

## **GESTIONAMOS CON INTEGRIDAD**

### **1. Gobierno Corporativo**

#### **1.1 Directorio**

Nuestro máximo órgano de gobierno es el Directorio y está integrado por cinco miembros. Durante el 2025, como todos los años, el Directorio se reunió 4 veces. Contamos, además, con un Comité Ejecutivo, donde participa el Presidente del Directorio, que se reúne los meses que no hay sesión de Directorio con el fin de atender cualquier tema relevante.

Las funciones del Directorio son las siguientes:

- Establecer las políticas generales y definir los objetivos estratégicos.
- Aprobar la misión, los valores y la estrategia de sostenibilidad, en línea con los lineamientos propuestos por la Gerencia.
- Aprobar la creación y la conformación de los miembros de cada comité.

Los directores son designados por los accionistas conforme al número establecido en el estatuto, siendo cada uno propuesto por el accionista correspondiente y posteriormente ratificado por la Junta General de Accionistas.

A continuación, presentamos la composición del Directorio:

<p><b>Presidente del Directorio</b></p> <p><b>Ricardo Briceño Villena</b></p> <p>Antigüedad en el cargo: 30 años Independencia: No No ejecutivo</p> 	<p><b>Vicepresidente del Directorio</b></p> <p><b>David Krause</b></p> <p>Antigüedad en el cargo: 5 años Independencia: No No ejecutivo</p> 	<p><b>Director</b></p> <p><b>Luis Felipe Pinillos</b></p> <p>Antigüedad en el cargo: 1 año Independencia: No No ejecutivo</p> 
<p><b>Directora</b></p> <p><b>Jennifer Adams</b></p> <p>Antigüedad en el cargo: 1 año Independencia: No No ejecutivo</p> 	<p><b>Director</b></p> <p><b>Ramiro Jaramillo</b></p> <p>Antigüedad en el cargo: 1 año Independencia: No No ejecutivo</p> 	

Miembro	Experiencia
<p><b>Ricardo Briceño Villena</b> <b>Presidente del Directorio</b></p>	<p>Empresario peruano e ingeniero industrial, con maestría en Economía y Finanzas. En 1995 incursionó en el sector agrícola fundando Don Ricardo, con una visión clara: cultivar productos de excelencia y promover una agricultura sostenible. Bajo su liderazgo, la empresa ha crecido con el firme propósito de “cultivar lo mejor a todo nivel”.</p>
<p><b>David Krause</b> <b>Vicepresidente del Directorio</b></p>	<p>Ejecutivo con más de 20 años de experiencia en liderazgo corporativo y gestión estratégica en el sector agroindustrial. Actualmente es CEO de Frutera, empresa global especializada en la comercialización y distribución de frutas frescas. Previamente se desempeñó como presidente de una de las más grandes compañías integradas de cultivo, empaque y distribución de cítricos del mundo. Agricultor de tercera generación, cuenta con trayectoria en producción agrícola sostenible y liderazgo gremial, habiendo presidido organizaciones reconocidas en el sector.</p>
<p><b>Luis Felipe Pinillos</b> <b>Director</b></p>	<p>Ejecutivo peruano con amplia experiencia en gestión corporativa, estrategia empresarial y participación en directorios. Es parte del Directorio de una empresa del sector salud y ha participado en iniciativas público-privadas orientadas al fortalecimiento del sistema de salud y desarrollo sostenible en el país. Cuenta con trayectoria en liderazgo organizacional, articulación institucional y desarrollo de proyectos de alto impacto social y corporativo.</p>
<p><b>Jennifer Adams</b> <b>Directora</b></p>	<p>Ejecutiva con experiencia en administración corporativa y gestión empresarial vinculada al sector agroindustrial y de inversiones. Ha participado en la gestión administrativa y societaria de empresas relacionadas con Frutera, organización internacional dedicada a la producción y comercialización de frutas frescas a nivel global. Cuenta con experiencia en soporte estratégico para operaciones internacionales.</p>
<p><b>Ramiro Jaramillo</b> <b>Director</b></p>	<p>Ejecutivo ecuatoriano con experiencia en liderazgo empresarial, gestión estratégica y participación en directorios del sector agroindustrial. Vinculado a compañías relacionadas con Frutera y Agrícola Don Ricardo, cuenta con trayectoria en desarrollo de negocios, fortalecimiento corporativo y dirección estratégica en América Latina.</p>

Para efectos de la comunicación entre el Directorio y la empresa, el Director Ejecutivo y el General General son los responsables directos de trasladar la información o inquietudes del Directorio a las distintas gerencias. Sin embargo, las Vicepresidencias y gerencias de primera línea atienden los requerimientos y, de ser necesario, se comunican directamente con los

miembros del Directorio o accionistas. La información que se comparte al Directorio se realiza mediante correos electrónicos o reuniones presenciales y virtuales.

Por otro lado, la supervisión de la gestión de riesgos se realiza mediante un modelo descentralizado y funcional, en el cual distintos responsables y áreas especializadas supervisan riesgos asociados a sus ámbitos de competencia, incluyendo Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Salud Ocupacional, Ética, Derechos Humanos, entre otros.

La empresa cuenta con responsables dentro de las Gerencias y Jefaturas, así como con roles definidos dentro de las áreas que realizan identificación, monitoreo y gestión de riesgos operativos y de sostenibilidad en la organización, conforme a sus funciones y responsabilidades establecidas en documentos internos.

### 1.3 Nuestros comités

Contamos con comités de trabajo, integrados por miembros del Directorio y la plana gerencial, los cuales funcionan como instancias de apoyo para promover una toma de decisiones objetiva, especialmente en situaciones donde puedan presentarse potenciales conflictos de interés. El Directorio es el encargado de aprobar la creación y la conformación de los miembros de cada comité.

Comité	Miembros	Descripción
<b>Comité Ejecutivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Presidente del Directorio</li> <li>● Miembro 1 designado por el Directorio</li> <li>● Miembro 2 designado por el Directorio</li> <li>● Director Ejecutivo</li> </ul>	Es un órgano de dirección que actúa por delegación del Directorio y tiene como función evaluar y analizar propuestas de la Gerencia General que serán elevadas al Directorio, como el plan de negocios, estados financieros, inversiones, presupuesto y otros temas estratégicos.
<b>Comité de Operaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Director Ejecutivo</li> <li>● Gerente General</li> <li>● VP de Administración y Finanzas</li> <li>● VP de Gestión Comercial</li> <li>● VP de Gestión Agrícola</li> </ul>	Es un órgano de gestión operativa que brinda soporte a la Gerencia General y a la Dirección Ejecutiva, proponiendo acciones y asegurando la implementación de las decisiones del Directorio y del Comité Ejecutivo.
<b>Comité de Remuneraciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Director Ejecutivo</li> <li>● Gerente General</li> <li>● Vicepresidente de Administración y Finanzas</li> </ul>	Su función es velar por el cumplimiento de la Política Salarial de la empresa, revisar las evaluaciones periódicas masivas de los empleados y aprobar las propuestas de incrementos de remuneración.
<b>Comité de Ética y Anticorrupción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Director Ejecutivo</li> <li>● Gerente General</li> <li>● VP de Administración y Finanzas</li> <li>● Gerente de Gestión Humana</li> </ul>	Órgano encargado de la aprobación del código de ética, sistema de prevención de la corrupción, matriz de riesgos y políticas y procedimientos relacionados. Además, la supervisión del cumplimiento del código de ética y aplicación de sanciones, así como la administración del sistema de prevención de la corrupción.

Desde Frutura, contamos con un Comité de Sostenibilidad que incluye al corporativo y sus unidades de negocio, el cual lidera el planteamiento de objetivos de sostenibilidad al 2028 y supervisa el cumplimiento de los mismos.

Asimismo, contamos con comités conformados por trabajadores administrativos y de campo para escuchar sus opiniones y para que participen de las decisiones de la empresa en distintos ámbitos.

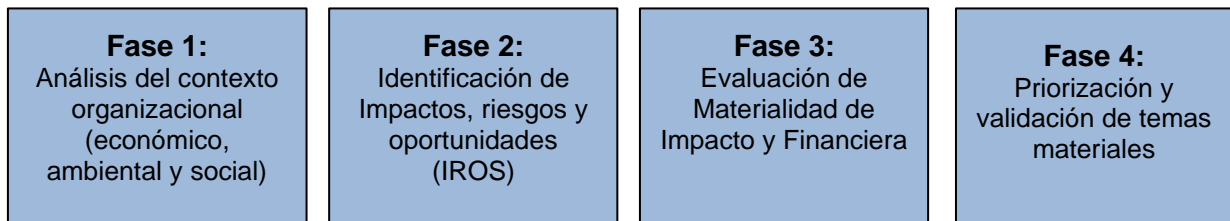
Comité	Miembros	Descripción
<b>Comité de Bienestar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Administrador del Comité</li> <li>● Trabajadora Social</li> <li>● Operarios</li> </ul>	Es un organismo de carácter no lucrativo representativo de los trabajadores de Don Ricardo, cuyo objetivo principal es el de velar por el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores, así como el de preservar las condiciones básicas de trabajo y la implementación de actividades sociales en la población
<b>Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Presidente del comité</li> <li>● Secretario</li> <li>● Vocales</li> <li>● Operarios</li> </ul>	Encargado de prevenir, atender y dar seguimiento a casos de hostigamiento sexual dentro de la organización, asegurando un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencia. Además, vela por el cumplimiento de la normativa vigente y la confidencialidad de los casos reportados.
<b>Comité de SST</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Presidente del Comité</li> <li>● Miembros titulares representantes de la empresa</li> <li>● Secretaria</li> <li>● Miembros titulares representantes de los trabajadores</li> </ul>	Es el órgano encargado de promover condiciones de trabajo seguras y saludables dentro de la empresa. Su función principal es prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, supervisar el cumplimiento de la normativa de SST y fomentar una cultura de prevención y bienestar para todos los colaboradores.
<b>Comité de Diversidad e Inclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Presidente del Comité</li> <li>● Colaboradores administrativos y operarios</li> </ul>	Encargado de promover la igualdad, la no discriminación y la inclusión dentro de la organización, así como coordinar acciones, capacitaciones y seguimiento de la política de diversidad e inclusión.

## 2. Nuestro Modelo de Negocio Sostenible

### 2.1. Análisis de Materialidad

En 2026 realizamos la actualización de nuestra Materialidad, con el objetivo de identificar y priorizar los temas de sostenibilidad más relevantes para Agrícola Don Ricardo y nuestros grupos de interés. Este proceso fue desarrollado bajo el enfoque de Doble Materialidad, permitiéndonos evaluar tanto los impactos que generamos sobre el entorno económico, ambiental y social, como los riesgos y oportunidades que estos temas representan para la viabilidad, resiliencia y desempeño financiero de la organización. Asimismo, estuvo alineado con estándares internacionales como ESRS, SASB, Global GAP, Leaf Marque, Spring y referentes del sector agroexportador.

#### Fases



El proceso combinó un análisis externo con un análisis interno. Para la identificación y evaluación de impactos se consultaron 41 personas de 10 grupos de interés, mediante entrevistas virtuales y presenciales, encuestas y focus groups con colaboradores, directores, accionistas, entidades financieras, clientes, proveedores, comunidades, gremios y el Estado.

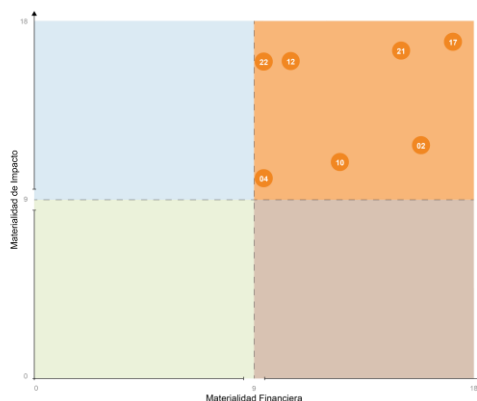
#### Criterios de evaluación

La materialidad de impacto consideró los resultados de entrevistas y encuestas a grupos de interés, la significancia del impacto (probabilidad, severidad y beneficio) y la opinión de un consultor experto en asuntos ASG. La materialidad financiera evaluó el impacto en los aspectos financieros de la empresa, su alineación con la estrategia corporativa, la probabilidad de ocurrencia del impacto, y los riesgos y oportunidades asociados a nivel operativo y reputacional.

#### Resultados

De la evaluación de 22 asuntos iniciales ASG, se identificaron 18 temas de prioridad alta y media, los cuales concentran impactos relevantes para los grupos de interés e implicancias significativas para el negocio. De estos, siguiendo la metodología de doble materialidad, se obtuvieron 7 temas materiales, que se detallan a continuación:

## MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD – AGRÍCOLA DON RICARDO



### Prioridad alta - Alto impacto – Alta materialidad financiera

- T17 – Gestión integral del agua
- T21 – Cambio climático y emisiones
- T02 – Calidad e inocuidad alimentaria
- T10 – Innovación, tecnología y analítica
- T12 – Desarrollo de capital humano
- T22 – Derechos humanos
- T04 – Gobernanza corporativa, ética y anticorrupción

## 2.2. Gestión de Ética y Anticorrupción

### 2.2.1 Comité de Ética y Anticorrupción

Órgano encargado de la aprobación del Código de Ética, sistema de prevención de la corrupción, matriz de riesgos y políticas y procedimientos relacionados. Además, la supervisión del cumplimiento del código de ética y aplicación de sanciones, así como la administración del sistema de prevención de la corrupción. Se reúne de manera extraordinaria, según sea necesario, ante la ocurrencia de casos o situaciones que requieran evaluación.

El comité está conformado por miembros de la alta dirección y un encargado de Prevención. Sus cuatro integrantes son ejecutivos y la composición es 100% masculina. A continuación, los años de experiencia en temas de ética se detallan a continuación:

- Director Ejecutivo: 3 años de experiencia
- Gerente General: 3 años de experiencia
- VP de Administración y Finanzas: 3 años de experiencia
- Gerente de Gestión Humana: 2 años de experiencia

## 2.2.2 Línea Ética

Es un canal confidencial y seguro dirigido a colaboradores, proveedores, comunidades y otros grupos de interés, que permite reportar de forma anónima y sin represalias posibles incumplimientos al Código de Ética. Es gestionado por NAVEX, empresa externa especializada que garantiza la objetividad, confidencialidad y protección del denunciante.

Adicionalmente, contamos con otros mecanismos accesibles y confidenciales que permiten a nuestros grupos de interés realizar consultas, reportar irregularidades o presentar reclamos relacionados con nuestras operaciones y posibles impactos negativos.

Buzón de sugerencias

App Don Ricardo

Reuniones periódicas con grupos de interés

### Capacitaciones en temas éticos

En Don Ricardo promovemos una cultura organizacional basada en principios éticos, integridad y cumplimiento normativo. En este marco, implementamos acciones orientadas a fortalecer el conocimiento y la adopción del Código de Ética entre nuestros colaboradores y contratistas, a través de procesos de capacitación y mecanismos formales de comunicación y aceptación.

Asimismo, buscamos asegurar que todo el personal, especialmente los nuevos ingresos, conozca y se comprometa con los lineamientos establecidos en el Código de Ética, mediante la firma de recepción del documento. Estas iniciativas contribuyen a prevenir riesgos de conducta inapropiada, conflictos de interés y prácticas contrarias a nuestros valores corporativos.

A continuación, se presenta la evolución de los principales indicadores relacionados con la cobertura de capacitación y adopción del Código de Ética:

**Tabla 1: Indicadores en temas éticos**

	2023	2024	2025
Colaboradores capacitados sobre ética y/o el código	-	-	7%
Nuevos empleados que firmaron recepción del código de ética	100%	100%	100%
Contratistas capacitados sobre ética y/o el código	-	-	4.6%
Nuevos contratistas que firmaron recepción del código de ética	35%	46%	42%

Asimismo, durante el 2025, no se realizaron aportes ni contribuciones a actividades de cabildeo, campañas políticas, asociaciones gremiales ni a otros procesos relacionados con participación pública, manteniendo una política de neutralidad en este tipo de iniciativas.

**Tabla 2: Aportes y contribuciones**

	Tipo de moneda	2025
Actividades de cabildeo, gestión o representación de intereses	Soles	0
Campañas/candidatos políticos locales, regionales o nacionales	Soles	0
Otros gastos relacionados con procesos de votación pública directa	Soles	0
<b>Total</b>	Soles	0

### 3. Cultivando frutos de calidad

#### 3.1 Gestión de clientes

La satisfacción de nuestros clientes constituye un aspecto fundamental dentro de nuestro modelo de negocio y estrategia de mejora continua. En ese sentido, promovemos una gestión orientada a garantizar la calidad de nuestros productos, fortaleciendo relaciones de confianza y asegurando una atención eficiente y oportuna. Para ello, realizamos el seguimiento del nivel de satisfacción de los clientes atendidos, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer la experiencia del cliente.

**Tabla 3: Satisfacción de los clientes atendidos**

	2023	2024	2025	Meta
% de satisfacción de los clientes atendidos	86%	-	90%	85%

#### Atención de denuncias, reclamos y sugerencias

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua, contamos con canales formales para recibir denuncias, reclamos y sugerencias de nuestros clientes y consumidores: correos corporativos y teléfonos del área de ventas, y la [Línea Ética](#) para reportes de mayor sensibilidad.

### Captura de línea ética para reclamos de clientes

Suministre la información de la siguiente manera:

(\* Campos Requeridos)

Organización/Nivel: (Agrícola Don Ricardo)

Lugar en donde sucedió el incidente:

Dirección física, número de sucursal o tienda

Ciudad:  Estado / provincia:

Código postal:

País:

\* ¿Cuál es su relación con la empresa?

Adicionalmente, hemos implementado un protocolo de atención de quejas y reclamos vinculados a nuestros productos, orientado a garantizar una gestión oportuna, transparente y trazable de cada caso a través de los canales establecidos.

Finalmente, llevamos un registro de los reclamos relacionados con incumplimientos en el etiquetado de productos y/o información comercial, lo que nos permite implementar acciones correctivas y fortalecer continuamente nuestros estándares de calidad y servicio al cliente.

### Denuncias recibidas en el canal ético

Durante el año 2025 el 100% de denuncias fueron resueltas, dentro de ellas se encuentra 1 en la categoría de Discriminación y acoso laboral, siendo el monto total por sanciones S/ 0, mientras que, en las categorías de conflicto de interés, competencia desleal, prácticas anticompetitivas, corrupción y soborno, lavado de activos y financiamiento del terrorismo no hubo ninguna denuncia durante el año.

### 3.2 Gestión responsable de proveedores

Reconocemos la importancia de mantener una cadena de suministro responsable y alineada a criterios de sostenibilidad. En ese sentido, promovemos relaciones comerciales con proveedores internacionales, nacionales y locales, impulsando además la participación de micro, pequeñas y medianas empresas dentro de nuestras operaciones. Esta gestión se enmarca en nuestro [Código de Conducta y Estándares Éticos para Proveedores](#), el cual establece los principios y compromisos que guían nuestras relaciones comerciales, promoviendo una cadena de valor basada en la integridad, la transparencia y la sostenibilidad.

**Tabla 1: Segmentación de proveedores**

	Ubicación Geográfica			Índice Mipyme		
	Internacionales	Nacionales	Locales	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa
% de proveedores	2%	55%	40%	39.72%	29.95%	2.06%

*Nota: Los datos corresponden a los proveedores centralizados por el área de Compras y Almacenes.*

### 3.2.1 Comunicación con nuestros proveedores

Mantener canales de comunicación abiertos y transparentes con nuestros proveedores es parte fundamental de nuestra gestión responsable de la cadena de suministro. En ese sentido, contamos con un [Procedimiento Formal para la Atención de Quejas, Reclamos y Sugerencias de Proveedores](#), que establece un proceso claro y estructurado para recibir, gestionar y dar respuesta a las solicitudes que nuestros proveedores puedan presentar. Este mecanismo garantiza tiempos de respuesta definidos, trazabilidad en cada caso y la participación de distintos niveles de nuestra área de Compras en la resolución de cada solicitud. A través de este canal, reafirmamos nuestro compromiso con relaciones comerciales justas, ordenadas y basadas en el diálogo, contribuyendo así al fortalecimiento de vínculos sostenibles con toda nuestra cadena de valor.

### 3.2.2 Evaluación de proveedores

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, realizamos procesos de evaluación de proveedores con el objetivo de identificar riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) asociados a nuestra cadena de suministro. Estas evaluaciones permiten fortalecer prácticas responsables, promover el cumplimiento de estándares corporativos y gestionar de manera preventiva posibles impactos relacionados con nuestras operaciones y grupos de interés.

**Tabla 2: Evaluación de los proveedores**

	2023	2024	2025
Número de proveedores evaluados	36	49	50

### 3.2.3 Fortalecimiento y desarrollo de proveedores

Como parte de nuestra estrategia de gestión responsable de la cadena de suministro, promovemos el fortalecimiento integral de nuestros proveedores mediante la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), así como buenas prácticas vinculadas a administración y finanzas, gestión de recursos humanos, tecnología, innovación y cumplimiento corporativo, contribuyendo al desarrollo sostenible y la competitividad de nuestros socios comerciales.

Dentro de este enfoque, facilitamos el acceso a herramientas financieras como el [factoring y el financiamiento para proveedores](#), que les permiten mejorar su liquidez y continuidad operativa. Para orientar mejor esta labor, en 2025 realizamos un [diagnóstico de necesidades financieras de nuestros proveedores MYPE](#), cuyos resultados revelaron que más del 90% de los proveedores estratégicos encuestados requiere mayor información sobre las líneas de financiamiento disponibles.

A partir de estos hallazgos, y en el marco de nuestro [Programa Impulsa MYPES](#), organizamos una sesión virtual de capacitación sobre líneas de financiamiento con la participación de entidades financieras y casas de factoring. Este programa también abarca temas como gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, derechos laborales, inocuidad alimentaria y responsabilidad social, buscando reducir brechas de gestión y consolidar una cadena de suministro más sostenible y competitiva.

Finalmente, contamos con una [Política de Pago a Proveedores](#) que establece plazos de entre 15 y 30 días para los pagos a proveedores MYPE, reafirmando nuestro compromiso con su estabilidad financiera y el fortalecimiento de relaciones comerciales justas y sostenibles.

### 3.2.4 Calidad del producto

La calidad e inocuidad de nuestros productos constituye un aspecto prioritario dentro de nuestras operaciones y de nuestro compromiso con la satisfacción y seguridad de nuestros clientes. En ese sentido, contamos con certificaciones de inocuidad reconocidas internacionalmente, las cuales respaldan el cumplimiento de estándares y buenas prácticas aplicadas a nuestros procesos productivos.

Asimismo, promovemos el fortalecimiento de capacidades mediante capacitaciones dirigidas a nuestro personal y proveedores críticos, enfocadas en buenas prácticas de producción, inocuidad alimentaria y cumplimiento de estándares de calidad. Estas acciones contribuyen a fortalecer la cultura de prevención, mejora continua y aseguramiento de la calidad en toda nuestra cadena de valor.

Como parte de nuestro sistema de gestión, mantenemos un registro de los casos de incumplimiento vinculados a inocuidad de alimentos. A continuación, se presentan los casos de incumplimiento vinculados a inocuidad alimentaria.

**Tabla 3: Casos de incumplimiento vinculados a inocuidad alimentaria**

	2025
Número de casos de incumplimiento	0