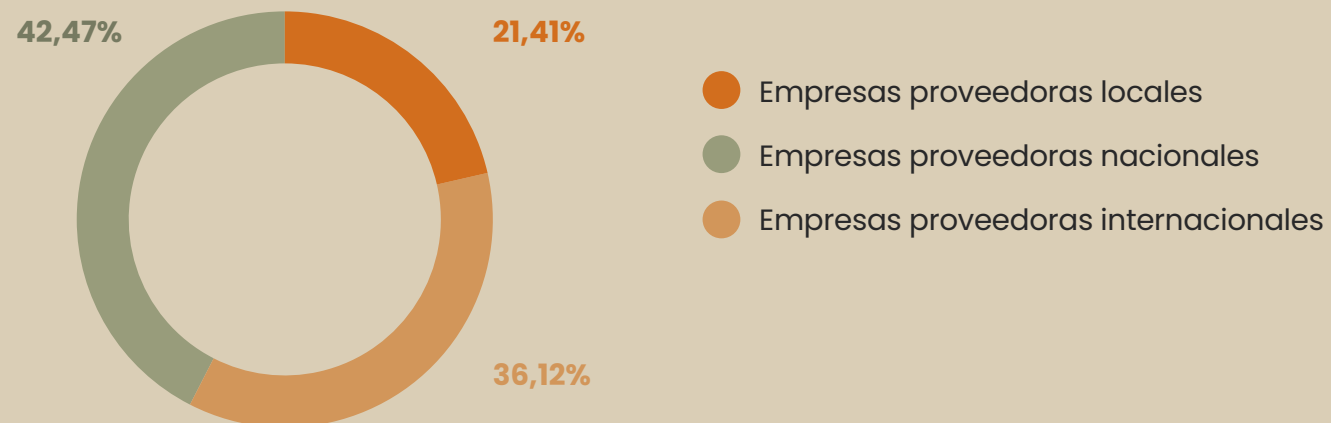
- Paliar riesgos geopolíticos y ambientales que pueden afectar a un área geográfica.
- Mantener en la cartera de suministro materiales sustitutos o alternativos.
- Potenciar la capacidad de innovación.
- Mantener la agilidad de suministro necesaria para su actividad.



4.3 COMPRAS RESPONSABLES

EVOLUCION DEL TIPO DE PAPEL COMPRADO	2022	2023	2024	2025
% papel reciclado adquirido (sobre el total de papel)	63,27 %	68,23 %	67,28 %	71,11 %
% del papel reciclado comprado está certificado	100 %	100 %	100 %	100 %
% papel de fibra virgen adquirido (sobre el total del papel)	36,73 %	31,77 %	32,72 %	28,89 %
% del papel de fibra virgen con certificación sostenible	100 %	100 %	100 %	100 %

DISTRIBUCIÓN DE LA INVERSIÓN POR ÁMBITO GEOGRÁFICO



De acuerdo con nuestro compromiso de "Tolerancia CERO" a la comisión de actos ilícitos, fraudulentos o corruptos establecido en el Código Ético, tenemos definidos protocolos para la aceptación y concesión de regalos, así como para la gestión de posibles conflictos de interés. Durante el ejercicio 2025, 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.



4.3 COMPRAS RESPONSABLES

RESPECTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

De acuerdo con nuestro compromiso fundacional de ser una empresa con un impacto social transformador y regenerativo, ampliamos nuestro compromiso de respetar los derechos y libertades fundamentales de las personas empleadas a nuestro ámbito de influencia, por ello, hemos implementado un sistema de gestión de los Derechos Humanos y Laborales en nuestra cadena de suministro.

Con el objetivo de dar a conocer dicho compromiso, hemos integrado en nuestro marco de integridad una política de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales, cuyos principales compromisos son:

- 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.

En 2025 no hemos recibido sanciones o denuncias por vulneración de los Derechos Humanos y Laborales en nuestras compañías o por incumplimientos de nuestras empresas proveedoras, por lo que no hemos activado nuestro protocolo de remediación y restauración.



Consulte la política de respeto y protección de los Derechos Humanos y Laborales



MODELO DE GESTIÓN

Nuestro sistema de gestión de los Derechos Humanos y Laborales ha sido aprobado por el comité ejecutivo, tiene como objetivo mantener los riesgos asociados a dichos aspectos por debajo de los límites de tolerancia establecidos, garantizar su mejora continua y adaptación a nuevas regulaciones, así como integrar las mejores prácticas de gestión.

Ámbitos de actuación del modelo de gestión



Alcance del modelo de gestión

- 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:





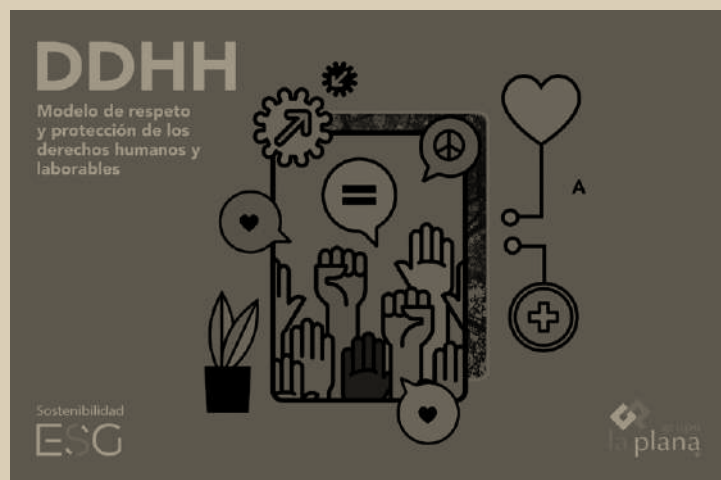
4.3 COMPRAS RESPONSABLES

Plan inicial de homologación

En 2024 con la implantación de nuestro sistema de gestión diseñamos una hoja de ruta de homologación social de nuestras empresas proveedoras trienal, dando prioridad en dicha homologación a las empresas proveedoras de materia prima y auxiliar, otros productos o servicios críticos con las que mantenemos un trato continuado y un nivel de actividad significativo.

Este plan se paralizó en 2025, con el objetivo de integrar dentro del plan de homologación social, nuevos criterios adicionales ambientales (climáticos y circulares) y de gestión de riesgos de la continuidad de su negocio. Este nuevo plan de homologación arrancará con la aprobación del código ético de empresas proveedoras en el ejercicio 2026.

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 %





4.4. COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

Nuestros 52 años de trayectoria han estado marcados por un claro propósito, ser un generador de impacto positivo y transformador, haciendo crecer un proyecto capaz de aportar valor compartido a todos nuestros grupos de interés. El mayor legado de Grupo La Plana sigue siendo el fuerte arraigo con los valores y la ética, que forman parte de nuestro ADN, asumiendo el reto de mantenernos como grupo empresarial familiar y seguir creciendo con integridad y coherencia, para salvaguardar este legado que forma parte de nuestra identidad y compromiso con la comunidad y el entorno.

A medida que exteriorizamos nuestros valores y asumimos la responsabilidad de desarrollar nuestro compromiso social y ambiental, pudimos cumplir dichas inquietudes creando la Fundació Novessendes, proyecto que nos permitió 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. Con el objetivo de seguir contribuyendo desde la propia empresa a la comunidad de una forma eficiente y estructurada, hemos definido nuestra 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 nuestra política corporativa:
- Voluntariado de sus personas empleadas.
 - Donaciones en especie.
 - Mecenazgo de la fundación Novessendes.
 - Ayuda humanitaria.
 - Patrocinios personales, locales o corporativos.

La Fundació Cívica Novessendes es una fundación comunitaria que trabaja en la construcción de capital social para la mejora de su entorno, promoviendo 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.

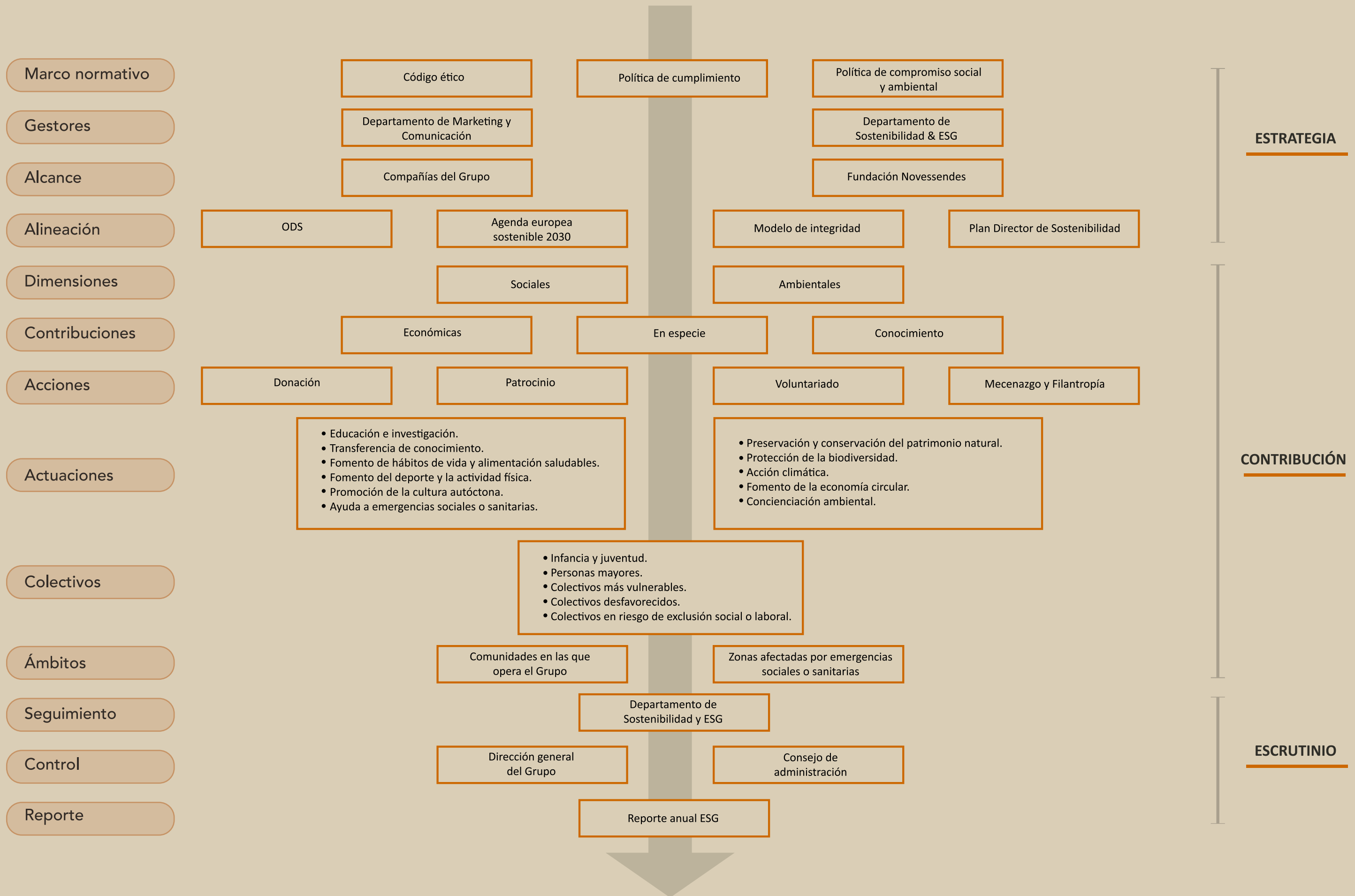
Líneas estratégicas de la fundación:

- Fomento de la participación ciudadana y de la responsabilidad social comunitaria en las empresas.
- L’Horta del Rajolar. Promoción de un modelo agroecológico cooperativo, fomentando el relevo generacional agrario y el consumo en canal corto.
- Programa “Futur Sostenible”. Cambio de modelo económico en centros educativos de ESO y FP, con enfoque en la Economía del Bien Común.
- Programa “Llaurant”. Cambio de modelo agrícola, por una soberanía alimentaria.





4.4 COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL





4.4 COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

Nuestra área de Relaciones Institucionales que está integrada en nuestro departamento corporativo de Sostenibilidad & ESG, es la encargada de desarrollar y gestionar la política de compromiso social y ambiental, para ello se ha definido un plan de acción con diferentes líneas de actuación: institucional, asociacionismo y compromiso social y ambiental. En 2025 estas líneas se han consolidado con unos objetivos claros y un enfoque alineado a la estrategia de sostenibilidad definida en el PDS 23/27.

Línea Institucional

Dentro de nuestra línea de actuación institucional se enmarcan las acciones de visitas institucionales y obtención de premios y reconocimientos. Durante 2025 hemos colaborado con diferentes organizaciones e instituciones organizando diferentes visitas institucionales como la consellera de Hacienda y Economía o la alcaldesa de Onda, donde hemos mostrado nuestro compromiso con la sostenibilidad y nuestra capacidad de crecimiento.



En cuanto al apartado de premios y distinciones, hay que destacar que detectamos la necesidad de definir y documentar un protocolo en el que hemos establecido los requisitos y criterios mínimos que deben cumplir nuestras candidaturas, con el objetivo de alinear dichas actuaciones con el marco de integridad corporativo. Dicho protocolo será aprobado por nuestros órganos de gobierno en 2026. En 2025 hemos recibido varios premios: el premio nacional Liderpack al mejor PLV de alimentos en su filial de Madrid, el premio economía y empresa de Cope Castellón y el Premio a la Innovación en los Premios Agrícolas de Castellón, organizados por El Periódico Mediterráneo.





4.4 COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

Premios y distinciones recibidas

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	AÑO
Premio Leaderpack al mejor PLV de Alimentos	2025
Premio economía y empresa de Cope Castellón	2025
Premio a la innovación en los premios agrícolas de Castellón, el periódico Mediterraneo	2025
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 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 Empresa del año del periódico Mediterraneo	2015
Premio Mediterraneo Accésit Iniciativa-Expansión	2005
Premio Betxinencs de l'any	2005
Primer premio VII Concurso Nacional de Flexografía (concedido por la ATEF-Agrupación Técnica Española de Flexografía)	2004

Línea de asociacionismo

En el apartado de asociacionismo, pertenecemos a diferentes asociaciones con el fin representar y defender tanto los intereses del Grupo y de nuestro sector, así como participar en diferentes acciones como actos, jornadas, actividades formativas y similares, potenciando la creación de alianzas y sinergias, adquisición de nuevos conocimientos y tendencias o fomentar un networking de calidad.





4.4 COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

LÍNEA DE COMPROMISO SOCIAL Y AMBIENTAL

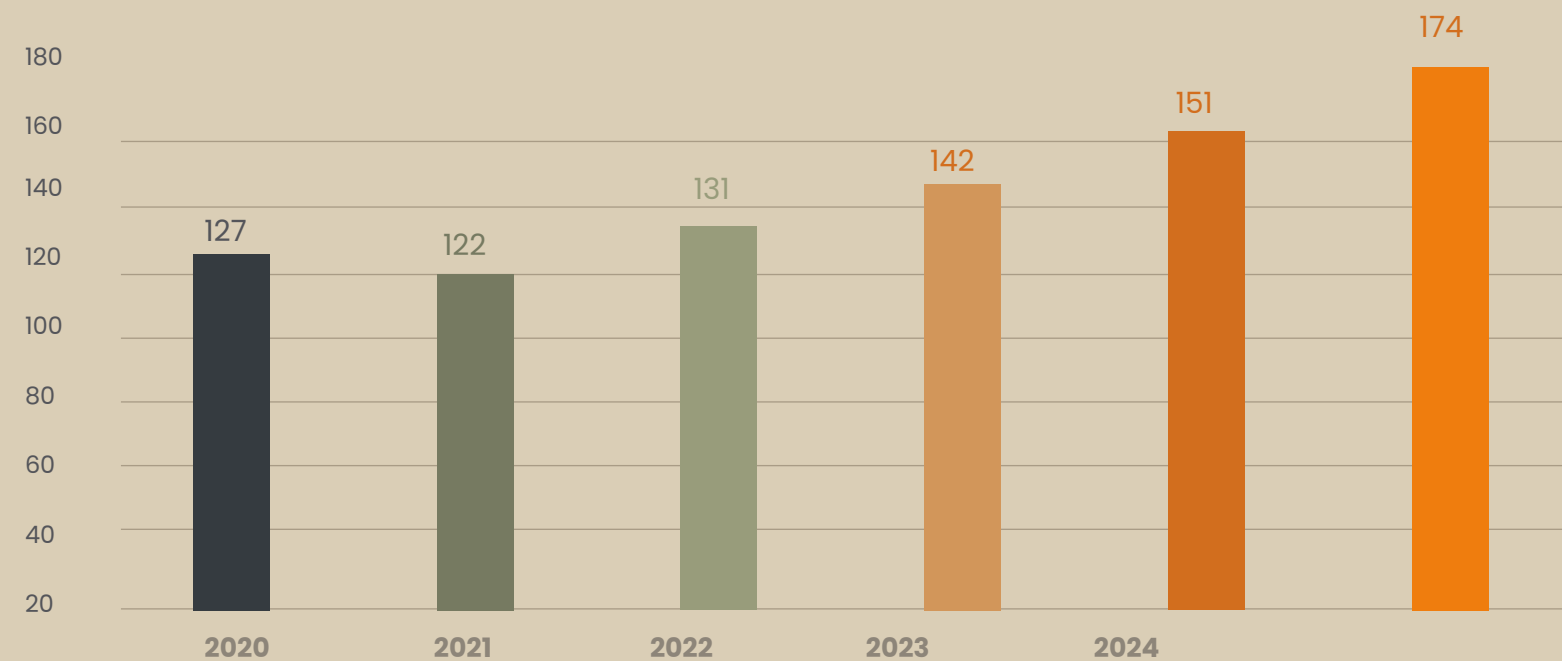
En esta línea reside la esencia del Grupo de impulsar el desarrollo económico, social y ambiental de la sociedad y en especial en las comunidades en las que operamos. En ella, se encuadran las actuaciones de patrocinio para nuestro personal y corporativo, así como nuestras donaciones y colaboraciones con organizaciones solidarias. Actualmente estamos impulsando un plan de voluntariado corporativo, con el que se pretende seguir potenciando el valor de la solidaridad a nuestras personas empleadas, reforzar nuestros valores y cultura corporativa e incrementar su sentido de pertenencia. En 2025 y como primer paso, creamos un focus group de voluntariado, para que puedan ser tractores del proyecto, el cual se realizará con colaboración con la fundación Novessendes.

Desde su inicio el área de relaciones institucionales y RSC nace con un claro enfoque de llegar a cada una de nuestras plantas productivas, con el objetivo de desarrollar planes más participativos a través de una estrategia compartida que se inició en 2025, con reuniones periódicas donde se analizan y se reportan las diferentes acciones. Además, hemos creado la figura del embajador de sostenibilidad en todas las filiales del grupo.

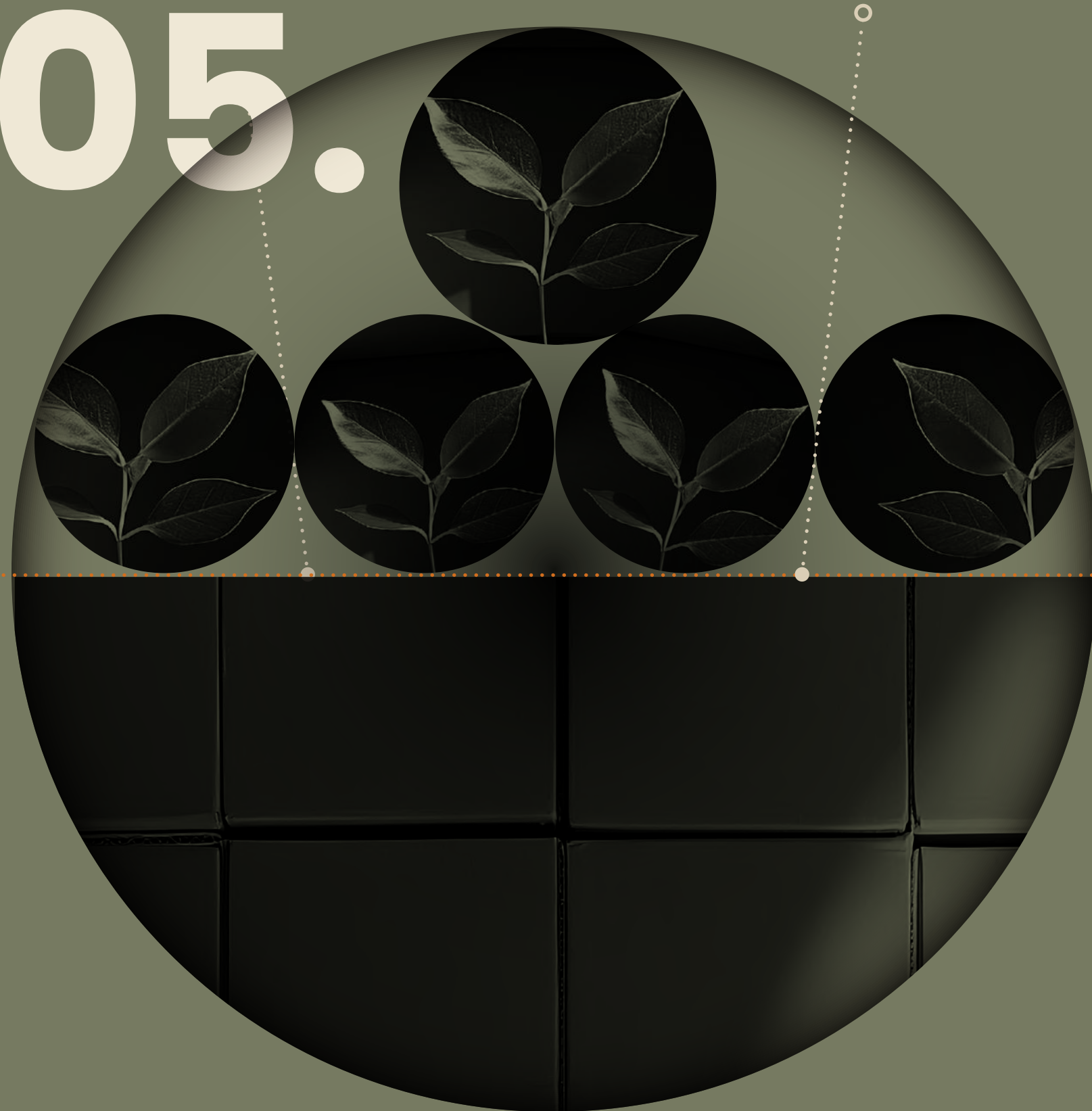
COLABORACIONES POR TIPO DE ORGANIZACIÓN	2022	2023	2024	2025
Organizaciones profesionales	3	16	18	18
Organizaciones civiles	8	12	27	5
Organizaciones culturales	6	7	6	5
Organizaciones deportivas	10	14	18	14
Centros de educación e investigación	7	4	5	1
Otras	10	2	13	5

TIPO DE COLABORACIÓN	SOCIALES	AMBIENTALES	OTRAS	TOTAL	APORTACIÓN
Donaciones en especie	10	2	12	24	19.498,73 €
Ayuda humanitaria	0	0	0	0	-
Patrocinio	25	0	6	31	14.727,97 €
Mecenazgo	1	1	1	3	140.500,00 €

EVOLUCIÓN DE LA INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD EN MILES DE €



05.



“Cada acción que tomamos tiene un impacto en el medio ambiente. Es nuestra responsabilidad asegurarnos de que sea positiva”.

Sylvia Earle



5.1. GESTIÓN AMBIENTAL

En Grupo La Plana desarrollamos nuestras actividades empresariales desde la protección y preservación del medio ambiente, de acuerdo con nuestro compromiso fundacional de contribuir al desarrollo sostenible y mantener un modelo de negocio capaz de generar impactos positivos social y ambientalmente. Nuestro departamento corporativo de medio ambiente es el encargado de aplicar nuestra política corporativa en dicha materia, cuyos pilares principales son la protección de la biodiversidad, la transición energética, el uso responsable de materiales y el fomento de la economía circular.

Nuestra gestión ambiental está basada la norma internacional ISO 14001 de gestión ambiental, que gestiona el departamento corporativo de medio ambiente y calidad, que impulsa evaluaciones periódicas de los aspectos ambientales de nuestras plantas de producción, para implementar medidas que mitiguen o eliminen sus riesgos asociados, cuyos principios de gestión son:

- Cumplimiento de la legalidad y adaptación a la creciente normativa y demandas ambientales de la sociedad.
- Identificación, gestión y control de aspectos ambientales.
- Gestión preventiva, basada en la mitigación o eliminación de los impactos de sus aspectos ambientales.
- Mejora continua del sistema de gestión y adopción de mejores prácticas.
- Eficiencia y consumo responsable.
- Apoyo tecnológico para mejorar su desempeño ambiental.
- Desempeño sostenible de las actividades, productos y soluciones.
- Consolidar la cultura corporativa de respeto ambiental.

Aspectos ambientales corporativos identificados:

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

Nuestras plantas de producción 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.

En 2025 ninguna de nuestras compañías ha sido sancionada en materia ambiental.

GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001

PLANTA	IMPLANTACIÓN
Packaging Betxí	2002
Packaging Onda	2002
Packaging Cenicero	2004
Packaging Igualada	2023

PLAN FORMATIVO MEDIO AMBIENTE	2025
Nº personas formadas	13
Nº de horas de formación	1
Nº horas formativas en horario laboral	30
Total importe invertido en formación	3.600 €

	2022	2023	2024	2025
Inversión en gestión ambiental	526.125,27 €	579.690,68 €	805.118,00 €	977.142,00 €
Nº personas dedicadas a la gestión ambiental	14	16	16	15

Comités de medio ambiente	Representantes de la empresa		Representantes de la plantilla		Totales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Packaging Betxí	-	1	1	1	1	2
Packaging Onda	-	-	1	1	1	1
Packaging Cenicero	-	-	-	1	0	1
Packaging Igualada	-	-	-	1	0	1
PLV	-	-	1	-	1	0
Packaging Crevillente	-	-	1	-	1	0





5.2. CIRCULARIDAD

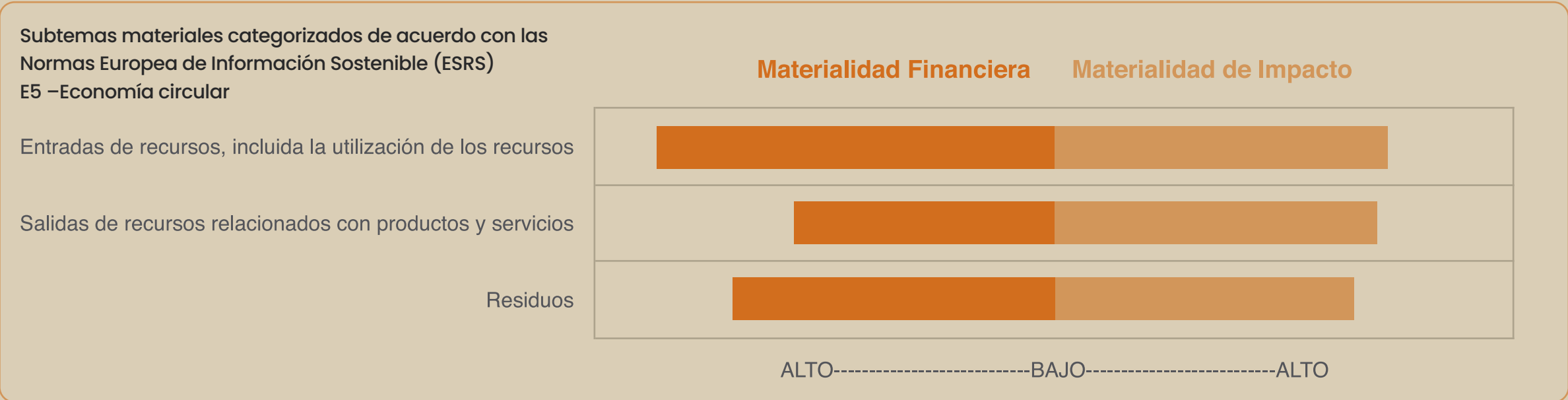
En Grupo La Plana mantenemos nuestra firme apuesta por la integración de la economía circular en el su modelo de negocio. Su gestión ambiental basada en el ciclo de vida facilita la identificación de riesgos y la implantación de medidas que potencian la mejora de su desempeño ambiental y la circularidad,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

Nuestro modelo se basa en el enfoque de las siete erres: rediseñar, reducir, reutilizar, reparar, renovar, recuperar y reciclar, el cual esta alineado con nuestro PDS, que potencia la circularidad como un ámbito de actuación con impacto: incluyendo el uso de materiales de origen renovable y reciclable, la eficiencia productiva, la optimización de recursos, la eliminación y reducción de residuos, así como su valorización potenciando una segunda vida útil

Dentro de las actuaciones establecidas dentro del plan de acción climática corporativo, también se incluyen medidas específicas de valoración de residuos, así como el compromiso de avanzar hacia la certificación "residuo cero" en nuestras plantas de producción en los próximos ejercicios.

En materia de recursos de origen forestal y trazabilidad, disponemos de una política de cade de custodia de acuerdo con el estándar FSC, que potencia la promoción de la gestión forestal responsable y garantizar su trazabilidad, incluyen compromisos de cumplimiento de la legalidad, no hacer uso de materias primas procedentes de fuentes ilegales o conflictivas, así como establecer un sistema de monitoreo, transparencia hacia los clientes y verificación del sistema por una tercera parte independiente.

Las medidas implementadas en materia de ecodiseño de nuestras soluciones están descritas en el apartado 4.2 Innovación sostenible.



Consulta nuestra política de cadena de custodia



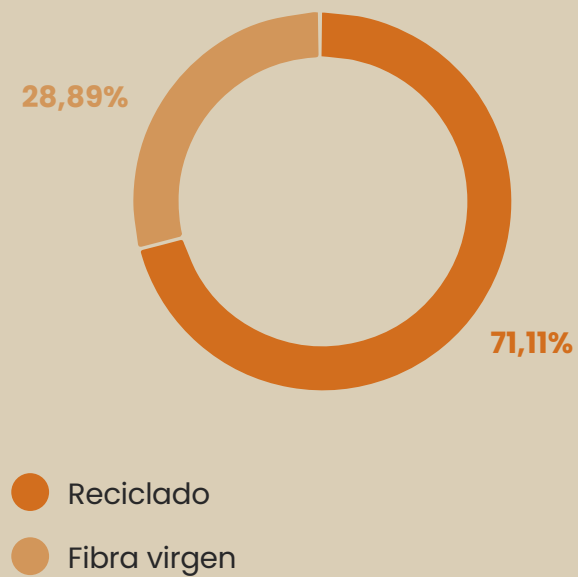
USO DE MATERIALES SOSTENIBLES

En coherencia con nuestro marco de integridad corporativo y su compromiso de desarrollar un modelo de negocio circular y un sistema de aprovisionamiento con criterios ambientales (descritos en el apartado 4.3), potenciamos el uso de materiales de origen orgánico que facilitan la reciclabilidad de nuestras soluciones y minimizan impactos ambientales adversos.

Principales medidas establecidas:

- 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% 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.
- Uso de papel de fibra virgen con declaración "Control Wood" de FSC en la totalidad de plantas de cartón ondulado y compacto.
- 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.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PAPEL CONSUMIDO



- 100% papel de fibra virgen con declaración "Control Wood".
- 100% papel reciclado certificado.
- 99,12% materiales adquiridos son de origen renovable.

ORIGEN DEL CONSUMO DE LAS MATERIAS PRIMAS Y AUXILIARES	2023		2024		2025	
	Kg.	%	Kg.	%	Kg.	%
Materiales renovables (obtenidos internamente)	0	0,00 %	0	0,00 %		0,00 %
Materiales renovables (comprados)	118.397.808	98,94 %	134.186.033	99,02 %	143.894.950	99,12 %
Materiales no renovables (obtenidos internamente)	0	0,00 %	0	0,00 %		0,00 %
Materiales no renovables (comprados)	1.270.462	1,06 %	1.321.373	0,98 %	1.283.864	0,88 %
Materiales renovables	118.397.808	98,94 %	134.186.033	99,02 %	143.894.950	99,12 %
Materiales no renovables	1.270.462	1,06 %	1.321.373	0,98 %	1.283.864	0,88 %



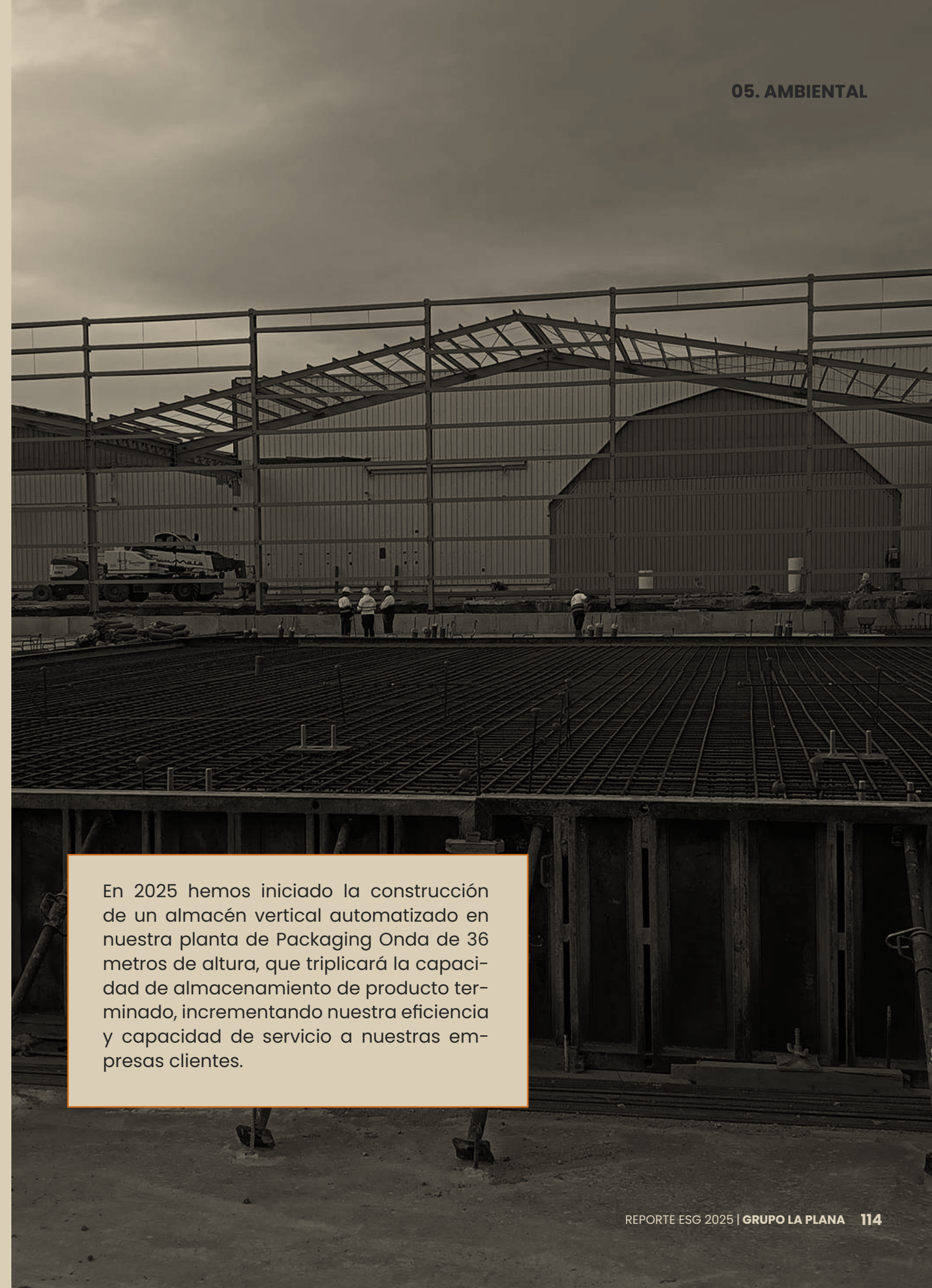
EFICIENCIA Y CONSUMO RESPONSABLE

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 con la política de reinversión tecnológica, son claves en nuestra competitividad y marcan la hoja de ruta de la evolución y mejora continua de nuestras operaciones, 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.

Estar a la vanguardia tecnológica ha sido una de nuestras señas de identidad, por lo que siempre hemos mantenido un alto nivel de desarrollo tecnológico, en el que la digitalización y la aplicación de iniciativa de industria 4.0 están siendo claves para la automatización, control y mejora de la eficiencia operativa. Dichos desarrollos son inicialmente testados en nuestras plantas de packaging Betxí y Onda, para posteriormente ser trasladados al reto de las plantas de producción.

- OTIF 96.38%



En 2025 hemos iniciado la construcción de un almacén vertical automatizado en nuestra planta de Packaging Onda de 36 metros de altura, que triplicará la capacidad de almacenamiento de producto terminado, incrementando nuestra eficiencia y capacidad de servicio a nuestras empresas clientes.



REDUCCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La reducción y gestión de los residuos producidos por nuestras actividades es una prioridad para seguir evolucionando la circularidad de nuestro modelo de negocio realizando una gestión preventiva que reduce costes operacionales, mejora nuestra eficiencia productiva y reduce afectaciones ambientales. El mayor porcentaje de los residuos que producimos proceden de los recortes, mermas y desperdicios de cartón, por ello hemos 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.

Nuestras 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 peligros, 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.

En relación con los efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular (NEIS E5-6), la Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2.

- 99,68% de residuos valorizados

EVOLUCIÓN RESIDUOS GENERADOS

TIPO DE RESIDUOS	2022	2023	2024	2025
Peligrosos (Tn)	26,9	67,05	36,87	22,59
No peligrosos (Tn)	29.648	29.267	31.154	31.723

RESIDUOS NO PELIGROSOS

Tipo de residuo	RESIDUOS NO PELIGROSOS		TRATAMIENTO			
			2022 Tn	2023 Tn	2024 Tn	2025 Tn
No peligroso	Cartón	Valorización	22.533	21.514	22.833	23.755
		Reciclaje	22.533	21.514	22.833	23.755
	Metales	Valorización	34,1	32,14	48,73	97,74
		Reciclaje	34,1	32,14	48,73	97,74
	Madera	Valorización	77,02	47,7	70,31	86,14
		Reciclaje	77,02	47,7	70,31	86,14
	Plástico	Valorización	45,6	13,52	24,7	30,56
		Reciclaje	45,6	13,52	24,7	30,56
	Residuo industrial mezclado	Eliminación o tratamiento desconocido	92	34,9	92,81	94,78
		incineración sin recuperación de energía	92	34,9	92,81	94,78
	Agua de proceso	Valorización	6.866	7.625	7.908	7.658
		Valorización	6.866	7.625	7.908	7.658

RESIDUOS PELIGROSOS

Tipo de residuo	RESIDUOS PELIGROSOS		TRATAMIENTO			
			2022 Tn	2023 Tn	2024 Tn	2025 Tn
Peligroso	Absorbentes	Eliminación o tratamiento desconocido	1,53	7,22	4151	2,832
		incineración sin recuperación de energía	1,53	7,22	4151	2,832
	Envases Contaminados	Valorización	2,24	9,1	5,489	4,051
		Reciclaje	2,24	9,1	5,489	4,051
	Aceite	Valorización	4,2	0	5,454	0,348
		Reutilización	4,2	-	5,454	0,348
	Tintas en mal estado	Valorización	0,34	2,72	3,41	0,438
		Reutilización	0,34	2,72	3,41	0,438
	Solución reveladora	Valorización	-	6,2	3,55	3,706
		Reutilización	-	6,2	3,55	3,706
	Disolvente no halogenado	Valorización	1,1	0,2	1,73	0,1
		Reutilización	1,1	0,2	1,73	0,1
	Baterías	Valorización	0,45	0,02	0	0,105
		Reutilización	0,45	0,02	0	0,105
	Aguas con resto de tinta o barniz	Valorización	17,04	40,68	12,537	0,82
		Reutilización	-	40,68	12,537	0,82
	Colas/adhesivos	Valorización	-	0,89	0,739	2,385
		Reutilización	-	0,89	0,739	2,385
	Tubos fluorescentes	Valorización	-	0,02	0,02	0,045
		Reutilización	-	0,02	0,02	0,045
Soluciones acuosas de limpieza	Valorización	-	-	-	6,509	
	Reutilización	-	-	-	6,509	
Eléctricos y electrónicos	Valorización	-	-	-	0,37	
	Reutilización	-	-	-	0,37	
Disolventes	Valorización	-	-	-	0,888	
	Reutilización	-	-	-	0,888	

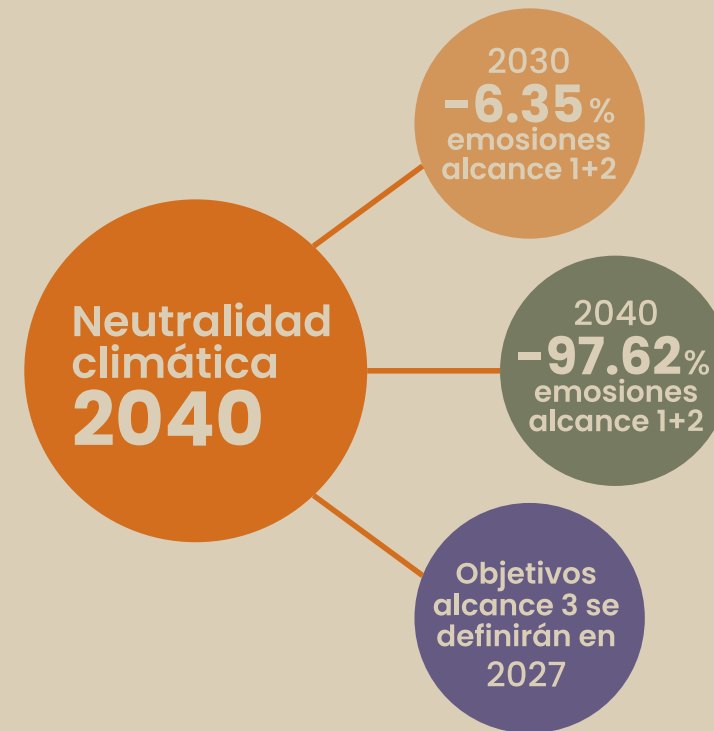
5.3. ACCIÓN CLIMÁTICA

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 realizada en el Acuerdo de París en 2015. Por ello, hemos asumido el compromiso de impulsar un modelo de negocio bajo en carbono, orientado a eliminar, reducir o mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a nuestras actividades, con el objetivo de llegar a la neutralidad climática en el año 2040.

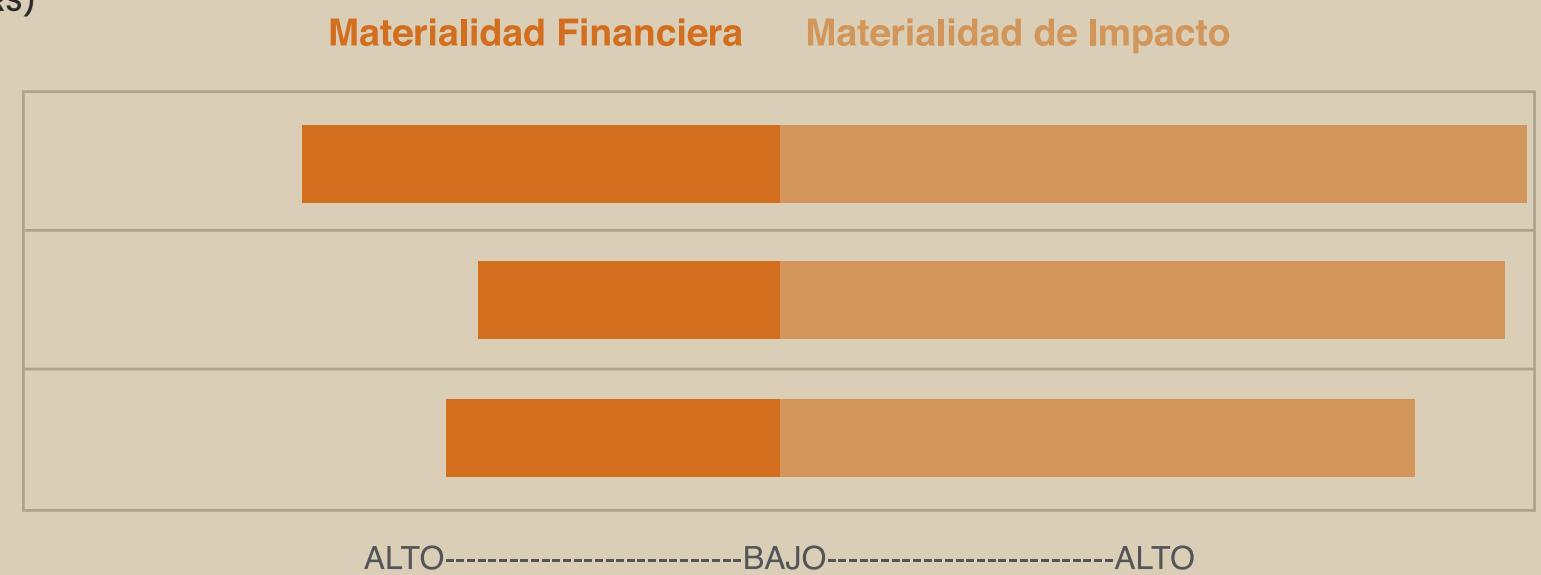
En octubre de 2025, lanzamos nuestro Plan de Acción Climática (en adelante "PAC"), en el que se definimos nuestra hoja de ruta hasta 2040, año límite en el que hemos establecido la neutralidad climática, en el que además exponemos nuestro mode-

lo de gobernanza climática, el análisis de riesgos físicos y transición, así como oportunidades e impactos (en el que hemos considerado los escenarios climáticos RCP 8.5 y RCP 2.6) realizado de acuerdo con los principales marcos de divulgación de información relacionada con el cambio climático.

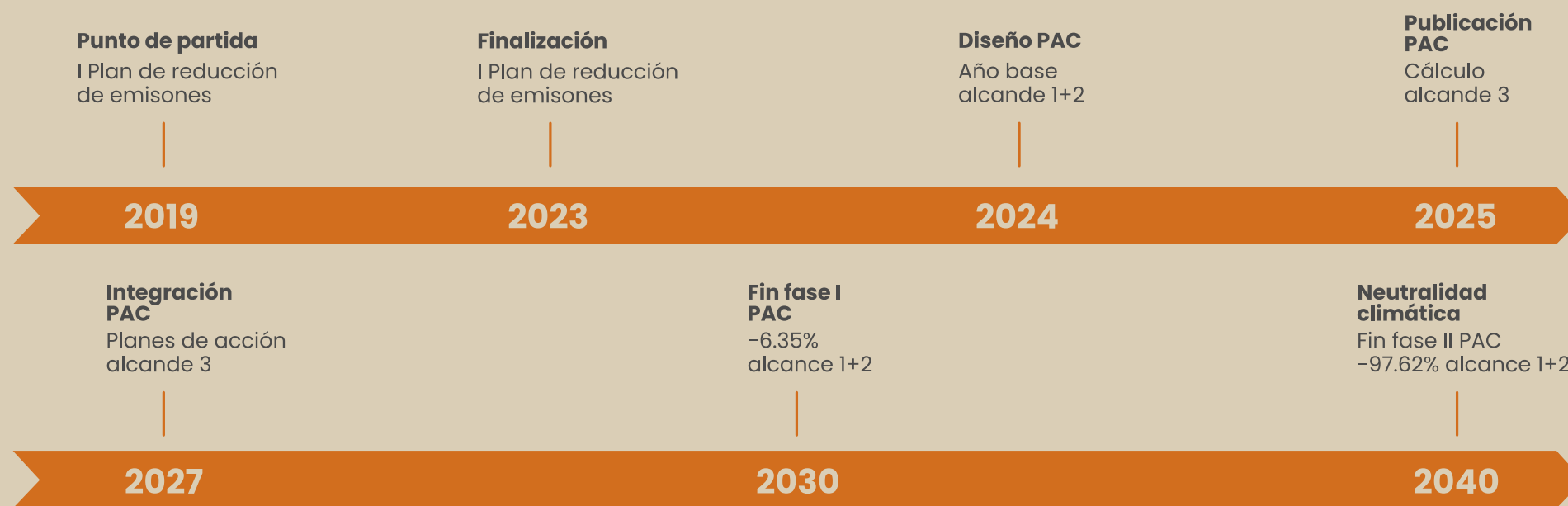
En el PAC 2024/2040 esta estructurado en dos fases de actuación, en la que se han definido los objetivos de reducción de emisiones corporativas para los alcances 1+2. El año 2025 será el primero en el que calculemos nuestro alcance 3 de las huellas de carbono corporativas, por lo que fijaremos nuestros objetivos para dicho alcance durante el 2026 y serán publicados en el ejercicio siguiente.



Subtemas materiales categorizados de acuerdo con las Normas Europea de Información Sostenible (ESRS) E1 -Cambio climático



Principales hitos del PAC:



Con el objetivo de avanzar hacia nuestros objetivos climáticos, hemos establecido diferentes programas de acción que combinan medidas de reducción, sustitución y mejora continua, en el que hemos puesto un foco específico en el ámbito energético como palanca central de la descarbonización, combinando medidas de reducción de demanda (eficiencia) con el incremento de suministro renovable y electrificación de nuestras instalaciones.

Programas de mitigación



Programas de adaptación



Principales objetivos del PAC para cada una de sus fases:

Resumen objetivos PAC	2030 Fase I PAC	2040 Fase II PAC
Emisiones Alcance 1	-2,77% Emisiones GEI	-91.23% Emisiones GEI
Emisiones Alcance 2	-3,58% Emisiones GEI	
Emisiones Alcance 3	Cálculo de alcance 3 Definición de objetivos	
Eficiencia energética	Reducción 4% ratio intensidad eléctrica Reducción del 1% ratio intensidad gas natural -0.86% HC	
Transición energética	100% consumo electricidad procedente de energías renovables -3,58% HC	Migración instalaciones fijas -85,6% HC
Movilidad Sostenible	Reducción 5% ratio intensidad transporte de mercancías -0,27% HC Migración flota vehículos -1,64% HC	Migración flota de vehículos -5,63% HC
Plan de compensaciones		Compensación emisiones residuales -2,42% HC



5.3 ACCIÓN CLIMÁTICA

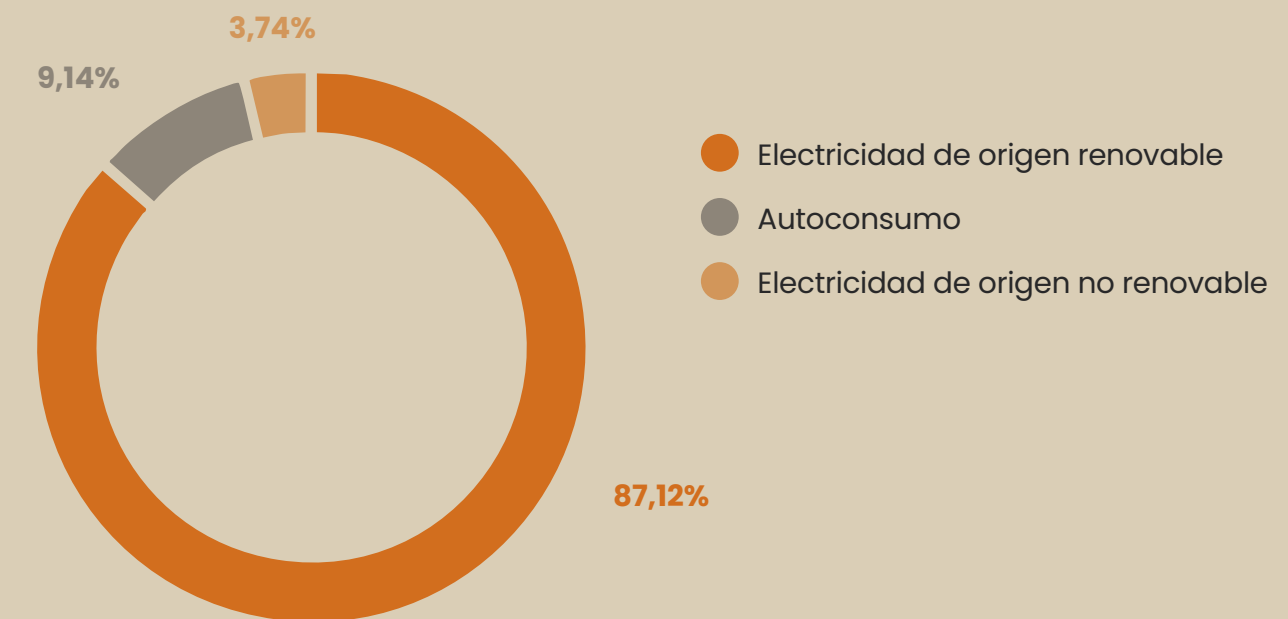
CONSUMOS ENERGÉTICOS

El consumo de energías es uno de los focos principales de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante "GEI"), por lo que tenemos establecidas diferentes medidas de eliminación o mitigación, las cuales se enmarcan en los programas de transición y eficiencia energética de nuestro PAC:

- 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).
- 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.
- 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 reparos de pedidos.
- Contratación de proveedores logísticos con acciones ambientales de reducción de emisiones por eficiencia de rutas, cubillaje y tipos de vehículos.
- Ampliación del plan de movilidad sostenible del personal, inicialmente realizado en Betxí y que 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	2025
Electricidad (kWh)	15.329.247	14.790.406	14.449.605	16.228.770
Gas natural (kWh)	30.593.309	26.979.910	22.138.000	23.206.104
Gasóleo B (litros)	185.644	173.859	201.138	16.585
Gasóleo B7 (litros)	54.998	61.196	49.604	390.217
Gasóleo E5 (litros)	11.114	7.815	2.608	168.863,38
Gasóleo E10 (litros)	2.783	2.033	4.532	2.408
Gasóleo ADDblue (litros)	767	-	1.019	1.279

COGENERACIÓN DE ENERGÍA (FOTOVOLTAICA)	Unidad	Producida	Consumida	Vendida
	kWh	1.483.502	1.483.502	0



En 2025 hemos duplicado la capacidad instalada de autoconsumo en las instalaciones fotovoltaicas de Packaging Betxí y Packaging Onda con +500 kWh y +800kWh respectivamente, pasando de aportar un 12% de la demanda de fabrica a un 21% gracias a la energía sola. También hemos cerrados acuerdos con suministradoras energéticas para que el 100% de la electricidad consumida en nuestras plantas actuales tengan garantía certificada de origen renovable. Se han incrementado el número de puntos de carga de vehículos eléctrico, por lo que actualmente disponemos de 23 puntos.

- 1,02 ratio de intensidad del consumo de electricidad.
- 97,74% de la electricidad consumida procede de energías limpias y renovables.



CONTROL DE EMISIONES

Desde El año 2019, calculamos las huellas de carbono de nuestras compañías de acuerdo con la norma desarrollada por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), reconocida internacionalmente como Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), que establece los estándares y directrices para la cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero.

En 2025 hemos ampliado el alcance de nuestro inventario de emisiones incorporando, por primera vez, el cálculo de las emisiones de alcance 3 con el objetivo de disponer de una visión más completa de nuestro impacto climático a lo largo de la cadena de valor. En este ejercicio, el año base para los Alcances 1 y 2 se mantiene en 2024, mientras que el ejercicio 2025 se establece como año base de referencia para el alcance 3.

Categorías incluidas en el cálculo del alcance 3 de nuestras huellas de carbono corporativas:

- Categoría 1 (Bienes y servicios adquiridos).
- Categoría 3 (Actividades relacionadas con combustibles y energía).
- Categoría 4 (Transporte y distribución upstream).
- Categoría 5 (Residuos generados en las operaciones).
- Categoría 6 (Viajes de negocio).
- Categoría 7 (Desplazamiento de empleados).
- Categoría 9 (Transporte y distribución downstream).
- Categoría 12 (Fin de vida de los productos vendidos).

Para los cálculos hemos utilizado factores de emisión procedentes de bases de datos reconocidas y de acceso público, incluyendo el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, ecoinvent y la Agencia Francesa de Medio Ambiente y Gestión de la Energía, seleccionadas en función de su adecuación metodológica y de la disponibilidad de datos para cada categoría y alcance.

Este enfoque se enmarca en nuestro PAC, reforzando nuestro compromiso con la mejora progresiva de la calidad del dato, la transparencia en la información reportada y la alineación con los requerimientos regulatorios y de divulgación establecidos por la CSRD.

A fecha de emisión del informe no se han publicado los factores de emisión correspondientes al ejercicio 2025, por lo que hemos utilizado los factores del año 2024. En la siguiente publicación del reporte anual ESG se actualizarán las cifras correctas tras su auditoría de tercera parte y utilización de los factores del año correspondiente.



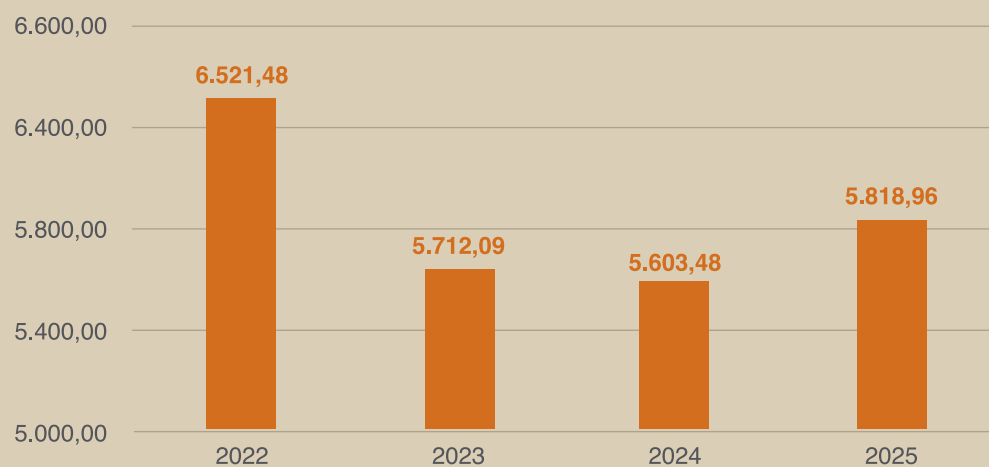
Emisiones corporativas totales

EVOLUCIÓN EMISIONES NETAS DEL GRUPO	2022	2023	2024	2025
Alcance 1 (Tn CO ₂ eq)	6.256,31	5.507,65	5.439,14	5.647,29
Alcance 2 (Tn CO ₂ eq)	265,17	204,44	164,34	171,67
Alcance 3 (Tn CO ₂ eq)	-	-	-	134.152,31
Total A1+A2 (Tn CO ₂ eq)	6.521,48	5.712,09	5.603,48	5.818,96
Total A1+A2+A3 (Tn CO ₂ eq)	6.521,48	5.712,09	5.603,48	139.971,27
Ratio intensidad (Tn CO ₂ eq / Tn producidas)	-	-	-	1,4201

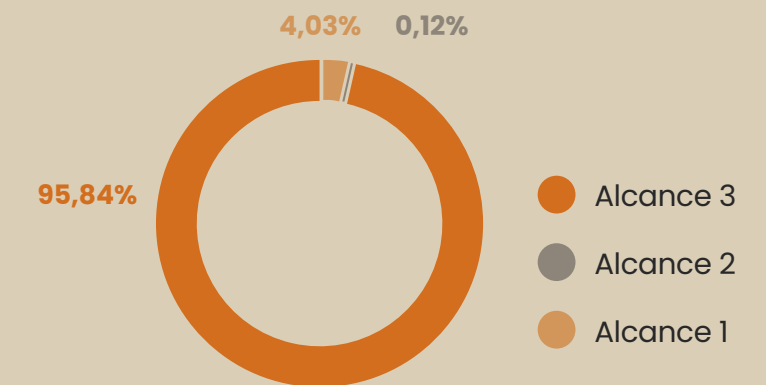
Emisiones corporativas alcances 1+2

RATIO DE INTENSIDAD A1+A2	2024	2025
Cartonajes de la Plana (Tn CO ₂ eq / Tn producidas)	0,0568	0,0554
Packaging Igualada (Tn CO ₂ eq / Tn producidas)	0,0186	0,0564
PLV (Tn CO ₂ eq / Tn producidas)	0,2178	0,8877
Packaging Crevillente (Tn CO ₂ eq / Tn producida)	0,0093	0,1553

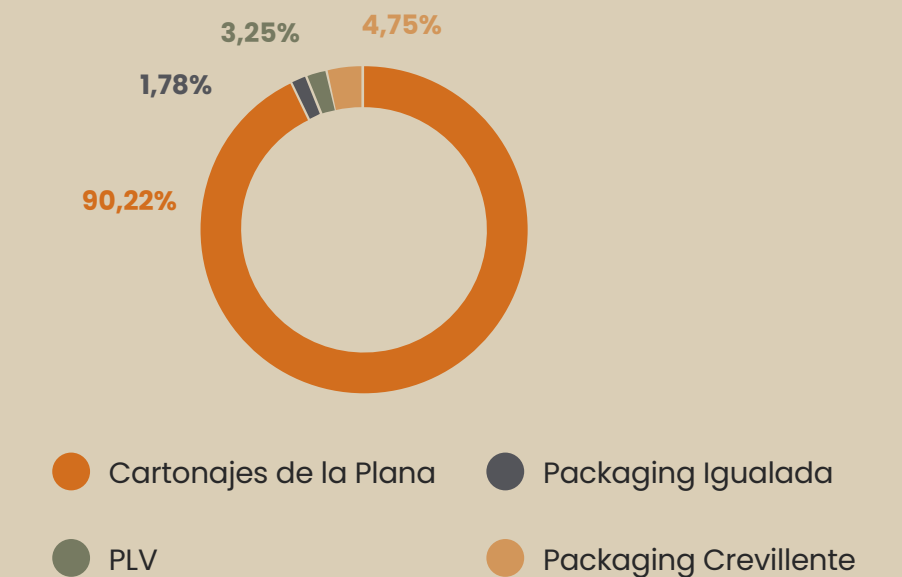
Evolución emisiones A1+A2



Distribución porcentual emisiones totales por alcances



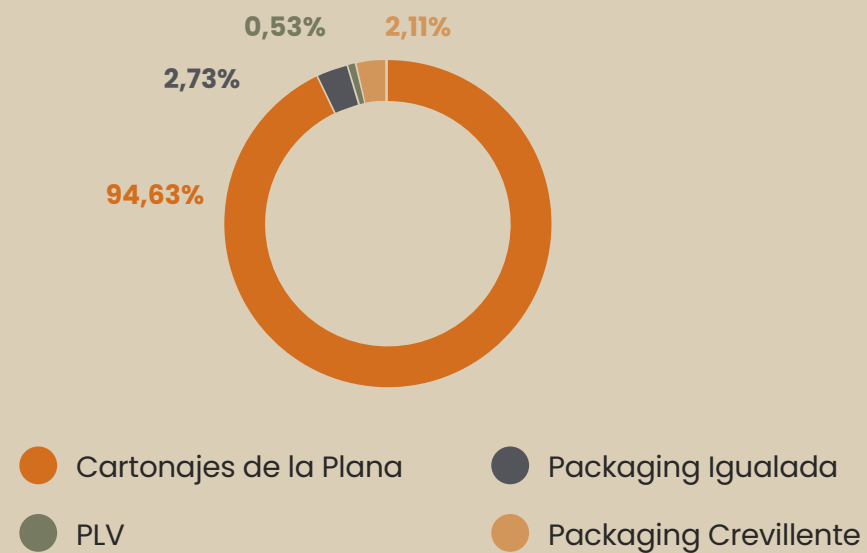
Distribución emisiones A1+A2 por compañía



Emisiones corporativas alcance 3

CATEGORÍAS	DESCRIPCIÓN	EMISIONES (Tn CO ₂ eq)	% SOBRE ALCANCE 3
Categoría 1	Bienes y servicios adquiridos	94.050,70	70,11 %
Categoría 3	Actividades relacionadas con combustibles y energía (upstream)	1.600,89	1,19 %
Categoría 4	Transporte y distribución upstream	28.415,68	21,18 %
Categoría 5	Residuos generados en las operaciones	5.206,59	3,88 %
Categoría 6	Viajes de negocio	1.678,17	1,25 %
Categoría 7	Desplazamiento de empleados	496,01	0,37 %
Categoría 9	Transporte y distribución downstream	2.128,10	1,59 %
Categoría 12	Fin de vida de los productos vendidos	576,16	0,43 %
Total Alcance 3		134.152,30	100,00 %

Distribución porcentual por compañía



El ejercicio 2024 constituye el año base para las emisiones de Alcance 1 y 2, mientras que el ejercicio 2025 se establece como primer año de referencia para el Alcance 3. En consecuencia, las emisiones de Alcance 3 no disponen de comparativa histórica en el presente informe.

En relación con las absorciones de GEI, no hemos utilizado créditos de emisiones para la reducción de GEI en el ejercicio 2025, ni aplicamos ningún sistema interno de tarificación del carbono. En cuanto a los efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición de importancia relativa y oportunidades potenciales relacionados con el cambio climático, nos acogemos al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2 (NEIS E1-9).



5.4. EFICIENCIA HÍDRICA

Como empresa industrial dedicada a la fabricación de soluciones de cartón para packaging y PLV asumimos el compromiso de promover un uso responsable de los recursos, incluido el agua, minimizando de forma continua los posibles impactos ambientales asociados a nuestra actividad. Partimos del cumplimiento estricto de la normativa aplicable y lo reforzamos con un enfoque de prevención y precaución, apoyándonos en una gestión ambiental sistemática orientada a la mejora continua de nuestro desempeño.

De acuerdo con nuestro análisis de materialidad, el consumo de agua y los recursos marinos no se han identificado como aspecto material para el Grupo en este mo-

mento. Aun así, los mantenemos integrados en nuestra hoja de ruta, con especial foco en promover la eficiencia en el uso del agua y asegurar buenas prácticas ambientales en nuestras operaciones. De este modo, está considerado y gestionado dentro de nuestra planificación y criterios de compra, en coherencia con nuestra ambición de mejora continua.

ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LA EFICIENCIA HÍDRICA

En Grupo La Plana no tenemos procesos industriales intensivos en el uso y consumo de agua, por lo que 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 estraté-

gico 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 nuestros principios de eficiencia y consumo responsable, nuestras instalaciones tienen implementadas diferentes medidas para mejorar su eficiencia hídrica, en especial en nuestras plantas de producción de cartón ondulado y compacto.

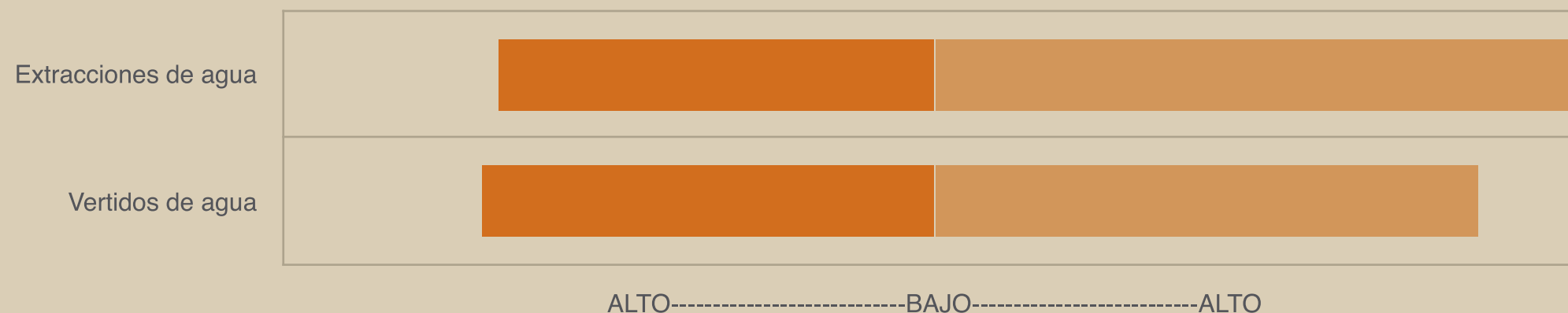
Mediante el desarrollo de aplicaciones de Industria 4.0 e instalación de contadores de agua a lo largo de los procesos productivos, monitorizamos su uso con el objetivo de seguir mejorando su eficiencia y consumo responsable de la misma. Este seguimiento ha permitido establecer diferentes acciones de 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 ósmosis, 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 Cenizero producen agua industrial derivado de las tareas de limpieza de impresoras, útiles y similares, por lo que es almacenada en depósitos o balsas y es recogida por gestores de residuos autorizados para su valorización energética en plantas de biogás.

Subtemas materiales categorizados de acuerdo con las Normas Europea de Información Sostenible (ESRS) E3 –Recursos hídricos y marinos (eficiencia hídrica)

Materialidad Financiera Materialidad de Impacto





CONSUMO DE AGUA

Nuestras plantas de producción 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 m³ anuales. Solo la planta de Packaging Onda hace uso de dicha concesión, realizando previamente una cloración antes de su uso. Los centros de producción de cartón ondulado cuentan con plantas de ósmosis, utilizada principalmente para la climatización de las naves, alimentar las calderas y realizar labores de limpieza de las máquinas de alta calidad. Los principales objetivos en esta materia son mantener el 100% del agua industrial producida valorizada, así como mantener un ratio de intensidad de consumo por debajo de 1 a partir de 2030.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
EVOLUCIÓN AGUA EXTRAÍDA M³	22.432	39.200	37.507	35.509	33.494	38.174

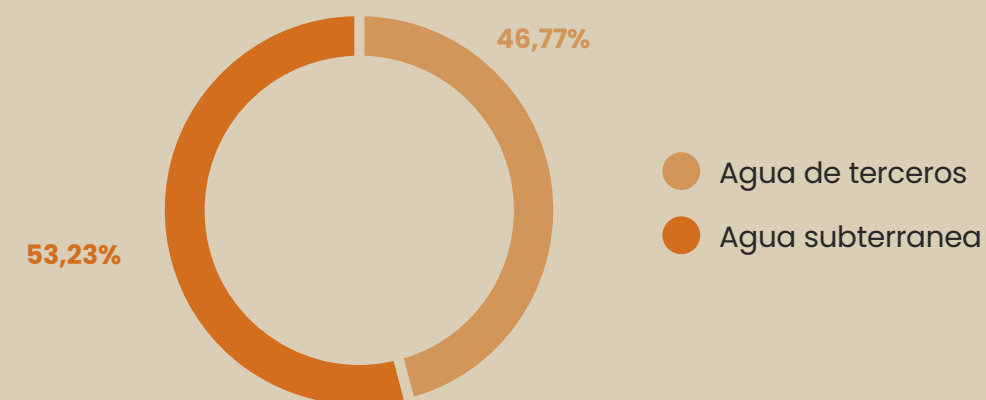
AGUA VERTIDA M³	2022	2023	2024	2025
Agua vertida a la red de alcantarillado	30.641	27.884	26.301	13.384
Agua valorizada	6.866	7.625	7.193	7.658

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.

	2025
Inversión en gestión hídrica	359.742,55 €
Nº personas dedicadas a la gestión hídrica	2

	2025
Ratio de intensidad consumo de agua	1,14

Distribución porcentual de la extracción de agua por tipo de fuente



En relación con los efectos financieros previstos de los riesgos y oportunidades relacionados con los recursos hídricos, la Compañía se acoge al Apéndice C: Lista de requisitos de información introducidos paulatinamente de la NEIS 2. (NEIS E3-5)

- 100% del agua de uso industrial es valorizada.

06.

“La sostenibilidad es el único camino a seguir para un futuro mejor”.

Kofi Annan



6. ACERCA DE ESTE INFORME

Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad (BP-1).

Nuestro Reporte ESG 2025 de Grupo La Plana ha sido elaborado por el departamento corporativo de Sostenibilidad & ESG en colaboración con el resto de los departamentos del Grupo. El presente documento es el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad 2025 del Grupo La Plana y refleja la situación del grupo a 31 de diciembre de 2025.

Este documento atiende los requerimientos de información de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, así como a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y a las directrices UE 2017/C215/01 para el reporte de su desempeño en materia de información no financiera.

Asimismo, lo hemos elaborado de conformidad con las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS por sus siglas en español, ESRS por sus siglas en inglés - European Sustainability Reporting Standards) adoptadas por la Unión Europea a través del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión del 31 de julio de 2023 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y

del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad. La Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, conocida como "CSRD" por sus siglas en inglés, introduce modificaciones en el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), la Ley de Auditoría de Cuentas y su reglamento de desarrollo. A la fecha de cierre del ejercicio fiscal (31/12/2025) esta Directiva no ha sido traspuesta a la legislación nacional española.

Para aquellas cuestiones relevantes para la cadena de valor, hemos considerado en la elaboración de este estado de sostenibilidad tanto las fases anteriores como posteriores de la cadena de valor de Grupo La Plana. Para más información sobre la cadena de valor de la compañía, consultar el apartado SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor. En el presente documento, no omitimos ningún elemento de información sobre propiedad intelectual, know-how o resultados de la innovación.

Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS (IRO-2)

En línea con la información incluida en el DR IRO-1 de la NEIS 2 información general, tras el análisis de doble materialidad expuesto en el presente apartado, así como en el 3.3 del presente informe, en el que

hemos identificado los impactos, riesgos y oportunidades materiales para el Grupo, se ha determinado la información material que debe divulgarse. En el presente apartado incluimos los requisitos de divulgación cumplidos, en el que solo hemos omitido los requisitos del estándar temático E2, E4, S3 y S4, al encontrarse por debajo de nuestros umbrales de materialidad establecidos.

Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre la sostenibilidad (GOV-5).

En Grupo La Plana velamos por la obtención de información homogénea, rigurosa y comparable en todas las actividades del Grupo, tratando de establecer las medidas necesarias para:

- La identificación de los riesgos y controles críticos para asegurar la fiabilidad de la información.
- La supervisión y la anticipación de posibles medidas correctoras.
- La eficiencia en el registro, procesamiento y elaboración de la información de sostenibilidad, así como en la propia ejecución de los controles.

A través del ejercicio de doble materialidad, se han identificado los temas de sostenibilidad relevantes para la compañía (ver DR IRO-1 de la NEIS 2. Información ge-

neral) e informamos de las conclusiones periódicamente a los distintos órganos de administración, dirección y supervisión (ver DR GOV-1 y GOV-2 de la NEIS 2. Información general). Esto sienta la base para la identificación de los principales riesgos potenciales en lo que a información de sostenibilidad se refiere. Es relevante mencionar que en Grupo La Plana continuamos trabajando en el despliegue de un sistema de control interno de la información de sostenibilidad (SCIIS).

Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio (SBM-3).

Las incidencias, riesgos y oportunidades resultantes de la evaluación de la doble materialidad realizada y su relación con la estrategia y el modelo de negocio de la compañía se incluyen con la información de cada NEIS temática para facilitar su comprensión. Para dichas incidencias, riesgos y oportunidades incluimos también los horizontes temporales razonablemente previsible y su ubicación en la cadena de valor (operaciones propias, fases anteriores y posteriores de la cadena de valor).

Tras el proceso de doble materialidad no se ha identificado ninguna incidencia, riesgo u oportunidad de importancia relativa que tenga efectos financieros actuales, entendidos como un riesgo importante



que pueda implicar ajustes en los activos o pasivos de la compañía en el próximo período anual de referencia.

Alcance

En Grupo La Plana realizamos nuestros reportes de sostenibilidad de forma anual, el presente documento corresponde al ejercicio económico 2025, de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025.

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 2025, por lo tanto, abarca la totalidad de actividades empresariales desarrolladas en el ejercicio de referencia de 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

Mediante el reporte ESG 2025 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 de rendición de cuentas:

- 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."
- Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS por sus siglas en español, ESRS por sus siglas en inglés - *European Sustainability Reporting Standards*) adoptadas por la Unión Europea a través del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión del 31 de julio de 2023 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad. La Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, conocida como "CSRD" por sus siglas en inglés, introduce modificaciones en

el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), la Ley de Auditoría de Cuentas y su reglamento de desarrollo.

- 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.
- Este informe constituye nuestra comunicación sobre progreso anual, reflejando el compromiso de Grupo La Plana con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reafirmando nuestro compromiso con los Derechos Humanos, normas laborales, el medio ambiente, y la lucha contra la corrupción.
- 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 V: 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 se han reformulado datos de las emisiones de huella de carbono. Errores identificados en la auditoría de tercera parte de la declaración ambiental de Packaging Crevillente y han sido especificados en el *anexo II tabla de indicadores GRI*.

Puntualidad y comparabilidad

Anualmente realizamos nuestro reporte ESG bajos 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

En 2025 realizamos por primera vez un estudio de doble materialidad conforme a lo establecido en la normativa CSRD y cuyos resultados de riesgos, impactos y oportunidades, así como aspectos materiales y matriz de doble materialidad se exponen en el presente informe.

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 Plan Director de Sostenibilidad el cual ha sido integrado dentro del Plan Estratégico Corporativo 2026/2028.

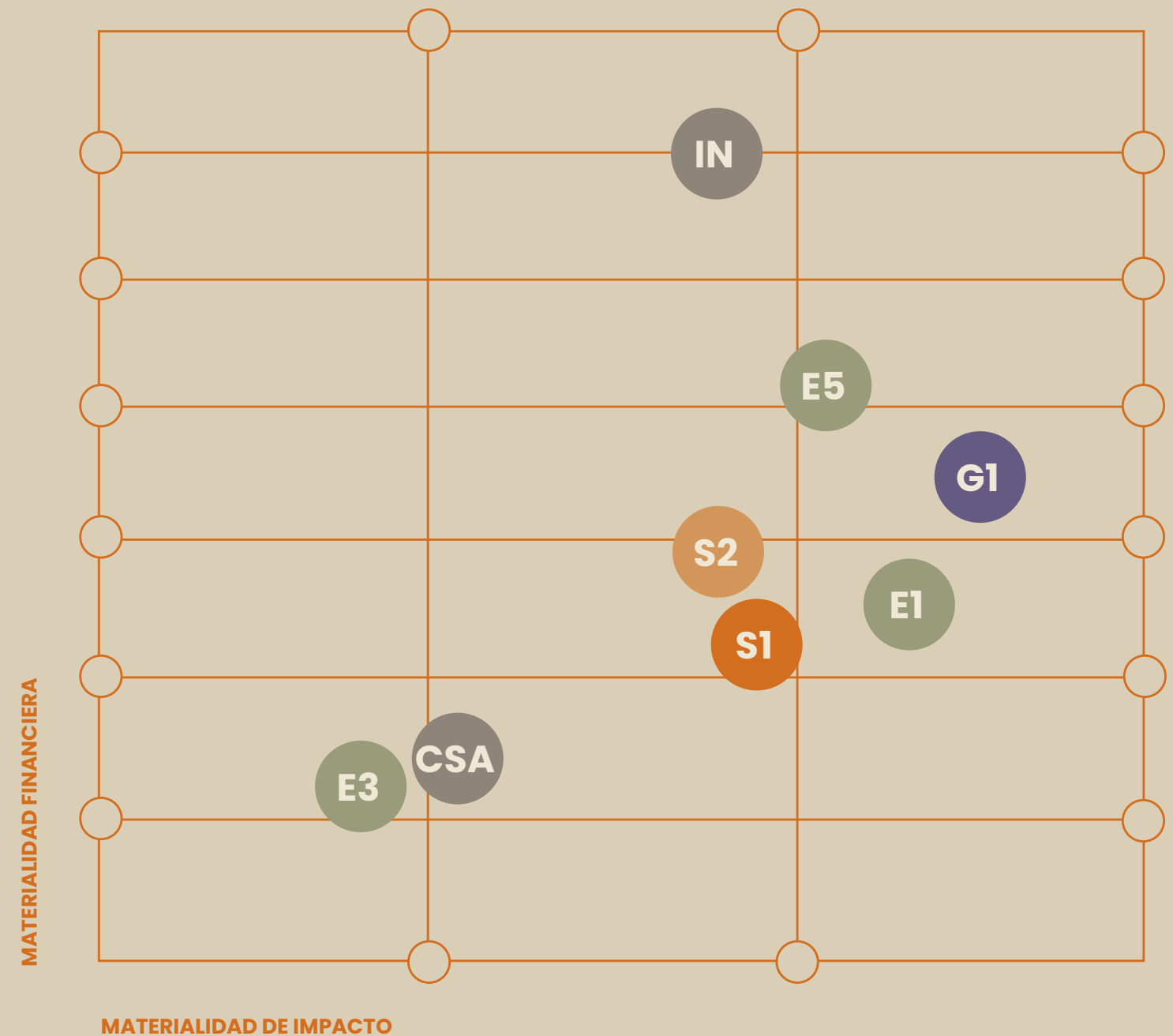
El estudio de doble materialidad fue desarrollado en diferentes etapas, las cuales han sido expuestas en el apartado 3.3 Modelo de Sostenibilidad, en el que han participado activamente nuestros principales

grupos de interés, mediante reuniones personales realizadas de forma online o presencial.

La matriz de doble materialidad se ha obtenido de acuerdo con las opiniones de los grupos de interés y la evaluación de impacto financiero e impacto material realizado por la comisión de estrategia del Grupo y liderada por el departamento de Sostenibilidad & ESG.

- IN Innovación.
- CSA Compromiso social y ambiental.
- E1 Cambio climático.
- E3 Eficiencia hídrica.
- E5 Economía Circular.
- S1 Personas y Talento.
- S2 Derechos Humanos.
- G1 Ética, cumplimiento y cultura corporativa.

MATRIZ DE MATERIALIDAD 2023



07



“Siempre parece imposible hasta que se logra”.

Nelson Mandela



Tabla 1: estructura de la plantilla de 2025

INDEFINIDOS

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	1	7	7	15	0	0	1	1
	Administración	4	67	43	114	12	75	25	112
	Producción	31	201	120	352	5	63	27	95
Total jornada completa		36	275	170	481	17	138	53	208
Jornada Parcial	Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	0	0	1	1	1	3
	Producción	0	0	1	1	0	0	1	1
Total jornada parcial		0	0	1	1	1	1	2	4

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	2	3	0	5
	Producción	5	8	5	18	0	2	1	3
Total Jornada Completa		5	8	5	18	2	5	1	8
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 2: contrataciones en el ejercicio 2025

INDEFINIDOS

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	1	1	2	0	0	0	0
	Administración	0	14	2	16	8	12	0	20
	Producción	21	39	5	65	6	16	1	23
Total Jornada Completa		21	54	8	83	14	28	1	43
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	7	0	0	7	4	4	0	8
	Producción	10	13	5	28	0	10	4	14
Total Jornada Completa		17	13	5	35	4	14	4	22
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 3: despidos durante el ejercicio 2025

INDEFINIDOS

TIPO DE JORNADA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES				MUJERES			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
Jornada Completa	Dirección	0	1	2	3	0	0	0	0
	Administración	0	3	3	6	1	0	0	1
	Producción	0	5	1	6	1	0	0	1
Total Jornada Completa		0	9	6	15	2	0	0	2
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: estructura no asalariados en el personal de la empresa 2025

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	0	0	0	0	0	0
	Administración	0	0	0	0	0	0	0	0
	Producción	0	6	0	6	0	0	0	0
Total Jornada Completa		0	6	0	6	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	6	0	6
Total Jornada Parcial		0	0	0	0	0	6	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0
	Producción	3	0	0	3	0	0	0	0
Total Jornada Completa		3	0	0	3	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 5: evolución tasa de rotación

EVOLUCIÓN TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL	2024	2025
Tasa de rotación corporativa	3,27 %	4,77 %
Tasa de rotación mujeres	1,05 %	0,85 %
Tasa de rotación hombres	2,24 %	3,91 %

Tabla 6: convenios colectivos aplicables en Grupo La Plana en 2025

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

Tabla 7: composición comités de empresa en Grupo La Plana 2025

COMITÉS DE EMPRESA	REPRESENTACIÓN EMPRESA		REPRESENTACIÓN PLANTILLA		TOTALES	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Packaging Betxí	1	3	1	11	2	14
Packaging Onda	1	3	2	7	3	10
Packaging Cenicero	0	2	0	3	0	5
Packaging Igualada	0	2	0	3	0	5
PLV	0	2	1	4	1	6
Packaging Crevillente	0	2	2	3	2	5



Tabla 8: composición comités de seguridad y salud laboral de Grupo La Plana en 2025

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	1
Packaging Igualada	0	0	0	0	0	0
PLV	0	0	0	0	0	0
Packaging Crevillente	0	0	0	0	0	0

Tabla 9: 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- Leganés	Primera Línea Visual S.L.	Leganés	Madrid	España
Packaging Crevillente	Envases Soler S.L.	Crevillente	Alicante	España



Tabla 10: centros educativos y enseñanza con los que se han colaborado en 2025

CENTROS EDUCATIVOS Y ENSEÑANZA EN COLABORACIÓN 2025
Universidad Politécnica de Valencia
Universidad de Nebrija
Universitat Jaume I de Catelló
Universidad Europea de Valencia
IES de Betxí (Castellón)
IES de Onda (Castellón)
IES de Alcora (Castellón)
IES Cosme García (La Rioja)

Tabla 11: 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 12: Estado del plan de homologación social de empresas proveedoras

ACCIONES PLAN DE HOMOLOGACIÓN SOCIAL	2025
Código ético de empresas proveedoras firmado	11
Autoevaluación	13
Auditoria social	0
Nº de homologaciones sociales	0

Tabla 13: Detalle del origen del agua extraída

TIPOS DE AGUA	2023 M³	2024 M³	2025 M³
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	17.855
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	20.319
Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	-	-	-



Tabla 14: flota de vehículos

VEHÍCULO	GASOLINA	DIÉSEL	HÍBRIDOS	100% ELÉCTRICOS
Coche	17	25	8	2
Furgoneta	-	13	-	-
Camión	-	15	-	-
Moto	-	-	-	-
Carretilla	-	-	-	38
Otros	-	-	-	19

Tabla 15: Ratio intensidad de consumo de agua y luz por millón de euros facturados

Agua	241,26
Luz	102,57

Tabla 16: Desglose de la electricidad consumida por tipo de energía

DESGLOSE DE LA ELECTRICIDAD CONSUMIDA POR TIPO DE FUENTE	
Renovable	97,20 %
Cogeneración de alta eficiencia	0,30 %
ciclo combinado de gas natural	0,85 %
Carbón	0,25 %
Fuel/gas	0,06 %
Nuclear	1,05 %
Otras renovables	0,27 %
Total	100 %



Tabla 17: detalle calificación estrés hídrico de las cuencas hídricas de las plantas de producción

PLANTA DE PRODUCCIÓN	CALIFICACIÓN ESTRÉS	CUENCA HIDROGRÁFICA
Packaging Betxí	4/6	Júcar
Packaging Onda	4/6	Júcar
Packaging Cenicero	4/6	Ebro
Packaging Igualada	5/6	D´Òdena
PLV	5/6	Tajo
Packaging Crevillente	5/6	Segura



Calificación del riesgo obtenida del Atlas Aqueeduct de riesgos del agua del Instituto de Recursos Mundiales (WRI)

Tabla 18: Principales objetivos del área de Personas y Talento

OBJETIVO DE PERSONAS Y TALENTO
Reducir a menos del 3,5 % el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja entre los ejercicios 2024 a 2030 a nivel de grupo.
Cero accidentes mortales y enfermedades profesionales de 2024 a 2030
Realizar estudios de riesgos psicosociales en los distintos centros del Grupo de manera progresiva hasta 2030.
Obtener la certificación GPTW antes de 2027.
Tener todas las plantas de producción certificadas con norma ISO 45001.
Reducir la tasa de absentismo en un 7,5% para 2027, año de referencia 2022.
Reducir la tasa de rotación en un 30% para 2027, año de referencia 2022.
Mantener el 100% de personas empleadas cubiertas por convenio colectivo.
Incrementar un 10% las horas de formación media para el ejercicio 2027, año de referencia 2022.
Implementar un sistema de evaluación del desempeño para 2026, que implique al menos al 70% de la plantilla.
Mantener el 100% de compañías del Grupo con planes de igualdad implementados, acordados con la representación de las personas trabajadoras y registrados.
Incrementar un 5% de la representación femenina de la plantilla para 2027, año de referencia 2022.



Tabla 19: Materias primas incluidas en el cálculo de materiales de origen renovable y no renovable

Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
Propiedad	2ª generación. 3ª generación.	Personas propietarias del Grupo Empresarial y descendientes directos.	<ul style="list-style-type: none"> · Obtener información fiable y veraz del desempeño del Grupo. · Ausencia de incidentes sociales, ambientales, éticos y de cumplimiento. · Desarrollo de las actividades empresariales de acuerdo con el marco de integridad definido. · Gobernanza profesionalizada que potencie buenas decisiones y realice una gestión óptima de todos los recursos (económicos, humanos, materiales, etc.). · Cumplimiento de legislación aplicable en todo ámbito de aplicación de la compañía. · Garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores en todas las plantas. · Minimizar riesgos laborales y prevenir accidentes en la construcción. 	<ul style="list-style-type: none"> · Desarrollar un modelo de negocio ético y sostenible. · Desarrollo y crecimiento del Grupo de acuerdo con los planes estratégicos establecidos. · Generación de beneficios del Grupo para realizar las inversiones necesarias en infraestructuras, tecnologías, sistemas de gestión etc.). · Desarrollar una cultura corporativa ética acorde a los valores y marco de integridad definido. · Mantener ratios de siniestralidad asociado a la seguridad en las obras por debajo del sector. · Cumplimiento de todas las normativas de prevención de riesgos laborales. · Reducción de la siniestralidad laboral a través de planes de seguridad eficientes. · Capacitación continua para empleados y contratistas en materia de seguridad.
Personas empleadas	Alta dirección. Oficinas Castellón. Oficinas Cenicero. Oficinas Igualada. Oficinas PLV. Oficinas Crevillente. Producción Betxí. Producción Onda. Producción Cenicero. Producción Igualada. Producción PLV. Producción Crevillente. Producción centros de montaje. Comercial. Transporte	Personas que trabajan por cuenta ajena en alguna de las compañías del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> · Obtener la formación e información necesaria para desempeñar las tareas y responsabilidades asignadas. · Contar con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones. · Recibir la formación técnica y en prevención de riesgos laborales que les permita realizar su trabajo con seguridad, calidad, ambientales, así como de calidad y seguridad alimentaria de la empresa y los aplicables a su puesto de trabajo. · Condiciones de trabajo seguras y saludables que prevengan accidentes, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales. · Cumplimiento estricto de la legislación laboral, de seguridad y salud en el trabajo, de los convenios colectivos aplicables y normativa interna. · Dotación de equipos de protección individual (EPI) adecuados y de medios materiales y organizativos que garanticen su bienestar y faciliten el correcto desempeño de sus funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> · Estabilidad laboral. · Entorno laboral seguro y saludable. · Entorno de trabajo basado en el respeto, la confianza, la participación y la comunicación abierta. · Clima laboral positivo. · Gestión ética y justa, basada en la igualdad y meritocracia. · Oportunidades para desarrollarse profesionalmente, mejorar sus competencias y avanzar en su carrera dentro de la empresa. · Reconocimiento a su esfuerzo, aportación y compromiso con la empresa. · Que Grupo la Plana se preocupe activamente por su salud integral, no solo física sino también mental y emocional.



Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
Representación de las personas trabajadoras	Betxí. Onda. Cenicero. Igalada. PLV. Crevillente.	Personas u organizaciones de representación de las personas empleadas del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> · Mantener un dialogo sistemático, constructivo y basado en la buena fe con la empresa y sus representantes. · Cumplimiento de la legalidad por parte del grupo, en especial en los ámbitos con afecciones directas a las personas empleadas. · Respeto y protección de los derechos y deberes individuales y colectivos de las personas empleadas por parte de la empresa y sus representantes. · Obtener información veraz y fiable del Grupo, para desempeñar correctamente sus funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> · Respeto y protección efectiva de todos los derechos y libertades fundamentales, individuales y colectivas de las personas empleadas. · Mantener un diálogo social constructivo y positivo, que garantice la paz social. · Desempeño de las actividades empresariales basado en el cumplimiento normativo y el marco de integridad corporativo.
Organos internos de seguridad y salud laboral	Delegados de PRL. Comités de seguridad y salud laboral.	Órganos colegiados y paritarios, cuya función principal es consultar y participar en la política de seguridad y salud laboral de las compañías que forman el Grupo.		
Estudiantes becados o en prácticas		Estudiantes que realizan prácticas o becas formativas en los centros de trabajo del Grupo, mediante concierto o beca con su centro de formación.	<ul style="list-style-type: none"> · Obtener la formación e información necesaria para desempeñar las tareas y responsabilidades asignadas. · Contar con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones. · Obtener unas condiciones laborales que se acuerden al concierto o beca establecido · Conocer los aspectos laborales, seguridad y salud laboral, ambientales, así como de calidad y seguridad alimentaria de la empresa y los aplicables a su puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Obtener primeras experiencias profesionales acordes con la formación realizada enriquecedoras. · Entorno laboral seguro y saludable. · Clima laboral positivo. · Gestión ética y justa, basada en la igualdad y meritocracia.
Personas de ETT		Personas puestas a disposición en las compañías del Grupo, en la que prestan servicios de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> · Obtener la formación e información necesaria para desempeñar las tareas y responsabilidades asignadas. · Contar con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones. · Obtener unas condiciones laborales que se acuerden a la legalidad vigente. · Conocer los aspectos laborales, seguridad y salud laboral, ambientales, así como de calidad y seguridad alimentaria de la empresa y los aplicables a su puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Integrarse temporalmente en la plantilla de la compañía. · Grupo La Plana salvaguarde que la entidad empleadora (ETT) cumpla con sus obligaciones laborales. · Entorno laboral seguro y saludable. · Clima laboral positivo. · Desarrollo personal y profesional. · Gestión ética y justa, basada en la igualdad y meritocracia.





Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
Empresas clientes	Grandes cuentas agricultura. Grandes cuentas alimentación. Grandes cuentas bebidas. Grandes cuentas bienes consumo de AR. Grandes cuentas cerámica. Grandes cuentas industria. Agricultura. Alimentación. Bebidas. Bienes consumo de AR. Cerámica. Industria. Internacionales.	Organizaciones que adquieren productos y/o servicios de alguna de las compañías del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de las condiciones pactadas. · Producto conforme en todos los aspectos: Calidad, seguridad alimentaria, Sostenibilidad. · Asegurarse que los productos recibidos se han fabricado en condiciones de trabajo seguras, sin riesgos que puedan comprometer su calidad y seguridad. · Servicio de atención al cliente eficaz (rápida respuesta ante incidencias y establecimiento de acciones correctivas cuando procedan). · Mantener una relación comercial carente de conflictos o incumplimientos normativos. · Mantenimiento de las certificaciones corporativas que evidencian el buen desempeño del Grupo (calidad, medio ambiente, seguridad y salud alimentaria, sostenibilidad, cadena de custodia, seguridad y salud laboral, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> · Los productos o servicios adquiridos no presente defectos y se ajusten los requerimientos pactados (calidad, seguridad alimentaria, sostenibilidad, etc.). · Tener una gestión eficiente y diligente de incidencias, urgencias y similares. · Cumplimiento de las condiciones pactadas (plazo de entrega, precio, etc.). · Establecer una relación comercial con un proveedor que garantice el cumplimiento de la legalidad de los productos adquiridos y efectos de la propia relación comercial. · La empresa vaya más allá del cumplimiento legal, mostrando un enfoque proactivo hacia la seguridad y el bienestar de los trabajadores. · Transparencia en la gestión, incluyendo la posibilidad de acceder a auditorías de SST, informes o indicadores básicos relacionados con seguridad. · Colaboración en materia de SST, como adhesión a políticas de responsabilidad social corporativa (RSC) o inclusión de cláusulas que promuevan prácticas seguras.
Personas usuarias		Personas usuarias finales de nuestros productos.	<ul style="list-style-type: none"> · Packaging del producto adquirido sea de calidad, cumpla con las funcionalidades anunciadas y salvaguarde la seguridad y salud de la persona usuaria. 	<ul style="list-style-type: none"> · Packaging cumpla con los requisitos funcionales esperado





Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
<p>Empresas proveedoras</p>	<p>Papel. Cadena de valor. Subcontratistas. Entidades de certificación. Otros.</p>	<p>Empresas que surten de productos, servicios o bienes a alguna de las compañías del Grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de atención al cliente eficaz (rápida respuesta ante incidencias y establecimiento de acciones correctivas cuando procedan). · Mantener una relación comercial carente de conflictos o incumplimientos normativos. · Mantenimiento de las certificaciones corporativas que evidencian el buen desempeño (calidad, medio ambiente, seguridad y salud alimentaria, sostenibilidad, cadena de custodia, seguridad y salud laboral, etc.) · Cumplir con los requisitos establecidos de los productos o servicios suministrados (calidad, medio ambiente, seguridad alimentaria, cadena de custodia, sostenibilidad, etc.). · Las empresas subcontratistas se les deberá garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en la obra, la reducción de riesgos laborales y minimización de accidentes, así como la coordinación efectiva para planificar y ejecutar actividades sin interferencias ni riesgos mutuos. · Logística segura para el transporte y almacenamiento de productos pesados o peligrosos. · Las entidades de certificación precisarán de documentación clara y actualizada, así como asegurar el cumplimiento de normativas y estándares. 	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer relaciones comerciales mutuamente beneficiosas, basadas en la transparencia y la confianza. · Que los pedidos estén suficientemente claros y lleguen con el plazo suficiente para poder servirlos. · Cumplimiento de las condiciones pactadas (plazo de entrega, precio, etc.). · Establecer una relación comercial basada en el cumplimiento de la legalidad. · Tener implementadas medidas de normas de seguridad en la logística de entrega. · Control de acceso a materiales peligrosos para evitar riesgos en la planta. · Transparencia en auditorias y evaluaciones, así como disponibilidad de información técnica y registros. · Empresas subcontratistas desearán recibir instrucciones claras sobre normas internas de SST y procedimientos, además de apoyo para integrarse correctamente en las actividades de la empresa, recibir un trato igual en cuanto a exigencias preventivas y se les facilite el acceso a EPIs o recursos y recibir respuestas rápidas ante incidencias y mecanismos de comunicación efectiva con el personal interno.
<p>Servicio de prevención ajeno</p>		<p>Empresas proveedoras especializadas y acreditadas para asesorar a las empresas del Grupo en materia de prevención de riesgos laborales, proporcionando medios humanos y materiales necesarios para proteger la seguridad y salud laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Implementación de medidas de seguridad en el trabajo para reducir riesgos laborales. · Coordinación con empresas subcontratistas para supervisar el cumplimiento de normativas de prevención. · Formación y capacitación continua en seguridad y salud ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> · Compromiso con la seguridad laboral mediante la aplicación de normativas PRL. · Implementación de protocolos de emergencias y planes de prevención en el lugar de trabajo. · Supervisión efectiva del cumplimiento de normas de seguridad.





Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
Mutualidad de accidentes		Entidad privada, sin ánimo de lucro y autorizada por la Seguridad Social, que colabora en la gestión de las prestaciones derivadas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Su función principal es asegurar la asistencia sanitaria y las prestaciones económicas a los trabajadores afectados, así como desarrollar actividades preventivas para evitar riesgos laborales, todo ello en estrecha colaboración con el sistema público.	<ul style="list-style-type: none"> · Garantizar la reducción de accidentes laborales en los sectores que operan las empresas del Grupo. · Control del cumplimiento de normativas de prevención y salud ocupacional. · Atención rápida y eficaz en caso de incidentes laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> · Compromiso de las empresas con la seguridad laboral y la reducción de siniestralidad. · Implementación de tecnologías para la prevención de accidentes en obras. · Aplicación de medidas de ergonomía y reducción de riesgos en el trabajo.
Organizaciones tecnológicas e innovación		Organizaciones con las que alguna de las compañías del Grupo colabora en el desarrollo o mejora de productos, servicios o implantación de sistema de gestión, metodologías de trabajo o similares.	<ul style="list-style-type: none"> · Que las organizaciones tecnológicas e innovación cuenten con el know how y experiencia necesaria para desarrollar las colaboraciones solicitadas. · Servicio de atención al cliente eficaz (rápida respuesta ante incidencias y establecimiento de acciones correctivas cuando procedan). · Mantener una relación comercial carente de conflictos o incumplimientos normativos. · Cumplir con los requisitos y especificaciones de la prestación de servicios solicitados (calidad, medio ambiente, seguridad alimentaria, cadena de custodia, sostenibilidad, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de las condiciones pactadas (plazo de entrega, precio, etc.). · Establecer una relación comercial basada en el cumplimiento de la legalidad. · Las solicitudes y colaboraciones para apoyar en el desarrollo de innovaciones o mejoras que estén suficientemente claros y se desarrollen de acuerdo con la planificación establecida.
Asociaciones sectoriales		Organizaciones profesionales, que tienen como fin potenciar el desarrollo o representación sectorial de actividades empresariales que desarrolla alguna empresa del Grupo y está asociada.	<ul style="list-style-type: none"> · Mejora y evolucionar estratégicamente, incorporando mejores prácticas y conocimientos vanguardistas. · Conocer la situación del sector, posible evolución y formas de adaptación a futuros cambios o entornos de este. · Potenciar el aseguramiento de aplicación de estándares correctos de calidad, medio ambiente, sostenibilidad, prácticas de gestión del talento, salud y bienestar, seguridad alimentaria, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> · Incrementar el conocimiento de del Grupo en materia de tendencias, novedades o futuras regulaciones, innovaciones, nuevos desarrollos, situación del sector, etc.





Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
Novessendes		Fundación cívica, de la que Grupo La Plana forma parte de su patronato y deriva parte de su acción social y ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> · potenciar la capacidad de generar impactos positivos, transformadores y regenerativos en la sociedad y el medio ambiente. · Garantizar la continuidad de la visión de los fundadores y familia propietaria de generar impactos positivos en los entornos en los que el Grupo desarrolla sus actividades empresariales. 	<ul style="list-style-type: none"> · La fundación desarrolle sus actividades de forma coherente con el marco de integridad corporativo. · Potenciar el desarrollo social y la protección medio ambiental, en entornos en los que el grupo desarrolla sus actividades. · Mantener una relación sinérgica entre ambas organizaciones, basada en el cumplimiento de la legalidad y con ausencia de conflictos.
Acción social		Organizaciones solidarias o del tercer sector, con las que el Grupo colabora, para desarrollar su acción social.	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer colaboraciones con organizaciones solidarias, para desarrollar actuaciones que se articulan dentro de la política de compromiso social y ambiental del Grupo. · Desarrollar acciones sociales y ambientales con mayor SROI, impactos regenerativos y transformadores. · Establecer relaciones mutuamente beneficiosas, basadas en la ética y el cumplimiento normativo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer colaboraciones para desarrollar acciones sociales y ambientales, basadas en la transparencia, la confianza y el cumplimiento de la legalidad. · Los requerimientos o necesidades de los proyectos de acción social y ambiental, estén lo suficientemente claros para implementarlos de acuerdo con la planificación establecida y cumplimiento de objetivos definidos. · Cumplimiento de las condiciones pactadas (plazo de entrega, precio, etc.).
Adm. Públicas y autoridad	Locales Comunidad autónoma. Nacionales. Mapama. Miterd Autoridad laboral.	Organismos públicos con los que el Grupo puede relacionarse por su actividad empresarial o ubicación de sus centros de producción. Órganos administrativo competente encargado de salvaguardar la aplicación de la legislación y políticas en materia de trabajo, empleo y seguridad y salud laboral.	<ul style="list-style-type: none"> · Garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable (requerimientos legales y reglamentarios). · Cero conflictos. · Gestión de incidencias y comunicación de incidentes. · Disponer de las autorizaciones, licencias necesarias para desempeñar las actividades empresariales. · Mejora del desempeño ambiental, social y ético del Grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios aplicables. · Recibir los documentos establecidos en la legislación vigente. · Ausencia de conflictos, incidencias o similares. · Mantener una relación basada en la transparencia y la buena fe de las partes.
Comunidades locales		Vecindad de las localidades en las que el Grupo desarrolla sus actividades productivas, así como su patrimonio natural.	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de la legalidad. · Ser un buen conciudadano, y mantener relación con el entorno carente de conflictos. · Potenciar el desarrollo social, ambiental y económico, en especial en los ámbitos geográficos que el grupo desarrolla sus actividades empresariales. 	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de la legalidad. · Realizar una gestión empresarial social y ambiental responsable y ejemplar. · Ausencia de conflictos. · Que exista comunicación anticipada sobre las actividades que puedan afectarles. · Que se atiendan rápidamente posibles incidencias o reclamaciones.





Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
Centros educativos		Centros de formación de enseñanza secundaria, superior y postgrado, con las que se colabora, mediante visitas a nuestras instalaciones, participaciones en charlas, conferencias, convenios de becas o similares.	<ul style="list-style-type: none"> · Fomentar el empleo local. · Potenciar la contratación de talento. · Adquisición de conocimientos actualizados y vanguardistas que potencien la competitividad del Grupo. · Potenciar la difusión de conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> · Identificar perfiles de futuros profesionales. · Colaborar en acciones formativas para difundir conocimiento. · Participar en acciones formativas para adquirir nuevos conocimientos.
Sociedad		Medio ambiente, personas y estructuras sociales de nuestro planeta.	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de la legalidad. · Ser un buen conciudadano, y mantener relación con el entorno carente de conflictos e incidentes. · Potenciar el desarrollo social, ambiental y económico, así como generar empleo 	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de la legalidad. · Realizar una gestión empresarial social y ambiental responsable y ejemplar. · Ausencia de conflictos.
Generadores de opinión		Personas que por sus opiniones o informaciones que pueden influir en la percepción de la imagen de marca del Grupo y sus productos o servicios.	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Potenciar la imagen y reputación del Grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Potenciar la imagen y reputación del Grupo.
Medios de comunicación	Sectoriales. Generales nacionales. Generales locales. Generales internacionales.	Medios de comunicación que pueden influir en alguno o algunos de nuestros grupos de interés sobre la imagen o reputación del Grupo y compañías.	<ul style="list-style-type: none"> · Establecer relaciones mutuamente beneficiosas basada en la ética y el cumplimiento legislativo. · Ausencia de conflictos. · Potenciar la imagen y reputación del Grupo. · Realizar acciones de publicidad. · Colaboraciones para mejorar el posicionamiento del Grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Colaborar mediante patrocinios. · Informar a la sociedad de noticias, eventos o novedades que afectan directa o indirectamente al Grupo. · Mantener relaciones basadas en el marco de integridad corporativo y el cumplimiento de la legalidad.
Seguidores de RRSS		Personas seguidoras de Grupo La Plana en las redes sociales.	<ul style="list-style-type: none"> · Incrementar la buena reputación del Grupo. · Creación de una comunidad online. · Ausencia de conflictos. · Mantener interacciones y relación con la comunidad basada en la ética y cumplimiento de legislativo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Potenciar la imagen y reputación del Grupo.
Viandantes		Personas de vías públicas por las que circulan vehículos del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Cumplimiento de la legalidad. · Los desplazamientos de personal del Grupo en vía pública no generen incidencias. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Cumplimiento de la legalidad. · Los desplazamientos de personal del Grupo en vía pública no generen incidencias.
Conductores		Personas conductoras que comparten redes de carreteras con los vehículos del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Cumplimiento de la legalidad. · Los desplazamientos de personal del Grupo en vía pública no generen incidencias. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Cumplimiento de la legalidad. · Los desplazamientos de personal del Grupo en vía pública no generen incidencias.
Competencia		Organizaciones que producen o comercializan productos y servicios que prestan las compañías del Grupo.	<ul style="list-style-type: none"> · Ausencia de conflictos. · Relaciones basadas en la coopectencia. · Cumplimiento de la legalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de la legalidad. · Relaciones basada en la libre competencia.





Grupos de interés	Subgrupos de interés	Definición	Necesidades	Expectativas
Centros de montaje		Empresas colaboradoras que venden y montan productos corporativos, en especial del sector agrícola.	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de atención al cliente eficaz (rápida respuesta ante incidencias y establecimiento de acciones correctivas cuando procedan). · Mantener una relación comercial carente de conflictos o incumplimientos normativos. · Cumplir con las obligaciones pactadas. · Llegar a un mayor número de clientes, con buen servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> · Colaborar para incrementar los ventas y beneficios de las partes. · Establecer relaciones comerciales mutuamente beneficiosas, basadas en la transparencia y la confianza. · Que los pedidos estén suficientemente claros y lleguen con el plazo suficiente para poder servirlos. · Cumplimiento de las condiciones pactadas (plazo de entrega, precio, etc.). · Establecer una relación comercial basada en el cumplimiento de la legalidad.
Servicios de emergencia		Organizaciones que tienen como fin servir y proteger a las personas en situaciones de emergencia	<ul style="list-style-type: none"> · Accesibilidad y rápida respuesta en caso de incidentes en las instalaciones del Grupo. · Implementación de planes de emergencia en zonas de trabajo. · Coordinación con empresas para actuar en caso de crisis o accidentes. 	<ul style="list-style-type: none"> · Disponibilidad de vías de acceso seguras en caso de emergencias. · Formación en respuesta ante incendios, colapsos estructurales y accidentes laborales. · Reducción de riesgos mediante medidas preventivas en las instalaciones del Grupo.



ANEXO II: TABLA INDICADORES GRI

Índice de contenidos básicos, generales y específicos GRI

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES, 2021			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
2-1	Detalles organizacionales		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. 126.	
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 126.	Frecuencia anual y fecha publicación mayo 2026
2-4	Actualización de la información		Modificación de la puntuación obtenida en el balance del bien común de 2024 de acuerdo con la auditoría realiza tras la publicación del reporte, que pasa a una puntuación final de 639 puntos. Anexo II página 109. Errata en el cuadro en el cuadro de evolución de emisiones netas del Grupo del año 2024 de la página 95, las emisiones del alcance 1 son 5.439,14 y las totales 5.603,48. Errata en el cuadro ratio de intensidad de Crevillente del año 2024 son 0,0093. Errata cuadro índices de rotación página 57, por error en la fórmula las tasas de rotación de 2022, 2023 y 2024, fueron 14,16%, 7,85% y 13,08% respectivamente.
2-5	Verificación externa	Pág 126, 159 y 160.	
2. Actividades y trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 10 a 14 y 56.	





ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
2-7	Empleados	Pág. 64, 65 y 129 a 131.	
2-8	Trabajadores que no son empleados	Pág. 65 y 132.	
3. Gobernanza			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Pág. 21 a 23.	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 21 y 22.	
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. 21, 22 y 37.	
2-13	Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos	Pág. 21, 22, 32 a 37 y 42.	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 37.	
2-15	Conflicto de interés		Protocolo para la prevención y gestión de conflictos de interés. En el ejercicio 2025 no se han identificado conflictos de interés.
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 28 a 31.	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		En el ejercicio 2025 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		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.





ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
2-21	Ratio de compensación total anual	Pág. 78.	
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 4.	
2-23	Compromisos y políticas		https://laplana.com/sostenibilidad/politicas/
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 24 a 27.	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 15, 24 a 35, 42 a 48, 67 a 82, 86, 88 a 91, 95, 97, 98, 102, 103, 106, 111, 112, 116 y 122.	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 28 y 29.	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 28 a 31.	
2-28	Afiliación a asociaciones	Pág. 108.	
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 41, 48, 49, 51, 52 y 127.	
2-30	Convenios de negociación colectiva	Pág. 93	100% personas empleadas cubiertas por convenio colectivo.
GRI 3: TEMAS MATERIALES, 2021			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 48, 50 a 53 y 127.	
3-2	Lista de temas materiales	Pág. 53 y 127.	
Innovación			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pag. 94 a 96.	
-	Proyectos de innovación abiertos	Pág. 95.	
-	Proyectos de innovación cerrados	Pág. 95.	





ANEXO II: TABLA INDICADORES GRI

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
Compromiso social y ambiental			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 105 a 107.	
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Pág. 57 y 109.	
Cambio climático			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 116 a 119.	
GRI-305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 120.	
GRI-305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 120.	
GRI-305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 120 y 121.	
GRI-305-4	Intensidad de emisiones de GEI	Pág. 120.	
GRI-305-5	Reducción de emisiones de GEI	Pág. 120.	
Economía circular			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 112 a 115.	
GRI 301-01	Materiales utilizados por peso o volumen	Pág. 113.	
GRI 301-02	Insumos reciclados utilizados	Pág. 113.	
-	% de materiales utilizados de origen renovable	Pág. 113.	
GRI 306-3	Residuos generados	Pág. 115.	
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	Pág. 115.	
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	Pág. 115.	
Eficiencia hídrica			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 122 y 123.	
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 122 y 123.	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionas con los vertidos de agua	Pág. 122 y 123.	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.
GRI 303-3	Extracción de agua	Pág. 123.	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.
GRI 303-4	Vertidos de agua	Pág. 123.	Los datos de agua se expresan en metros cúbicos.





ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
Derechos Humanos y Laborales			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 102 a 104.	
-	Denuncias o sanciones en materia de Derechos Humanos internas o de la cadena de suministro	Pág. 31 y 102.	Ninguna.
Ética, cumplimiento y cultura corporativa			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 24 a 31.	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 31.	
-	Sanciones al personal por incumplimiento normativo o del marco de integridad	Pág. 28 y 92.	
-	Denuncias o sanciones por vulneración del código ético	Pág. 28.	
Personas y talento			
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 62, 66, 81, 82 y 86.	
-	Motivación del personal (puntuación obtenida del estudio de clima laboral)	Pág. 90.	
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Pág. 83 y 84.	
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Pág. 83 y 85.	
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO, 2016			
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 57.	
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. 55.	
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. 78.	
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO, 2016			
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 101	
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. 27 y 31.	
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 31.	Ninguno.





ANEXO II: TABLA INDICADORES GRI

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
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			
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 118.	Consumo de energía se expresa en kWh al ser la medida comúnmente utilizada por los grupos de interés objeto del presente documento.
GRI 304: BIODIVERSIDAD, 2016			
GRI 304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junta 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. 115.	
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 115.	
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
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		No se han detectado.
GRI 401: EMPLEO, 2016			
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 64, 65 y 130.	
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial		Ninguna.





ANEXO II: TABLA INDICADORES GRI

ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
GRI 401-3	Permiso parental	Pág. 87.	
GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA, 2016			
GRI 402-1	Plazo de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Pág. 93.	15 días naturales.
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2018			
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 81, 82, 86, 88 y 89.	
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 81.	
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Pág. 81	
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 84 y 134.	
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 83.	
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 81, 82, 86, 88 y 89.	
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. 81.	
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 81.	
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA, 2016			
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág. 71	
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2016			
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 21, 22 y 92.	
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN, 2016			
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		Ninguna.
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 2016			
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.





ESTÁNDAR GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
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 a los criterios sociales		100 %
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		No se han detectado.
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 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		Ninguno.
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO, 2016			
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.
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE, 2016			
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos del cliente		Ninguna.
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.



Nº	REQUISITO DE DIVULGACIÓN IRO-2: LISTA DE REQUISITOS DE DIVULGACIÓN ESTABLECIDOS EN LAS NEIS CUBIERTOS POR EL ESTADO DE SOSTENIBILIDAD	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
NEIS 2 - INFORMACIÓN GENERAL			
BP-1	Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad	Pág.125	
BP-2	Información relativa a circunstancias específicas	Pág. 42 a 47, 50 a 52, 126, 147 y 152.	
GOV-1	Papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	Pág. 21, 22, 37, 38 y 54.	
GOV-2	Información facilitada a los órganos de administración sobre sostenibilidad	Pág. 37.	Se reporta semestralmente a todos los organos de gobierno excepto al consejo de administración que se reporta anualmente.
GOV-3	Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	Pág. 78.	
GOV-4	Declaración sobre la diligencia debida	Pág. 38 a 54.	
GOV-5	Gestión de riesgos y controles internos de la información ESG	Pág. 32 a 47 y 125 a 127.	No se han identificado deficiencias significativas en los controles internos relativos a la información sobre sostenibilidad
SBM-1	Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	Pág. 6 a 16 y 32 a 35.	
SBM-2	Intereses y opiniones de las partes interesadas	Pág. 49 y 139 a 146.	
SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Pág. 42 a 47.	
IRO-1	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	Pág. 42, 48 y 51 a 53.	
IRO-2	Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa		ANEXO III: Tabla requisitos CSRD
E1 - CAMBIO CLIMÁTICO			
NEIS 2 GOV-3	Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	Pág. 78.	
E1-1	Plan de transición para la mitigación del cambio climático	Pág. 116 a 121.	
NEIS 2 SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Pág. 116.	
NEIS 2 IRO-1	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima	Pág. 116 y 117.	
E1-2	Políticas relacionadas con el cambio climático	Pág. 116.	
E1-3	Acciones y recursos relacionados con el cambio climático	Pág. 116 y 117.	
E1-4	Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo.	Pág. 116 y 117.	
E1-5	Consumo y combinación energéticos	Pág. 118 y 137.	
E1-6	Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	Pág. 119 a 121.	
E1-7	Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	Pág. 121.	
E1-8	Sistema de fijación del precio interno del carbono	Pág. 121.	
E1-9	Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición de importancia relativa y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático	Pág. 121.	





Nº	REQUISITO DE DIVULGACIÓN IRO-2: LISTA DE REQUISITOS DE DIVULGACIÓN ESTABLECIDOS EN LAS NEIS CUBIERTOS POR EL ESTADO DE SOSTENIBILIDAD	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
E3 - RECURSOS HÍDRICOS Y MARINOS (EFICIENCIA HÍDRICA)			
NEIS 2 IRO-1	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con los recursos hídricos y marinos	Pág. 122.	
E3-1	Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	Pág. 122 y 123.	
E3-2	Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	Pág. 122 y 123.	
E3-3	Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	Pág. 122 y 123.	
E3-4	Consumo de agua	Pág. 123.	
E3-5	Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con los recursos hídricos y marinos	Pág. 123.	
E5 - ECONOMÍA CIRCULAR			
NEIS 2 IRO-1	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	Pág. 112.	
E5-1	Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	Pág. 112 a 115.	
E5-2	Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	Pág. 112 a 115.	
E5-3	Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	Pág. 112 a 115.	
E5-4	Entradas de recursos	Pág. 113.	
E5-5	Salidas de recursos	Pág. 115.	
E5-6	Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	Pág. 115.	
S1 - PERSONA PROPIO (PERSONAS Y TALENTO)			
NEIS 2 SBM-2	Intereses y opiniones de las partes interesadas	Pág. 62, 93, 102 y 103.	
NEIS 2 SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Pág. 63.	
S1-1	Políticas relacionadas con el personal propio	Pág. 62 a 93, 102 y 103.	
S1-2	Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	Pág. 62 a 93.	
S1-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes	Pág. 28, 80, 90, 91, 103	
S1-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones	Pág. 62 a 93.	
S1-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	Pág. 62 a 93 y 138.	
S1-6	Características de los asalariados de la empresa	Pág. 64, 65, 129 a 131.	
S1-7	Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	Pág. 65 y 132.	
S1-8	Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	Pág. 93 y 133.	





Nº	REQUISITO DE DIVULGACIÓN IRO-2: LISTA DE REQUISITOS DE DIVULGACIÓN ESTABLECIDOS EN LAS NEIS CUBIERTOS POR EL ESTADO DE SOSTENIBILIDAD	PÁGINA	RESPUESTA DIRECTA/OMISIÓN
S1-9	Parámetros de diversidad	Pág. 64, 129 a 131.	
S1-10	Salarios adecuados	Pág. 78 y 92.	
S1-11	Protección social	Pág. 81, 78 y 67.	
S1-12	Personas con discapacidad	Pág. 90 a 92.	
S1-13	Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	Pág. 70, 71, 74 y 77.	
S1-14	Parámetros de salud y seguridad	Pág. 81 a 85.	
S1-15	Parámetros de conciliación laboral	Pág. 67, 78, 86, 90 y 91.	
S1-16	Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)	Pág. 78 y 92.	
S1-17	Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	Pág. 31, 84, 92 y 102.	
S2 - TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR (DERECHOS HUMANOS)			
NEIS 2 SBM-2	Intereses y opiniones de las partes interesadas	Pág. 49, 51 y 127.	Tabla 19 del Anexo I.
NEIS 2 SBM-3	Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	Pág. 97.	
S2-1	Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	Pág. 97 y 102.	
S2-2	Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	Pág. 102 a 104.	
S2-3	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	Pág. 28, 103 y 104.	
S2-4	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones	Pág. 99, 102 a 104 y 136.	
S2-5	Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	Pág.104 y 136.	
G1 - CONDUCTA EMPRESARIAL (ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y CULTURA CORPORATIVA)			
NEIS 2 GOV-1	El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	Pág. 21, 22, 37, 38 y 54.	
NEIS 2 IRO-1	Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	Pág. 24.	
G1-1	Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial	Pág. 6 y 24 a 29.	
G1-2	Gestión de las relaciones con los proveedores	Pág. 97 a 104.	
G1-3	Prevención y detección de la corrupción y el soborno	Pág. 30 y 31.	
G1-4	Casos confirmados de corrupción o soborno	Pág. 31.	
G1-5	Influencia política y actividades de los grupos de presión	Pág. 29.	
G1-6	Prácticas de pago	Pág. 98.	



DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS										
	DERECHOS HUMANOS			NORMAS LABORALES			MEDIOAMBIENTE			ANTICORRUPCIÓN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	G1-G12		G6, G6.1			G9-G11	G1-G8, G12			G2-G8, G12, G13
GOBERNANZA	Pág. 4, 6, 21 a 28, 31 a 38, 42 a 49, 51, 52, 54, 78, 80, 90 a 93, 99, 102, 126, 127, 139, 140 y 142 a 146.		Pág. 28			Pág. 21, 22 y 92.	Pág. 4, 6, 21 a 28, 31 a 38, 42 a 49, 51, 52, 54, 78, 80, 90, 91, 93, 99, 102, 126, 127, 139, 140 y 142 a 146.			Pág. 6, 21 a 28, 31 a 38, 42 a 49, 51, 52, 54, 78, 80, 90, 91, 93, 99, 102, 126, 127, 139, 140 y 142 a 146.
DERECHOS HUMANOS Y NORMAS LABORALES	HR/L1-HR/L2.1, HR/L3-HR/L5, HR/L8 Pág. 28, 31, 54, 62, 63, 81 a 87, 90 a 93, 97, 102 a 104, 136 y 138.	HR/L1-HR/L2.1, HR/L3-HR/L5, HR/L8 Pág. 28, 31, 54, 62, 63, 81 a 87, 90 a 93, 97, 102 a 104, 136 y 138.	HR/L2- HR/L5, HR/L7, HR/L8 Pág. 28, 31, 54, 62, 81 a 87, 90 a 93, 102 a 104, 133, 136 y 138.	HR/L2- HR/L5, HR/L7, HR/L8 Pág. 28, 31, 54, 62, 81 a 87, 90 a 93, 102 a 104, 133, 136 y 138.	HR/L2, HR/L2.1, HR/L3-5, HR/L7, HR/L8 Pág. 28, 31, 54, 62, 81 a 87, 90 a 93, 102 a 104, 136 y 138.	HR/L2-HR/L8 Pág. 28, 31, 54, 62, 81 a 87, 90 a 93, 102 a 104, 133, 136 y 138.				
MEDIOAMBIENTE							E1-E9, E11-E16 Pág. 54, 111 a 123, 138, 152.	E1-E9, E11-E16 Pág. 54, 111 a 123, 138, 152.	E7-E9, E11-E14, E16 Pág. 111 a 123, 138, 152	
ANTICORRUPCIÓN										AC1-AC6 Pág. 27 a 31.



Paseo Ribalta, 16 bis entlo.
Castellón 12004
Teléfono: (+34) 964 34 06 77
Email: info@audicas.es

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado, titulado "Reporte ESG 2025" correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

AMISAR, S.L y SOCIEDADES DEPENDIENTES



Paseo Ribalta, 16 bis entlo.
Castellón 12004
Teléfono: (+34) 964 34 06 77
Email: info@audicas.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2025.

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 2025" (en adelante EINFNC) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, 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 Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFNC) 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 EINFNC ha sido formulado conforme a los requerimientos establecidos en la normativa mercantil vigente en España, en particular en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, y ha sido preparado por el Grupo tomando en consideración, adicionalmente, los criterios de identificación, estructuración y presentación de la información previstos en las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS/ESRS) adoptadas mediante el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772, así como los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en aquello que resulta compatible con la naturaleza y el contenido legalmente exigible al estado de información no financiera.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINFNC 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).





Paseo Ribalta, 16 bis entlo.
Castellón 12004
Teléfono: (+34) 964 34 06 77
Email: info@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) 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 1 (NICC 1) 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 EINFC, 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 EINFC, 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 EINFC del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFC del ejercicio 2025.
- 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 EINFC del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINFC 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 bis entlo.
Castellón 12004
Teléfono: (+34) 964 34 06 77
Email: info@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 EINFC de **AMISAR, S.L. y sociedades dependientes** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 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.
Inscrita en el R.O.A.C Nº S-0913

ANTOLI DOLZ ANA MARIA - 18972648V
Firmado digitalmente por
ANTOLI DOLZ ANA MARIA - 18972648V
Fecha: 2026.05.25 10:12:46 +02'00'

Ana María Antolí Dolz
Socia-Economista Nº R.E.A. 4.720
25 de mayo de 2026



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 2025, 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
Web: www.laplana.com



