

Memoria de Sostenibilidad Agromillora 2022

**Estado de información no
financiera consolidado**
correspondiente al ejercicio terminado
el 31 de diciembre de 2022

Preámbulo: Sobre esta Memoria

Esta es ya la segunda versión publicada de nuestra Memoria de Sostenibilidad corporativa, y mantenemos su elaboración en línea con el estándar GRI (Global Reporting Initiative), con los criterios de reporte según el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 y con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre). También nos hemos referenciado con la Norma ISO 26.000 (Guía de Responsabilidad Social), y también hemos comenzado a trabajar según la referencia SBTi, iniciativa a la que recientemente nos hemos adherido.

Esta Memoria, como presente estado de información no financiera consolidado del Grupo, cubre las exigencias derivadas de la esta normativa, formando parte integrante del informe de gestión consolidado de Grupo Agromillora y de todas las Sociedades que lo componen, encabezadas por Namozul Spain S.L. como sociedad dominante.

El marco de reporting de esta memoria cubre todas las sociedades dependientes indicadas en el apartado **Sociedades del Grupo y Principales Magnitudes Operativas** de esta memoria, con el objetivo de proporcionar la información necesaria para comprender la evolución, los resultados e indicadores y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad respecto a todas las cuestiones relevantes en aspectos Medioambientales, Sociales y Laborales, Ética, Compliance y Derechos Humanos llevadas a cabo durante el año 2022 (hasta el cierre a 31 de diciembre de 2022), incluyendo entre otros aspectos, riesgos y oportunidades, compromisos, políticas, etc.

Contenido

Carta del CEO	1
Carta del Corporate Sustainability Director	4
Presentación del Grupo: Conoce Agromillora	6
• Quiénes Somos	6
• Misión y Visión.....	6
• Nuestros valores.....	7
• Propósitos y Compromisos.....	8
• Modelo de Negocio.....	9
Covid 19: Acciones y aprendizajes 2022.....	12
Organización y estructura societaria y de gobierno.....	13
Legalidad y Comportamiento Ético	17
Gestión del Riesgo de Negocio	18
Análisis de Materialidad	20
• Mapa de Materialidad Agromillora 2021.....	22
Estrategia Corporativa de Sostenibilidad.....	24
• Contribución de Agromillora a los objetivos de desarrollo sostenible.....	26
Cuestiones e Impactos Medioambientales.....	27
✓ Cambio Climático	28
✓ Gestión Responsable del Agua	29
✓ Uso y consumo responsables de materias primas	30
✓ Eficiencia Energética – Consumo energético	31
✓ Economía Circular y Gestión de Residuos.....	32
✓ Biodiversidad y genética	32
✓ Contaminación	33
Cuestiones Sociales y relativas al personal	34
✓ Empleo.....	35
✓ Absentismo.....	43
✓ Compensación y retribución	44
✓ Implantación de políticas de desconexión laboral, conciliación y organización del tiempo de trabajo	48
✓ Seguridad y Salud Ocupacional	50
✓ Relaciones sociales.....	53
✓ Relaciones laborales.....	53
✓ Formación	54
✓ Igualdad, Diversidad e Inclusión.....	57

Derechos Humanos	58
Cumplimiento Legal.....	60
Compromiso Social y Buen Gobierno.....	65
✓ Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible	65
✓ Gestión Responsable de la cadena de suministro.....	66
✓ Seguridad y Salud de producto, clientes y consumidores.....	67
Información fiscal y transparencia.....	68
Taxonomía EU	69
Índice GRI	70

Carta del CEO



2022 ha sido definitivamente el año en el que hemos dejado atrás la pandemia COVID-19, pero sin duda la invasión rusa de Ucrania ha supuesto un nuevo desequilibrio geoestratégico mundial, como ya lo fue la pandemia sólo unos cuantos meses atrás. Como aspecto positivo hemos normalizado ya viajes profesionales y actos presenciales como conferencias, ferias y otros eventos y volvemos a estar más cerca de nuestras filiales, y sobre todo hemos podido centrarnos en nuestro día a día, en nuestra producción y en la atención de nuestros clientes, socios, proveedores, etc.

Como otro gran hecho relevante del año 2022, varias empresas pertenecientes a los accionistas fundadores de Agromillora, (la familia Sumarroca, Joan Samsó y Joan Torrents), juntamente con la sociedad de inversión Edify, controlada por la familia Despature, han llegado a un acuerdo para adquirir la participación mayoritaria de Agromillora propiedad de Investcorp, gestor líder mundial de productos de inversión alternativos. Después de casi una década en la que la empresa ha experimentado un fuerte crecimiento en asociación con Investcorp y anteriormente con el fondo de inversión Nazca, la compañía estará a partir de ahora totalmente en manos de inversores con vocación de permanencia y con la visión de seguir participando en la transformación de la agricultura a través del uso de la tecnología y de soluciones innovadoras, liderando el mercado de la multiplicación in-vitro de árboles frutales y especies leñosas a nivel mundial.

Los accionistas fundadores y el equipo directivo de Agromillora contemplan con gran ilusión la nueva etapa de asociación con Edify y conjuntamente esperan seguir creciendo a través de la entrada en nuevos mercados geográficos y ofreciendo nuevas especies y productos con la evolución de nuevos cultivos hacia modelos más sostenibles y eficientes. El refuerzo de la ya intensa colaboración con universidades, centros de investigación, obtentores de variedades y portainjertos y otras compañías de tecnología aplicada a la agricultura será otro de los ejes en los que la empresa basará su desarrollo futuro.

Como resumen decir que 2022, a pesar de las dificultades, ha sido un buen año a nivel de resultados. A pesar de todas las dificultades que hemos pasado (inflación, sequía, caída del precio de la almendra...), hemos trabajado todos muy duro a todos los niveles, para poder compensar estos efectos negativos e impedir que afectaran a nuestra cuenta de resultados a nivel global. Queremos agradecer a toda la plantilla de Agromillora el gran esfuerzo, dedicación y compromiso para hacer esto posible.

Sin embargo, 2023 se plantea un año con más retos. Parte de ese impacto inflacionario que hemos podido detener en 2022 nos impactará en 2023, al no poder trasladar completamente este efecto a los precios. A pesar de realizar grandes esfuerzos en mejorar las eficiencias y reducir la mortalidad, otras circunstancias como la fuerte caída de demanda de los almendros como nuestra especie principal en estos últimos años, tiene un efecto de arrastre demasiado fuerte, que ni la fuerte subida a la demanda de los olivos se puede compensar totalmente.

Es cierto que todavía tenemos muchos meses por delante todavía, y muchas incertidumbres, pero también oportunidades. Esperamos que tengamos la capacidad y suerte para capturar más oportunidades que incertidumbres en los meses que quedan, y por tanto el resultado final mejor respecto a las previsiones de 2023.

Como notas positivas para el 2023 contamos con una nueva filial, Agromillora Perú, que aunque de forma muy discreta, esperamos que empiece ya a contribuir en nuestros resultados desde el primer año.

Otro proyecto importante para el futuro del grupo que empezaremos este año es el de un nuevo vivero en México, Agromillora México, que esperamos esté operativo para finales de este año, es decir, empezar a contribuir en ventas y margen partir de 2024.

Con estos dos nuevos proyectos mejoraremos mucho nuestra cuota de mercado en Berries y nuestra diversificación geográfica, ambos aspectos claves en nuestro posicionamiento estratégico.

A nivel estratégico, y tras la entrada de los nuevos socios accionistas, estamos desarrollando la estrategia corporativa con visión a 2027, y esperamos tenerla desarrollada en los próximos meses.

Naturalmente seguimos fomentando y desarrollando, como los últimos 30 años, modelos de plantación de alta densidad en seto, y lo estamos haciendo convencidos del impacto positivo de estas prácticas agrícolas, consiguiendo un alto grado de resiliencia, productividad, sostenibilidad y eficiencia. Estos modelos deben permitir adaptarnos al cambio climático, que tanta presencia está teniendo este año 2023, impulsando un uso responsable de los recursos hídricos, energéticos y de los productos fitosanitarios, promoviendo la innovación y la seguridad y salud laboral, y también el desarrollo de nuestros trabajadores, clientes y comunidades donde operamos.

Nuestras ambiciones con la sostenibilidad se materializaron en un propósito formal:

En Agromillora estamos comprometidos/as con la Sociedad y el Planeta para seguir desarrollando la Agricultura Sostenible y Eficiente del Futuro

El año 2022 ha supuesto el lanzamiento práctico y efectivo de nuestra **Estrategia de Sostenibilidad Corporativa** y la puesta en marcha de diversas iniciativas relacionadas, como, por ejemplo:

- Incorporar la sostenibilidad como una ambición global de todas y cada unas de las filiales y de la estructura corporativa.
- Evaluarnos dentro del rating de sostenibilidad Ecovadis, con un objetivo claro de mejora continua.
- Comenzar a involucrar y evaluar a nuestros proveedores respecto a la sostenibilidad.
- Realizar una revisión de nuestros Asuntos Materiales relevantes en aspectos de sostenibilidad, en base a 4 pilares estratégicos identificados.
- Lanzar nuestra primera Memoria de Sostenibilidad (2021)

Pero naturalmente aún nos queda mucho camino por recorrer, seguimos con el objetivo 2030 para desarrollar y alcanzar metas y objetivos en todos los asuntos materiales identificados, y los estamos trabajando a nivel corporativo para ir aterrizándolos a nivel regional y local en las distintas filiales del Grupo en los próximos meses y años.

Por ello confiamos en la contribución, las ideas y el esfuerzo de todas y cada una de las personas que componen nuestro grupo de empresas en los cinco continentes, para desarrollar e implementar nuestros propósitos, políticas, indicadores, objetivos, procesos, programas, iniciativas y demás herramientas que nos permitan ser una compañía más responsable, sostenible y confiable, fomentando la mejora de la agricultura en el mundo.

Jordi Mateu

Agromillora CEO

Carta del Corporate Sustainability Director



Tras un primer año de definición estratégica y lanzamiento de iniciativas comprometidas con la sostenibilidad. El sector agrícola es fundamental para la humanidad, pero también hemos visto lo vulnerable que puede llegar a ser por efectos colaterales de la guerra de Ucrania o los recientes efectos del cambio climático con fenómenos extremos como lluvias torrenciales, sequía o temperaturas anormalmente altas, poniendo en riesgo a los árboles y plantaciones y encareciendo o reduciendo sustancialmente las producciones agrícolas de elementos tan fundamentales como el aceite de oliva, los frutos secos o cualquiera de los frutos que producen nuestras especies y variedades.

Es en estos momentos cuando más valor toma y más esfuerzos debemos hacer para conseguir un nivel de sostenibilidad máximo, especialmente en aspectos relacionados con los recursos (Agua, suelo, insumos, energía, ...) y con las personas. Debemos seguir sin olvidar los impactos negativos de la agricultura y ya estamos trabajando en Agromillora para identificar y revertir dichos impactos tanto en nuestras instalaciones como en toda la cadena de valor donde podemos influir.

En 2022 hemos priorizado avanzar en la identificación de indicadores, proyectos e iniciativas con especial relevancia en nuestra actividad, creando grupos de trabajo, designando objetivos corporativos y para las filiales, en la medida de sus capacidades y recursos, realizando evaluación de sostenibilidad a nuestras sedes e incluso a nuestros proveedores, ... También hemos incidido en el reporting y la comunicación, lanzando nuestra primera Memoria de Sostenibilidad 2021. También estamos involucrando a las plantillas, mediante formación y concienciación, y lanzando la figura de los Embajadores de Sostenibilidad, como delegados locales en todas nuestras filiales.

A nivel documental hemos desarrollado nuevas políticas respecto el Medioambiente, la seguridad y la prevención ocupacional o las compras responsables, incluyendo un código de conducta para proveedores.

También hemos madurado nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los ODS's y ya hemos sido evaluados en la plataforma Ecovadis para poder cuantificar nuestro compromiso y la madurez de nuestra sostenibilidad, tomándolo incluso como valor de referencia en un proyecto de financiación sostenible de nuestras finanzas a través de un gran banco Español. En pocos meses, y apoyados en ejes ya maduros dentro de la organización, como son nuestra misión, visión y valores y el Código Ético y de Conducta, o distintas políticas ya consolidadas como la Política de Calidad, hemos sido capaces de desarrollar alrededor de 4 ejes estratégicos de sostenibilidad, un total de 20 asuntos materiales que hemos identificado como estratégicos en nuestro compromiso con la sostenibilidad en un horizonte 2030. Estos 20 asuntos relevantes ya los estamos trabajando según un modelo de gestión siguiendo GRI de manera que podamos definir propósitos, indicadores, objetivos, responsables, recursos o iniciativas que generen impactos positivos en todos ellos.

En cuanto a cambio climático, ya hemos suscrito nuestro compromiso con la iniciativa SBTi. (Science Based Targets initiative), con el objetivo de fijar niveles de reducción de nuestras emisiones en el medio plazo (10 años).

Naturalmente seguimos trabajando y desarrollando nuestras ambiciones, compromisos, objetivos y datos reportados sobre nuestra actividad en todos los países donde operamos y en referencia a los 4 pilares estratégicos definidos:

- Medio Ambiente
- Compromiso Social
- Buen Gobierno
- Producto y Cadena de Valor

Y por último confío un año más en que el esfuerzo que supone la preparación y difusión de esta memoria nos ayude a Agromillora y a todos nuestros grupos de interés a trabajar más y mejor por un objetivo común hacia la sostenibilidad.

Alex San Miguel

Corporate Sustainability Director

Presentación del Grupo: Conoce Agromillora

- **Quiénes Somos**

Somos Agromillora, una compañía líder a nivel mundial del sector viverístico y en la multiplicación vegetal in-vitro, un referente en la producción y comercialización de especies leñosas con los más elevados estándares de calidad genéticos y sanitarios. Somos pioneros en el desarrollo de nuevos sistemas de cultivo, más eficientes y rentables para los agricultores, e impulsamos el cultivo de plantas más productivas, sanas y resistentes. La mejora, la innovación y la sostenibilidad están en nuestra naturaleza.

Nuestro compromiso es, decididamente, con el desarrollo de la agricultura mundial al cual aportamos valor con mejoras en productividad, eficiencia y sostenibilidad.

Impulsamos la creación de plantas más productivas, sanas y resistentes y trabajamos para implementar nuevas soluciones agronómicas, como los Sistemas Eficientes y Sostenibles de producción en seto, nuevos sistemas de poda o de conducción de las plantas. Sistemas, todos ellos, mucho más eficientes y rentables para el agricultor.

En Agromillora actuamos como punto de encuentro entre las comunidades mundiales de obtentores y de productores. Con nuestra capilaridad, ayudamos a los obtentores a comercializar sus especies en los cinco continentes, siempre bajo estrictos controles de calidad que garantizan la propagación de esas plantas con las mayores garantías genéticas y sanitarias.

Nunca dejamos de reinventarnos, ya sea diseñando nuevas técnicas de cultivo con nuestros colaboradores y clientes o innovando y experimentando en el desarrollo de nuevas variedades con los principales obtentores internacionales.

- **Misión y Visión**

Nuestra misión

Multiplicación eficiente de plantas que, basada en la innovación, calidad y servicio contribuya al desarrollo agrícola.

Nuestra visión

Ser la más grande plataforma global de producción y comercialización de plantas.

- Nuestros valores



COMPROMISO

Quienes trabajamos en Agromillora nos sentimos identificados con su misión, sus objetivos y su manera de hacer.



INNOVACIÓN

Nos cuestionamos la manera en que hacemos las cosas, con espíritu constructivo y estamos abiertos al cambio.



**TRABAJO
EN EQUIPO**

Cooperamos activamente con los demás a fin de alcanzar los objetivos del grupo y de la organización.



HONESTIDAD

Actuamos en todo momento con transparencia, sinceridad y rectitud. Cumplimos nuestros compromisos, y si cometemos un error asumimos las consecuencias.



SERVICIO

Nuestros clientes, externos e internos, tienen que sentir que trabajamos conjuntamente para ellos, adaptándonos a sus necesidades buscando acuerdos que sean beneficiosos para todos.

- **Propósitos y Compromisos**

Tenemos un compromiso con la sociedad y nuestro entorno, y con seguir construyendo una empresa de la que todos podamos estar orgullosos, no sólo por los resultados obtenidos, sino por la manera en la que los logramos.

Y lo expresamos con un propósito específico de sostenibilidad:

Estamos comprometidos con la Sociedad y el Planeta para seguir desarrollando la Agricultura sostenible y eficiente del Futuro.

- **Modelo de Negocio**

Somos Agromillora, compañía líder a nivel mundial en el sector viverístico y un referente en producción y comercialización de árboles frutales y plantas de olivo con los más elevados estándares de calidad genéticos y sanitarios.

Datos más relevantes del grupo:

- 33 años de experiencia
- 628.000 m2 de invernaderos
- Más de 1500 Empleados(*)
- Más de 80 millones de plantas entregadas en 2022
- Presencia en 25 países
- 10 filiales operativas en 8 países
- 9 laboratorios de propagación in-vitro en 8 países
- Laboratorio de I+D en Oregón (EE.UU.)

(*) Excedemos esta cifra en momentos puntuales de temporada alta

En el grupo trabajamos con cuatro marcas principales:

**SMARTTREE®**

Destinado al cliente final y listo para plantar en campo.

ROOTPAC®

La serie de patrones Rootpac® proviene del programa de obtención de nuevos portainjertos Prunus desarrollados entre el año 1996 y el 2012. La búsqueda de estos patrones se centraba en dar respuesta a las necesidades de un sector frutícola en constante evolución y desarrollo hacia la eficiencia y la intensificación de las plantaciones.

MICROGRAFT®

Micrograft®, es un producto exclusivo para viveristas para su posterior recrecimiento. Supone un ahorro de tiempo de producción y mano de obra, así como un aumento de la flexibilidad y permite producir tanto en maceta como en raíz desnuda.



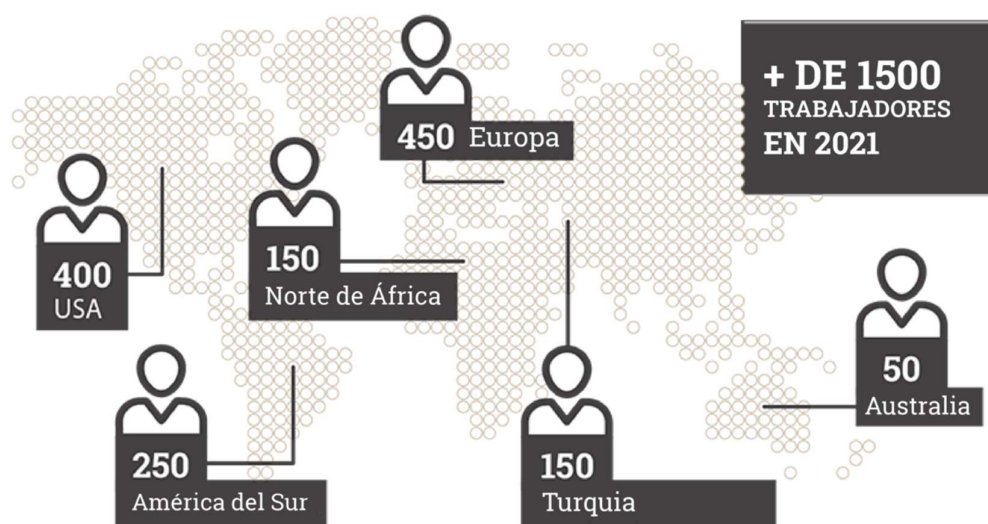
Comercialización de planta injertada de viña.

Comercializamos las vides VCR, y somos el primer productor a nivel mundial. VCR es reconocido por su amplia gama de productos y sus niveles de calidad y fiabilidad.

Presencia Internacional



Distribución de Trabajadores(*)



(*) Excedemos los 1.500 empleados en momentos puntuales de temporada alta

Objetivos y estrategias

Nuestro liderazgo es fruto de dos factores: un sistema productivo innovador y altamente tecnificado y una capilaridad que abarca los cinco continentes (y seguimos ampliando regiones) y gracias a la cual nos hemos convertido en el propagador número uno de especies vegetales leñosas y semi leñosas para el sector agrícola.

Nuestro compromiso es, decididamente, el desarrollo de la agricultura mundial a la que aportamos valor con mejoras en productividad

Impulsamos la creación de plantas más productivas, sanas y resistentes y trabajamos para implementar nuevas soluciones agronómicas, como los modelos en seto, nuevos sistemas de poda o de conducción de las plantas. Sistemas, todos ellos, mucho más eficientes y rentables para el agricultor.

Nuestros principales principios y estrategias se basan en:

- Innovación y Calidad
- Eficiencia Productiva
- Sostenibilidad
- Globalidad y diversificación
- Capital Humano
- Formación y Capacitación

Sociedades del Grupo y Principales Magnitudes Operativas

En este sentido, el Grupo Agromillora, encabezado por Namozul Spain S.L. como sociedad dominante, tiene presencia a nivel internacional a través de 10 filiales en 8 países:

- Sociedades dependientes: España, Estados Unidos de América (con presencia en los estados de Oregón, California y Florida), Chile, Brasil, Marruecos, Turquía y Australia.
- Sociedad asociada: Túnez.

Durante ejercicio 2022 el Grupo ha realizado una ampliación de su presencia en el accionariado de la sociedad en Australia hasta el 95% y sigue siendo tratada como dependiente.

En este informe de 2022 también hemos incorporado ya datos tanto de Australia como de Túnez de manera completa.

Las actividades y cifras de negocios de las sociedades dependientes de Grupo Agromillora para los ejercicios 2022, 2021 y 2020 son las siguientes:

Ubicación	Actividad (Producción y comercialización de:)	Cifra de Negocios (Miles de Euros)		
		2022	2021	2020
España	Plantas y esquejes; prestación de otros servicios agrícolas y de asesoramiento	41.447	37.574	37.110
EEUU - Oregón	Frutales y portainjertos de frutales	19.514	19.362	16.973
Chile	Plantas de frutal y olivo	3.635	6.451	12.249
EEUU - California	Plantas de frutal y olivo	7.744	10.220	7.412
Brasil	Plantas de frutal y olivo	2.031	1.539	1.011
Marruecos	Plantas de frutal y olivo	4.401	3.881	3.816
Turquía	Plantas de frutal y olivo	3.860	2.916	2.908
EEUU - Florida	Plantas de cítricos.	948	581	1.038
Jordania	Plantas de frutal y olivo	0	0	615
Italia	Prestación de otros servicios agrícolas y de asesoramiento	21	0	22
Australia	Plantas de frutal y olivo	3.629	3.193	4
Total		87.230	85.717	83.158

Covid 19: Acciones y aprendizajes 2022

Este año 2022 ha sido marcado por el final definitivo de las principales amenazas tanto a la salud pública como a la economía. La vacunación sistemática, la aparición de nuevas variantes con menor virulencia y la mayor resiliencia de la economía ante esta pandemia han dejado atrás las peores etapas de esta gran amenaza global.

Todo ello ha permitido reanudar viajes a nuestras filiales con riesgos mucho menores y controlados, alcanzar un elevado nivel de vacunación de manera segura y eficaz de nuestros empleados y colaboradores, y sobre todo esperamos que a nivel global hayamos aprendido a gestionar de manera más eficiente y resolutiva situaciones similares en el futuro.

Organización y estructura societaria y de gobierno

El Grupo Agromillora se compone de diversas sociedades, encabezadas por Namozul Spain SL, junto Agromillora Catalana componen la estructura corporativa y a nivel de filiales contamos con las siguientes:

- Agromillora Iberia (España)
- Agromillora Maroc (Marruecos)
- Agomillora Mediterranée (Túnez)
- Agromillora Fidan (Turquía)
- Agromillora Produçao (Brasil)
- Agromillora Sur (Chile)
- Agromillora California (EEUU)
- Agromillora Florida (EEUU)
- North American Plants (Oregón – EEUU)
- Agromillora Australia
- Agromillora Perú (sociedad que esperamos sea operativa durante la segunda mitad de 2023)

Órganos de Gobierno, Comités y Comisiones

El Grupo Agromillora se rige por unos estándares de buen gobierno corporativo que han promovido una gestión adecuada y transparente como factores esenciales de la generación de valor de la compañía, la mejora de la eficiencia económica y el refuerzo de la confianza de todos los grupos de interés.

Por ello se han establecido diversos órganos de gobierno y de administración del Grupo, materializados en las siguientes estructuras y comités:

Junta General de Socios

Los socios de la Sociedad dominante, reunidos en junta general, deciden por la mayoría legal o estatutariamente establecida, en los asuntos propios de la competencia de la Junta.

La Junta General de Socios se rige por los artículos de la Ley de Sociedades de Capital y por los artículos que le son propios en los estatutos sociales de la compañía.

Consejo de Administración

Le corresponde la administración y representación de la Sociedad dominante y del Grupo y su composición es determinada por la Junta General de Socios.

El funcionamiento, la adopción de acuerdos y demás responsabilidades del Consejo de Administración también se rigen por los artículos que le son propios en los estatutos sociales de la compañía.

En el año 2021 la composición era de 8 miembros, pero con la nueva estructura accionarial, en el año 2022 se ha modificado a una estructura de 7 miembros.

Comités:

Comité de Ética

Funciones y Competencias:

Promover la cultura ética en la organización. Gestionar desviaciones y tomar decisiones sobre conductas poco adecuadas que puedan surgir por parte de los stakeholders. Evaluar conflictos y controversias. Sancionar en base a lo descrito al sistema disciplinario de Compliance. Seguimiento del programa de Compliance.

Comité de Auditoría:

Funciones y Competencias:

Propuesta de nombramiento de auditores externos, la supervisión de las auditorías internas y externas, el conocimiento de los sistemas de control interno y del proceso de información financiera.

Comité de Remuneraciones:

Funciones y Competencias:

Proponer política de remuneración de consejeros y su retribución individual, compensaciones o indemnizaciones. Informar en materia de retribuciones de los directivos y empleados de remuneraciones significativas. Revisiones periódicas de la política de remuneraciones aplicada a consejeros y altos directivos. Elevar a Consejo de Administración propuestas relativas a las remuneraciones. Informar de los planes de incentivos y complementos de pensiones correspondientes a la plantilla de todo el Grupo. Velar por la transparencia y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento dado por el Consejo.

Comité de Dirección Corporativo

Funciones y Competencias:

Implementación de las estrategias de la empresa en concordancia con su Misión y Visión. Resolución de conflictos. Implementación de proyectos que estén alineados con los objetivos de la compañía. Asegurar el buen funcionamiento de las distintas áreas de trabajo. Representar las necesidades del equipo de trabajo al que representan. Priorizar las actividades con el fin de cumplir con el plan estratégico. Reuniones mínimas mensuales. (Comité Ejecutivo reducido con reuniones semanales).

Comité de Calidad y I+D

Funciones y Competencias:

Velar por la neutralización de las amenazas sanitarias emergentes, como enfermedades bacterianas. Establecer políticas de calidad y estrictos protocolos de control en todos los centros productivos, basados fundamentalmente en la seguridad y trazabilidad.

Comité de Tecnología de la Información

Funciones y Competencias

Se abordan temas operativos de los proyectos estratégicos de TI. Seguimiento de la evolución de las implementaciones informáticas en el grupo. Seguimiento de la seguridad informática. Establecimiento de los controles para la ciberseguridad. Se realizan reuniones trimestrales.

Comité de Riesgos

Funciones y Competencias

Identificar los principales riesgos que puedan afectar a la continuidad del negocio o la consecución de los resultados previstos. Determinar los límites de tolerancia para evitar escenarios de alto riesgo. Desarrollar planes de contingencia, identificar controles y sistemas de mitigación de riesgos. Fomentar y difundir la cultura corporativa de riesgos en las diferentes filiales del Grupo. Determinar los riesgos que puede asumir cada área de la empresa, así como los límites que deben respetar. Procurar que la visión, misión y objetivos estratégicos del Grupo sean afines a las medidas dispuestas para mitigar eventuales contingencias. Evaluar la eficacia del SGR e informar periódicamente al Comité de Auditoría de las debilidades detectadas y del calendario asignado a las medidas propuestas para su corrección. Supervisar las acciones de prevención y el cumplimiento de sus objetivos. Revisar periódicamente los límites de exposición a las amenazas internas y externas. Recibir información de todas las áreas y filiales del grupo sobre los principales peligros a los que se enfrentan. Determinar los riesgos que puede asumir cada área de la empresa, así como los límites que deben respetar. Al menos, 1 vez al año se realizará una evaluación de los riesgos de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos de la misma y se realizará el seguimiento de las acciones implementadas para mitigar el impacto de dichos riesgos o se determinarán acciones de mejora sobre las mismas o la implementación de nuevos controles.

Comité de Sostenibilidad

Funciones y Competencias

La función principal del comité es liderar el desarrollo estratégico de la sostenibilidad tanto en la organización, como en la interrelación con el Medio Ambiente, la Sociedad y las partes interesadas. Reuniones Trimestrales o Adhoc en caso necesario.

Comité de Igualdad

Funciones y Competencias

Velar por la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Redactar e implementar el Plan de Igualdad y el protocolo de actuación por la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo. Investigación de casos de acoso sexual o por razón de sexo y la discriminación, proponiendo las sanciones disciplinarias que se deriven. Reunión mínima anual.

Hechos relevantes

Como principales hechos relevantes a nivel organizativo en el periodo que nos ocupa podemos destacar:

- Cambio en el accionariado del grupo. Varias empresas pertenecientes a los accionistas fundadores de Agromillora, (la familia Sumarroca, Joan Samsó y Joan Torrents), conjuntamente con la sociedad de inversión Edify, controlada por la familia Despature, alcanzaron un acuerdo para adquirir la participación mayoritaria de Agromillora propiedad de Investcorp, gestor líder mundial de productos de inversión alternativos. La operación se completó en abril de 2022, los accionistas fundadores representan una mayoría del 55% del capital y Edify una participación de alrededor del 43%. Vivai Cooperativi Rauscedo, partner histórico de la compañía sigue con una participación minoritaria.
- Entre diciembre de 2022 y enero de 2023 se formalizó la ampliación de la participación de Agromillora en la filial Australiana, alcanzando el 95% vigente
- Entre 2022 y 2023 se ha formalizado el avance en la filial de Perú, con el objetivo de comenzar a producir plantas para el mercado de Latam a lo largo de 2023.
- Se están dando muchos avances para la creación de la filial de Agromillora México con el objetivo de comenzar a ser productiva a lo largo de 2024.
- A nivel geoestratégico, la invasión de Ucrania por parte de Rusia ha marcado un año 2022 con significativos impactos en costes e inflación, problemas de disponibilidad de algunas materias primas, como fertilizantes, o elevados costes energéticos.

Legalidad y Comportamiento Ético

El compromiso de Grupo Agromillora con la calidad y el servicio se fundamenta en el cumplimiento de los más elevados estándares de calidad y normativas nacionales y europeas, al disponer de la tecnología más puntera en materia de producción, y de un equipo humano altamente implicado en la consecución de los objetivos del Grupo.

El sector al que pertenece el Grupo se encuentra altamente regulado, factor que exige por su parte un estricto cumplimiento de la legalidad vigente, así como de los principios de profesionalidad, fiabilidad y calidad, integrándolos en la toma de decisiones en todos los niveles jerárquicos del Grupo. Todas y cada una de estas pautas de actuación en la actividad que desarrolla Grupo Agromillora son fundamentales para sus grupos de interés por lo que forman parte del activo del Grupo.

Es por ello por lo que disponemos de un maduro programa de cumplimiento Legal (Compliance) con ejes principales como son una Política de Compliance corporativa y en especial un código ético y de conducta que hemos hecho extensivo desde 2019 a todos nuestros empleados y demás de partes interesadas.

Gestión del Riesgo de Negocio

La gestión del riesgo empresarial se define como un proceso, impulsado desde el Consejo de Administración e implementado por el Comité de Riesgos, diseñado para identificar, medir, mitigar y controlar los riesgos en todos los niveles, procesos y funciones permitiendo alcanzar los objetivos de negocio.

Una **correcta gestión de los riesgos empresariales** permite anticiparse a cualquier problema, asegurando las metas previamente fijadas y, en definitiva, convirtiendo a la empresa en un ente mucho más competitivo y eficaz. Pero, para garantizar esa metodología de gestión y control de riesgos, es necesario implantar una metodología en cada uno de los departamentos de la empresa, pudiendo hacer frente de manera directa a todos los tipos de riesgos que puedan surgir, en la medida de lo posible.

El Comité de Riesgos tiene la responsabilidad general de vigilar los riesgos y obtener aseguramiento de que son administrados adecuadamente, dentro de un nivel aceptable.

La gestión de riesgos de negocio supone detectar los riesgos empresariales para poder anticiparse a ellos y diseñar estrategias concretas para afrontarlos, sacando así provecho de ellos. Por lo tanto, la gestión de riesgos empresariales transforma los riesgos en oportunidades, permite que nos anticipemos a ellos y aseguremos la consecución de los objetivos que teníamos previsto alcanzar.

La gestión de riesgos debe considerarse una función primordial y uno de los componentes clave a ser tomado en cuenta desde el proceso de planificación estratégica por todos los departamentos de la organización. Por este motivo se propone el desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de Riesgos, a fin de lograr un menor grado de incertidumbre en el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo.

Uno de los principales riesgos a los que una empresa se enfrenta es el riesgo empresarial, que se define como:

"La probabilidad de que, la ocurrencia de un suceso adverso afecte a la entidad e impacte en su habilidad para lograr sus objetivos estratégicos por ende la capacidad de cumplir su misión y visión".

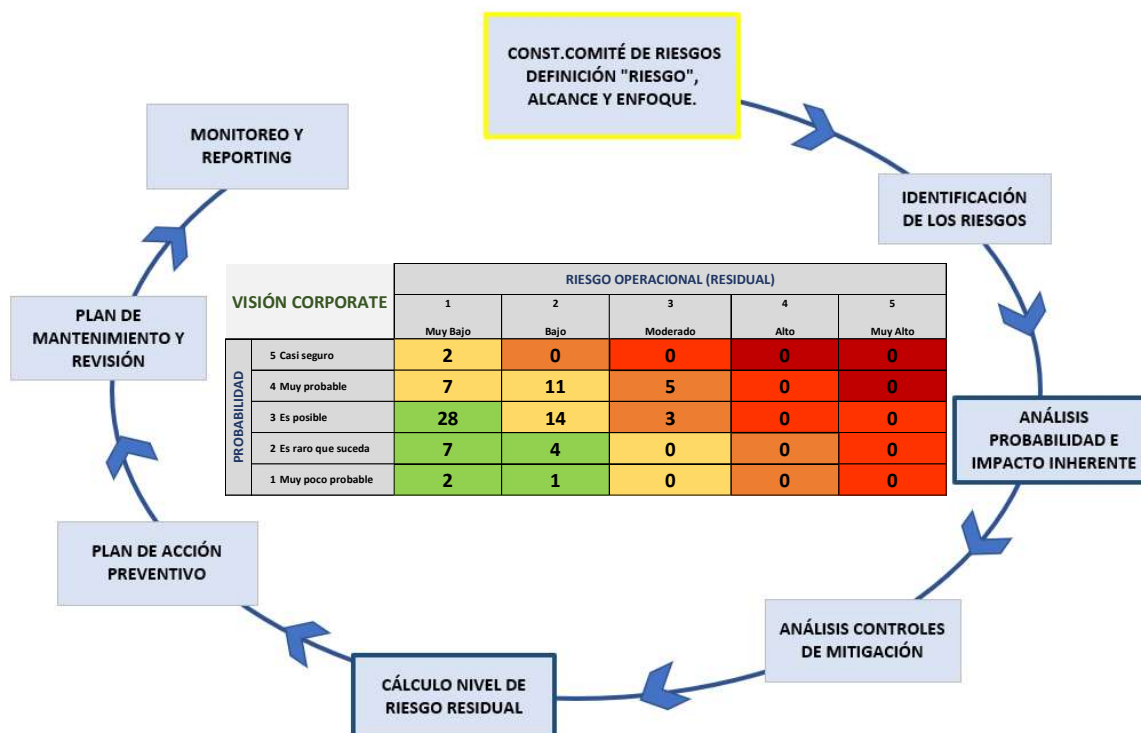
La identificación de los riesgos de negocio es una labor que requiere mucho conocimiento y comprensión exhaustiva del propio negocio, en el entorno interno y externo en el cual se realizan los procesos. Es por esta razón que el Comité de Riesgos está formado por los integrantes del Comité de Dirección, con un representante directo de cada uno de los principales departamentos de la compañía. El Comité de Riesgos debe identificar los riesgos, así como su procedencia y desarrollar estrategias que permitan disminuir esa exposición a los riesgos empresariales.

Toda actividad se enfrenta a múltiples riesgos, y nunca existe la certeza absoluta de haberlos identificado en su totalidad. Es imprescindible que el análisis de riesgos se realice con total conocimiento de los objetivos y líneas estratégicas establecidas por la compañía, para asegurar que las propuestas de gestión de riesgos generen valor. Los riesgos se deben analizar considerando su probabilidad e impacto, que, a través de escalas, proporciona una medición preliminar, como base para determinar cómo deben ser gestionados.

El impacto de un riesgo se puede definir como las consecuencias que desencadena la materialización de un riesgo y la probabilidad de ocurrencia; esta última puede medirse con criterios de frecuencia, algunos la miden en períodos de tiempo y en épocas o temporadas del año, cuando su ocurrencia proviene de un comportamiento estacional. De la combinación de estos elementos se obtiene como resultado la Criticidad o nivel de exposición al riesgo de un proceso, operación o actividad.

En grupo Agromillora contamos con un proceso de Gestión de Riesgos de Negocio Corporativos, que se materializa en una estrategia y planificación según el siguiente esquema:

Estrategia y Planificación



Hemos identificado los siguientes Riesgos Residuales de Negocio de manera más relevante, pese a ser todos moderados gracias a estrategias de mitigación y control o impacto:

- **Enfermedades emergentes** : Riesgo ante nuevas plagas y cuarentenas.
- **Inflación**: Incertidumbre económica respecto a costes, especialmente materias primas, falta de liquidez, poder adquisitivo clientes...
- **Falta de suministro/calidad del agua**: Impacto en productividad y/o mortalidad de plantas.
- **Bajada de precios mercado aceite, frutos, ...**: Por exceso de oferta y bajada de la demanda...
- **Estancamiento del Mercado/Crisis del sector**: Por bajada de demanda imposibilitando crecimiento o mantenimiento de ventas, etc.,

Estamos desarrollando un proceso continuo de análisis de controles de mitigación, revisión y monitoreo que nos permite el ajuste y la reducción del riesgo de manera continua.

Análisis de Materialidad

Los principios, compromisos y ambiciones relativos a la responsabilidad social corporativa y **sostenibilidad** deben abordar aquellos **aspectos relevantes para nuestra organización** y para nuestros **grupos de interés**. En Agromillora nos hemos basado en las directrices de **GRI (Global Reporting Initiative)**, como referente internacional independiente en metodologías estándar de reporte en sostenibilidad, y por ellos hemos realizado un proceso de identificación, desarrollo y reporte de temas que razonablemente puedan considerarse importantes y que cumplan las siguientes premisas:

- Reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización;
o
- Influyen de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés, aportándoles valor.

No todos los temas materiales tienen la misma importancia y se espera un análisis y justificación que nos ayude a definir su prioridad relativa. Durante 2022 hemos mantenido plenamente vigente el análisis de materialidad realizado en 2021.

Nuestro proceso de Análisis de Materialidad

En Agromillora hemos revisado la metodología de nuestro análisis de doble materialidad en 2021, realizando un detallado proceso con las siguientes fases y estructura, desarrolladas por el Comité de Sostenibilidad creado en junio de 2021.

- ✓ **Identificación de los pilares fundamentales de nuestra sostenibilidad.**
 - Medioambiente
 - Compromiso Social
 - Buen Gobierno
 - Productos y Cadena de Valor

- ✓ **Identificación y clasificación de los distintos grupos de interés**
 - Nivel 1
 - Empleados de Agromillora
 - Alta Dirección de Agromillora
 - Clientes
 - Distribuidores y Agentes
 - Accionistas y Miembros del Consejo de Dirección
 - Proveedores
 - Obtentores

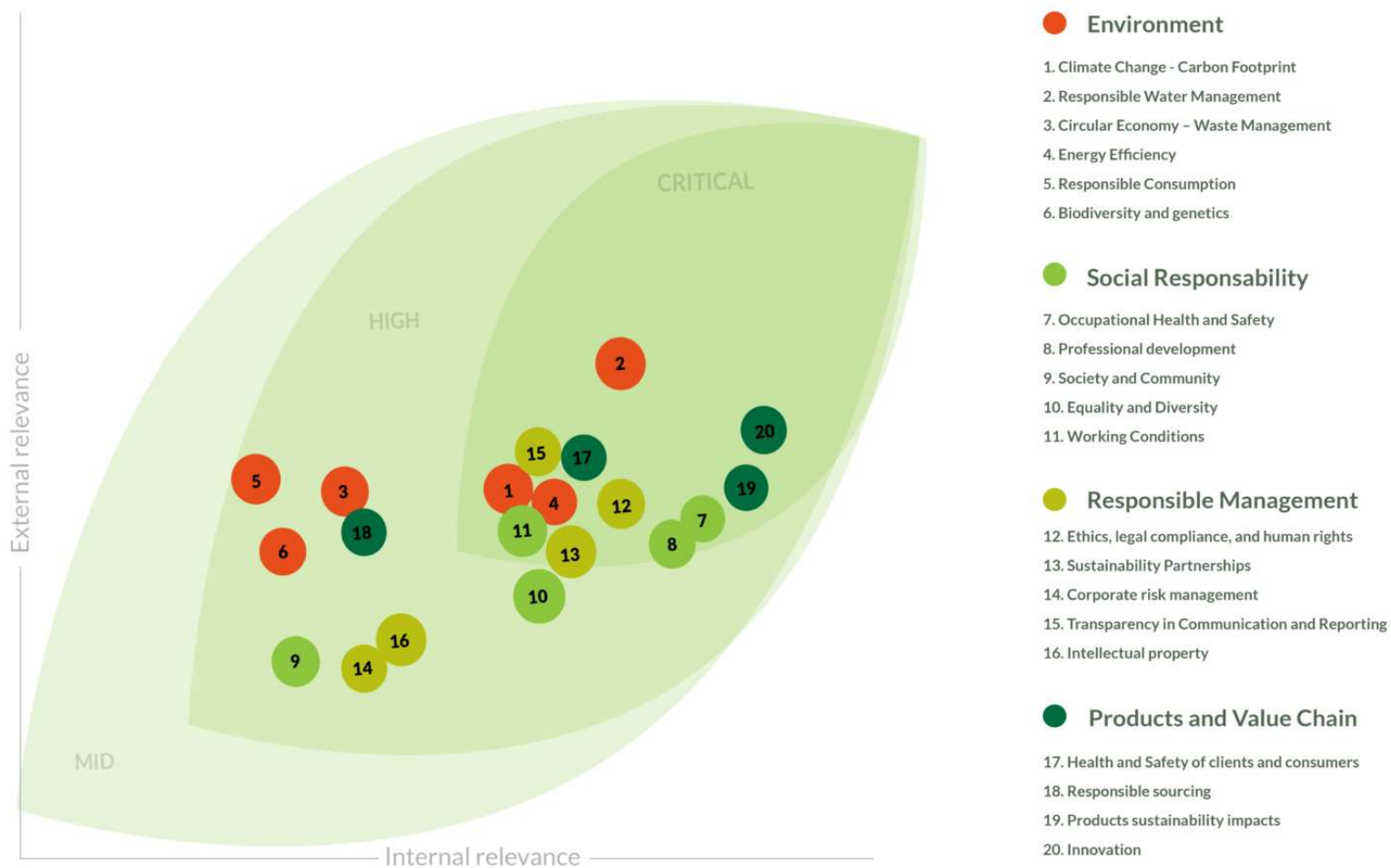
- Nivel 2
 - Organizaciones y empresas del sector agroindustrial
 - Actores de la Sociedad/Comunidad donde Operamos
 - Organizaciones Gubernamentales
 - Organizaciones No Gubernamentales
 - Agentes de los mercados de Capital (Banca – Inversores - ...)
 - Universidades y Centros de Investigación
 - Socios en la gestión de riesgos (Aseguradoras, corredores de seguros...)
 - Competencia

- ✓ **Identificación y listado de aquellos asuntos con impacto significativos para la organización o nuestros grupos de interés, agrupados en cada uno de los 4 pilares fundamentales.**
 - Este proceso se llevó a cabo mediante grupos de trabajo específicos que abordamos para cada pilar estratégico un primer filtro de relevancia.

- ✓ **Lanzamiento de encuestas a nuestros grupos de interés para determinar la relevancia y prioridades del listado definitivo de asuntos materiales identificados, así como otras cuestiones planteadas.**
 - Para determinar la relevancia interna consideramos los grupos de interés de empleados y Alta Dirección. Para relevancia externa consideramos el resto de los grupos de interés.

- ✓ **Elaboración de la matriz definitiva en forma de mapa de materialidad.**

• Mapa de Materialidad Agromillora 2021



Datos e información metodológica

- Se designaron cuatro grupos de trabajo para desarrollar los asuntos materiales correspondientes a los 4 pilares fundamentales identificados. Se desarrollaron distintas sesiones hasta alcanzar el listado definitivo de asuntos materiales identificados.
- Elaboración de distintas encuestas para grupos de interés, en función del idioma y de manera específica para algunos grupos:
 - Encuesta de propuesta de valor para equipo de dirección corporativa y de filiales: 19 respuestas.
 - Empleados Agromillora Catalana: 19 Respuestas.
 - Grupo de Obtentores (prueba piloto para stakeholders externos): 4 respuestas.
 - Consejo de Dirección: 5 Respuestas.
 - Encuesta General: 188 respuestas.
- Fortalezas identificadas:
 - Hemos podido recopilar información de todos los grupos de interés planteados.
 - El número de respuestas ha sido mayor del esperado para la encuesta general. Nos ayudó mucho que su respuesta estuviera vinculada a la descarga gratuita de un documento técnico que consideraba aspectos ambientales.
 - Una mayoría de encuestados muestran un marcado interés de colaboración activa con Agromillora.
- Debilidades y Oportunidades Identificadas:
 - La encuesta la hemos centrado en la base de Datos de contactos de Agromillora Iberia, con la mayoría de las respuestas de España, Portugal y alguna de Chile. En 2022 hemos ido recopilando la perspectiva de los empleados tras las distintas sesiones de formación en sostenibilidad
 - Deberemos incidir también en aquellos grupos de interés de especial relevancia y con % menor de respuestas, como por ejemplo proveedores, donde solamente tuvimos 8 respuestas.

Estrategia Corporativa de Sostenibilidad

Hemos ido madurando nuestra estrategia de sostenibilidad a lo largo de 2022, siguiendo las referencias y estándares normativos internacionales como son las Normas ISO (ISO 14.001 – ISO 45.001 – ISO 26.000 ...) o el concepto de factores ASG-ESG (Ambiental – Social – Gobernanza / Environment-Social-Governance) y el estándar GRI-GSSB (Global Reporting Initiative – Global Sustainability Standards Board).

También en Agromillora nos hemos sumado a la iniciativa SBTi para reducir las emisiones de efecto invernadero en Abril de 2023 tras un periodo de evaluación durante el 2022. Y naturalmente seguimos como socio participante del Pacto Mundial de Naciones Unidas para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS's).

Seguimos con el comité de sostenibilidad corporativo, integrado en el comité de dirección corporativo para liderar la integración de la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible en nuestras actividades, productos y operaciones, como estrategia fundamental de nuestra organización.

El comité de Sostenibilidad Corporativo está compuesto por responsables de la Alta Dirección representando a distintas áreas y liderado por el Director Corporativo de Sostenibilidad.

Nuestra estrategia de basa en involucrarnos tanto a nivel de organización como con todas las partes interesadas en generar impactos positivos y reducir o eliminar los impactos negativos de nuestra organización y también influir en toda la cadena de valor en este mismo objetivo.



Lo hacemos con una visión alineada con la Agenda 2030, pero en algunos casos como Cambio Climático, incluso proyectamos a un horizonte 2050.

Tenemos un
compromiso
con:



Estamos desarrollando los 20 asuntos materiales identificados en nuestro análisis de materialidad según una metodología de GRI (Global Reporting Initiative), dando respuesta a los siguientes 10 puntos para cada uno de los asuntos materiales identificados, inicialmente a nivel corporativo:

1. Entorno
2. Propósitos y Compromisos
3. Políticas
4. Indicadores, Objetivos y metas
5. Responsabilidades
6. Recursos
7. Acciones Específicas (Procesos, proyectos, programas, iniciativas,...)
8. Gestión de quejas y reclamaciones
9. Control, seguimiento y evaluación
10. Referencias

Este proceso lo estamos lo hemos estado desplegando a lo largo de 2022 y 2023 a nivel corporativo y en diversas filiales.

• Contribución de Agromillora a los objetivos de desarrollo sostenible.

Desde 2021 en Agromillora estamos comprometidos con la agenda 2030 a través de nuestra contribución de manera específica en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Desde que firmamos nuestro compromiso lo hemos desarrollado focalizando nuestros compromisos, objetivos e iniciativas en los siguientes 10 ODS's:



En 2022 publicamos mediante la nueva plataforma digital de reporting del Pacto Mundial de Naciones Unidas nuestra comunicación de progreso respecto a este compromiso, siendo una empresa "Early Adopter" de esta nueva metodología de reporte digital que ya es común para todos los socios participantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2023.

Cuestiones e Impactos Medioambientales

En **Agromillora** estamos comprometidos con la **Protección del Medio Ambiente**, y se trata de unos de nuestros pilares estratégicos. Por ello hemos desarrollado y publicado una política de gestión medioambiental, donde hemos expresado los siguientes compromisos:

- La Alta Dirección de la organización está plenamente comprometida con el propósito de esta política.
- Esta Política Ambiental Corporativa es adecuada a nuestro propósito y contexto organizacional.
- En Agromillora estamos comprometidos con el desarrollo de proyectos, iniciativas y objetivos ambientales en todas nuestras operaciones relevantes, tanto externas (upstream y downstream) como internas propias.
- Estamos comprometidos como Participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyando plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Tenemos la determinación de liderar la mejora continua para mejorar nuestro desempeño ambiental corporativo, considerando los siguientes compromisos específicos:

Proteger el Medio Ambiente y dando especial consideración a:

- ✓ Cambio Climático
 - ✓ Gestión responsable del agua
 - ✓ Biodiversidad y Genética
 - ✓ Consumo Responsable de Energía y Recursos Naturales
 - ✓ Economía Circular (residuos)
 - ✓ Contaminación
 - ✓ Cualquier otro tema material identificado por las partes interesadas internas y externas clave
 - ✓ Cumplir con las obligaciones legales y de cumplimiento
-
- Identificar y proporcionar los recursos necesarios para la gestión del Desempeño Ambiental y los compromisos.
 - Alcanzar el nivel adecuado de competencias y conciencia medioambiental de los trabajadores mediante la formación y la educación adecuadas.
 - Revisar el desempeño Ambiental anualmente por parte de la alta dirección.
 - La política será revisada por la alta dirección en caso de cambios sustanciales en el contexto de la empresa, requisitos relevantes o temas materiales.

Por ello hemos identificado indicadores clave y en muchos aspectos estamos comenzando a identificar y fijar compromisos y objetivos medioambientales.

✓ Cambio Climático

- Nos comprometemos a cuantificar la Emisiones de gases de efecto Invernadero y a trazar un plan de reducción con un horizonte a 2030 y 2050.
- Nos hemos adherido a la iniciativa SBTi con el objetivo de trazar un plan de reducción de nuestras emisiones a 10 años siguiendo la senda propuesta por esta iniciativa del 1.5°C del acuerdo de París.
- Tabla de emisiones alcances 1 y 2 a nivel corporativo:

Emisiones Gases Efecto Invernadero	Ton CO ₂ eq		
Alcance 1: Emisiones Directas	2022	2021 (2)	2020 (1)
Combustibles: Líquidos	3.306,79	2.972,73	1.896,56
Combustibles: Gases	986,01	1004,72	551,25
Gases Refrigerantes	292,50	202,40	Sin Datos
TOTAL	4.585,30	4.179,86	2.447,81

Emisiones Gases Efecto Invernadero	Ton CO ₂ eq		
Alcance 2: Emisiones Indirectas	2022	2021	2020 (1)
TOTAL Compra de electricidad	1.517,56	1.427,32	987,32

(1) Valores de 2020 no incluyen el impacto de los gases refrigerantes ni las filiales de Australia ni Túnez

(2) Valores de 2021 corregidos tras revisión a finales de 2022

Buenas Prácticas desarrolladas:

- Aprovechamiento del calor diurno en los invernaderos y retención del calor mediante cubiertas térmicas.
 - Sustitución de equipos de combustión/calefacción a gasoil por gas propano en algunas filiales.
 - Ajuste automático de temperaturas mediante reguladores que optimizan el ajuste de la generación de calor en los invernaderos.
 - Sistemas de refrigeración de invernaderos mediante cortinas de agua de alta eficiencia energética.
 - Hacer una prospección de alternativas de energía eléctrica renovable ya sea mediante la contratación de un suministro certificado e instalación de energía solar fotovoltaica en Australia y evaluar nuevos proyectos en filiales como Iberia o Sur.
 - Hemos lanzado una iniciativa de calentamiento de túneles de crecimiento mediante suelo radiante, que nos permitirá reducir las necesidades energéticas de manera significativa.
 - Incidir en las emisiones derivadas de las emisiones de gases de efecto invernadero por gases refrigerantes. Avanzar en las ubicaciones con gases más contaminantes o emisiones más significativas.
 - Uso de vehículos eléctricos en diversas filiales para el trasiego interno de productos dentro de nuestras instalaciones.
 - Evaluación de alternativas híbridas o eléctricas en el transporte de la red comercial.
- Gestión más responsable del consumo eléctrico en filiales como Maroc

✓ Gestión Responsable del Agua

- En 2022 la disponibilidad de agua, tanto por la reducción en la pluviometría como por la violencia de algunas precipitaciones, ha supuesto y sigue suponiendo un riesgo significativo en nuestras operaciones y en general en el sector agrícola a nivel mundial.
- Una situación excepcional de sequía en diversos países ha llegado a un consumo muy por encima del de años anteriores.
- Nos comprometemos a cuantificar el consumo de agua y a determinar medidas de uso, reducción y gestión responsables del agua tanto en su cantidad como en la calidad de las aguas vertidas al medioambiente.
 - Para el año 2023 este objetivo se ha desplegado para todas las filiales como estratégico y en 2022 ya se iniciaron grupos de trabajo al respecto en Iberia con resultados y ensayos muy esperanzadores.
 - Debemos identificar oportunidades de reducción, menor desperdicio y reaprovechamiento del agua como iniciativa estratégica en los próximos años.

Tabla de consumos de agua para los ejercicios 2022, 2021 y 2020:

Consumo de Agua	m ³		
	2022	2021	2020
Pozo	1.643.343	823.689	1.113.599
Agua de río	89.554	167.094	143.452
Suministros Municipales de Agua	12.403	9.457	8.407
Agua de Lluvia	28.767	44.546	31.706

Buenas Prácticas desarrolladas:

- Ajuste del riego a las necesidades reales de las plantas por control con sondas de humedad.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de los elementos de riego.
- Aprovechamiento del agua de lluvia en algunas filiales por acumulación en balsas de retención.
- Ensayos con productos que permiten retención de agua en el sustrato
- Evaluar proporciones de sustrato con menor contenido en fibra de coco para permitir menos pérdida de agua en el riego.

✓ Uso y consumo responsables de materias primas

- Nos comprometemos a identificar todos los insumos y a categorizarlos en función de su riesgo e impacto en el medioambiente, y en trabajar para implementar medidas de control y mitigación en aquellos casos donde los impactos sean significativos.

Consumo de Materias Primas	Ud. Medida	2022	2021	2020 ⁽¹⁾
Turba/Sustrato	m ³	18.141	19.293	13.236
Plástico	kg	951.685	660.949	789.061
Madera	kg	339.762	295.696 ⁽⁵⁾	⁽⁴⁾
Cartón ⁽²⁾	kg	620.546	933.295	698.203
Fertilizantes	kg	400.739	265.053	305.863
Productos Químicos (líquidos)	m ³	55	46	⁽³⁾
Productos Químicos (sólidos)	kg	217.038	177.469	⁽³⁾

(1) Valores de 2020 no incluyen el impacto de las filiales de Australia ni Túnez

(2) Sólo cajas, no incluye otros materiales en base celulosa (tipo paperpot)

(3) Hemos establecido nueva métrica respecto 2020, separando productos líquidos de sólidos.

(4) En 2020 no se calculó el consumo de madera (pallets, tutores, etc...)

(5) Actualizado el 2021 con datos revisados tras anterior EINF 2021 publicado

Buenas Prácticas desarrolladas:

- Identificación, ensayo y uso creciente de alternativas ecológicas de control de plagas
- Compra de sustratos basados en turba con certificación ecológica en algunas filiales o sustratos basados en restos leñosos.
- Establecer métricas más precisas para productos químicos.
- Hemos mejorado en la determinación de la entrada de material vegetal que actualmente la métrica no es consistente.
- Formaciones específicas de control de plagas fomentando soluciones más sostenibles.

✓ Eficiencia Energética – Consumo energético

- Nos comprometemos a identificar y cuantificar todas las fuentes de energía que utilizamos en nuestras instalaciones y en especial aquellas con mayor impacto ya sea por cantidad o por intensidad de utilización, con atención sobre todo a las de origen fósil o no renovable, para identificar oportunidades de cambio a alternativas de origen renovable y de menor consumo.

Tabla de consumos energéticos por categoría de combustibles/electricidad

Consumo Energético	Ud. Medida	2022	2021	2020 ⁽¹⁾
Combustibles Líquidos	m ³	1.237,18	1.114,45	706,00
	kWh	12.214.243	10.991.563	6.985.644
Combustibles Gases	kWh	5.209.494	5.174.931 ⁽³⁾	3.047.495
Consumo eléctrico ⁽²⁾	kWh	8.398.392	8.407.330	7.536.095

(1) Valores de 2020 no incluyen el impacto de las filiales de Australia ni Túnez

(2) 44% del consumo de 2021 y 41% del 2022 proviene de **origen renovable certificado** (Iberia y Chile). Sin datos de la parte renovable de Australia a fecha de cierre del informe, pero incrementará el %.

(3) Valor de 2021 revisado tras incorporar valores de Iberia tras cierre informe 2021

Buenas Prácticas desarrolladas:

- Utilización de sistemas de refrigeración de alta eficiencia (tipo inverter) en todos los equipos nuevos.
- Utilización de iluminación LED y reemplazo sucesivo en instalaciones actuales
- Selección de motores y equipos de mayor eficiencia en caso de nuevas compras o substituciones.
- Identificar proveedores de electricidad que garanticen origen renovable en los países donde sea posible.
- Desarrollo de proyectos de menor consumo para calefacción (suelo radiante para túneles de invernaderos)
- Instalación y desarrollo de proyectos fotovoltaicos en Australia, Chile e Iberia.
- Lanzamiento de un grupo de trabajo en Iberia para identificar oportunidades de eficiencia energética con diversas iniciativas en marcha.

✓ Economía Circular y Gestión de Residuos

- Nos comprometemos a identificar y cuantificar la gestión de los residuos generados por nuestra actividad y a reducir y gestionar de manera adecuada los mismos.
- También nos comprometemos a identificar y desarrollar alternativas de materias primas con mayor circularidad respecto a su origen.
- Dada nuestra posición en las fases iniciales de la cadena de valor del sector agro, no siendo productores de alimentos, no generamos impactos en el desperdicio alimentario.

Tabla de datos de gestión de residuos:

Residuos y Desechos	Toneladas		
	2022	2021	2020 ⁽¹⁾
Total destino Vertedero/Incineración	754	753	331
Total Residuos Vegetales/Compostables	1961	1.938	2.485
Total reciclado	417	240	433
Total residuos peligrosos	4,21	SIN DATOS	SIN DATOS

(1) Valores de 2020 no incluyen el impacto de las filiales de Australia ni Túnez

Buenas Prácticas desarrolladas:

- Continuar con la identificación del % de material reciclado en productos en base cartón (aprox 60%) o plástico (más del 95% en bases y bandejas) y establecer valores de referencia óptimos para especificar en la compra y desarrollo de estos materiales.
- Mejora en la gestión de residuos en algunas filiales, en especial el aprovechamiento de los residuos de planta como compost para nuestros propios campos de planta madre.
- Uso de sistemas de transporte a clientes reutilizables (Agromillora California).
- En 2022 ya disponemos información sobre generación de residuos peligrosos.
- Estamos identificando oportunidades para reducir el uso de envases que posteriormente sean considerados residuos para nuestros clientes.
- El % de residuos peligrosos sobre el total es del 0,134 %.

✓ Biodiversidad y genética

- Nos comprometemos a velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce, y en especial en la identificación de riesgos y oportunidades de favorecer con nuestros productos y en nuestras instalaciones y en la de nuestros clientes la biodiversidad.
- Trabajar con la genética de nuestros productos con el objetivo de favorecer la eficiencia y sostenibilidad de la agricultura y la producción de alimentos, en especial como alternativa a los riesgos del cambio climático.
- No hemos causado impactos negativos en áreas protegidas dado que no nos encontramos en ninguna de ellas en nuestras operaciones.

Buenas Prácticas desarrolladas:

- Aplicar una estrategia de control de plagas basada en la prevención, observación y mínima intervención.
- Control integral de plagas más selectivo y específico, mediante el uso de control biológico y barreras físicas, teniendo un menor impacto en la biodiversidad.
- Reducir y optimizar el uso de plaguicidas y su impacto en el Medio Ambiente.
- Desarrollo de variedades con mayor adaptación y resiliencia al cambio climático (como por ejemplo el almendro auto enraizado de secoano).
- Estamos considerando la genética de nuevas variedades con un impacto positivo a nivel de sostenibilidad (necesidad de agua – nutrientes, etc...).

✓ Contaminación

- Nos comprometemos a controlar y minimizar todos los riesgos de contaminación del medioambiente por nuestras actividades, que puedan impactar en el aire, las aguas o el suelo, así como a las especies o ecosistemas que los habitan.
- A nivel de contaminación acústica no tenemos identificados riesgos sustanciales por nuestras actividades.
- La contaminación lumínica no supone ningún riesgo o impacto por parte de nuestra actividad.

Buenas Prácticas desarrolladas:

- Revisión y mantenimiento preventivos de los equipos de combustión.
- Control de aguas de riego y dosificación precisa de los productos añadidos a las mismas.
- Hemos lanzado un plan de control de aguas en las principales filiales en 2022 y a continuar en 2023-24 con el objetivo de identificar todos los flujos de agua según su origen, uso y vertido para minimizar su malbaratamiento.
- Implementación y mejora del control de retención de vertidos en almacenes de productos químicos.

Cuestiones Sociales y relativas al personal

Introducción

El Grupo ha lanzado una nueva Política Corporativa de Recursos Humanos, completamente actualizada y con un enfoque plenamente corporativo, cuyo objetivo es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de los recursos humanos del Grupo que favorezca atraer, desarrollar y retener el talento, fomentando el crecimiento profesional de los equipos junto con el crecimiento de la empresa, en un entorno de trabajo seguro y motivador. También incorpora aspectos clave como diversidad, igualdad, inclusión, conciliación, ética, etc. siendo una herramienta óptima para establecer y alinear las pautas que rigen las relaciones laborales en las diferentes sociedades del Grupo y ser referencia en el momento de definir la estrategia y los objetivos.

Para poder alcanzar el propósito de esta política, el Grupo Agromillora cuenta con:

- a) El Departamento de Recursos Humanos del Grupo, que se ocupa del desarrollo de la estrategia, políticas, procedimientos y procesos globales de RRHH y equipos locales de recursos humanos y los responsables de equipos en las distintas sociedades del Grupo, que se ocupan de la implantación y seguimiento de las políticas y estrategias globales y su alineamiento a políticas y estrategias más específicas y locales.
- b) Convenios colectivos o acuerdos específicos.
- c) Canales de diálogo y comunicación con los empleados: comités con los trabajadores, encuestas de clima laboral, reuniones específicas, la página web corporativa, revista "Agro Magazine", los diferentes canales de comunicación del grupo y el People Portal.
- d) Programas de formación, proyectos y acciones internacionales que favorezcan el intercambio de experiencias y conocimientos, la mejora, el desarrollo profesional, la consolidación de una cultura organizativa de Grupo, la retención, el reconocimiento y la promoción de los trabajadores.
- e) Programas y procesos de prevención de riesgos laborales.
- f) El Código de Ética y Conducta del Grupo Agromillora, donde se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus empleados en su desempeño diario y, específicamente, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

✓ Empleo

Los principios que rigen la gestión de los recursos humanos en todos sus ámbitos en Grupo Agromillora son:

- El desarrollo de directrices y procesos homogéneos de recursos humanos que impulsen la consolidación de nuestra cultura corporativa, los valores compartidos y el alineamiento a los objetivos estratégicos del Grupo en todos los países en los que opera el Grupo, respetando las distintas realidades sociolaborales de esos territorios.
- La promoción de una referencia de grupo, la interdependencia, corresponsabilidad entre las unidades y departamentos, estimulando la cooperación y el foco en el desarrollo del Grupo.
- La promoción del diálogo directo y abierto entre todos, para mejorar de forma continua el alineamiento, el desempeño y acelerar el desarrollo.
- La valoración del talento interno, la práctica del desarrollo, el reconocimiento, la promoción interna y la movilidad a través de herramientas integradas de gestión de RRHH como las Competencias Agromillora, presentes en todos los procesos de RRHH.
- La gestión de procesos de selección de personal, acciones de formación y desarrollo, gestión del desempeño, de remuneración y promoción de forma profesional, objetiva, responsable, imparcial, reconociendo el mérito, defendiendo la igualdad de oportunidades para todos, asegurando un encaje cultural, con nuestros valores y el potencial de crecimiento junto con nosotros.
- La identificación, monitoreo y planes de acción para la mejora de la satisfacción y experiencia del trabajador.
- El cumplimiento de los requerimientos laborales y empresariales.
- Los derechos humanos.
- La seguridad y la salud laboral.
- La integridad, coherencia, credibilidad, exactitud, equidad, tratamiento justo y profesionalidad.
- La excelencia, eficiencia y calidad.
- El respeto, los valores, la igualdad de oportunidades, en especial entre hombres y mujeres y el respeto a la diversidad. Se aboga en contra de la discriminación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, desigualdad, favoritismos, falta de respeto, o cualquier tipo de agresión física o verbal.
- La promoción de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales.
- El respeto a la libre asociación y la neutralidad política.

El número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional a 31 de diciembre del ejercicio 2022 y su comparación con los totales los ejercicios de 2021, 2020 y 2019, se muestran en las siguientes tablas:

Empleados por género, edad y clasificación profesional a 31/12/2022													
País y rangos de edad	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando Intermedio		Técnico/a Especialista		Operario/a		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
AUSTRALIA	55	30	25	1	0	4	1	4	2	21	22	0	0
18-34	19	12	7	0	0	0	0	0	1	12	6	0	0
35-49	23	10	13	1	0	2	1	1	1	6	11	0	0
≥50	13	8	5	0	0	2	0	3	0	3	5	0	0
BRASIL	62	8	54	1	0	2	5	2	5	3	44	0	0
18-34	27	3	24	0	0	0	1	1	0	2	23	0	0
35-49	24	3	21	1	0	2	4	0	2	0	15	0	0
≥50	11	2	9	0	0	0	0	1	3	1	6	0	0
CHILE	93	31	62	1	0	6	9	8	7	16	46	0	0
18-34	29	15	14	0	0	3	0	4	2	8	12	0	0
35-49	45	14	31	1	0	3	6	4	4	6	21	0	0
≥50	19	2	17	0	0	0	3	0	1	2	13	0	0
ESPAÑA	528	214	314	10	4	22	26	31	27	150	256	1	1
18-34	108	46	62	0	0	5	3	8	7	32	51	1	1
35-49	229	90	139	3	2	9	12	17	15	61	110	0	0
≥50	191	78	113	7	2	8	11	6	5	57	95	0	0
MARRUECOS	80	58	22	2	0	1	3	10	6	45	13	0	0
18-34	51	35	16	0	0	0	1	3	5	32	10	0	0
35-49	23	17	6	1	0	1	2	6	1	9	3	0	0
≥50	6	6	0	1	0	0	0	1	0	4	0	0	0
TUNEZ	87	11	76	1	0	3	2	7	1	0	73	0	0
18-34	26	3	23	0	0	1	2	2	1	0	20	0	0
35-49	43	7	36	0	0	2	0	5	0	0	36	0	0
≥50	18	1	17	1	0	0	0	0	0	0	17	0	0
TURQUIA	106	22	84	1	0	5	4	3	10	13	70	0	0
18-34	41	10	31	0	0	2	0	2	5	6	26	0	0
35-49	62	10	52	0	0	2	4	1	5	7	43	0	0
≥50	3	2	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
USA	244	61	183	4	0	13	6	8	11	35	166	1	0
18-34	57	18	39	0	0	3	0	5	4	9	35	1	0
35-49	74	12	62	1	0	4	2	2	5	5	55	0	0
≥50	113	31	82	3	0	6	4	1	2	21	76	0	0
Total 2022	1.255	435	820	21	4	56	56	73	69	283	690	2	1
Total 2021	1.256	476	780	22	4	44	39	53	60	357	677	0	0
Total 2020	1.139	407	732	18	2	37	25	52	56	300	649	0	0
Total 2019	951	337	614	17	2	38	25	38	56	244	531	0	0

El promedio y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional en el ejercicio 2022 y su comparación con los totales de los ejercicios de 2021 y 2020, se muestran en la siguiente tabla:

País y rangos de edad	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando Intermedio		Técnico/a Especialista		Operario/a		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
AUSTRALIA	52	29	23	1	0	4	1	4	2	20	20	0	0
18-34	17	11	5	0	0	0	0	0	1	11	4	0	0
35-49	22	9	13	1	0	2	1	1	1	5	11	0	0
≥50	13	8	5	0	0	2	0	3	0	3	5	0	0
BRASIL	54	7	47	1	0	2	5	4	5	1	36	0	0
18-34	21	2	19	0	0	0	1	2	0	0	18	0	0
35-49	20	4	16	1	0	2	4	1	2	0	10	0	0
≥50	13	1	11	0	0	0	0	1	3	0	8	0	0
CHILE	98	32	66	2	0	6	9	9	8	16	49	0	0
18-34	30	14	15	0	0	3	0	4	3	8	12	0	0
35-49	47	15	33	1	0	3	6	5	4	6	23	0	0
≥50	21	3	18	1	0	0	3	0	1	3	14	0	0
ESPAÑA	715	300	414	10	4	22	26	33	28	235	355	0	1
18-34	179	82	97	0	0	5	3	10	7	66	86	0	1
35-49	302	118	184	3	2	9	12	16	16	90	154	0	0
≥50	234	100	134	7	2	8	11	6	5	79	116	0	0
MARRUECOS	85	62	23	2	0	1	3	10	6	49	14	0	0
18-34	55	38	17	0	0	0	1	3	5	35	11	0	0
35-49	24	18	6	1	0	1	2	6	1	10	3	0	0
≥50	6	6	0	1	0	0	0	1	0	4	0	0	0
TUNEZ	101	11	90	1	0	3	2	7	1	0	87	0	0
18-34	36	3	33	0	0	1	2	2	1	0	29	0	0
35-49	45	7	38	0	0	2	0	5	0	0	38	0	0
≥50	20	1	19	1	0	0	0	0	0	0	19	0	0
TURQUIA	119	23	96	1	0	5	4	2	9	15	83	0	0
18-34	48	11	38	0	0	2	0	2	4	8	34	0	0
35-49	68	10	57	0	0	2	4	1	5	7	48	0	0
≥50	3	2	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
USA	243	64	180	4	0	12	6	9	12	38	161	1	0
18-34	56	18	37	0	0	2	0	5	4	10	33	1	0
35-49	76	15	61	1	0	4	2	3	5	7	54	0	0
≥50	112	31	81	3	0	6	4	1	3	21	74	0	0
Total 2022	1.468	528	939	22	4	55	56	77	72	374	806	1	1
Total 2021	1.355	531	824	22	4	47	40	51	60	411	721	0	0
Total 2020	1.179	425	754	17	2	36	27	47	59	325	666	0	0

El número total de empleados y la distribución de modalidades de contrato de trabajo por género, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre del ejercicio 2022 y su comparación con los datos totales de los ejercicios de 2021, 2020 y 2019, se muestran en la siguiente tabla:

Tipo contrato y rangos de edad	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando Intermedio		Técnico/a Especialista		Operario/a		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato Permanente	1.011	355	656	20	4	47	51	66	62	222	539	0	0
18-34	265	95	170	0	0	13	7	20	23	62	140	0	0
35-49	427	144	283	8	2	21	30	36	30	79	221	0	0
≥50	319	116	203	12	2	13	14	10	9	81	178	0	0
Contrato Temporal	187	60	127	0	0	0	0	2	1	56	125	2	1
18-34	83	42	41	0	0	0	0	1	1	39	39	2	1
35-49	73	14	59	0	0	0	0	0	0	14	59	0	0
≥50	31	4	27	0	0	0	0	1	0	3	27	0	0
Otras Modalidades	57	20	37	1	0	9	5	5	6	5	26	0	0
18-34	10	5	5	0	0	1	0	4	1	0	4	0	0
35-49	23	5	18	0	0	4	1	0	3	1	14	0	0
≥50	24	10	14	1	0	4	4	1	2	4	8	0	0
Total 2022	1.255	435	820	21	4	56	56	73	69	283	690	2	1
Total 2021	1.256	476	780	22	4	44	39	53	60	357	677	0	0
Total 2020	1.139	407	732	18	2	37	25	52	56	300	649	0	0
Total 2019	951	337	614	17	2	38	25	38	56	244	531	0	0

El promedio de empleados y la distribución de modalidades de contrato de trabajo por género, edad y clasificación profesional del ejercicio 2022 y su comparación con los datos totales del ejercicio de 2021 y 2020, se muestran en la siguiente tabla:

Tipo contrato y rangos de edad	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando Intermedio		Técnico/a Especialista		Operario/a		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato Permanente	1.043	366	677	21	4	46	51	68	64	231	559	0	0
18-34	264	97	167	0	0	12	7	22	23	63	137	0	0
35-49	444	146	298	8	2	21	30	36	31	81	235	0	0
≥50	335	123	212	13	2	13	14	10	9	87	187	0	0
Contrato Fijo Discontinuo	26	5	21	0	0	0	0	0	0	5	21	0	0
18-34	9	2	8	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0
35-49	12	3	9	0	0	0	0	0	0	3	9	0	0
≥50	5	1	4	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0
Contrato Temporal	341	135	206	0	0	0	0	2	1	132	203	1	1
18-34	157	77	81	0	0	0	0	1	1	74	78	1	1
35-49	125	39	86	0	0	0	0	0	0	39	85	0	0
≥50	59	19	40	0	0	0	0	1	0	18	40	0	0
Otras Modalidades	58	22	35	1	0	9	5	7	7	6	23	0	0
18-34	10	6	5	0	0	1	0	5	1	0	4	0	0
35-49	23	7	16	0	0	4	1	1	3	2	12	0	0
≥50	24	9	15	1	0	4	4	1	3	3	8	0	0
Total 2022	1.468	528	939	22	4	55	56	77	72	374	806	1	1
Total 2021	1.355	531	824	22	4	47	40	51	60	411	721	0	0
Total 2020	1.179	425	754	17	2	36	27	47	59	325	666	0	0

El número total de empleados y la distribución de modalidades de jornada de trabajo por género, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre del ejercicio 2022 y su comparación con los datos totales de los ejercicios de 2021, 2020 y 2019, se muestran en la siguiente tabla:

Jornada y rangos de edad	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando Intermedio		Técnico/a Especialista		Operario/a		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Completa	1.233	429	804	21	4	55	55	72	69	281	675	0	1
18-34	355	140	215	0	0	14	7	25	25	101	182	0	1
35-49	512	162	350	8	2	24	31	36	33	94	284	0	0
≥50	366	127	239	13	2	17	17	11	11	86	209	0	0
Parcial	22	6	16	0	0	1	1	1	0	2	15	2	0
18-34	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
35-49	11	1	10	0	0	1	0	0	0	0	10	0	0
≥50	8	3	5	0	0	0	1	1	0	2	4	0	0
Total 2022	1.255	435	820	21	4	56	56	73	69	283	690	2	1
Total 2021	1.256	476	780	22	4	44	39	53	60	357	677	0	0
Total 2020	1.139	407	732	18	2	37	25	52	56	300	649	0	0
Total 2019	951	337	614	17	2	38	25	38	56	244	531	0	0

El promedio de empleados y la distribución de modalidades de jornada de trabajo por género, edad y clasificación profesional del ejercicio 2022 y su comparación con los datos totales del ejercicio de 2021 y 2020, se muestran en la siguiente tabla:

Jornada y rangos de edad	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando Intermedio		Técnico/a Especialista		Operario/a		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Completa	1.445	524	922	22	4	54	55	76	72	372	790	0	1
18-34	438	179	259	0	0	13	7	28	25	139	226	0	1
35-49	593	194	398	8	2	24	31	37	35	125	331	0	0
≥50	414	150	264	14	2	17	17	11	12	108	233	0	0
Parcial	22	5	18	0	0	1	1	1	0	1	16	1	1
18-34	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
35-49	11	1	10	0	0	1	0	0	0	0	10	0	0
≥50	9	2	6	0	0	0	1	1	0	1	5	0	0
Total 2022	1.468	528	939	22	4	55	56	77	72	374	806	1	1
Total 2021	1.355	531	824	22	4	47	40	51	60	411	721	0	0
Total 2020	1.179	425	754	17	2	36	27	47	59	325	666	0	0

El número de despidos por género, edad y clasificación profesional durante el ejercicio 2022 y la comparativa con 2021, 2020 y 2019 se muestra en la siguiente tabla:

Número de despidos por sexo, edad y	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando intermedio		Técnico especialista		Operario		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18-34	63,00	32,00	31,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	30,00	29,00	0,00	0,00
35-49	62,00	27,00	35,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	3,00	24,00	32,00	0,00	0,00
≥50	35,00	18,00	17,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17,00	17,00	0,00	0,00
Total 2022	160,00	77,00	83,00	1,00	0,00	0,00	0,00	5,00	5,00	71,00	78,00	0,00	0,00
Total 2021	41,00	16,00	25,00	1,00	0,00	2,00	1,00	1,00	3,00	12,00	21,00	0,00	0,00
Total 2020	48,00	18,00	30,00	0,00	0,00	5,00	2,00	6,00	3,00	7,00	25,00	0,00	0,00
Total 2019	71,00	22,00	49,00	0,00	0,00	3,00	5,00	5,00	4,00	14,00	40,00	0,00	0,00

El número de bajas voluntarias por género, edad y clasificación profesional durante el ejercicio 2022 y la comparativa con 2021 y 2020 se muestra en la siguiente tabla:

Número de bajas voluntarias por sexo,	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando intermedio		Técnico especialista		Operario		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18-34	131,00	48,00	83,00	0,00	0,00	0,00	2,00	8,00	4,00	40,00	75,00	0,00	2,00
35-49	61,00	17,00	44,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	4,00	14,00	40,00	0,00	0,00
≥50	28,00	9,00	19,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	7,00	18,00	0,00	0,00
Total 2022	220,00	74,00	146,00	2,00	0,00	0,00	2,00	11,00	9,00	61,00	133,00	0,00	2,00
Total 2021	243,00	109,00	134,00	1,00	1,00	6,00	2,00	5,00	5,00	97,00	126,00	0,00	0,00
Total 2020	173,00	74,00	99,00	0,00	0,00	0,00	1,00	5,00	5,00	69,00	93,00	0,00	0,00

El número de fines de contrato por género, edad y clasificación profesional durante el ejercicio 2022 y la comparativa con 2021 y 2020 (incluyendo fijos discontinuos) se muestra en la siguiente tabla:

Número de fines de contrato por sexo, edad	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando intermedio		Técnico especialista		Operario		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18-34	216,00	110,00	106,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	110,00	105,00	0,00	1,00
35-49	183,00	77,00	106,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	77,00	103,00	0,00	0,00
≥50	100,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Total 2022	499,00	237,00	262,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	237,00	258,00	0,00	1,00
Total 2021	528,00	263,00	265,00	0,00	0,00	2,00	0,00	3,00	8,00	258,00	257,00	0,00	0,00
Total 2020	328,00	199,00	129,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	3,00	196,00	126,00	0,00	0,00

El número de nuevas contrataciones por género, edad y clasificación profesional durante el ejercicio 2022 y la comparativa con 2021 y 2020 se muestra en la siguiente tabla (Incluyendo los fijos discontinuos y sus transformaciones en contrato):

Número nuevas contrataciones por	Total general	Total Género		Alta Dirección		Mando Intermedio		Técnico/a Especialista		Operario/a		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
AUSTRALIA	45,00	19	26	0	0	0	0	0	0	19	26	0	0
18-34	20,00	12	8	0	0	0	0	0	0	12	8	0	0
35-49	19,00	5	14	0	0	0	0	0	0	5	14	0	0
≥50	6,00	2	4	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0
BRASIL	34,00	3	31	0	0	0	2	0	0	3	29	0	0
18-34	22,00	2	20	0	0	0	1	0	0	2	19	0	0
35-49	10,00	0	10	0	0	0	1	0	0	0	9	0	0
≥50	2,00	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
CHILE	5,00	5	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0
18-34	4,00	4	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
35-49	1,00	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
≥50	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESPAÑA	493,00	225	268	2	0	0	1	4	6	218	258	1	3
18-34	220,00	102	118	0	0	0	0	1	3	100	112	1	3
35-49	183,00	78	105	0	0	0	1	3	3	75	101	0	0
≥50	101,00	45	56	2	0	0	0	0	0	43	56	0	0
MARRUECOS	34,00	32	2	0	0	0	0	0	0	32	2	0	0
18-34	29,00	27	2	0	0	0	0	0	0	27	2	0	0
35-49	5,00	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0
≥50	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TUNEZ	12,00	0	12	0	0	0	1	0	0	0	11	0	0
18-34	11,00	0	11	0	0	0	1	0	0	0	10	0	0
35-49	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
≥50	1,00	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
TURQUIA	39,00	13	26	0	0	1	0	3	3	9	23	0	0
18-34	27,00	9	18	0	0	1	0	2	3	6	15	0	0
35-49	12,00	4	8	0	0	0	0	1	0	3	8	0	0
≥50	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USA	111,00	36	75	0	0	1	0	1	2	33	72	1	1
18-34	51,00	17	34	0	0	1	0	1	1	14	32	1	1
35-49	27,00	5	22	0	0	0	0	0	1	5	21	0	0
≥50	33,00	14	19	0	0	0	0	0	0	14	19	0	0
Total 2022	773	333	440	2	0	2	4	10	11	317	421	2	4
Total 2021	873	421	452	1	1	5	3	18	18	397	430	0	0
Total 2020	748	377	371	1	0	9	3	10	8	357	360	0	0

El **total de horas trabajadas** durante los años 2022, 2021 y 2020 se han contabilizado presentando los siguientes resultados desagregados por género y por categoría profesional:

Total horas laborables trabajadas por la plantilla 2022	Total general	Hombre	Mujer
Alta Dirección	50.116	42.996	7.120
Mando intermedio	218.058	108.597	109.461
Técnico/a Especialista	297.143	152.787	144.356
Operario/a	2.316.953	712.185	1.604.768
Becario	2.060	668	1.392
Total general 2022	2.884.330	1.017.233	1.867.097

Total horas laborables trabajadas por la plantilla 2021	Total general	Hombre	Mujer
Alta Dirección	50.373	43.640	6.733
Mando intermedio	175.105	94.420	80.684
Técnico/a Especialista	219.836	98.599	121.237
Operario/a	2.249.451	800.172	1.449.278
Total general 2021	2.694.764	1.036.832	1.657.933

Total horas laborables trabajadas por la plantilla 2020	Total general	Hombre	Mujer
Alta Dirección	35.943	32.351	3.592
Mando intermedio	119.224	69.300	49.923
Técnico/a Especialista	209.255	92.133	117.122
Operario/a	1.896.073	624.488	1.271.585
Total general 2020	2.260.495	818.272	1.442.223

✓ Absentismo.

Durante el año 2022 se contabilizaron 131.147 horas de absentismo (4,55% sobre el total). De estos un 12,6% eran a causa de Covid 19. Adjunta se muestra la tabla de absentismo en horas anuales en el periodo 2019-2022:

Periodo	Número total horas laborales trabajadas	TAL %
	Total general	Total general
2022	131.147	4,55%
2021	105.903	3,93%
2020	135.745	6,01%
2019	118.456	N/A

TAL Absentismo 2022: También resulta relevante hacer un análisis de la tasa de absentismo, desagregado por género: Número total de horas de absentismo / Número total de hora laborables trabajadas:

Absentismo	Número total horas laborales trabajadas			Número total horas laborales trabajadas			TAL %		
	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer
2022	131.147	32.539	98.608	2.884.332	1.017.234	1.867.098	4,55%	3,20%	5,28%
2021	105.903	34.404	71.560	2.694.764	1.036.832	1.657.933	3,93%	3,32%	4,32%
2020	135.745	38.204	97.541	2.260.495	818.272	1.442.223	6,01%	4,67%	6,76%
2019	118.456	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Impacto por Covid 19 entre 2020 y 2022:

Absentismo	Impacto Covid 19	
	% Absentismo sin Covid/Cuarentena	Horas Absentismo sin Covid/Cuarentena
2022	3,97%	114.647
2021	3,27%	88.206
2020	4,26%	96.365

✓ Compensación y retribución

La política de RRHH define que la compensación y retribución tiene como objetivo la consecución de los siguientes puntos:

- Favorecer la atracción, incorporación y retención de los mejores profesionales a través de paquetes retributivos atractivos y competitivos, lo que requiere la definición y planificación de la estructura organizativa y su dimensionamiento sostenible, de estructuras horizontales y suficientemente flexibles, encuestas periódicas en cuanto a la práctica y tendencias del mercado y análisis de equidad interna; y vinculación de la evolución de la remuneración a la capacidad de crecimiento sostenible y consistente del Grupo.
- Homogeneización de descripciones de puestos clave para las filiales y del proceso de revisión salarial anual de los equipos clave para incrementos, promoción y análisis de coste de vida, coherente con el posicionamiento estratégico del Grupo y con su desarrollo, con su realidad internacional y multicultural y con su objetivo de excelencia y consistencia / equidad interna.
- Estructuras de remuneración simples, sin complejidad o sofisticación innecesaria, a través de un sistema que engloba el salario base, el variable (bonus), ventajas sociales, beneficios, prestaciones de jubilación y otros. La retribución variable siempre estará vinculada a la consecución de objetivos individuales, de equipo, de la filial y/o del grupo (proceso de gestión del desempeño).
- Ofrecer las herramientas adecuadas para el análisis interno y propuestas de incrementos y promociones por parte de los responsables de equipos, según las prácticas del mercado, las capacidades individuales, las competencias, las posibilidades de evolución, la equidad interna, reconociendo y recompensando la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de los profesionales.

Las remuneraciones medias de los ejercicios 2022, 2021, 2020 y 2019 desagregadas por género, edad y clasificación profesional, expresadas en euros, son las siguientes:

Remuneración media por sexo, edad y	Total Promedio de OTE €	Mando intermedio		Técnico especialista		Operario		Becario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18-34	15.388	44.244	25.507	22.573	18.738	15.188	13.318	19.841	17.170
35-49	18.223	44.408	33.205	26.144	24.821	16.585	15.232	0	0
≥50	22.703	77.763	54.773	33.045	24.999	19.511	18.837	0	0
Total 2022	18.302	54.493	38.611	25.670	22.628	16.729	15.509	19.841	17.170

Remuneración media por sexo, edad y	Total Promedio de OTE €	Mando intermedio		Técnico especialista		Operario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18-34	15.491	46.235	50.017	19.513	18.628	14.686	14.159
35-49	18.494	41.570	39.814	38.521	27.854	15.643	15.724
≥50	22.698	68.973	48.890	42.524	33.702	18.782	18.843
Total 2021	18.222	52.929	44.054	29.905	25.279	15.812	15.898

Remuneración media por sexo, edad y	Total Promedio de OTE €	Mando intermedio		Técnico especialista		Operario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18-34	14.835	35.340	42.302	24.556	19.737	13.235	13.994
35-49	18.165	42.665	44.947	38.773	32.404	13.821	15.233
≥50	23.076	79.545	73.659	40.248	33.568	18.108	18.627
Total 2020	17.826	51.110	54.077	33.494	26.773	14.239	15.622

Remuneración media por sexo, edad y	Total Promedio de OTE €	Mando intermedio		Técnico especialista		Operario	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
18-34	14.429	20.087	32.533	20.430	23.190	13.078	11.960
35-49	17.952	41.805	50.911	28.393	35.715	14.109	13.111
≥50	22.144	85.274	83.302	26.048	34.230	17.797	18.308
Total 2019	17.958	53.977	50.085	25.073	30.827	14.870	13.985

OTE: On Target Earnings (Salario potencial con bonus al 100%) / La conversión a Eur es por promedio anual en 2020, 2021 y 2022 y según cambio a 31/12/2019 para 2019.

Los datos de los cuadros superiores se corresponden con valores absolutos expresados en la moneda de presentación, sin ponderar el coste de vida de cada país, por lo que en la lectura de los datos debe de tenerse en cuenta que hay una gran diversidad de países en cuanto a nivel de renta (USA, España, Marruecos, Turquía, etc.). Adicionalmente, según cada categoría, se pueden encontrar puestos muy distintos por la naturaleza de sus responsabilidades y con diferentes pesos dentro del Grupo. En este sentido, el Grupo sigue una política retributiva imparcial, valorizando el peso de cada puesto dentro de la organización, independiente de la condición de la persona que lo ocupa.

La remuneración media de la alta dirección es la siguiente:

Promedio de OTE €	Total Promedio de OTE €		
	2022	2021	2020
18-49	110.120,25	105.730,38	124.853,00
≥50	171.878,75	186.261,36	203.242,00
Total general	149.822,15	137.367,55	157.859,00

OTE: On Target Earnings (Salario potencial con bonus al 100%)

La conversión a Eur es por promedio anual en 2020 y 2021 y según cambio a 31/12/2019 para 2019.

La **brecha salarial**, calculada a partir de los datos promedio de la compensación total anual de los empleados distribuidos por categoría profesional para los ejercicios 2022, 2021 y 2020, es la siguiente:

Categoría	Brecha de Género		
	El cálculo está realizado con el salario promedio de TODOS los salarios SIN DESCARTAR el salario más alto de cada género.		
	2022	2021	2020
Mando intermedio	29,14%	16,77%	-5,81%
Técnico Especialista	11,85%	15,12%	19,80%
Operario	7,30%	-0,54%	-10,61%
Becario	13,46%	0,00%	0,00%
Total	16,65%	9,40%	3,61%

La brecha salarial por categoría profesional de los años 2020, 2021 y 2022 la hemos determinado considerando los salarios más altos y los segundos más altos para valorar su impacto diferencial:



Con 1er salario más alto

Brecha salarial por categoría 2022	Sueldo más alto	Sueldo mediano	Brecha
Mando intermedio	114.178	39.472	2,9
Técnico Especialista	100.000	22.083	4,5
Operario	53.663	15.437	3,5
Becario	29.877	13.230	2,3

Con 2º salario más alto

Brecha salarial por categoría 2022	Sueldo más alto	Sueldo mediano	Brecha
Mando intermedio	114.177	39.472	2,9
Técnico Especialista	78.154	22.083	3,5
Operario	50.733	15.437	3,3
Becario	27.333	13.230	2,1

Con 1er salario más alto

Brecha salarial por categoría 2021	Sueldo más alto	Sueldo mediano	Brecha
Mando intermedio	107.978	43.731	2,5
Técnico Especialista	100.000	24.151	4,1
Operario	78.712	14.987	5,3

Con 2º salario más alto

Brechas salarial por categoría 2021	Sueldo más alto	Sueldo mediano	Brecha
Mando intermedio	101.022	43.731	2,3
Técnico Especialista	78.154	24.151	3,2
Operario	53.932	14.987	3,6

Con 1er salario más alto

Brechas salarial por categoría 2020	Sueldo más alto	Sueldo mediano	Brecha
Mando intermedio	121.137	49.225	2,5
Técnico Especialista	100.000	25.641	3,9
Operario	48.313	14.987	3,2

Con 2º salario más alto

Brechas salarial por categoría 2020	Sueldo más alto	Sueldo mediano	Brecha
Mando intermedio	117.229	49.225	2,4
Técnico Especialista	84.371	25.641	3,3
Operario	45.577	14.987	3,0

Y los datos de brecha salarial por categoría profesional resultan para los periodos 2020 a 2022 de la siguiente manera:

Categoría	Brecha por categoría		
	Con 1er salario más alto		
	2022	2021	2020
Mando intermedio	2,9	2,5	2,5
Técnico Especialista	4,5	3,9	3,9
Operario	3,5	3,2	3,2
Becario	2,3	-	-

Categoría	Brecha por categoría		
	Con 2º salario más alto		
	2022	2021	2020
Mando intermedio	2,9	2,3	2,4
Técnico Especialista	3,5	3,2	3,3
Operario	3,3	3,6	3,0
Becario	2,1	-	-

Pago a los sistemas de previsión social y ahorro:

Si bien no existe un patrón común hoy en día en el Grupo referente a Beneficios Sociales, se ha reforzado el equipo de RRHH corporativo con un rol centrado en Compensación y Beneficios que busca desarrollar políticas y procedimientos de Compensación y retribución en especie y beneficios sociales, así como empezar a trabajar conceptos de salud para filiales del Grupo.

- ✓ Implantación de políticas de desconexión laboral, conciliación y organización del tiempo de trabajo

El código de Ética y Conducta del Grupo Agromillora recoge el compromiso de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que forman parte de ella, independientemente de la filial a la que se pertenezca, del área, o del puesto de responsabilidad que se ocupe en el organigrama.

La Política Corporativa de RRHH dedica un capítulo a la “Conciliación, respeto a la vida privada y desconexión digital” con el objetivo de fomentar la implementación de medidas de conciliación que favorezcan el respeto a la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales. Las diferentes filiales del Grupo consideran cada situación en particular para buscar la mejor solución en cada caso.

En cada filial se cumple la ley local para bajas por maternidad, paternidad, reducción de jornadas y excedencias aplicables. Tanto el Plan de Igualdad implementado en la filial de España como formaciones y acciones de prevención de acoso en los Estados Unidos reconocen que para la igualdad son necesarias acciones que fomenten la inclusión y no discriminación, incluyendo la situación personal de embarazo, hijos o cualquier otra condición. Hemos recogido distintas métricas para evaluar los distintos impactos de los permisos parentales.

Número total de empleados/as que han tenido derecho a permiso parental, segregado por género:

Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por género	Total general	Hombre	Mujer
Total 2022	30	14	16
Total 2021	35	15	20

El número total de empleados acogidos al permiso parental en 2022, 2021 y 2020:

Empleados que se han acogido al permiso parental	Total general	Hombre	Mujer
SÍ	30	14	16
Total 2022	30	14	16
SÍ	2	0	2
NO	33	15	18
Total 2021	35	15	20
SÍ	30	14	16
Total 2020	30	14	16

El número total de empleados/as que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental diferenciando por género en 2022, 2021 y en 2020 son los siguientes:

El número total de empleados que han regresado	Total general	Hombre	Mujer
SÍ	25	13	12
NO	5	1	4
Total 2022	30	14	16
SÍ	30	15	15
NO	3	0	3
Total 2021	33	15	18
SÍ	26	14	12
NO	4	0	4
Total 2020	30	14	16

Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo:

Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	Total general	Hombre	Mujer
SÍ	20	9	11
NO	5	4	1
Total 2022	25	13	12
SÍ	6	3	3
NO	24	12	12
Total 2021	30	15	15
SÍ	24	14	10
NO	2	0	2
Total 2020	26	14	12

✓ Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y salud ocupacional se ha desarrollado en base un sistema de Prevención de Riesgos, formación y capacitación, y en 2022 hemos desarrollado y publicado una política de seguridad y salud corporativas, con los siguientes principios y compromisos:

- La Alta Dirección de la organización está plenamente comprometida con el propósito de esta política.
- Esta Política Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo es adecuada a nuestro propósito y contexto organizacional.
- En Agromillora estamos comprometidos a desarrollar proyectos, iniciativas y objetivos de Salud y Seguridad Ocupacional en todas nuestras operaciones internas relevantes, pero también podemos incluir las externas (upstream y downstream).
- Estamos comprometidos como Participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyando plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Tenemos la determinación de liderar la mejora continua para mejorar nuestro desempeño corporativo en Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando los siguientes compromisos específicos:

- ✓ Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- ✓ Eliminar los peligros y reducir los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Facilitar la consulta y participación de los trabajadores y, en su caso, de los representantes de los trabajadores.
- ✓ Para cumplir con las obligaciones legales y de cumplimiento.

- Identificar y proporcionar los recursos necesarios para gestionar el Desempeño y los compromisos en Salud y Seguridad.
- Alcanzar el nivel adecuado de competencias y conciencia sobre salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores mediante la formación y la educación adecuadas.
- Revisar anualmente el desempeño de Salud y Seguridad por parte de la Alta Dirección.
- La política será revisada por la alta dirección en caso de cambios sustanciales en el contexto de la empresa, requisitos relevantes o temas materiales.

El Grupo desarrolla un entorno orientado a la Prevención de riesgos, formación, salud y estrategia de seguridad, cuyo objetivo es la consecución de los siguientes puntos:

- a. Ofrecer y promocionar un entorno de trabajo seguro y saludable en el que todos se hacen responsables por ello.
- b. Fomentar la homogeneización de unos estándares mínimos de actuación y prevención en todas las fases del proceso productivo, respetando siempre como mínimo los requerimientos de cada país y de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia, siguiendo cada instrucción de prevención, reportando los accidentes e incidentes y colaborando en la investigación de causas, identificación de formas de prevención, implementación de actuaciones, etc.

- c. Para tener un entorno de trabajo seguro y saludable, no se tolera el consumo de cualquier droga o sustancia ilegal ni el consumo abusivo de alcohol en el lugar de trabajo.
- d. Tampoco se tolera la posesión o uso de armas no autorizadas durante el horario de trabajo y en el ejercicio de funciones en representación de la empresa, sea dentro o fuera de las instalaciones de Grupo Agromillora y de acuerdo con la normativa legal que sea de aplicación en cada filial.

En paralelo, dentro de los Convenios Colectivos de las distintas ubicaciones en las que el Grupo Agromillora está presente, se determinan ciertas especificaciones en cuanto a asuntos relacionados con la salud y seguridad.

Respecto a tasas y métricas específicas de enfermedades profesionales y accidentes, aportamos las siguientes:

El número total de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los ejercicios 2022, 2021, 2020 y 2019, considerando su gravedad y desagregado por género, (sin considerar casos COVID-19) es el siguiente:

Año	Grado accidente	Total general	Hombre	Mujer
2022	Leve	121	45	76
	Moderado	3	2	1
	Grave	5	4	1
	Total	129	51	78
2021	Leve	143	62	81
	Grave	1	1	0
	Total	144	63	81
2020	Leve	63	33	30
	Moderado	8	7	1
	Grave	13	6	7
	Total	84	46	38
2019	Leve	72	25	47
	Moderado	14	10	4
	Grave	10	4	6
	Fallecimiento	1	1	0
	Total	97	40	57

También detallamos los días de accidentes y enfermedades profesionales de los ejercicios 2019 a 2022, considerando gravedad y desagregando por género, según la tabla siguiente:

Año	Grado accidente	Total general	Hombre	Mujer
2022	Leve	543	227	316
	Moderado	99	25	75
	Grave	323	314	9
	Total	966	566	400
2021	Leve	721	323	399
	Grave	34	34	0
	Total	755	357	399
2020	Leve	209	103	106
	Moderado	92	79	13
	Grave	638	298	339
	Total	938	480	459
2019	Leve	163	87	76
	Moderado	221	148	73
	Grave	550	225	325
	Fallecimiento	1	1	0
	Total	935	461	474

TIEP. Tasa de enfermedades profesionales: Número de enfermedades profesionales con baja x 100.000/Número total de horas laborables trabajadas:

Año	Número enfermedades profesionales con baja			Total horas anuales trabajadas			TIEP		
	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer
2022	52	20	32	2.884.332	1.017.234	1.867.098	1,80	1,97	1,71
2021	74	35	39	2.694.764	1.036.832	1.657.933	2,75	3,38	2,35
2020	63	39	24	2.260.495	818.272	1.442.223	2,79	4,77	1,66
Periodo	2022			2021			2020		
	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer
Número enfermedades profesionales con baja	52	20	32	74	35	39	63	39	24
Total horas anuales trabaj	2.884.332	1.017.234	1.867.098	2.694.764	1.036.832	1.657.933	2.260.495	818.272	1.442.223
TIEP	1,80	1,97	1,71	2,75	3,38	2,35	2,79	4,77	1,66

TDP. Tasa Días Perdidos: Número de días perdidos / Número total de horas laborables trabajadas x 100

Año	Número días perdidos			Número total horas laborales trabajadas			TDP		
	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer
2022	966	566	400	2.884.332	1.017.234	1.867.098	0,0335	0,056	0,021
2021	755	357	399	2.694.764	1.036.832	1.657.933	0,0280	0,034	0,024
2020	938	480	459	2.260.495	818.272	1.442.223	0,0415	0,059	0,032
2019	935	461	474	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Índices de Frecuencia (nº accidentes/horas trabajadasx10⁶) y de Gravedad (Días Perdidos/horas trabajadasx1000)

Índice de Frecuencia

Año ref.	Nº accidentes	Nº horas trabajadas	Índice Frecuencia
2022	129	2.884.332	44,72
2021	144	2.694.764	53,44
2020	84	2.260.495	37,16
Total general	357	7.839.591	45,54

Índice de Gravedad

Año ref.	Nº días perdidos	Nº horas trabajadas	Índice Gravedad
2022	966	2.884.332	0,33
2021	755	2.694.764	0,28
2020	938	2.260.495	0,42
Total general	2.660	7.839.591	0,34

✓ Relaciones sociales

La comunicación interna en Grupo Agromillora tiene como objetivo divulgar y dar a conocer los planes estratégicos de la compañía. Grupo Agromillora busca mantener un modelo de relaciones laborales responsables y positivas basadas en principios de diálogo y respeto a los trabajadores. Por ello, se dispone de canales como comités con los trabajadores, el canal de consultas y denuncias (relativo al Código de Ética y Conducta, en aquellas filiales donde está desplegado), comités de empresa o representación sindical (en los países aplicables), reuniones específicas, la página web corporativa, el Agromagazine (revista anual corporativa para todo el Grupo, presentada en formato digital y en papel, en sus respectivos idiomas, cuyo formato ha evolucionado a un modelo tipo poster mucho más sencillo de publicar y hacer llegar a todas las filiales), emails corporativos de comunicación principalmente de nuevos incorporados y salidas, las diferentes intranets del Grupo y el People Portal. El Grupo Agromillora cuenta también con grupos de mensajería móvil, como *Agromillora Experience*, donde se comparten publicaciones, eventos, hitos profesionales destacados, nuevas incorporaciones, etc.

✓ Relaciones laborales

La política corporativa de RRHH, en lo que respecta a las relaciones laborales, tiene como objetivo la consecución de los siguientes puntos:

- Cumplir escrupulosamente la legislación laboral, garantizando la vinculación y así los derechos y deberes de los trabajadores.
- Reconocer las entidades sindicales y otras asociaciones como representantes legales de los trabajadores, garantizar la libertad de asociación y reconocer el derecho a la negociación colectiva, buscando el diálogo y colaboración ante cualquier posible conflicto de naturaleza laboral o sindical, respetando estrictamente las reglamentaciones nacionales y locales, en las que la dirección de cada filial es responsable.
- Trabajar junto con los representantes en el objetivo común de velar por que los trabajadores tengan un buen ambiente y condiciones de trabajo.
- Las negociaciones tendrán en cuenta los intereses legítimos de la empresa y trabajadores.
- No se permite la realización de campañas políticas en horas de trabajo ni dentro de las instalaciones de Grupo Agromillora. Se aplica el mismo criterio a cualquier otra causa que pueda motivar enfrentamientos.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país

En cada filial se aplica la legislación laboral correspondiente. Además de la ley laboral, en España y Brasil también se aplican los convenios colectivos específicos vigentes:

Convenios % colectivos por país	2022		2021		2020	
	Incluidos en convenio	Excluidos en convenio	Incluidos en convenio	Excluidos en convenio	Incluidos en convenio	Excluidos en convenio
BRASIL	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
ESPAÑA	100,00%	0,00%	99,99%	0,01%	99,83%	0,17%

✓ Formación

La política corporativa de RRHH trata los siguientes puntos con relación a la Gestión del talento, desempeño, desarrollo y formación:

- a) Homogeneización de los principales procesos de gestión del desempeño, de identificación de las necesidades formativas para el mejor desempeño de las responsabilidades definidas en los puestos de trabajo y necesidades de negocio, procesos de definición de planes de desarrollo a medio-largo plazo según la proyección de crecimiento de la empresa y potencial de los equipos, e implementación de acciones formativas y de desarrollo de grupo y/o locales que impulsen la adquisición de nuevas capacidades en los equipos y en la empresa, acorde a la cultura, Misión, Visión y Valores del Grupo.
- b) El sentido de responsabilidad de los trabajadores con su propio desarrollo y carrera profesional en Grupo Agromillora, que ofrece las herramientas que les puedan apoyar, en línea con las necesidades, oportunidades y proyección real de crecimiento del Grupo, dentro de un entorno en constante evolución.
- c) Fomentar la formación y el desarrollo como un elemento clave para la cualificación profesional, mejora continua del desempeño y promoción dentro del grupo, enfocando el aprendizaje técnico, el desarrollo de competencias, del liderazgo, idiomas, etc., de forma que permita la cohesión y alineamiento dentro del Grupo.
- d) La gestión, el aprendizaje continuo y el intercambio del conocimiento dentro del Grupo.
- e) El Modelo de Aprendizaje 70/20/10, donde el desarrollo y adquisición de nuevas habilidades o conocimientos merecen especial atención para la práctica ("learning by doing"), seguido del feedback y de la formación en aula, requiriendo el apoyo y seguimiento de los responsables de sus equipos en el proceso. Las metodologías pueden ser variadas: aprendizaje en la práctica, en aula, online, interna o externa, rotación entre puestos de trabajo, movilidad horizontal, coaching, mentoría, proyectos y participación internacional, evaluación del desempeño, 180, 360, assessments, etc.
- f) El proceso de gestión del desempeño para los puestos clave propone la definición de objetivos al inicio del año, la revisión de mitad de año y la evaluación del desempeño al final del año como herramienta para ayudar a la motivación, enfocar y alinear a todos hacia los objetivos y prioridades de la empresa, en el que cada uno puede aportar para que la empresa pueda alcanzar los resultados esperados. La evaluación de fin de año de los equipos juntos con sus responsables se trata de una conversación abierta, de feedback para ambos y con el propósito de generar un entorno estimulante, al medir el progreso de cada objetivo, las fortalezas y oportunidades de mejora en relación con los objetivos y el reconocimiento/ mérito por el esfuerzo extra, que también resultará en un plan de desarrollo al empezar un nuevo año y con nuevos objetivos, incluyendo las competencias y los valores de Grupo Agromillora.
- g) Fomentar la promoción interna y la promoción vinculada al tener el sucesor identificado y formado.
- h) Procesos de definición de planes de sucesión y planificación de la fuerza de trabajo (workforce planning) que permitan un análisis de nuevos desafíos, proyectos e iniciativas vinculadas a la estrategia del negocio que requieran la creación de nuevos puestos de trabajo, además de considerar la movilidad dentro del grupo contando con sucesores internos y la identificación del talento interno con potencial para asumir los nuevos puestos o sustituir los roles que presenten movilidad, facilitando planes de desarrollo que permitan su preparación para el futuro.
- i) En 2022 hemos ampliado la formación en sostenibilidad a muchas más filiales y alcanzando grupos de trabajadores más amplios, como por ejemplo en Iberia o en Chile. Y el proceso debe ir creciendo año tras año.

Hemos desarrollado métricas acerca de la formación impartida a nuestros empleados/as, que presentamos a continuación:

La cantidad total de horas de formación realizadas durante los ejercicios 2022, 2021, 2020 y 2019, distribuidas por categoría profesional, es la siguiente:

Total de horas de formación por categorías profesionales	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER
Alta Dirección	527	256	271
Mando intermedio	1.857	978	879
Técnico/a Especialista	4.328	1.641	2.687
Operario/a	1.588	734	854
Becario/a	0	0	0
Total 2022	8.300	3.609	4.691

Total de horas de formación por categorías profesionales	Total general	HOMBRE	MUJER
Alta Dirección	423	380	43
Mando intermedio	1.264	852	412
Técnico/a Especialista	2.635	1.264	1.371
Operario/a	5.153	1.686	3.467
Total 2021	9.475	4.182	5.293

Total de horas de formación por categorías profesionales	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER
Alta Dirección	179	139	40
Mando intermedio	1.169	516	654
Técnico/a Especialista	1.590	515	1.076
Operario/a	1.060	372	688
Total 2020	3.998	1.541	2.457

Total de horas de formación por categorías profesionales	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER
Alta Dirección	377	285	92
Mando intermedio	1.302	635	667
Técnico/a Especialista	1.772	502	1.270
Operario/a	1.217	521	696
Total 2019	4.668	1.943	2.725

También detallamos la tasa de horas de formación respecto a las horas totales trabajadas para cuantificar un % de horas de formación desagregado por categoría profesional y género en 2022, 2021 y 2020:

Tasa horas formación entre horas laborables trabajadas	Total general	Hombre	Mujer
Alta Dirección	1,05%	0,60%	3,80%
Mando intermedio	0,85%	0,90%	0,80%
Técnico/a Especialista	1,46%	1,07%	1,86%
Operario/a	0,07%	0,10%	0,05%
Becario/a	0,00%	0,00%	0,00%
Total 2022	0,29%	0,35%	0,25%

Tasa horas formación entre horas laborables trabajadas	Total general	Hombre	Mujer
Alta Dirección	0,84%	0,87%	0,63%
Mando intermedio	0,72%	0,90%	0,51%
Técnico/a Especialista	1,20%	1,28%	1,13%
Operario/a	0,23%	0,21%	0,24%
Total 2021	0,35%	0,40%	0,32%

Tasa horas formación entre horas laborables trabajadas	Total general	Hombre	Mujer
Alta Dirección	0,50%	0,43%	1,11%
Mando intermedio	0,98%	0,74%	1,31%
Técnico/a Especialista	0,76%	0,56%	0,92%
Operario/a	0,06%	0,06%	0,05%
Total 2020	0,18%	0,19%	0,17%

✓ Igualdad, Diversidad e Inclusión

La política Corporativa de RRHH trata los siguientes puntos sobre diversidad e igualdad:

- a) El respeto a la diversidad, la no tolerancia a cualquier tipo de discriminación por razón de origen étnico, nacionalidad, origen social, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, afiliación sindical, confesión religiosa o cualquier otra condición personal, física o social. En Agromillora nos comprometemos a conseguir un ambiente de trabajo justo e inclusivo, en el que se valore la contribución de cada empleado. Pensamos que una plantilla diversa, compuesta por personas que aporten experiencias, ideas y opiniones heterogéneas, fortalece la organización. Promovemos la diversidad por medio de la contratación, la promoción interna y los programas de formación y desarrollo
- b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad. En Agromillora nos comprometemos a ofrecer a nuestros empleados oportunidades justas e igualitarias en la contratación, la formación y el desarrollo, la retribución y la promoción. Es imprescindible que todas las políticas y programas se hagan eco de nuestro compromiso con la igualdad.
- c) Seguir un protocolo de actuación en caso de acoso, acoso sexual, abuso de poder, desigualdad, favoritismos, falta de respeto, o cualquier tipo de agresión física o verbal.

Para ello, se trabaja siguiendo y cumpliendo las leyes locales, en los lugares donde existen las mismas, en relación con la no discriminación por género, pertenencia a minorías, discapacidad etc.

En España se implantó el Plan de Igualdad en 2018 y en los Estados Unidos son realizadas formaciones sobre acoso donde se recoge cualquier condición, sea por origen, género, edad, discapacidad.

Asimismo, el porcentaje de empleados/as con discapacidad y su impacto en horas trabajadas sobre el promedio de la plantilla del Grupo de los ejercicios 2022, 2021 y 2020 son los siguientes:

Porcentaje de empleados con discapacidad	Número días trabajados	Días trabajados personal con discapacidad	% sobre el total
Total 2022	535.721	6.035	1,13%
Total 2021	499.577	4.811	0,96%
Total 2020	431.429	4.392	1,02%

Derechos Humanos

Introducción

El Consejo de Administración del Grupo aprobó el 21 de marzo de 2018 el Código de Ética y Conducta del Grupo Agromillora, que recoge los principios de actuación exigibles a las distintas sociedades del Grupo y a todos los/as trabajadores/as y directivos/as, cualquiera que sea su nivel jerárquico, su ubicación geográfica o funcional y la sociedad del Grupo para la que presten sus servicios.

El Grupo Agromillora está comprometido con la ética empresarial, los derechos humanos y el cumplimiento de la ley en todos sus ámbitos de actuación. Estos tres fundamentos son la base sobre la que se elaboró el Código de Ética y Conducta.

Con respecto al respeto a los seres humanos, el Código de Ética y Conducta incluye las siguientes normas:

- Respeto y fomento de los derechos humanos. A modo de ejemplo y sin excluir otras situaciones, no se tolera el tráfico de personas, el trabajo infantil, los trabajos forzados, obligatorios, ilegales o en situación irregular.
- Colaboración con terceros que también están comprometidos con el cumplimiento de los derechos humanos.

El objetivo de esta política es cumplir las leyes y normas internacionales vigentes en los países en los que opera la compañía, respetando especialmente los principios expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios del pacto de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas.

La Dirección de cada filial será responsable del lanzamiento, mantenimiento de adhesiones, implementación de medidas y aplicación del Código en sus respectivos ámbitos de actuación. Está planificado el lanzamiento en las distintas sociedades del Grupo durante los próximos ejercicios.

Aplicación de procedimientos de debida diligencia

La debida diligencia constituye uno de los ejes fundamentales de la Política de Recursos Humanos de Grupo Agromillora. Este proceso supone una identificación de los potenciales impactos en los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor para, posteriormente, integrar las conclusiones en los procesos del Grupo. Grupo Agromillora lleva a cabo regularmente una revisión y actualización de sus procesos de debida diligencia, utilizando las mejores prácticas identificadas tanto en el Grupo como externamente para la elaboración de un modelo global de debida diligencia.

Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos

Grupo Agromillora pone a disposición el Canal de Consultas y Denuncias para el correcto cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Ésta es una vía de comunicación confidencial donde se pueden realizar comunicaciones relacionadas con Consultas (siempre que se tenga una duda o cuestión sobre el Código) o denuncias de cualquier conducta irregular.

Durante los últimos ejercicios se impartió formación a una parte muy relevante de los empleados del Grupo. Todos los empleados se han adherido al Código de Ética y Conducta.

El Código de Ética y Conducta se encuentra implementado en la totalidad de sociedades de mayor relevancia del Grupo así como en los puestos clave del resto de filiales.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT

El comportamiento ético es uno de los pilares fundamentales del Grupo y se regula por el Código de Ética y Conducta, aplicable a todos los empleados del Grupo, y cuyos principios se incorporan también a las relaciones con terceros que trabajan para ella o en su nombre.

El Grupo respalda los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y resalta en el que se menciona explícitamente que las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil o realizado bajo coacción y durante el ejercicio 2021 no ha identificado actividades ni operaciones de este tipo.

En lo referido a la cadena de suministro, Grupo Agromillora únicamente colabora con clientes y proveedores que declaran estar comprometidos con el cumplimiento de los derechos humanos. A lo largo del ejercicio, no se han identificado proveedores o contratistas que estén violando o poniendo en peligro el cumplimiento de los derechos humanos.

Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos

Durante el ejercicio 2022, no ha habido denuncias en relación con el Código de Ética y Conducta. Por su parte, durante el 2020 y el 2021 tampoco hubo denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos.

Cumplimiento Legal

Riesgos y enfoques de gestión

Para dar respuesta a los riesgos relacionados con la integridad y la transparencia, Grupo Agromillora ha desarrollado una serie de políticas y mecanismos para establecer una actuación ética, honesta, responsable y de buena fe de cada una de las personas que trabajan en y para el Grupo.

La corrupción, el fraude y el soborno pueden dañar de manera considerable la reputación de la empresa y puede traer sanciones por parte de administradores, pérdida de clientes y/o proveedores, y consecuencias legales entre otros.

Es por ello por lo que la empresa considera que es un factor muy relevante y que hay que implantar medidas para evitar estos riesgos y combatirlos, así como que hay que cumplir las leyes y las normas nacionales e internacionales siguiendo los estándares de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y los principios de la OCDE entre otros.

El objetivo de estas políticas es actuar con responsabilidad en la gestión y cumplir con las obligaciones, competir en el mercado de manera leal evitando conductas engañosas, promover la transparencia informativa y mantener el contacto con los grupos de interés a través de canales adecuados.

Existen diversas posiciones de responsabilidad que afectan directamente al área de compliance:

- Corporate Risk Manager
- Corporate Legal Director
- Director de Calidad
- Chief Operative Officer
- Corporate Sustainability Director.

Además, el Grupo continúa ejecutando autoevaluaciones de Compliance, en la que cada área se autoevalúa en el seguimiento de políticas y protocolos y posteriormente se entrega a la Corporate Risk Manager evidencias de ello.

Modelo de Compliance y Prevención penal

El Modelo de Compliance y Prevención Penal se recoge en el Manual de Compliance y Prevención Penal y se constituye sobre el análisis, valoración, priorización y monitorización de los potenciales riesgos que pueden afectar al Grupo, seguido de la compilación de procedimientos y controles existentes en Grupo Agromillora destinados a prevenir, detectar y sancionar la comisión de tales ilícitos, especialmente los de carácter penal, por resultar los más graves.

Asimismo, en el marco del Modelo de Compliance y Prevención Penal, se han tomado una serie de medidas organizativas y normativas. Todo ello con el objetivo último de promover y potenciar una verdadera cultura de cumplimiento capaz de reflejar nuestra ética corporativa, asentar nuestros mecanismos de control y reducir la posibilidad de que se cometan ilícitos penales en nombre del Grupo, directa o indirectamente.

El Modelo de Compliance y Prevención Penal de Grupo Agromillora se asienta, principalmente, sobre 4 principios:

1. Prevención

Los elementos del Modelo de Compliance y Prevención Penal destinados a prevenir la materialización de los riesgos de incumplimiento son los siguientes:

Modelo de gestión económico-financiero: Grupo Agromillora cuenta con una serie de controles y procedimientos en el ámbito financiero y económico dotando de plena transparencia y fidelidad sus libros contables, sus transacciones y, en general, la gestión económica del Grupo. Adicionalmente, en el ámbito presupuestario, está prevista una partida contable para satisfacer las necesidades del Órgano de Cumplimiento en el ejercicio de sus funciones de mantenimiento y seguimiento del Modelo de Compliance y Prevención Penal.

Órgano de Cumplimiento: Es el órgano colegiado de carácter interno y permanente con poderes autónomos de iniciativa y control, cuya función principal consiste en realizar el seguimiento y supervisión de las medidas de monitorización del Modelo de Compliance y Prevención Penal.

Esta función recae sobre el Comité de Auditoría de Grupo Agromillora. Así pues, cualquier miembro del Grupo que tenga dudas en la ejecución de sus funciones podrá dirigirse a este Órgano integrado por consejeros que no pertenecen a la Dirección ejecutiva del Grupo y que ejercen su función de forma independiente a las decisiones relativas al negocio de Grupo Agromillora. Además, dispone de los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas, contando con el apoyo del Consejo de Administración del Grupo y el Comité de Dirección, así como con la colaboración de los Directores de área/departamento, quienes ejecutan y aseguran que las personas adscritas a su área/departamento cumplan y observen los controles identificados relacionados con el Modelo de Compliance y Prevención Penal, y las restantes políticas, procedimientos y normas vinculadas.

El Órgano de Cumplimiento emite un Informe anual dirigido al Consejo de Administración, en el que se recoge la actividad realizada a lo largo del año, así como las eventuales incidencias que se sucedan.

Mapa de Riesgos Penales: Grupo Agromillora dispone de un documento en el que se recogen los riesgos penales inherentes al Grupo, así como su valoración y priorización. Del mismo modo, se recogen los riesgos residuales y su priorización, tras la valoración de los controles existentes en el Grupo. Es un documento que custodia el Órgano de Cumplimiento en tanto que es una herramienta que sirve para medir en el tiempo la evolución de los riesgos, así como los controles existentes y su eficacia. Está integrado en el Plan de Acción y es revisado y actualizado de forma anual.

Código de Ética y Conducta: Grupo Agromillora cuenta con un Código de Ética y Conducta aprobado en la reunión del Consejo de Administración en 21 de Marzo de 2018 por el que se rigen todas las empresas dependientes del Grupo. El Código es aplicable tanto a los consejeros, directivos y empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, es de obligado cumplimiento y expresamente impone la obligación de cumplir con la legislación.

En el Código se establece los siguientes principios y directrices generales:

- Integridad, coherencia, credibilidad, exactitud, equidad, tratamiento justo y profesionalidad.
- El cumplimiento de las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales, normas, y procedimientos y, más allá de lo que es legal, los estándares de ética en nuestras actividades.
- El respeto y la sensibilidad a la cultura, historia, tradiciones, costumbres y leyes de los países en los cuales operamos.
- La reputación e imagen de la empresa.
- La excelencia operacional y la calidad.

Estos principios y directrices sirven de guía de actuación para cada uno de los miembros del Grupo en la actividad que desarrolla en relación con los empleados, clientes, proveedores, competidores, y autoridades y con la sociedad en general. En concreto se impone la obligación de cumplir con la legislación y obliga a denunciar ante el Órgano de Cumplimiento, mediante el Canal de Consultas y Denuncias, cualquier sospecha o conocimiento de la infracción del Código, incluida la infracción de la legislación aplicable.

Manuales, Políticas, Procedimientos y Protocolos: Tienen por finalidad asegurar la efectiva cultura ética y de cumplimiento dentro de Grupo Agromillora, así como la efectividad de unas normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte del Personal del Grupo.

Formación y difusión del Código de Ética y Conducta y de Conducta y del Modelo de Compliance y Prevención Penal: Grupo Agromillora, a través del Órgano de Cumplimiento, tiene establecido un plan de formación específica en materia de riesgos penales dirigido a la totalidad de la plantilla. El Grupo hace entrega del Código de Ética y Conducta y de Conducta de Grupo Agromillora, así como de la Política de Compliance a todas las nuevas incorporaciones quienes se comprometen a leerlo y cumplirlo.

2. Detección

Los elementos del Modelo de Compliance y Prevención Penal destinados a la correcta detección de conductas irregulares son:

Canal de Consultas y Denuncias: Grupo Agromillora ha desarrollado un instrumento al alcance de todo el personal, en el que podrá comunicarse cualquier conocimiento, duda o sospecha de comportamiento contrario al Código de Ética y Conducta, a los principios generales de comportamiento o a la legalidad y/o que pueda implicar la materialización de un riesgo de carácter penal.

La gestión de este canal es absolutamente confidencial y está encomendada al Órgano de Cumplimiento, como órgano delegado del Consejo de Administración en las labores de seguimiento del Modelo de Compliance y Prevención Penal.

Durante el ejercicio 2021, no se han recibido consultas y denuncias en este canal. Por su parte, en el 2020 el comité de ética tampoco recibió ninguna y nos debemos ir al 2019 cuando recibió 3 denuncias a través del correo electrónico designado para ello que fueron investigadas y resueltas. Se han incorporado nuevos controles como mitigación del riesgo de incurrir de nuevo en un incumplimiento por el mismo concepto denunciado.

3. Reacción

Los elementos del Modelo de Compliance y Prevención Penal destinados a reaccionar frente a la materialización de los riesgos de incumplimiento, son los siguientes:

Sistema Disciplinario: El incumplimiento de las normas contenidas en el Modelo de Compliance y Prevención Penal de Grupo Agromillora dará lugar a sanciones disciplinarias, de acuerdo con el Sistema Disciplinario, siendo el Órgano de Cumplimiento el responsable de velar por la efectiva y correcta aplicación de éste, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que en su caso pudieran resultar.

4. Seguimiento

Los elementos del Modelo de Compliance y Prevención Penal destinados a su adecuado seguimiento y supervisión, así como verificación son:

Plan de seguimiento, supervisión y monitorización del Modelo de Compliance y Prevención Penal: El principal objetivo es validar de forma continua la implementación del Modelo de Compliance, permitiendo comprobar de forma periódica la eficacia de las políticas, procedimientos y controles existentes, así como la evolución de los mismos, para que el Grupo disponga de una visión general de su Modelo, permitiéndole tomar las acciones necesarias para asegurar su adecuación y eficacia en el desarrollo de sus funciones de prevención, gestión y control de los riesgos penales.

Verificación del Modelo de Compliance y Prevención Penal: Grupo Agromillora realiza verificaciones periódicas del Modelo de Compliance. Para ello, tiene establecido un plan de auditoría anual al objeto de auditar la eficacia operativa de los controles incluidos en el Modelo, funcionamiento del Órgano de Cumplimiento y del Canal de Consultas y Denuncias.

Adicionalmente, el Modelo de Compliance y Prevención Penal de Grupo Agromillora comprende cada una de las políticas, procedimientos, instrucciones y normas del Grupo debidamente aprobadas y que son de obligado cumplimiento.

Para mitigar el riesgo de fraude, blanqueo de capitales y de transparencia, el Grupo redactó un documento llamado Know Your Customer para clientes, siendo un cuestionario para identificar riesgos penales, y envió a las filiales un documento llamado “Delegation of authority” donde se explica la regulación de las relaciones entre gerentes de las filiales y dirección del grupo. Se establecen unos límites en el cual la dirección del grupo tiene que aprobar diferentes decisiones por encima del gerente de la filial. Estas decisiones se categorizan en cinco grupos:

- Transacciones
- Recursos humanos y transacciones
- Finanzas
- Asesorías y consultorías
- Otras áreas de interés

Durante los ejercicios 2022, al igual que en 2021 y 2020 no se ha detectado ningún incumplimiento normativo de gravedad por el cual Agromillora haya tenido que tomar medidas disciplinarias.

Medidas de prevención

En el Código de Ética y Conducta se establece, de manera expresa, la prohibición de mantener cualquier comportamiento que, directa o indirectamente, pretenda influir sobre la voluntad de personas o entidades ajenas al Grupo con el propósito de obtener, de manera ilícita, cualquier clase de beneficio irregular.

A modo de ejemplo, no se tolera ninguna actuación que pueda significar corrupción pública o privada, soborno, recepción o entrega de comisiones ilegales, tráfico de influencias, o entrega o aceptación de pagos de origen desconocido.

No se debe dar ni aceptar regalos, favores ni gestos personales, si al hacerlo se compromete la capacidad para tomar decisiones objetivas en beneficio de Grupo Agromillora. Cualquier cosa de valor, objeto, dinero en efectivo o transferencia, inversión, contratación de tercero (familiar o amigo de quien se verá favorecido), siempre que vaya más allá de las prácticas de cortesía normales, puede provocar una situación de soborno o corrupción.

Se debe cumplir con las políticas del Grupo o de la filial establecidas a tal fin en el caso de, por ejemplo, regalos, objetos promocionales, invitaciones o atenciones ocasionales por causas concretas que atienden a los usos sociales, siempre y cuando no sean en metálico y estén dentro de unos límites razonables.

Como Personal o Colaborador de Grupo Agromillora se tiene prohibido recibir regalos en el domicilio particular. En un entorno de competencia leal y honesta en beneficio de los consumidores y usuarios, no se admiten distorsiones o alteraciones falseando la realidad propia o ajena, ni publicidad engañosa o denigrante de la competencia o de terceros.

En Grupo Agromillora se respetan y siguen las leyes antimonopolio del mercado, aplicándose las prácticas comerciales justas. La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará siempre de forma legal. Por lo tanto, no se toleran actuaciones como espionaje industrial, soborno, fraude o conseguir información de forma fraudulenta.

De cara a 2023 ya estamos trabajando en una nueva política que da respuesta a la reciente Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley de Protección del Informante).

Compromiso Social y Buen Gobierno

✓ Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible

Como ya hemos indicado, Grupo Agromillora está comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y ha implementado la sostenibilidad como un elemento estratégico de nuestra actividad. Contribuye a generar progreso, desarrollo y bienestar allí donde está presente. El impacto de Grupo Agromillora en las comunidades se genera fundamentalmente a través de la creación de empleo local, la contribución al desarrollo socio económico y a la mejora de la calidad de vida de los países proveedores de las principales materias primas.

Grupo Agromillora fundamentalmente aporta valor a los Objetivos de Desarrollo Sostenible por los siguientes aspectos:

- Promover prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra.
- Aprobar y fortalecer políticas corporativas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres a todos los niveles.
- Promover el uso eficiente de los recursos hídricos y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua en nuestras operaciones y en las de nuestros clientes.
- Impulsar la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles.
- Promover la inversión en infraestructura energética moderna y sostenible, especialmente en países en desarrollo.
- Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.
- Promover políticas corporativas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación en los países en desarrollo.
- Lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.
- Incorporar medidas relativas al cambio climático en las estrategias y políticas corporativas.
- Velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce.
- Aumentar alianzas con los principales grupos de interés en pro del desarrollo sostenible, intercambiando conocimientos, especialización, tecnología, etc, ...
- Comunicar, divulgar y promover de manera efectiva proyectos, iniciativas y alianzas de sostenibilidad y desarrollo sostenible a través de nuestros canales de comunicación (Redes Sociales – Revista Olint,)

✓ Gestión Responsable de la cadena de suministro

El objetivo principal de la gestión sostenible del Grupo Agromillora reside en asegurar la sostenibilidad de sus productos a lo largo de toda su cadena de valor, que tiene como primer y principal eslabón de negocio la producción y el aprovisionamiento de sus materias primas agrícolas. Para ello, el Grupo está actuando de manera directa con los actores principales de su cadena de suministro, trabajando codo con codo con los agricultores con el fin de fomentar una agricultura sostenible, tanto a nivel medioambiental como económico y social.

A nivel de proveedores hemos lanzado una nueva política de compra responsable, así como un código de conducta de proveedores. Los principales propósitos y compromisos de la política son los siguientes:

- La Alta Dirección de la organización está plenamente comprometida con el propósito de esta política.
- La Política Corporativa de Compras Sustentables es adecuada a nuestro propósito y contexto organizacional.
- En Agromillora estamos comprometidos con el desarrollo de proyectos, iniciativas y objetivos de Sostenibilidad en todas nuestras operaciones de compras relevantes.
- Estamos comprometidos como Participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyando plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Tenemos la determinación de liderar la mejora continua para potenciar nuestras compras corporativas de manera responsable, considerando los siguientes aspectos específicos de nuestros proveedores, asegurando condiciones laborales y Derechos Humanos adecuadas y justas, dando especial consideración a los siguientes aspectos:
 - Trabajo Forzoso
 - Trabajo Infantil
 - No Discriminación
 - Violaciones a la libertad de asociación
 - Empleo poco ético
 - Condiciones de trabajo inseguras
- Proteger el Medio Ambiente, incluyendo:
 - Cambio Climático
 - Gestión responsable del agua
 - Biodiversidad y Genética
 - Consumo Responsable de Energía y Recursos Naturales
 - Contaminación y Residuos
- Velar por el buen gobierno legal y ético, mediante:
 - Cumplimiento de obligaciones Legales y de Cumplimiento
 - Aplicar prácticas Éticas y Responsables
 - Identificar y proporcionar los recursos necesarios para gestionar el Desempeño y los compromisos de Compra Responsable
- Proporcionar canales de denuncia apropiados para gestionar inquietudes legítimas con respecto a problemas y riesgos de la cadena de suministro.
- Alcanzar el nivel adecuado de competencias y conciencia de los proveedores proporcionando la conciencia, la formación y la educación adecuadas.
- Revisar anualmente el desempeño de Compras Sostenibles por parte de la alta dirección.
- La política será revisada por la alta dirección en caso de cambios sustanciales en el contexto de la empresa, requisitos relevantes o temas materiales.

Como compromiso formal de nuestros proveedores, que los animamos a leer, entender, reconocer y suscribir nuestro Código de Conducta de Proveedores de Agromillora, donde identificamos los requisitos, pedimos a nuestra cadena de suministro que forme parte de nuestra cartera de confianza de socios de abastecimiento responsable.

Durante 2022 hemos difundido entre los principales proveedores de Iberia el nuevo código de conducta de proveedores y por un criterio de riesgo y volumen de negocio, también hemos lanzado una encuesta de autoevaluación a un grupo seleccionado de proveedores con el fin de evaluar su desempeño y promover su mejora y desarrollo en sostenibilidad.

✓ Seguridad y Salud de producto, clientes y consumidores.

La calidad forma parte de la cultura de Grupo Agromillora: *“Todo el Personal y Colaboradores nos comprometemos a realizar un trabajo de calidad, ya sea éste en procesos productivos, comerciales, administrativos o en cualquier área de la empresa, tanto si el destinatario de nuestro trabajo o actuación es el cliente final u otro departamento o Personal de Agromillora. En particular, debemos prestar especial atención a que la producción y el servicio de Agromillora sigan los estándares de Quality Assurance como elemento clave distintivo de la marca Agromillora.”*

En Grupo Agromillora, se considera la calidad como un compromiso adquirido con sus consumidores, más allá del cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria de los mercados en los que ésta opere. Este compromiso abarca la calidad de los productos y el desarrollo de una cultura de innovación y mejora continua.

El laboratorio de control de calidad en la filial de Iberia tiene implantado un sistema de calidad de acuerdo con la Norma Internacional ISO 9001. La efectividad de este programa es evaluada regularmente por expertos independientes.

Este punto no aplica a Grupo Agromillora ya que, por su tipo de negocio no llega a consumidores finales. Grupo Agromillora comercializa plantas en periodo de crecimiento a viveros o productores, y, posteriormente, cuando las plantas han alcanzado su madurez productiva, tiene lugar la cosecha de los frutos (pudiendo, así mismo, transformarse en otros productos procesados).

Gestión de prevención de enfermedades en el área de cuarentena

Para poder importar plantas a la filial de Iberia, se necesitan una serie de permisos y controles para gestionar la prevención de enfermedades de otros países. Es necesario solicitar dichos permisos al Departamento de Sanidad Vegetal y una vez aprobados, el agente regulador autonómico junto con la empresa realiza controles periódicos durante aproximadamente dos años para garantizar que la planta está libre de cualquier enfermedad.

Todo el material queda numerado e identificado, y se conserva en el espacio de cuarentena pendiente de ser analizado visual y analíticamente. Grupo Agromillora se rige por el Plan de Control, que recoge todas las analíticas a realizar según especie o género, y especifica el momento adecuado para realizar el muestreo, así como sus características. Cada inspección queda registrada.

Una vez realizado este seguimiento, si se obtienen suficientes evidencias de que los controles han sido aprobados, estos materiales pasan a ser exentos y por lo tanto libres de cualquier enfermedad, y consecuentemente aptos para empezar la multiplicación y ser introducidos dentro del centro de Material Inicial y/o Planta Madre.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Las reclamaciones son atendidas, bien telefónicamente, bien vía e-mail, según los datos aportados por el cliente y la gestión es llevada a cabo principalmente por el agente comercial asignado al cliente. Además, en algunas de las filiales se registran dichas reclamaciones en una base de datos para poder darle seguimiento. Se siguen métodos diversos que conducen al mismo fin: estudio de la incidencia, cuantificación del daño y compensación. Llegado el caso, la compensación se decide por el gerente de cada filial en función de su gravedad.

Como norma, las compañías del Grupo realizan un seguimiento telefónico posterior de todas las reclamaciones con objeto de conocer el grado de satisfacción del consumidor.

Información fiscal y transparencia

El Grupo Agromillora presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pagar los impuestos que, de acuerdo con las normas aplicables, resulten debidos en cada territorio.

En las siguientes tablas se muestra el desglose, por país, del Impuesto sobre Beneficios, los beneficios obtenidos(1) y las subvenciones públicas recibidas durante los ejercicios 2022 (3) y 2021 y otros (4):

País	2021 (€)			2022 (€)		
	Subvenciones, Donaciones y Legados Recibidos.	Impuesto sobre Beneficios (1)	Beneficio por País (2)	Subvenciones, Donaciones y Legados Recibidos.	Impuesto sobre Beneficios (1)	Beneficio por País (2)
España	28.104	-405.307	-3.041.175	24.044	60.971	-9.971.979
Chile		-1.186.619	423.541	0	290.539	145.898
Brasil		-184.641	375.156	0	-216.485	594.840
Marruecos		-59.829	791.811	0	-334.767	326.625
Turquía		-178.646	773.881	0	0	757.965
Jordania		0	-330.810	0	0	872.013
EEUU		-626.849	4.553.355	0	-1.324.443	3.277.473
Italia		0	47.396	4.124	0	-39.722
Perú		0	-1.370	0	0	-3.405
Australia	270.871	-11.837	700.172	12.207	-140.442	-156.663
TOTAL	298.975	-2.653.730	4.291.959	40.375	-1.664.627	-4.196.954

(1) Impuesto sobre beneficios pagados durante los ejercicios correspondientes, incluyendo en España las cantidades devengadas correspondientes al Impuesto sobre Sociedades.

(2) Resultado después de impuestos acumulado de las empresas individuales

(3) Incluimos los ingresos de dividendos de España aparte: - 384.302€

(4) Donaciones al Hospital Sant Joan de Déu en Iberia de 144€ + 971.40€ realizados por los empleados.

Taxonomía EU

El Reglamento (UE) 2020/852 completado por el Acto Delegado (UE) 2021/2138, es establecer las normas de transparencia que deberán aplicar los participantes en los mercados y los asesores financieros para integrar en sus procesos (incluidos los de diligencia debida) y evaluar de manera continua, no solo los riesgos financieros sino también todos los riesgos de sostenibilidad que pudieran tener un efecto material negativo en la rentabilidad financiera de la inversión, o asesorar al respecto.

Respecto a la Taxonomía, el reglamento en su artículo 5, identifica seis objetivos ambientales:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos
- Transición a una economía circular, prevención de residuos y reciclaje
- Prevención y control de la contaminación
- Protección de ecosistemas saludables

Para que una acción cumpla con la definición de 'actividad económica ambientalmente sostenible' (artículo 2) y, por lo tanto, se considere elegible para la taxonomía, debe:

- Contribuir sustancialmente a uno o más de los objetivos ambientales
- No dañar significativamente a cualquier otro objetivo ambiental
- Cumplir con las salvaguardias sociales mínimas (según el proyecto de reglamento, estas se definen como convenios laborales fundamentales de la OIT)
- Cumplir con los criterios de selección técnica

Tras revisar la posible elegibilidad de Agromillora, llegamos a la conclusión que nuestra actividad económica NO ES ELEGIBLE de acuerdo con las condiciones indicadas.

Índice GRI

Contenido BOE	Página Doc.	Criterio de Reporting
Marco de Reporting utilizado	Preámbulo	102-46; 102-47
Alcance del informe	Preámbulo	102-45
Modelo de negocio	6-16	102-2; 102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-10; 102-18; 102-14
Organización y Gobernanza	13-16	102-22; 102-24
Diligencia Debida y Gestión de Riesgos	13-19	102-15; 102-16; 102-17
Análisis de materialidad	20-23	102-21; 102-40; 102-42; 102-43 102-46; 102-47
Cuestiones medioambientales	27	
Gestión ambiental	27	102-11; 307-1; 305-1; 305-2
Contaminación	33	305-3; 305-6; 305-7
Economía circular	29-32	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	32	306-2
Consumo de agua y el suministro de agua	29	303-1; 303-2; 303-3
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	30	301-1
Consumo directo e indirecto de energía	31	302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	31	302-4; 302-5
Uso de energías renovables	31	302-1
Cambio climático	28	
Emisiones de gases de efecto invernadero	28	305-1; 305-2; 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	28	201-2
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	28	305-5
Biodiversidad	32	
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	32	304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	32	304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal	34	
Empleo	35-42	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	36	102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	37-39	102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	39	401-1
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	22-23	405-2
Brecha salarial	45-46	102-38
Remuneración media de los consejeros y directivos	45	102-35
Pago a los sistemas de previsión social y ahorro	48	201-3; 401-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	48	401-3
Porcentaje de empleados con discapacidad	5.5	405-1

Contenido BOE	Página Doc.	Criterio de Reporting
Organización del trabajo	43-49	
Organización del tiempo de trabajo	48-49	401-3
Número de horas de absentismo	43	403-2
Medidas de conciliación	48-49	401-2; 401-3
Seguridad y Salud	50-52	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	50-52	403-2; 403-3; 403-4
Accidentes de trabajo	50-52	403-2
Relaciones sociales	53	
Organización del diálogo social	53	402-1; 403-1; 403-4
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	53	102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	53	403-4
Formación	54-56	
Horas de formación por categorías profesionales	54-56	404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	54-56	404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	57	405-1
Igualdad	57	405-1; 405-2
Información sobre el respeto a los derechos humanos	58-59	
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	58-59	102-16; 102-17; 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	58-59	102-16; 102-17; 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	58-59	102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	58-59	102-16; 407-1; 408-1; 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	60-64	
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	60-64	102-16; 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	60-64	102-16; 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	68	201-1; 413-1
Compromiso social	65-68	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	26 y 65	102-43; 413-1; 413-2
Gestión responsable de la cadena de suministro	66-67	308-1; 414-1
Gestión de la relación con los consumidores	67-68	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	67	416-1; 417-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	68	Marco específico
Información fiscal y transparencia	68	
Los beneficios obtenidos país por país	68	201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	68	201-4
Taxonomía EU	69	Marco específico

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado, que forma parte integrante del informe de gestión consolidado, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, ha sido formulado por el Consejo de Administración en su reunión del 31 de mayo de 2023, con vistas a su verificación por los auditores y posterior aprobación por la Junta General de Socios. Dicha reunión tuvo naturaleza mixta (presencial y telemática), de acuerdo con el contenido de los Estatutos Sociales de la Sociedad Dominante, motivo por el cual el Estado de Información no Financiera consolidado debidamente formulado adjunto no cuenta con las firmas de los siguientes Consejeros:

- D. Joan Samsó Duran
- D. Jorge Grima Guallart
- D. Joan Torrents Duran
- D. Antoine Martin
- D. Patrick Tanguy
- D. Wilfrid Lenaour

Asimismo, en mi calidad de Secretaria no Consejera del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, confirmo que la identidad de los anteriores Consejeros fue reconocida por mí y, así se expresa en el acta de la reunión mencionada anteriormente que fue remitida de forma inmediata a las direcciones de correo electrónico de cada uno de los concurrentes.

El citado documento, que está extendido en 76 folios, páginas de la 1 a la 72, son visados por mí, D^a Naiara Bueno Aybar, en calidad de Secretaria no Consejera del Consejo de Administración, en señal de identificación y en esta última página firmadas por el Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante.

Subirats, 31 de mayo de 2023

D. Carles Sumarroca Claverol
Presidente

D^a. Naiara Bueno Ayber
Secretaria no Consejera