

INOCUIDAD ALIMENTARIA

- Complete el Cuestionario de Salud y si padece alguna enfermedad transmisible a través de alimentos, comuníquelo a su contacto.
- Utilice la ropa de protección que se le ha asignado a la entrada a planta.
- No está permitido el acceso a producción con bolsos, mochilas o cualquier tipo de paquete. Deberá dejar todas sus pertenencias consignadas en la Recepción.
- Está prohibido entrar a la planta de producción con elementos desprendibles (bolígrafos no autorizados, reloj, pulseras, pendientes, anillos (incluye alianza salvo autorización), piercing, collares, etc.
- Respete la señalización y normas expuestas en cada una de las zonas.
- Prohibido beber, comer y fumar fuera de las áreas habilitadas.

SEGURIDAD

- Debe mantener visible la identificación que se le ha asignado.
- No se separe del grupo, no entre en lugares que no conciernan a su visita, utilice en todo momento los caminos establecidos para desplazarse con seguridad por el interior de la planta y manténgase junto a su persona de contacto en todo momento.
- No tocar la maquinaria.
- Respete la señalización de seguridad.
- Si suena la alarma desaloje la instalación y acuda al punto de encuentro indicado.
- Si detecta una anomalía de cualquier tipo, avise a su persona de contacto.
- No se pueden realizar fotos ni vídeos en las zonas de producción sin autorización.

NORMAS GENERALES

- Queda prohibido el acceso a cualquier punto de las instalaciones de menores de edad.
- Se le informa que se ha establecido un sistema de video vigilancia para evitar el sabotaje de forma intencionada a nuestros productos.
- GRUPO EL CIRUELO cumple Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

INFORMACIÓN SOBRE ALÉRGENOS:

Estos son 14 alérgenos de obligada declaración según Real Decreto 126/2015:

1. Cereales con gluten
2. Crustáceos y productos a base de crustáceos

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

3. Huevos y productos derivados
 4. Pescado y productos a base de pescados
 5. Cacahuets, productos a base de cacahuets y frutos secos
 6. Soja y productos a base de soja
 7. Leche y sus derivados (incluida la lactosa)
 8. Frutos de cáscara y productos derivados
 9. Apio y productos derivados
 10. Mostaza y productos a base de mostaza
 11. Granos o semillas de sésamo y productos a base de sésamo
 12. Dióxido de azufre y sulfitos
 13. Altramuces y productos a base de altramuces
 14. Moluscos y crustáceos y productos a base de estos
- Dentro de los productos que se manipulan en la empresa, ninguno de ellos se encuentra en la lista de alérgenos, si bien hay que tener en cuenta que las proteínas presentes en la piel del melocotón puede producir reacciones alérgicas a personas sensibles.
 - Si Ud. es alérgico a alguna de las sustancias referidas anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa para que tome las medidas oportunas (sobre todo en el caso de alergia al melocotón).

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

POLÍTICA DE INOCUIDAD, CALIDAD ALIMENTARIA Y AUTENTICIDAD

Los **objetivos** de nuestra **Política de Inocuidad, Calidad alimentaria y Autenticidad de los alimentos de Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L** son los siguientes:

- La **satisfacción del cliente** creando una cultura dentro de la organización que permita anticiparse a las necesidades de nuestros clientes, con el objetivo de servirles los productos con la calidad requerida.
- Desarrollar un **Plan de Seguridad Alimentaria** centrado en los principios del APPCC del Codex Alimentarius y de trazabilidad, para transportar y almacenar productos seguros, inocuos, legales y auténticos.
- **Vigilar la autenticidad** de los productos, analizar riesgos y buscar soluciones que permitan controlar y evitar el fraude alimentario.
- Involucrar a todo el personal en el **desarrollo y mejora del Sistema de Gestión de Calidad**, así como en el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios y las responsabilidades con el cliente, fomentando la cultura de Seguridad Alimentaria dentro de la compañía.
- Disponer de los mecanismos definidos dentro de la organización que permitan establecer y conseguir los **objetivos de calidad**.
- Proporcionar los medios y cubrir las **necesidades de formación** de todo el personal siguiendo unos requisitos básicos de trabajo éticos dentro de una cultura de inocuidad y seguridad alimentaria.
- Disponer de **recursos humanos** de reconocida experiencia que junto a los medios técnicos apropiados aseguren una calidad uniforme de nuestro producto.
- La **mejora continua** de los procesos y de la formación del personal como vía para conseguir la minimización de errores.
- La implantación de un **sistema para la Defensa Alimentaria** o “Food Defense”. Lo que trata este sistema es de evitar actos intencionados o deliberados de contaminación o alteración de los productos mediante agentes biológicos, químicos, físicos o radioactivos o alérgenos.
- Implementar la **Cultura de inocuidad y calidad alimentaria** en todos los niveles de la Organización y tener el **compromiso de mejora** de la cultura de inocuidad y calidad alimentaria a través del plan desarrollado para ello y su seguimiento.

La Dirección aprueba y se compromete a revisar, actualizar y divulgar la presente política a todos los niveles de la organización, proveedores y terceros que tengan relación con la empresa.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L ha establecido he implantado un sistema de Gestión Ambiental en todas las empresas de su grupo, basado en los requisitos de la norma LEAF MARQUE, en el cumplimiento de la legislación y en la mejora continua, dentro de un marco de transparencia frente sus clientes, colectivos locales y autoridades. Este compromiso es extensible también a todas las empresas con las cuales subcontratamos sus servicios.

Para cumplir nuestro compromiso y alcanzar los objetivos establecidos, ha establecido los siguientes principios fundamentales:

- Trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente y velar por su protección, ya que son factores determinantes en el desarrollo de nuestra actividad.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables por razón de la actividad desarrollada y de la ubicación geográfica, así como de los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Minimizar los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad que desarrollamos en nuestras fincas, en relación con la producción de residuos, vertidos y emisiones a la atmósfera.
- Favorecer el desarrollo natural de la flora y fauna adyacente.
- Llevar a cabo una gestión integral, que permita la máxima optimización tanto de los recursos naturales (agua, suelo, etc.) como de los energéticos. Asimismo, adquiriendo también el compromiso de reducir el consumo de materias primas.
- Fomentar el uso de energías renovables, sobre todo a la hora de afrontar el diseño o la reforma de cualquier infraestructura.
- Acercar el Protocolo LEAF MARQUE y la Gestión Ambiental a toda la organización y servicios subcontratados para favorecer la participación de todos los empleados y empresas e incluir las sugerencias de mejora propuestas por ellos con objeto de fomentar la mejora continua.
- Conseguir la satisfacción del cliente.
- Dar prioridad a los criterios de prevención frente a los de corrección en nuestros principios de actuación.
- Mantener la sensibilización y concienciación de todos nuestros empleados, fomentando la formación ambiental de los mismos.
- Realizar una evaluación periódica anual de los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad, a efectos de mantenimiento y mejora continua de Gestión Ambiental.
- Definir objetivos anuales, concretos y medibles, dentro de nuestra política ambiental.
- Tratar de reducir la producción de residuos, reutilizar el mayor número posible de residuos y reciclar aquellos residuos para los que no sea posible la reutilización.
- Garantizar la retirada y eliminación seguras y efectivas de aquellos residuos que lo necesiten.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

Todo el personal de **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L** es responsable de la consecución de los requisitos de carácter ambiental por lo que la gestión ambiental es el resultado del esfuerzo de todas ellas.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Dirección de **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L**, consciente de que la *Prevención de Riesgos Laborales* es tan importante como la Producción, está potenciando al máximo este servicio, cuya meta es la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la siniestralidad, dotando a la empresa de los medios humanos y materiales necesarios. Además, considera imprescindible que la **Política de Prevención de Riesgos laborales** de la empresa esté basada en los siguientes criterios:

- El elemento humano es la base de la empresa, por lo cual su cuidado constituye un constante desvelo por parte de ésta.
- Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito sobre salud e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o designados.
- Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presente los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud que pudieran surgir, o estuvieren asociados, o que ocurrieran en el curso del trabajo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- La prevención de riesgos laborales constituye una responsabilidad común de todos los trabajadores y su cuantía está en función del nivel jerárquico que cada cual ocupe dentro del organigrama de la empresa.
- El comportamiento en el aspecto de la seguridad y salud debe ser una línea de conducta, que, si bien toma relevancia en la línea de mando, ha de constituir un sentir necesario a todos.
- Las prácticas de prevención, encuadradas dentro del marco general de la seguridad y la salud de los trabajadores, constituyen una obligación de los hombres, en sus aspectos moral y humano.
- La materialización o no, de un accidente, no debe considerarse como cuestión de azar, sino como resultado de uno o varios condicionantes, en los que la voluntad de actuar de acuerdo con las Normas de Seguridad juega un papel fundamental.
- La meta de la empresa persigue, dentro del ámbito de la Prevención de riesgos laborales, es activar y potenciar el sentimiento y espíritu de seguridad de todos, que sin duda conduce a optimizar las condiciones de trabajo, tendentes a alcanzar el fundamental objetivo de mantener la integridad y salud de sus trabajadores.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

El objetivo de carácter general que nos hemos marcado se podría fijar bajo el lema:

“HACER DE NUESTRA EMPRESA UN LUGAR SEGURO Y AGRADABLE PARA TODOS”.

Y para que este lema concuerde con nuestra actividad diaria, reconocemos y asumimos que:

- *El accidente es evitable*, los accidentes que deterioran nuestra empresa no suceden de forma fortuita, son causados y producen importantes trastornos.
- *Los accidentes se generan* por condiciones inseguras de las instalaciones y/o por actos inseguros de los trabajadores.

Pues bien, dado que todo trabajo lleva implícita la seguridad en su ejecución, deben de ser los mandos que disponen, ejecutan y supervisan los trabajos, quiénes están en mejor disposición para que los mismos se desarrollen con las medidas idóneas de prevención.

Esto, no obstante, no significa que solamente los mandos son responsables de los actos inseguros de sus inferiores. Es importante que cada trabajador comprenda que la responsabilidad de su propia seguridad forma parte de las exigencias de su puesto de trabajo.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa tiene la firme voluntad de hacer cumplir las normas de seguridad a todos los trabajadores de la empresa, ya que ello sólo puede reportar beneficios para todos.

Para ir en la dirección que apuntan estos principios. El plan de prevención recoge como objetivos, la realización de una serie de acciones tendentes a eliminar o reducir los riesgos y a mejorar las condiciones de trabajo en cada uno de los puestos de trabajo existentes dentro de la empresa, que se deberá cumplir por cada uno de los trabajadores de esta empresa en la parte que le afecte.

Por último, decir que todos estamos involucrados en la consecución de los objetivos fijados en el Plan de Prevención.

Por ello, esperamos que este documento sea para cada trabajador, al igual que lo será para nosotros, un instrumento habitual de trabajo que contribuya a la eliminación y accidentes y a la humanización del trabajo. Es un esfuerzo que vale la pena y que desde ahora agradecemos.

La Dirección aprueba y se compromete a revisar, actualizar y divulgar la presente política a todos los niveles de la organización, proveedores y terceros que tengan relación con la empresa.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

POLÍTICA SOCIAL

Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L estamos comprometidos con el desarrollo y mantenimiento de las relaciones comerciales basadas en el trato justo de todos los trabajadores involucrados en la cadena de suministro y el cumplimiento del Código de Conducta.



Contamos con la **certificación GRASP** (Evaluación de Riesgos en las Prácticas Sociales). Se trata de un módulo voluntario que acompaña la Certificación GLOBAL G.A.P, que **cubre cuatro asuntos principales**: la voz de los trabajadores, la información sobre derechos humanos y laborales, los indicadores de derechos humanos y laborales, y la protección de niños y trabajadores jóvenes.

Además, realizamos periódicamente evaluaciones SMETA (auditorías de comercio ético) siguiendo las pautas designadas por la organización SEDEX, que ofrece herramientas de trabajo para mejorar las prácticas empresariales de responsabilidad y ética en la cadena de suministro global.

Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L declara que todo el personal es tratado de acuerdo a los siguientes principios:

1. Según lo establecido en la legislación laboral española, Convenio Colectivo del campo de la provincia aplicable y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos Fundamentales.
2. Según los **Convenios Laborales Fundamentales** de la OIT:
 - a. **Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y el Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.**

No existe discriminación (distinción, exclusión o preferencia) basada en raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, genero, orientación sexual, maternidad, edad, opinión política, afiliación a sindicatos, a un partido político u origen social.

Se designan las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo para garantizar el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor.

Los trabajadores tendrán el mismo acceso a medios de formación profesional, condiciones laborales, beneficios sociales y oportunidades de promoción.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

Los procedimientos de contratación son justos y transparentes. No se discrimina a nadie que desee trabajar por las razones arriba mencionadas.

b. Los dos Convenios de la OIT sobre el trabajo infantil: el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

Se promueve el cumplimiento de la normativa sobre el trabajo infantil, donde se respeta en todo momento la edad mínima para trabajar (16 años). Los empleados menores de edad si los hubiera, no realizaran trabajos nocturnos ni tareas que sean consideradas de riesgo.

c. Convenio sobre el trabajo forzoso, el Convenio núm. 29 y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, núm.105.

El trabajo es voluntario. No se obliga a realizar ningún tipo de trabajo a los empleados.

Ningún documento propio del empleado queda en custodia del empleador. No se retiene el salario o parte del mismo sin permiso explícito del empleado. No se practican medidas disciplinarias como castigos corporales, mentales, físicos o abuso verbal.

No se realizan deducciones de sueldo injustas.

Las medidas disciplinarias si las hubiere serán justas, transparentes y estarán registradas.

Las horas extra son voluntarias.

d. Convenio núm. 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y Convenio núm.98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La administración admite la negociación colectiva.

Los empleados tiene derecho a establecer o afiliarse a cualquier organización que ellos eligen.

Los miembros de los sindicatos tienen garantizado el acceso a las instalaciones al menos fuera de las horas normales de trabajo.

e. Convenio núm. 99 obliga a establecer o a conservar métodos adecuados para fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas.

3. Los grupos de riesgo, como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de 18 años, empleados con discapacidad o cuadros médicos que acrediten especial sensibilidad o vulneabilidad, no realizaran trabajos que afecten su desarrollo o seguridad.
4. Los trabajadores menores de edad no trabajan horas extras de acuerdo a las normas legales.
5. Se actúa conforme al convenio aplicable en cuanto a temas de maternidad, días por enfermedad y jubilación y cumpliendo como mínimo con la legislación de seguridad social del país.
6. Existe un **Representante Legal de los trabajadores y Comité de Empresa**. Tienen conocimiento y acceso a las normas legales del país y realizan reuniones periódicas.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

Los trabajadores pueden dirigirse a estas figuras, así como al responsable de Recursos Humanos para conocer las condiciones de sus contratos, presentar reclamaciones o transmitir cualquier descontento.

7. Las reclamaciones se podrán formalizar por escrito en el formato *Reclamaciones de Trabajadores* que estará disponible en los centros de trabajo, siendo necesario echarlo al buzón o entregarlo en mano para que la dirección de la empresa pueda evaluarlo y ser gestionado en un plazo inferior a un mes. Las reclamaciones que se realicen verbalmente y sean gestionables, serán solucionadas de modo instantánea.
8. Se hace entrega de los contratos por escrito a todos los trabajadores, y en ellos se indica las condiciones laborales (duración, horas de trabajo, salario, etc.). El salario, así como los descansos y horas de trabajo, están en conformidad además de con el contrato, con las normas legales y acuerdos de negociación colectiva. Los trabajadores después del tiempo especificado en convenio, tiene derecho a recibir contrato de duración indeterminada. Dentro de las posibilidades empresariales, se fomenta la creación y estabilidad del empleo.
9. Se garantiza a todas las personas trabajadoras todas aquellas medidas para la protección y prevención de la salud laboral. Existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales.
10. Respecto a la cadena de suministros, la empresa vela por el cumplimiento de responsabilidad social corporativa de nuestros proveedores.

Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L., declara su voluntad de resolver cualquier problema en cooperación con la representación de los empleados, así como a reportar inmediatamente el Organismo de Certificación cualquier indicio de violación de estos principios y tomar las medias correctivas oportunas.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L. ha establecido una política anticorrupción para garantizar la transparencia de las acciones de nuestros empleados con nuestros grupos de interés.

La empresa no tolerará acciones corruptas y con este fin, hemos desarrollado las siguientes medidas anticorrupción:

Mecanismos de denuncia contra la corrupción:

- Cualquier empleado podrá denunciar conductas que vayan en contra de la presente política de anticorrupción.
- La Dirección y el Comité de Empresa serán los encargados de evaluar la situación. Si procede, se establecerán las sanciones correspondientes.

Mecanismos de consulta del personal ante acciones dudosas:

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

- Cualquier empleado podrá plantear dudas y/o sugerencias con respecto al cumplimiento de la presente política de anticorrupción.
- Las dudas se comunicarán a la Dirección de la empresa y ésta será la encargada de dar respuesta, individualmente o junto con el Comité de Empresa.

Prácticas contra el soborno, extorsión, malversación de fondos, corrupción y fraudes en la empresa:

- La empresa prohíbe expresamente cualquier pago indebido o deshonesto, en cualquiera de sus formas, realizado o recibido por empleados representantes de la empresa de cualquier persona, natural o jurídica, hecho con el fin de obtener alguna influencia en la iniciación o conservación de una relación de negocios en que intervenga **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L.**, sus empleados, representantes o personas relacionadas.
- Se consideran vías de soborno:
 - Solicitudes o sugerencias de soborno por parte de funcionarios de la Administración Pública.
 - Funcionarios de la Administración Pública con quien **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L.** tenga relación y tengan antecedentes conocidos de haber recibido pagos reñidos a lo establecido en esta Política anticorrupción.
 - Cualquier solicitud de pago extraordinario o excesivo, como cobros sobreestimados, anticipos o comisiones irregulares, solicitudes de pagos a favor de terceras personas, pagos a cuentas bancarias extranjeras, en efectivo u otras formas de transferencia difíciles de rastrear.
 - Terceros con que **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L.** tenga por objeto de celebrar relaciones comerciales y que exijan montos por comisiones excesivas.
 - Cualquier otro caso semejante que vaya en contra de los principios enunciados a través de esta Política, de la ética o las costumbres generalmente aceptadas en los negocios.

Criterios de emisión y recepción de regalos y atenciones:

- Los empleados de **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L.** no podrán recibir o emitir regalos de sus grupos de interés sin previa autorización de la Dirección y/o Comité de Empresa. Tan sólo serán aceptables los regalos de cortesía de clientes o proveedores.

Vías para la detección y limitación de los conflictos de intereses:

- Se dispone de un registro donde se indica si existe alguna relación familiar o afectiva de algún empleado o miembro de la Dirección de **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L.** con alguno de los grupos de interés. Si este es el caso, no podrán tomar acuerdos o decisiones con respecto a éste.

Transparencia frente a la contribución a partidos políticos:

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

- La empresa mantiene independencia en este sentido y cualquier propuesta o relación que involucre a partidos políticos o instituciones vinculadas a ellos, estará supervisada por la Dirección y el Comité de Empresa.

En caso de producirse situaciones relativas a los supuestos expuestos anteriormente, se registrará el análisis de la situación y resultado. En la mayoría de los casos, estas acciones resultarán en la terminación unilateral del contrato de trabajo, considerándose su infracción como constitutiva de un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato para todos los efectos legales. Todos los casos registrados de corrupción serán accesibles al público.

La Dirección aprueba y se compromete a revisar, actualizar y divulgar la presente política a todos los niveles de la organización, proveedores y terceros que tengan relación con la empresa.

POLÍTICA DE FOOD DEFENSE

Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L, en la Política de Food Defense define el compromiso de realización de nuestra actividad dentro de los parámetros de SEGURIDAD ante cualquier ataque o sabotaje intencionado tanto por parte de personal ajeno a la empresa como empleados, siendo la consecuencia de esta situación nefasta para la salud de los trabajadores y/o de los consumidores.

La Dirección **Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L** ha establecido los siguientes principios fundamentales:

- El proceso de contratación comienza con la presentación de solicitudes de trabajo o Currículum vitae vía web y la necesidad de aumentar el personal.
Para determinar si un candidato es apto, el Dpto. de Recursos Humanos tiene que comprobar:
 - Que los datos que aparecen son veraces y correctos (nombre del solicitante se verifica mediante una identificación con foto (tarjeta de identificación emitida en el país, licencia de conducir, pasaporte, etc.).
 - Que la dirección actual del solicitante es correcta
 - Experiencia previa mediante la vida laboral y verificación del historial de empleo.
 - Referencias del puesto anterior de trabajo mediante llamada telefónica y referencias personales, si las hay.
 - Experiencia del personal clave cada 12 meses.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

- Si el resultado es positivo, se procederá a solicitar la documentación necesaria para llevar a cabo el alta del trabajador, según lo descrito en el Procedimiento P.28 RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL.
- Solo se permite el acceso a las instalaciones a personal y visitas autorizadas, y en todos los casos deberán acceder al interior de las instalaciones de producción y expediciones sin ningún objeto personal como bolsos, mochilas, bolsas de comida, etc. Serán depositados en el comedor, vestuarios o recepción.
- Solamente el personal autorizado tendrá acceso a los Sistemas de Información de la empresa, tal y como se describe en el Procedimiento P.01 Gestión de la documentación de los Sistemas de Gestión.
- Todos los procedimientos de seguridad se documentarán como una Política o un Procedimiento y serán comunicados al personal clave.
- La política de Food Defense se revisará cada 12 meses salvo que sean necesarias revisiones previas por actualizaciones.

La Dirección aprueba y se compromete a revisar, actualizar y divulgar la presente política a todos los niveles de la organización, proveedores y terceros que tengan relación con la empresa.

POLÍTICA DE LOGÍSTICA

Grupo El Ciruelo-Agronativa S.L, en la Política de Logística define el compromiso de realización de nuestra actividad dentro de los parámetros de SEGURIDAD ante cualquier ataque o sabotaje intencionado durante el proceso de carga de mercancía, siendo la consecuencia de esta situación nefasta para la salud de los trabajadores y/o de los consumidores.

Esta política está relacionada con otras políticas corporativas como son la Política de Calidad o la Política Seguridad, que en conjunto ayudan a cumplir los compromisos y alcanzar los objetivos establecidos.

La Dirección Grupo El Ciruelo ha establecido los siguientes principios fundamentales:

- Según lo descrito en el P.28 Recursos Humanos, por parte del guardia de seguridad de la entrada, se registrará la llegada y salida de todos los vehículos para incluir el nombre del conductor, matrícula, el número de licencia del conductor, la licencia del camión, Número de personas, hora de llegada, hora de salida y motivo de visita. El registro se mantiene durante al menos 30 días.
- Las instalaciones dispondrán de un proceso de inspección de contenedores / remolques que incluye la búsqueda de signos de modificación e inspección del tren de rodaje para detectar dispositivos o paquetes ocultos, según lo descrito en la IT.29 Inspección de Vehículos de Carga.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

- En los casos en los que el cliente lo pida, la instalación coloca un precinto de seguridad ISO 17712 en el contenedor o remolque inmediatamente después de que se completa la carga. Solamente el personal autorizado para control tendrá acceso a los precintos.
- Para evitar la manipulación de la mercancía, personal de producción, expediciones y calidad verificarán que no se produzcan. Además, se vigilará mediante cámaras de seguridad en las áreas del almacén.
- Se dispone de un procedimiento (P.25) para garantizar que los datos utilizados para crear documentos de carga sean precisos, legibles, completos y Protegido contra manipulación o pérdida ".
- Los documentos de envío de carga se guardan en un lugar seguro para evitar la manipulación.
- La política de logística se revisará cada 12 meses salvo que sean necesarias revisiones previas por actualizaciones.

La Dirección aprueba y se compromete a revisar, actualizar y divulgar la presente política a todos los niveles de la organización, proveedores y terceros que tengan relación con la empresa.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y SALUD DE CULTIVOS

En el **Grupo El Ciruelo** somos conscientes de la importancia del uso sostenible de productos fitosanitarios y de la conservación del medio ambiente.

El Ciruelo ha establecido he implantado un sistema de Gestión Ambiental en todas las empresas de su grupo, basado en los requisitos de la norma LEAF MARQUE, en el cumplimiento de la legislación y en la mejora continua, dentro de un marco de transparencia frente sus clientes, colectivos locales y autoridades. Este compromiso es extensible también a todas las empresas con las cuales subcontratamos sus servicios.

Es por esto por lo que hemos desarrollado nuestra **Política de protección y salud de cultivos**, que establece los siguientes objetivos:

- Realizamos un informe anual sobre el control de residuos de plaguicidas por cultivo.
- Implantamos una gestión de residuos de plaguicidas, en el cual se incluyen leyes y reglamentos, el sistema de supervisión, el sistema de normas, la calidad y la seguridad de los productos agrícolas.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

- Llevamos a cabo una gestión integral de nuestras explotaciones agrícolas. Esto se consigue creando un vínculo personal con la explotación, gestionada por un técnico agrícola, el cual da las directrices necesarias a un equipo humano de su confianza para llevar a cabo las labores de cultivo.
- Seleccionamos nuestras variedades en virtud de su resistencia a posibles plagas y enfermedades.
- Desarrollamos un programa de tratamiento, con el cual pretendemos optimizar la vigilancia y el control de plagas y enfermedades.
- Todas nuestras aplicaciones se hacen acorde a la legislación (dosis, tiempo de aplicación, etc.) y siguiendo los códigos de buenas prácticas agrícolas.
- Para garantizar que nuestras empresas cumplen con estas necesidades disponemos de un equipo de técnicos expertos que monitorean nuestros cultivos de forma continua. Este equipo es el encargado de poner en práctica las técnicas IMP. De este modo nos aseguramos de que solo se usan productos fitosanitarios cuando no existe alternativa de la misma eficacia.
- Realizamos un control biotecnológico por interrupción de la estera. Dicha técnica se basa en el uso de difusores que dispersan feromonas sexuales sintéticas específicas de una plaga que se quiere controlar.
- La captura masiva es otro de los controles biotecnológicos que llevamos a cabo. Colocamos un gran número de trampas con una sustancia atractiva, cuyo objetivo es capturar la mayor cantidad de organismos nocivos, reduciendo así la población.
- Todos los productos aplicados a nuestros cultivos están aprobados por la legislación nacional para dicho cultivo.
- Nuestros almacenes de fitosanitarios han sido diseñados para cumplir con las exigencias legales impidiendo cualquier posible adulteración o contaminación del producto.
- Nuestros aplicadores están debidamente formados conforme a las exigencias legales y tienen a su disposición EPI's necesarios para garantizar en todo momento su seguridad personal.
- Todos nuestros equipos, junto con la maquinaria, están registrados y correctamente calibrados.
- Trabajamos con sistemas de maquinaria electrostática que evitan las derivas.
- Las aplicaciones de fitosanitarios quedan registradas en nuestro sistema de documentación, asegurando así, que se han cumplido las condiciones óptimas tanto ambientales como operativas.
- Nuestros procedimientos internos garantizan que siempre se respeten los intervalos de recolección estipulados.
- Seguimos una serie de estrategias para evitar la resistencia de plagas y enfermedades:
 - Emplear siempre la dosis indicada en la etiqueta.
 - Seleccionar los productos que respeten la fauna útil.
 - Utilizar equipos apropiados y en buen estado de mantenimiento.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa

- Prevenir las enfermedades fúngicas, con fungicidas preventivos, atendiendo siempre a la dosis de la etiqueta.
- Emplear herbicidas siempre y cuando sea necesario.
- Utilizamos herramientas innovadoras como PHYTOBAC®, con el cual nos aseguramos de que los contaminantes provenientes de los residuos de los plaguicidas no lleguen a las masas de aguas cercanas.

Todos los que integramos Grupo **El Ciruelo-Agronativa** asumimos estos principios, y es nuestra responsabilidad llevarlos a la práctica. La Dirección impulsará la mejora en protección y salud, y asignará los recursos necesarios para asegurar la exitosa implantación de la política de protección y salud de cultivos de Grupo **El Ciruelo-Agronativa**.

JOSÉ FRANCISCO VELASCO GARCÍA

CEO Grupo El Ciruelo-Agronativa