ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

INFORME CONSOLIDADO EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

2023

Agromark

Fresh produce from Spain

Contenido

Introducción **1**

Carta del máximo responsable (CEO) **2**

1. Modelo de negocio **5**

1.1. Información del modelo de negocio 6

1.2. Organización y entorno 11

1.3. Descripción del entorno de la organización 14

1.4. Análisis de materialidad 16

1.5. Objetivos y estrategias 19

1.6. Plan de asignación de recursos 21

2. Análisis y evaluación de riesgos y acciones mitigadoras de sus efectos **24**

2.1. Detección de riesgos 25

2.2. Evaluación de los riesgos 26

2.3. Acciones que mitigan los posibles efectos de los riesgos 27

2.4. DAFO 29

3. Cuestiones medioambientales **31**

3.1. Gestión medioambiental 32

3.2. Gestión de residuos 34

3.3. Uso sostenible de los recursos 37

3.4. Protección de la biodiversidad 46

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal 48
4.1. Distribución de los empleados 51
4.2. Organización del trabajo 71
4.3. Relaciones sociales 75
4.4. Formación 77
4.5. Salud y seguridad 78
4.6. Igualdad 83
4.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad 89
5. Información sobre el respeto de los derechos humanos 90
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno 94
7. Información sobre la sociedad 96
7.1. Desarrollo sostenible 97
7.2. Subcontratación y proveedores 98
7.3. Aprobación de proveedores 98
7.4. Proveedores de materia prima, producto terminado y envases 99
7.5. Proveedores de servicios externos 100
7.6. Consumidores y clientes 101
7.7. Información fiscal 102
8. Valor económico generado 103
9. Objetivos de Desarrollo Sostenible y Pacto Mundial 106
9.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible 106
9.2. Principios del Pacto Mundial 108
10. Tabla GRI y Ley 11/2018 111
10.1. Indicadores 117
11. Informe de elaboración 121
12. Informe de verificación independiente del EINF 123

English index and summary 127
Introduction 130
Materiality Analysis 131
Letter of top responsible 132
Elaboration Report 135

Introducción

GRI	
2-3	**Período objeto del informe.**
2-3	**Punto de contacto para cuestiones relativas al informe.**
3-3	**Explicación del tema material y su cobertura.**
3-3	**El enfoque de gestión y sus componentes.**
3-3	**Evaluación del enfoque de gestión.**

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) de Organización de Productores ***Agromark S.L.*** (en adelante ***Agromark***) incluye "la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones ambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal", tal y como recoge textualmente la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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 (BOE núm. 314, de 29 de diciembre de 2018).

Este EINF ha sido elaborado teniendo como base lo regulado en dicha Ley 11/2018, cuyo antecedente es el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre (BOE núm. 287, de 25 de noviembre). Asimismo, también se han tenido en consideración la actualización de los contenidos de la guía internacional de reporting de la Global Reporting Initiative (GRI), de manera que este estado ha seguido los criterios contenidos en los estándares GRI actuales, abarcando los apartados de modelo de negocio, medio ambiente, derechos humanos y sociales. A su vez, se ha informado sobre la aplicación y seguimiento de los principios del Pacto Mundial y los aspectos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Se facilita el siguiente enlace de contacto al respecto del contenido de este Estado de Información No Financiera: https://agromark.es/contacto/

Carta del máximo responsable (CEO)

GRI	
2-22	**Declaración del máximo responsable.**
2-14	**Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.**

Desde ***Agromark*** estamos realizando una clara apuesta por la transparencia y la comunicación corporativa. En este sentido, damos continuidad a las iniciativas que nos permiten avanzar en esta dirección, como es la publicación del segundo Estado de Información no Financiera (EINF) o Informe en materia de sostenibilidad; este informe se enfoca en abordar los ámbitos relacionados con la sostenibilidad de la organización.

Con independencia de la obligatoriedad legal de publicar esta información, nuestro objetivo principal está enfocado a trasladar a la sociedad en su conjunto la importancia y el alcance de las labores de ***Agromark,*** reflejando nuestro firme propósito de liderar el camino hacia una economía sostenible y socialmente responsable.

Como he señalado, desde ***Agromark*** nos mantenemos en el compromiso de realizar un esfuerzo adicional, más allá de lo estrictamente reglamentario, para ser más transparentes y, a su vez, ser parte del fomento de esta nueva información corporativa en nuestro sector, lo que entendemos como clave para impulsar un mejor desempeño y visibilidad del mismo, así como un aumento de la seguridad y confianza reputacional para todos los intervinientes.

En el último año, hemos alcanzado logros notables que ponen en valor nuestro compromiso con la sostenibilidad en el sector agroalimentario. **Agromark**, a través de iniciativas estratégicas, ha fortalecido su posición como referente en prácticas sostenibles y ha contribuido activamente a continuar creando un ecosistema más equitativo y respetuoso con el medio ambiente en particular, y la sostenibilidad (ESG) en general.

Uno de los hitos más destacados ha sido la reducción en consumos que hemos conseguido gracias a la implementación de prácticas agrícolas sostenibles, destinadas a reducir nuestra huella de carbono y preservar la biodiversidad, esto se ha conseguido gracias a la inversión que venimos llevando a cabo en tecnologías innovadoras que optimizan el uso de recursos naturales, permitiéndonos reducir nuestro impacto ambiental. Estas inversiones no solo han sido financieramente rentables, sino que también han demostrado ser éticamente fundamentales para nuestro modelo de negocio.

Agromark comprende que la elaboración de este EINF o Informe en materia de sostenibilidad es vital en su panorama actual, especialmente en el sector agroalimentario en el que desarrolla su actividad. Además, se constituye como una herramienta de gestión interna muy útil para analizar en mayor profundidad todas estas cuestiones, usando también para ello una serie de indicadores no financieros validados bajo las certificaciones de las que ya disponemos en ***Agromark***.

Además, hemos fortalecido nuestras alianzas con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales dedicadas a la sostenibilidad. La colaboración con estas entidades nos ha permitido participar en proyectos de investigación y desarrollo que benefician no solo a nuestra sociedad, sino también a la comunidad en la que operamos. Estamos orgullosos de contribuir activamente a iniciativas que promueven prácticas agrícolas sostenibles y resiliencia climática.

En el ámbito de la gestión interna, venimos implementando y desarrollando programas para mejorar la calidad de vida y el bienestar de nuestros empleados puesto que, consideramos que nuestro equipo es el pilar fundamental de nuestro éxito y, por lo tanto, hemos invertido en iniciativas que fomentan un entorno laboral inclusivo y saludable. La capacitación continua y el desarrollo profesional han sido prioridades clave, garantizando que nuestro personal esté equipado para abordar los desafíos cambiantes del panorama empresarial.

En el contexto de la información no financiera y la sostenibilidad, reconocemos la creciente importancia de estos aspectos en el mercado global. La transición hacia un enfoque más sostenible no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia empresarial inteligente. Nuestra sociedad no solo cumple con las normativas nacionales vigentes y las normas GRI, sino que también se adhiere a los principios del Pacto Mundial y contribuye activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En definitiva, en ***Agromark*** podemos decir con cierta capacidad de compromiso y realidad que el Estado de Información no Financiera no solo es una declaración de cumplimiento, sino un testimonio de nuestro viaje hacia la excelencia sostenible. A medida que avanzamos en esta travesía, reiteramos nuestro compromiso de liderar a nivel internacional en todas las materias que abarca este informe. Apreciamos profundamente su apoyo constante y la confianza que depositan en nosotros.

Ignacio José Domenech Llopis
CONSEJERO DELEGADO

1.Modelo de negocio

GRI	
2-1	Nombre de la organización.
2-1	Ubicación de la sede central.
2-1	Número de países donde opera la organización.
2-1	Régimen de propiedad y su forma jurídica.
2-3	Período objeto del informe.
2-6	Mercados servidos.
2-6	Actividades, marcas, productos y servicios.
2-6	Tamaño de la organización.
2-28	Afiliación a asociaciones.
2-9	Estructura de gobernanza.
2-13	Delegación de autoridad.
2-13	Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental.
2-12	Procesos de consulta entre los Grupos de interés y el Consejo de Administración.
2-9	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno.
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.
2-15	Conflictos de interés.
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.
2-29	Lista de grupos de interés.
2-29	Identificación y selección de los grupos de interés.
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés.
2-2	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.
3-1	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.
3-1	Lista de temas materiales.
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.
3-3	Explicación del tema material y su Cobertura.
3-3	El enfoque de gestión y sus componentes.
3-3	Evaluación del enfoque de gestión.

1.1. Información del modelo de negocio

Organización de Productores ***Agromark*** S.L. (empresa matriz, en adelante ***Agromark***) se encuentra ubicada en Paraje Casa Lugar Nuevo, 65 (30739) Dolores de Pacheco, Región de Murcia, España.

Agromark es una empresa exportadora, pionera en la calidad dedicada a la producción y comercialización de productos hortofrutícolas que proceden de cultivos propios.

Fue constituida el 5 de septiembre de 2006 en San Javier en el Registro Mercantil de Murcia, siendo su objeto social el cultivo agrícola, la comercialización, manipulación, envasado, distribución, almacenamiento, conservación, venta y transporte de productos agrícolas de terceros a socios.

La sociedad dependiente, ***Agromark*** Fresh Produce UK, Ltd tiene como domicilio Offices AE Lenton Ltd, Church End, Friskney, Boston, Lincolnshire, England PE22 8NE. Su objeto social coincide con el de la empresa dominante.

Las fechas de cierre y ejercicio económicos de ambas sociedades son el 30 de junio de cada año.

Agromark lleva a cabo la recolección y confección de hortalizas y frutas, así como el preenfriamiento y envío de sus productos en únicamente 12 horas. Este reducido tiempo se consigue con un proceso normalizado en el que ***Agromark*** cuenta con una serie de ventajas competitivas recogidas en la Figura 1.

Figura 1.
Recolección de hortalizas y frutas, preenfriamiento y envío de los productos en 12 horas basado en las ventajas competitivas de *Agromark*.

La infraestructura con la que cuenta Agromark en campo, con 26 norias, 3 plataformas y 3 plataformas con hornos para confección de brócoli en segunda piel.

El Vaxuum Cooler, que permite bajar la temperatura del producto desde los 20º hasta los 3ºC, en ciclos de 1 hora como máximo.

Equipos de trabajo de más de 15 años, contando con una amplia experiencia y consolidación, sin rotación de personal, aplicando la filosofía de trabajo de la empresa en todos los procesos de producción, desde el principio en los semilleros , hasta el final en el envío al cliente.

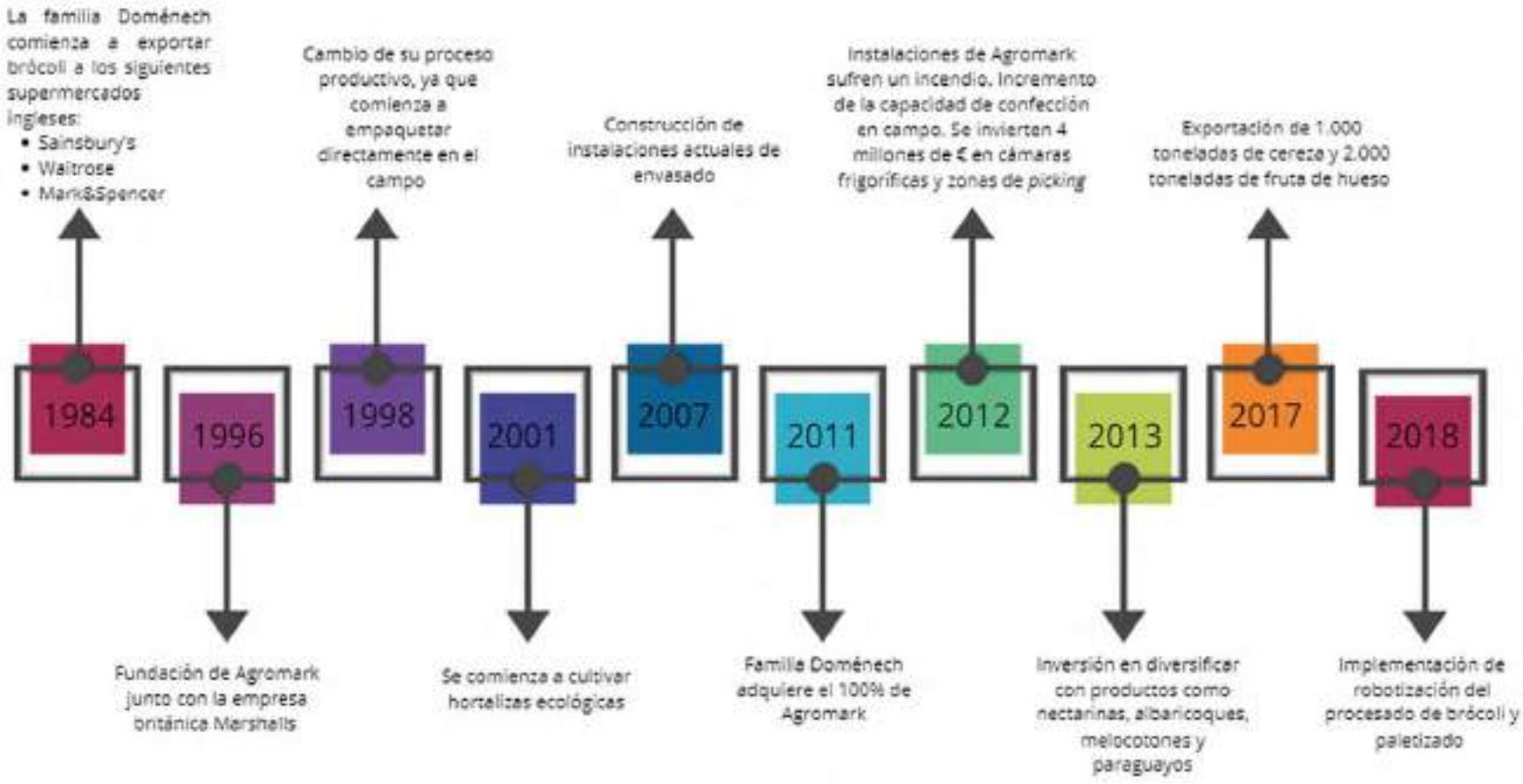
Crecimiento de marcas blancas: trabajan con el 90% de sus clientes.

Adaptación rápida a la movilización geográfica con mayores recursos.

El proceso de confección que ***Agromark*** lleva a cabo se desarrolla directamente en campo y supone el 90 % del total de la producción. La confección abarca cualquiera de sus productos en campo y únicamente se trabaja en almacén por motivos climatológicos, ya que por ejemplo en casos de lluvia impide que las plataformas y las norias se muevan por las fincas de producción.

La situación actual de ***Agromark*** es la consecuencia de un desarrollo paulatino a lo largo del tiempo, tal y como se muestra en la Figura 2. A partir de 1984 la exportación de brócoli inicial se convierte en el grupo actual pasando por distintas etapas.

Figura 2.
Evolución histórica de *Agromark*.



El catálogo de productos de ***Agromark*** (Figura 3) distingue entre producción convencional y producción ecológica. En la producción convencional se encuentran productos como el brócoli, el apio, la coliflor, o el hinojo, mientras que en el catálogo de producción ecológica se incluyen el brócoli, la coliflor, la col picuda y el kale. También se producen otras frutas y hortalizas de temporada como el melocotón, la nectarina, el paraguayo, o el melón.

Figura 3.
Catálogo de productos de *Agromark.*

La distribución del capital social de ***Agromark*** se recoge en la Tabla 1.

Tabla 1.
Sociedades que participan en el capital social de *Agromark.*

SOCIEDAD	% PARTICIPACIÓN
P.A. NACHODO	34,00 %
P.A. ALFODO	32,47 %
P.A. CARLODO	32,47 %

La sociedad del Reino Unido, comercializadora de los productos de ***Agromark***, desarrolla su actividad con el apoyo puntual del personal del grupo, así como consultorías propias en dicho país para todos los temas legales, administrativos y de control económico-financiero.

1.2. Organización y entorno

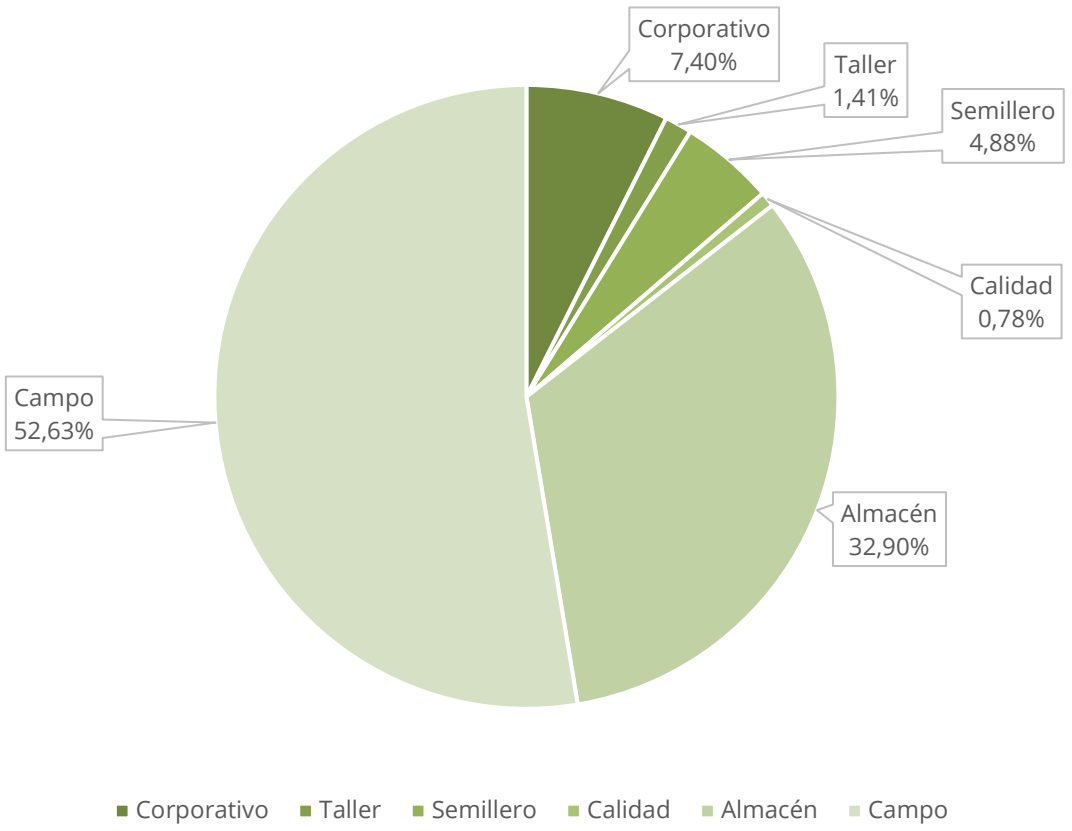
Agromark se encuentra organizada en 5 divisiones:

- ***Campo.***
- ***Almacén.***
- ***Semillero.***
- ***Taller.***
- ***Servicios corporativos.***

A su vez cada una de estas cinco divisiones pueda tener diferentes departamentos, en función de la actividad que realizan dentro de dicha división. Si bien se puede destacar (Figura 4) que el campo y el almacén suponen más del 80% de la actividad de ***Agromark***.

Figura 4.

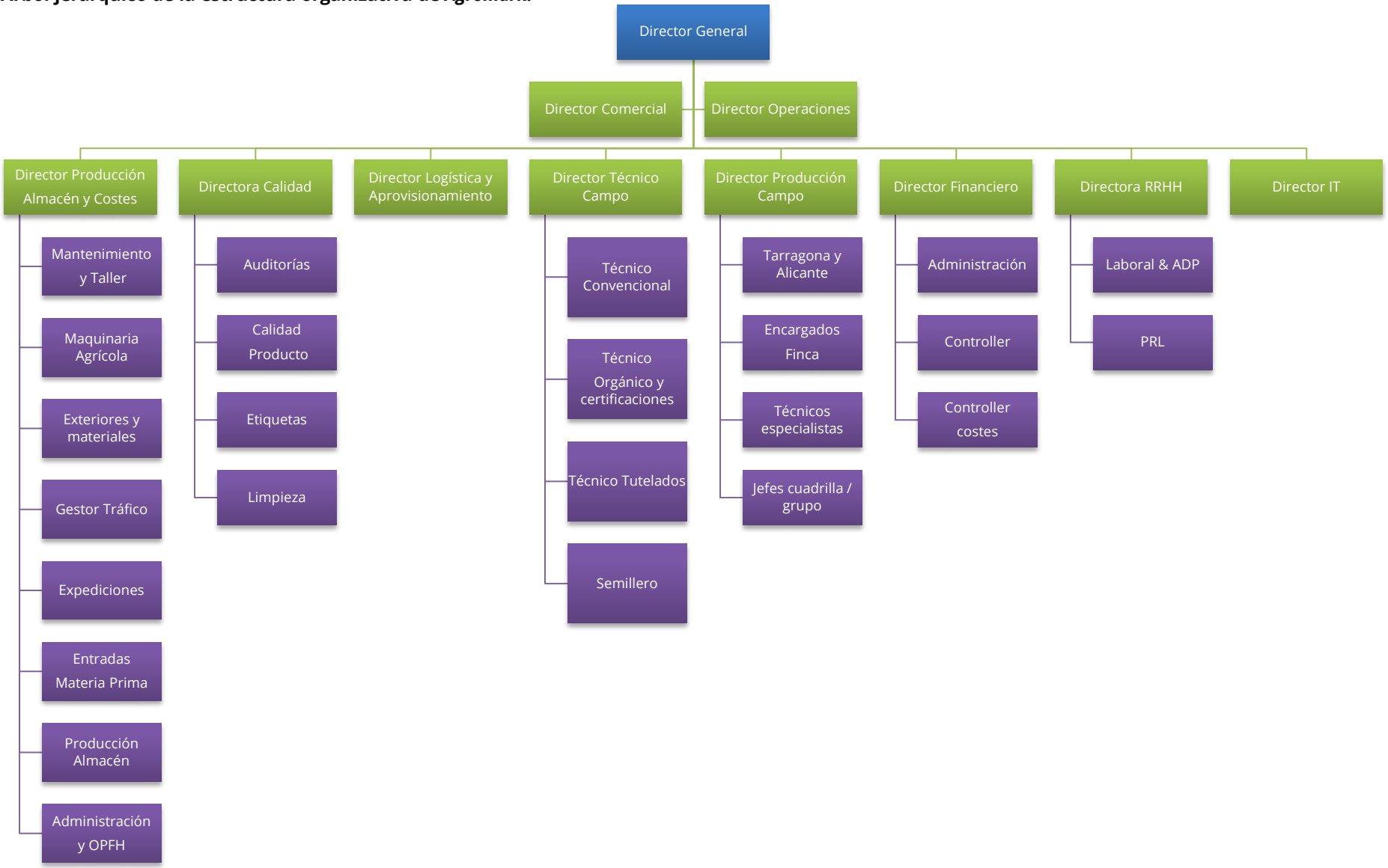
Peso específico de los departamentos de *Agromark.*



Dentro de cada departamento, pueden existir diferentes secciones, áreas o especialidades. Normalmente el responsable jerárquico de la sección es el responsable del departamento o directamente el de la división. Dependiendo del departamento (o sección en el caso de que exista) se encontrarían los diferentes puestos de trabajo o unidades productivas.

Finalmente, la estructura organizativa de ***Agromark*** partiendo de las cinco divisiones quedaría reflejada en un árbol jerárquico, tal y como se incluye en la Figura 5.

Figura 5.
Árbol jerárquico de la estructura organizativa de *Agromark*.



1.3. Descripción del entorno de la organización

El sector agroalimentario contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en concreto potencia en mayor medida tres de los ODS, el de igualdad de género (ODS 5), el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8) y la producción y consumo responsables (ODS 12) (Figura 6).

Figura 6.
ODS mayormente potenciados por el sector agroalimentario.

Entorno a nivel externo

Los cultivos de ***Agromark*** están localizados en la Región de Murcia, Alicante, Albacete, Almería, Tarragona y Zaragoza, zonas especialmente privilegiadas para la producción de frutas y hortalizas tanto por condiciones de suelo como por clima.

La Región de Murcia muestra un clima típicamente mediterráneo que se caracteriza por veranos cálidos e inviernos frescos. El clima suave y más de 300 días de sol al año, hacen posible que Murcia sea por tradición y calidad la bien denominada Huerta de Europa.

Murcia es la primera Comunidad Autónoma de España en cuanto a cifras de exportación de frutas y hortalizas, hasta un 80% de las exportaciones nacionales procede de la Región de Murcia, así mismo el sector productor español es el que presenta la mayor tasa de renovación varietal de toda la Unión Europea.

El entorno de ***Agromark*** se ve influenciado enormemente por las condiciones climatológicas, pues afectan a sus cultivos, siendo además otro factor a considerar el papel que juegan las empresas de la competencia.

Sus principales competidores son empresas familiares de la zona que también se centran en la producción hortofrutícola, algunas especializados mayormente en ensaladas.

Entorno a nivel interno

El entorno a nivel interno de ***Agromark*** está basado en la adaptación al cambio, realizando un trabajo con calidad y eficacia, donde la iniciativa y el trabajo en equipo son valores a destacar, siempre unidos al respeto por las personas.

Agromark es una empresa comprometida con la igualdad en el empleo, que promueve un entorno libre de discriminación de cualquier tipo, donde las personas puedan crecer profesionalmente en función de su valía y potencial.

Así mismo, ***Agromark*** se encuentra comprometida con la igualdad de oportunidades y con la integración, vinculando su actividad a sus valores y principios éticos:

- ***Libertad.***
- ***Responsabilidad.***
- ***Confianza.***
- ***Respeto.***
- ***Iniciativa.***
- ***Comunicación.***

1.4. Análisis de materialidad

En 2023 ***Agromark*** ha realizado nuevamente una actualización del análisis de materialidad tras el estudio del entorno en el que desarrolla su modelo de negocio, habiendo llevado a cabo un proceso de identificación de prioridades para evaluar y seleccionar los asuntos económicos, éticos, ambientales y sociales que son relevantes para marcar los objetivos y estrategia de la compañía.

Este análisis sigue las nuevas exigencias legales de la legislación española en materia del EINF y los requerimientos de la última versión de los estándares GRI que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a reportar en materia no financiera.

Con el objeto de realizar este análisis de materialidad y de forma coherente con el modelo de negocio y el entorno en el que opera ***Agromark*** se han identificado los grupos de interés, o stakeholders del grupo. Este análisis de materialidad, en 2023 también se ha realizado a través de la metodología del focus group, así como con encuestas específicas a una selección de stakeholders internos y externos.

Tabla 2.
Metodología del focus group utilizada para realizar el análisis de materialidad.

FOCUS GROUP

Como resultado de los análisis realizados a través de focus group y encuestas dirigidas, se han identificado los grupos de interés de ***Agromark*** con su respectiva materialidad, tal y como se incluyen en la Tabla 3, de la que se aprecia que ha habido una variación mínima en la valoración de la materialidad por parte de los stakeholders.

Tabla 3.
Grupos de interés de *Agromark* y su materialidad.

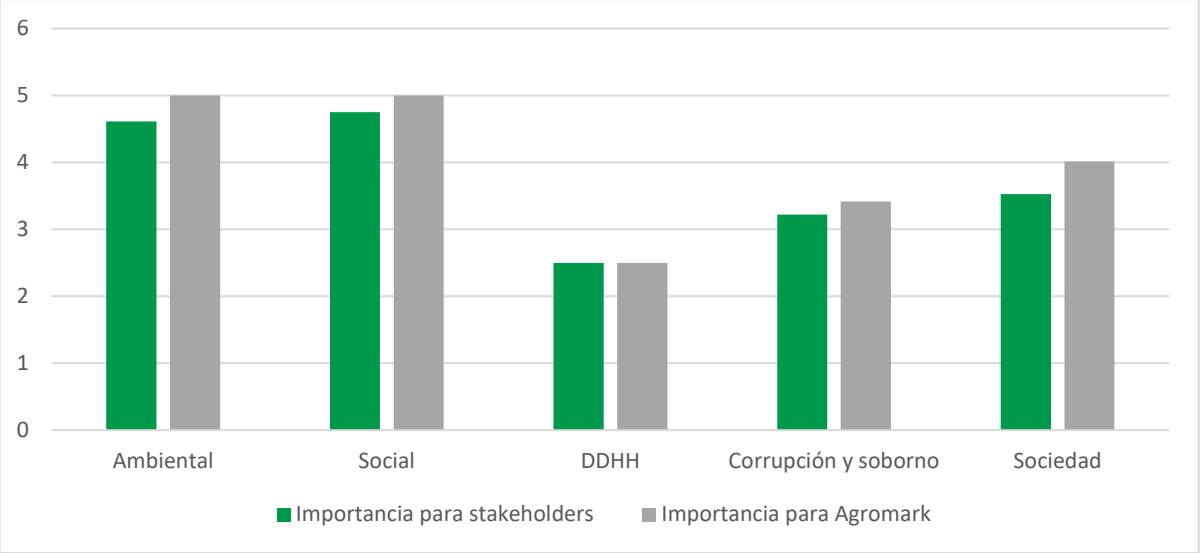
STAKEHOLDER	MATERIALIDAD
Clientes. Empleados. Certificadores y auditores. Administración pública. Comité de Dirección y Accionistas. Proveedores: compra de materiales. Sindicatos y Comités de empresa. Obra social y patrocinios. Competencia y mercados.	**ALTA**
Proveedores: mano de obra. Proveedores: compra de materias primas. Consultores externos. Entidades locales.	**MEDIA**
Medios de comunicación.	**MEDIA**

Para determinar los temas materiales para ***Agromark***, se ha clasificado los distintos ítems que aparecen en el desarrollo del presente EINF en función de las categorías que se refieren al medio ambiente, cuestiones sociales o de gobernanza, tal y como se recogen en su acepción inglesa ESG (Environment, Social, Governance) (Figura 7).

Figura 7.
Áreas temáticas del análisis de materialidad según ESG.

La matriz de materialidad obtenida se incluye en la Figura 8.

Figura 8.
Matriz de materialidad de *Agromark* 2023



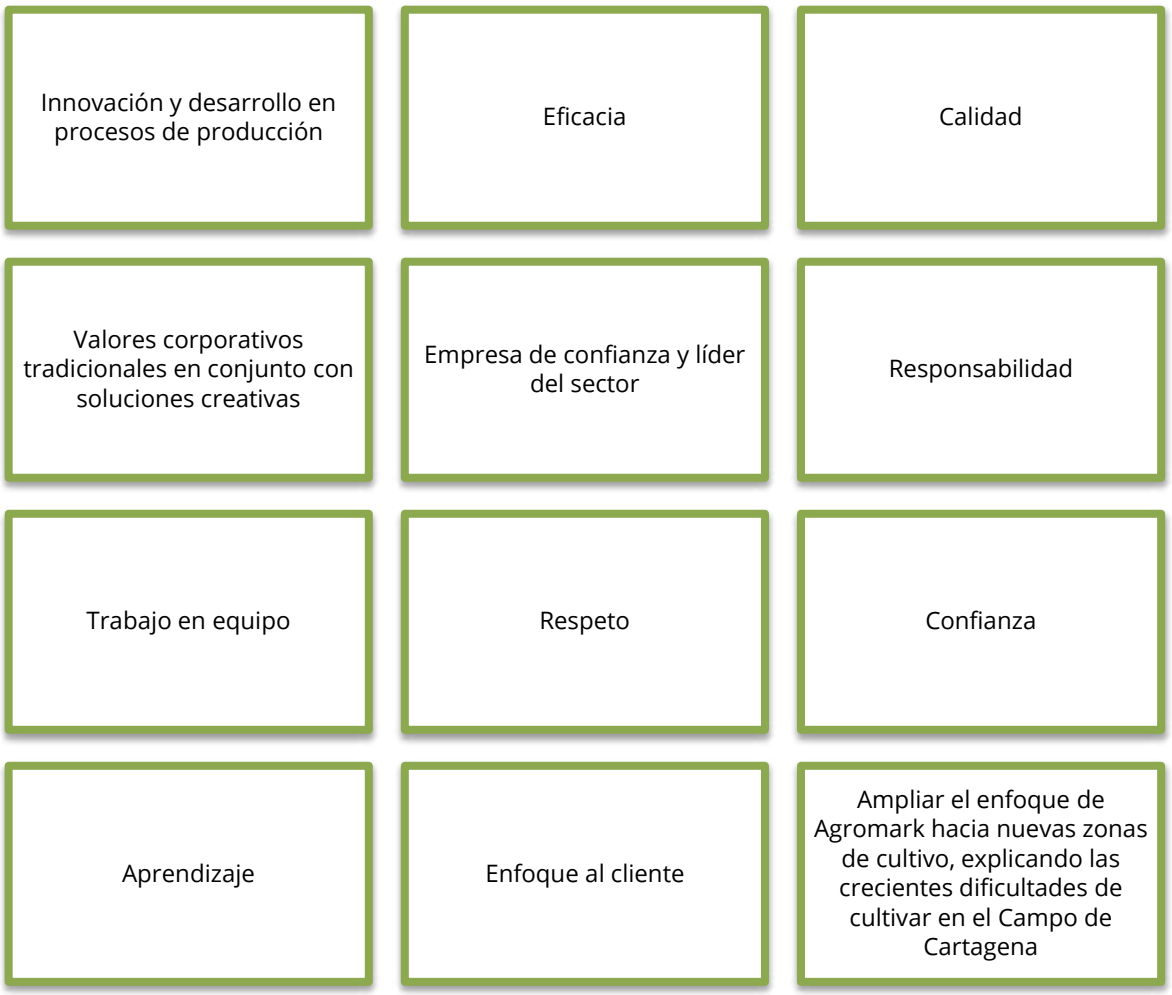
Tal y como se puede apreciar de forma visual en la matriz de materialidad, para ***Agromark*** las cuestiones medioambientales y sociales son vitales en lo que compete al desarrollo del negocio y al impacto que genera a través de sus grupos de interés.

Es por ello por lo que estas cuestiones, al ser materiales para ***Agromark***, son tratadas con especial detalle a nivel de certificaciones y compliance en la compañía, así como para su adicional valoración de los posibles efectos financieros.

1.5. Objetivos y estrategias

Los objetivos de ***Agromark*** no sólo se centran en mejorar la calidad o la innovación, sino que abarcan otros como la confianza, el respeto o el enfoque hacia el cliente, tal y como se incluye en la Figura 9.

Figura 9.
Objetivos de *Agromark.*



Para la consecución de estos objetivos ***Agromark*** tiene una estrategia basada en nueve líneas estratégicas (Tabla 4) de las que la mayoría se centran en el campo y el almacén que supone la mayoría de la actividad de la empresa y que también inciden en la concreción del objetivo social o ético, a través de la formación continua, o la mejora de la cultura de diálogo social entre las partes estableciendo los canales adecuados.

Tabla 4.
Claves Estrategia de *Agromark*.

Confección en el campo.
Confección frigorífica.
Tecnología robótica.
Vacuum cooler.
RFID (identificación por radiofrecuencia).
Aplicación de las normas de calidad más exigentes impuestas por la UE.
Inversión continuada en crecimiento de los criterios de producción.
Semillero.
***Agromark* es su propio suministrador de semillas.**

A su vez, al focalizar la estrategia en el campo ***Agromark*** muestra una serie de ventajas que le suponen puntos fuertes de credibilidad competitiva (Figura 10).

Figura 10.
Puntos fuertes credibilidad de *Agromark* en el campo.

No necesidad de almacenar materia prima durante semanas en las cámaras.
Se manipula el producto una sola vez.
Frescura del producto.
Mayor calidad del producto - no se rompe la cadena se evitan los riesgos del manipulado excesivo.

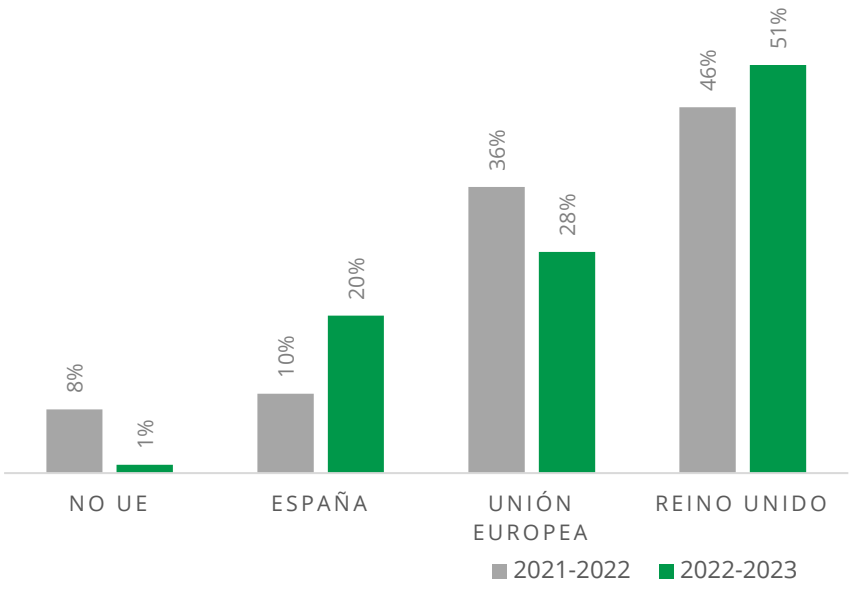
1.6. Plan de asignación de recursos

Agromark lleva a cabo su asignación de recursos teniendo en cuenta que en el sector agroalimentario existen una serie de factores que caracterizan el entorno como ampliamente cambiante y requieren de actuaciones de rápida aplicación, por lo que se ha de ser flexible en lo que se refiere a asignación de recursos a nivel económico, humano y tecnológico.

Algunos de los factores de mayor influencia son las condiciones climatológicas y momento de la campaña. La asignación de recursos en ***Agromark*** se realiza en función de la composición de ventas, de manera que, en la última campaña realizada, la del período 2022-2023 cerca del 80% de las mismas se centran en el Reino Unido y la Unión Europea y, de forma menor las ventas en España y países no pertenecientes a la Unión Europea. Sin duda esta asignación de recursos va lógicamente coordinada con la materialidad y los objetivos de ESG que nuestro grupo tiene como metas. La composición de las ventas en el periodo de 2021-2022 en el Reino Unido y la Unión Europea era ligeramente superior, de un 82%, lo que significa que las ventas en esas regiones en el periodo 2022-2023 han descendido 3% y las ventas en España han ganado fuerza con respecto al periodo anterior, pues en España y en países no pertenecientes a la Unión Europea en 2020-2021 eran de un 10% y un 8% respectivamente y en 2022-2023 han pasado a ser de 20% para España y de 1% en países no pertenecientes a la Unión Europea (Figura 11). Aunque las ventas en España hayan doblado los datos del año anterior, se deduce que la producción de ***Agromark*** se sigue destinando en su gran mayoría a la exportación.

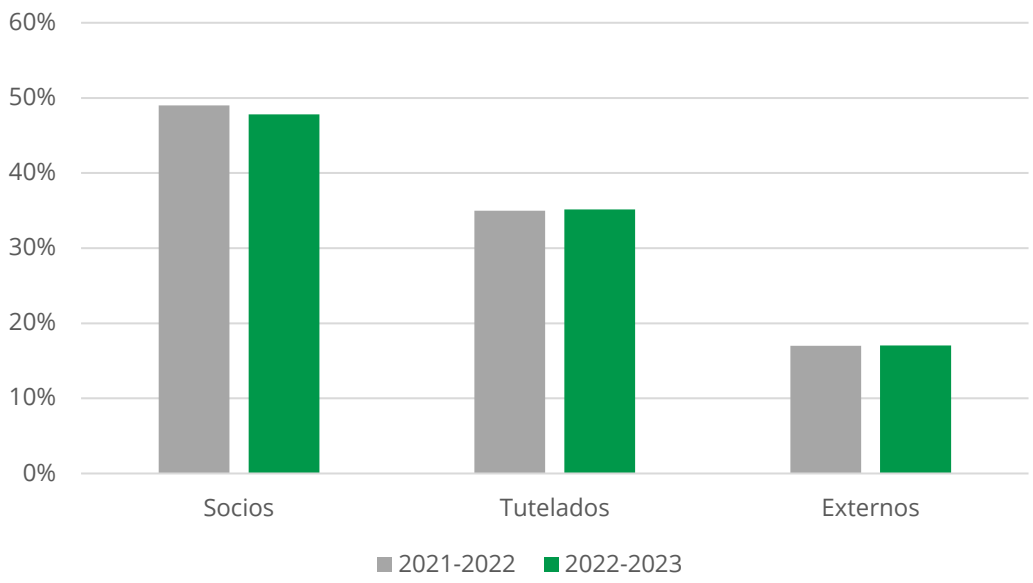
Figura 11.

Destino de las ventas de *Agromark* por regiones en periodo 2021-2022. vs 2022-2023.



En cuanto al origen de la producción de ***Agromark*** en la última campaña, el periodo 2022- 2023, se obtiene principalmente de socios, prácticamente la mitad, el 48% que ha descendido ligeramente con respecto al periodo 2021-2022 que era de un 49%. Seguidamente, el origen de la producción tanto en los periodos de 2021-2022 como en el de 2022-2023 viene siendo de un 35% de tutelados y en un 17% de externos.

Figura 12.
Origen de la producción de *Agromark* entre 2021-2022 y 2022-2023.



Si atendemos a la contribución de la producción de ***Agromark*** en función de los departamentos organizativos de la empresa (Figura 13) en 2022-2023 se observa un ligero aumento en la contribución de cada departamento al total de la producción en el año 2022-2023 en comparación con el periodo anterior y, de nuevo se constata la gran importancia de la parte productiva realizada en el campo y el almacén, que supone más del 83% de la producción total en la actualidad, junto al más del 85% en el periodo 2021-2022.

Figura 13.
Distribución de la producción de *Agromark* en los períodos 2021-2022 vs 2022-2023 por departamentos.

2.Análisis y evaluación de riesgos y acciones mitigadoras de sus efectos

GRI	
2-12	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.
2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta.
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas.
2-16	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.

2.1. Detección de riesgos

Agromark realiza un análisis de los riesgos acerca de los que genera las adecuadas medidas preventivas con el fin de mitigar las posibles contingencias que puedan generar. Los riesgos detectados se incluyen en la Tabla 5.

Tabla 5.
Riesgos a los que se enfrenta *Agromark*

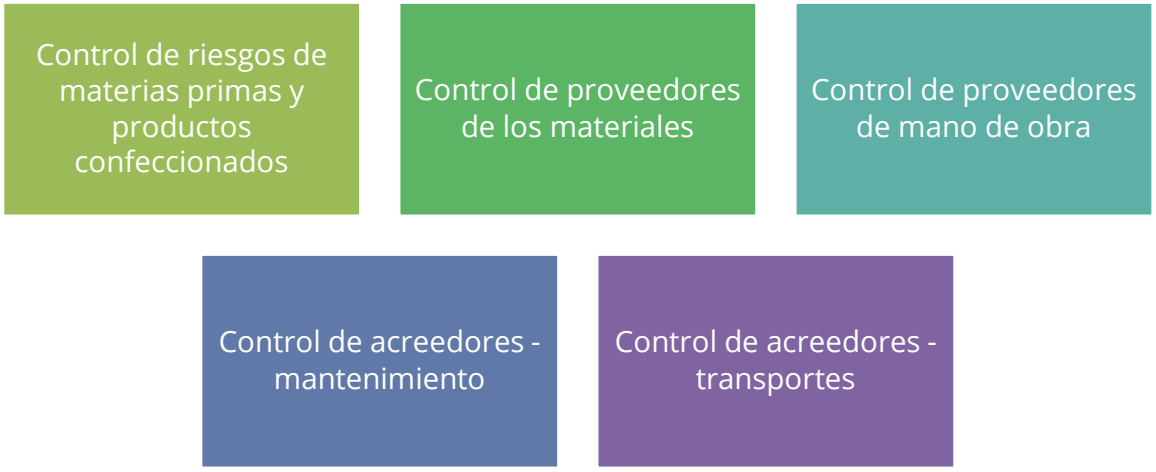
Riesgos de plagas y condiciones climatológicas adversas	***Agromark*** continúa adaptando su actividad productiva a las condiciones que se presenten en cada momento, de una forma muy eficaz y transparente.
Riesgos logísticos	Tras el Brexit el sistema logístico necesitó de un tiempo de adaptación. ***Agromark*** **unificó estrategias logísticas con otras empresas generando alianzas y consolidando en origen.** Actualmente hay normativa relativa a aduanas y controles fitosanitarios que aún no se ha implementado y ha sido atrasada varias veces desde 2020, por estos motivos, debido a la legislación aplicable y al sector en el que se encuentra, los efectos del Brexit siguen representando un riesgo a tener en cuenta de cara a futuro.
Riesgos financieros	Existe un riesgo leve de morosidad. Tipo de cambio en Reino Unido. Inflación.
Riesgos regulatorios	Regulación ambiental (Internacional, Nacional y de la propia Comunidad Autónoma). Cambios en la regulación. Ley de cadena alimentaria. Elaboración del libro de campo. Cuantía de nitratos. Normativa Regional. Legislación de cuantía de envases de plástico: cada área busca soluciones y se adaptan y lo mitigan con las certificaciones. Normativa laboral, empleo, seguridad social, igualdad, riesgos laborales.

Riesgos de liquidez	Pueden surgir como consecuencia de diferencias en los importes o en las fechas de cobro y de pago de los diferentes activos y pasivos del Grupo. En su adecuado análisis y control, el mantenimiento del mayor volumen de fondos disponible durante el ejercicio contribuye positivamente a reforzar la estructura financiera del Grupo, aportando una garantía de liquidez adicional.
Guerra de Ucrania	Continuidad en el posible impacto en la demanda.
Riesgo de crédito	El Grupo lo gestiona de forma eficiente a través de un análisis individual de las partidas que conforman las cuentas a cobrar.
Riesgos tecnológicos	Existe un potente departamento de IT (informática) y, además, se realizan inversiones adicionales en servidores y cortafuegos.

2.2. Evaluación de los riesgos

Con el objeto de evaluar los riesgos ***Agromark*** realiza toda una serie eficiente de controles en toda su cadena de producción (Figura 14).

Figura 14.
Controles realizados en *Agromark* para la evaluación de sus riesgos.



2.3. Acciones que mitigan los posibles efectos de los riesgos

Agromark gestiona el diálogo social disponiendo de un protocolo de actuación de resolución de quejas o sugerencias, cuyo cometido es la prevención en el entorno laboral de riesgos psicosociales, mejorando las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, al mismo tiempo que previene incidencias en el sector agroalimentario.

A través de este meticuloso protocolo se mantiene el cumplimiento de los valores éticos y normas de seguridad alimentaria. Dicho compliance se configura como transparente, confidencial y participado.

Así mismo, el protocolo sirve como herramienta para los empleados a la hora de realizar comunicaciones en materia de seguridad, integridad, calidad y legalidad.

En virtud de este protocolo, existe un Comité de Ética y prevención de conflictos para intervenir en los mismos y realizar un seguimiento en las medidas instauradas.

Este comité revisa el protocolo existente al menos una vez al año y está compuesto por 2 delegados de prevención (1 de cada sindicato), un técnico de prevención de riesgos laborales, la directora de Recursos Humanos, la directora de calidad (exclusivamente en caso de seguridad alimentaria) y un especialista externo (en caso de gravedad).

Por otro lado, ***Agromark*** dispone de compliance en materia de régimen disciplinario para poder detectar, corregir y si procede, sancionar aquellas acciones que quebranten o incumplan los deberes de los trabajadores. Estas faltas se pueden clasificar en leves, graves y muy graves (Figura 15) y se debe seguir un procedimiento (Figura 16) que culmina con la comunicación de la sanción.

Figura 15.

Tipos de faltas clasificadas según el régimen disciplinario de *Agromark*.

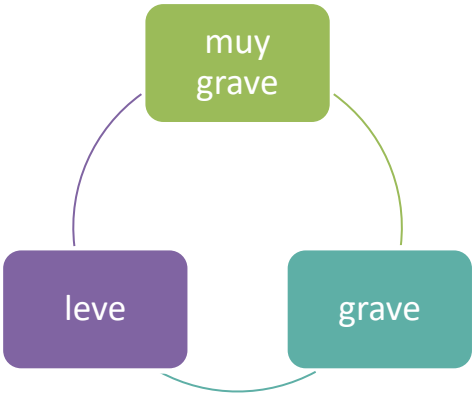
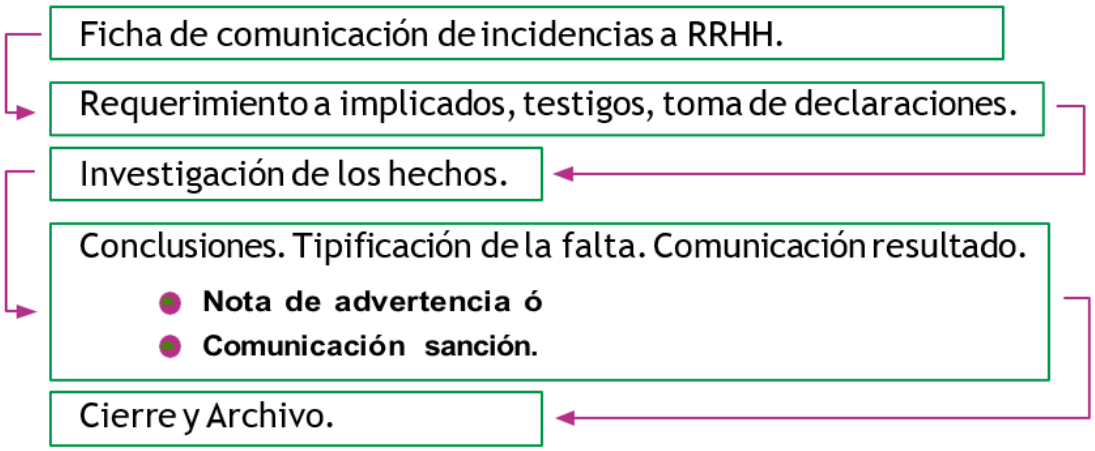


Figura 16.

Procedimiento establecido en el régimen disciplinario de *Agromark*.



2.4. DAFO

Se ha realizado un análisis DAFO de ***Agromark*** (Figura 17) para detectar sus debilidades y amenazas, fortalezas y oportunidades. El sector agroalimentario está sometido por sus especificidades a una serie de amenazas derivadas de factores tales como las plagas, el cambio climático o el incremento de los costes, que se concretan en debilidades como la estacionalidad o el hecho de que se trata de un sector intensivo en mano de obra. A su vez ***Agromark*** ha sabido gestionar, fruto de su experiencia tanto de los métodos de gestión como de los recursos humanos, otras debilidades para convertirlas en fortalezas, pues es reconocida como una empresa líder en productos ecológicos, que elabora directamente sus productos en el campo, con un departamento propio de I+D, una plantilla fija y estable con experiencia y clientes fieles, entre las principales. Además, la evolución del sector y su mercado han generado otras oportunidades como la tendencia a una alimentación más saludable.

Figura 17.

Análisis DAFO de *Agromark*.

DEBILIDADES

- Estabilización de las campañas anuales.
- Evitar estacionalidad.
- El sector está ligado a una mano de obra intensiva.

AMENAZAS

- Plagas.
- Sequía.
- Cambio climático.
- Competencia desleal exterior.
- Necesidad de trabajadores especialistas y técnicos.
- Incremento de costes.

FORTALEZAS

- Líderes en productos ecológicos y brássicas.
- Confección directamente en el campo.
- Gran visibilidad internacional.
- Gran diversificación de productos y mercados.
- Producción agrícola propia: controlan la producción en un 70%, el resto es de forma tutelada con gran control por parte del personal propio.
- Departamento I+D propio.
- Larga experiencia en el sector.
- Equipo muy profesional y con gran antigüedad.
- 85% de la plantilla es fija.
- Relación directa con las cadenas de supermercados.
- Fidelización de clientes.
- Crecimiento del Grupo.

OPORTUNIDADES

- Alimentació n saludable.
- Sostenibilidad de los productos.
- Mejor aprovechamiento de las economías de escala.
- Avanzar mayormente en digitalización.
- Tras el Brexit se han aliado con empresas de Reino Unido.

3. Cuestiones medioambientales

GRI	
2-23	Principio o enfoque de precaución.
2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta.
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.
301-2	Insumos reciclados.
302-1	Consumo energético dentro de la organización.
302-3	Intensidad energética.
302-4	Reducción del consumo energético.
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.
303-4	Vertidos de agua.
303-5	Consumo de agua.
305-1	Emisiones directas de GEI.
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.
305-5	Reducción de las emisiones de GEI.

3.1. Gestión medioambiental

La empresa es consciente de la importancia de cuidar el medio ambiente que rodea a sus explotaciones. Por este motivo lleva a cabo una política de gestión integrada en fincas, la cual se mantiene permanentemente actualizada. Su objetivo es el cumplimiento, por parte de todas las personas que trabajan en sus fincas, de los siguientes principios:

- Reducción máxima el consumo de materias primas y adecuada gestión de los recursos.
- Reducción máxima de la contaminación emitida y del impacto ambiental, mejorando el medio ambiente en la medida que sea posible, mediante el establecimiento de los objetivos y mejoras oportunos.
- Optimización de la eficiencia energética, para lo que se lleva a cabo una auditoría energética y estudio de reducción de consumo.
- Optimización de la eficiencia hídrica, para ello cuenta con instalaciones de riego eficientes en todas sus explotaciones, a la vez que se pone en práctica una política de mantenimiento y revisión de cultivos e instalaciones.
- Eficiencia energética e hídrica como requisito indispensable en las nuevas adquisiciones de maquinaria, equipos de fertiirrigación, y en el diseño de fincas y almacenes.
- Implantación de procesos que permitan una gestión integrada de sus explotaciones.
- Cumplimiento estricto de la legislación medioambiental.

La política de gestión integrada en fincas ha permitido a *Agromark* obtener los siguientes reconocimientos:

SPRING ADD-ON Versión 1.1-1 febrero 2020.

De acuerdo con el Programa SPRING Programa Sostenible de Regulación del Riego y Uso de Aguas Subterráneas, dentro de la opción 1 "Productor Individual/Multisitio sin SGC", el organismo de certificación NSF Certification UK Ltd declara que la producción de los productos elaborados por la empresa se ha considerado conforme con la norma.

GLOBALG.A.P. Versión 5.2 febrero 2019.

De acuerdo con GLOBALG.AP., reglamento general, dentro de la opción 1 "Productor Individual/ Multisitio", el Organismo de Certificación NSF Certification UK Ltd declara que la producción de los productos de la empresa se ha considerado conforme de acuerdo con la norma:

GLOBALG.A.P. Control Points and Compliance Criteria Integrated Farm Assurance Versión 5.2 febrero 2019.

LEAF Marque Standard.

De acuerdo con LEAF Marque Standard, versión 15, dentro de la opción 1 "Productor Multisitio", el Organismo de Certificación NSF Certification UK Ltd declara que la producción de los productos de la empresa se ha considerado conforme de acuerdo esta norma:

LEAF Marque Standard, versión 15.

Criterios específicos para los productos vegetales.

De acuerdo con SGS, la empresa cumple con los criterios establecidos por el Comité Central de Expertos del SMK. Con una validez desde 21 de noviembre de 2022 hasta el 23 de diciembre de 2023.

3.2. Gestión de residuos

La empresa cuenta con un plan de gestión y minimización de residuos. Este plan es sometido a continuas revisiones con el objetivo de que su estado sea lo más actualizado posible.

En cuanto a los residuos gestionados y las acciones llevadas a cabo se recogen en la Tabla 6. Además, cada uno de los residuos son recogidos por empresas especializadas en la gestión de cada uno de los distintos tipos de residuos generados por la empresa.

Tabla 6.
Gestión de residuos en *Agromark*

Residuo	Acción
Mangas y cintas de riego de polietileno	Reutilización de mangas de riego durante al menos 5 campañas. Tras el final de su vida útil se depositarán en el punto limpio de la finca. Las cintas de riego se renovarán cada campaña, depositando las utilizadas en el punto limpio de la finca.
Acolchado plástico	Uso limitado a las fincas de producción ecológica, así como fincas con mayor crecimiento de malas hierbas. Al finalizar la recolección se retirarán y almacenarán en el punto limpio de la finca.
Manta térmica	Tras su retirada se almacenarán en el punto limpio de la finca.
Bandejas semillero (poliespán)	Cada bandeja se reutiliza 4-6 veces por campaña. Desinfección tras cada uso en el semillero con peróxido de hidrógeno. Vida útil total aproximada de 5 campañas. Reemplazar por bandejas de plástico reciclables en la medida de lo posible.
Bandejas semillero (plástico)	Cada bandeja se reutiliza 4-6 veces por campaña. Desinfección tras cada uso con peróxido de hidrógeno. Vida útil total aproximada de 5 campañas.
Envases vacíos de fitosanitarios	Reducción del número de tratamientos. Manejo Integrado de Plagas.
EPIs aplicación de fitosanitarios (gafas, guantes, trajes, mascarillas)	Almacenamiento en sacas BIG-BAG protegidas.
Caldo sobrante de fitosanitarios o lavado de cubas	Cálculo de las necesidades de caldo en función de la superficie a tratar. Volumen sobrante=0. El residuo de lavado de las cubas se aplicará en la zona de carga para su posterior evaporación. En caso de fuertes lluvias o acumulación de agua en el foso del cargadero.
Derrames procedentes del cabezal de riego, caseta de fitosanitarios o cargadero	Derrame contenido dentro de muro de retención. En caso de derrame fuera de los muros de retención, cubrir con arena.
Trapos y material contaminado	Almacenamiento en bidones.
Sacos de abono	Aumento de compra a granel o envases de mayor tamaño.

Residuo	Acción
Residuos sólidos urbanos	Almacenamiento en papeleras distribuidas en fincas, así como en punto limpio. Formación a los trabajadores. Recogida en fincas por los encargados para su depósito en contenedor municipal.
Aceites	Recogida en cada cabezal y almacenamiento en bidones en el taller mecánico.
Filtros	Almacenamiento en taller mecánico.
Baterías	Almacenamiento en taller mecánico.
Tubos fluorescentes	Almacenamiento en taller mecánico.
Aerosoles vacíos	Almacenamiento en taller mecánico.
Cajas rotas de plástico	Almacenamiento en punto limpio de finca.
Chatarra	Almacenamiento en punto limpio de finca.
Cartón	Almacenamiento en punto limpio de finca.
Madera	Almacenamiento en punto limpio de finca.
Residuos vegetales	Incorporación al suelo como fuente de materia orgánica mediante el labrado.
Escombros	Almacenamiento en contenedor.
Lodos de fosas sépticas	Almacén: tratamiento en depuradora y reutilización en el riego de jardines.

3.3. Uso sostenible de los recursos

Agromark es una organización que se dedica a la producción agrícola y por lo tanto utiliza el agua como un recurso básico para su producción por lo que tiene en cuenta su gestión sostenible en todas las operaciones que realiza. Para ello, lleva a cabo una evaluación de riesgos del agua y establece objetivos de gestión en cada una de sus fincas.

La organización mantiene un registro y mapas de sus fincas y recursos hídricos, que incluye información sobre los cultivos producidos, la ubicación de las fincas, las fuentes de agua y las instalaciones de almacenamiento de agua, entre otros aspectos. Este registro se actualiza al menos al comienzo de cada campaña y cuando se produzca algún cambio en los sitios de producción.

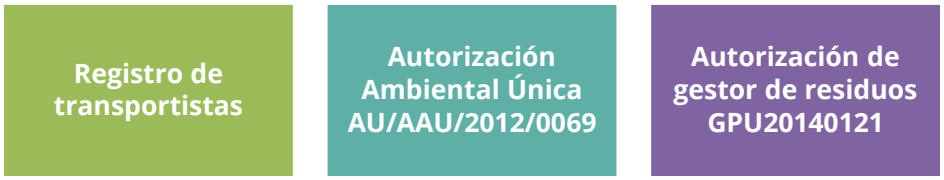
La evaluación de riesgos del agua se realiza según la norma UNE 150008:2008 y tiene en cuenta los impactos ambientales y socioeconómicos que pueden derivarse del uso y gestión del agua en las fincas. Para ello, se identifican los peligros asociados a cada una de las fases del agua y se estima su probabilidad de ocurrencia y la gravedad de las consecuencias en función de diferentes factores.

Una vez realizada la evaluación, se establecen objetivos de gestión del agua para cada finca. Estos objetivos deben ser alcanzables, medibles y en línea con la política de la organización en cuanto al uso sostenible del agua. Además, se deben establecer medidas preventivas y correctivas para minimizar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Se lleva a cabo un seguimiento y una revisión periódica de la evaluación de riesgos del agua y de los objetivos establecidos. Esto permite a la organización mantener una gestión eficaz del agua y adaptarse a cualquier cambio en las condiciones ambientales o socioeconómicas que pueda afectar a la gestión del agua en sus fincas. De esta forma, se puede asegurar la sostenibilidad del uso del agua en sus operaciones agrícolas.

Al respecto de los residuos, ***Agromark*** trabaja junto con una compañía que gestiona, recoge y transporta sus residuos no peligrosos, disponiendo de tres certificaciones al respecto incluidas en la Figura 18.

Figura 18.
Certificaciones de *Agromark* al respecto de residuos.



Durante los periodos 2021-2022 y 2022-2023 se retiraron y gestionaron eficientemente y en cumplimiento de la legislación vigente las cantidades de residuos incluidas en la Tabla 7.

En esta Tabla, se aprecia que en el periodo 2022-2023 se han suprimido los residuos de plástico de invernadero y de malla mosquitera y, por el contrario, se generan residuos nuevos de plástico acolchado gris, debido a que se empieza a usar para los cultivos ecológicos.

Mientras que, los residuos de manguera de riego y de bandejas de corcho, se observa un incremento en los residuos que se explica de la siguiente manera:

- El incremento de residuos de manguera de riego se debe a que éstas se cambian cada 5 años y ese cambio tuvo lugar en 2022 en muchas fincas.
- El aumento en la cantidad de residuos de bandejas de corcho se debe a la necesidad de reemplazarlas debido a un problema con la durabilidad de las mismas.

Sin embargo, es importante destacar que, para la mayoría de los residuos, que son, la cinta de riego, la manta térmica, los plásticos acolchados negros y el cartón, sufrieron una disminución drástica. Estas disminuciones se explican de la siguiente manera:

- En lo referente al plástico acolchado negro, se ha sustituido por el plástico biodegradable.
- En lo referente al cartón, se ha cambiado por cajas reutilizables.

El resto de los cambios indican una transformación en la composición de los residuos, así como una adecuada gestión responsable de los mismos

Tabla 7.
Residuos retirados y gestionados en el período 2021-2022 en *Agromark.*

2021-2022	2022-2023
85.820 kg. de cinta de riego (LER 02 01 04).	**70.620 kg. de cinta de riego (LER 02 01 04).**
19.780 kg. de manguera de riego (LER 02 01 04).	**61.300 kg. de manguera de riego (LER 02 01 04).**
4.880 kg. de manta térmica (LER 02 01 04).	**2.840 kg. de manta térmica (LER 02 01 04).**
308.840 kg. de plásticos acolchado negro (LER 02 01 04).	**108.660 kg. de plásticos acolchado negro (LER 02 01 04).**
3.400 kg. de plásticos varios (LER 02 01 04).	**2.040 kg. de plásticos varios (LER 02 01 04).**
1.040 kg. de plástico de invernadero (LER 02 01 04).	**-**
200 kg. de malla mosquitera (LER 02 01 04).	**-**
0.100 kg. de bandejas de corcho (LER 02 01 04).	**2.720 kg. de bandejas de corcho (LER 02 01 04).**
21.340 kg. de cartón.	**7.700 kg. de cartón.**
-	**14300 kg. de plástico acolchado gris (LER 02 01 04)**

A su vez, los residuos generados por la actividad de ***Agromark*** en los mismos períodos 2021-2022 y 2022-2023 (ya citada su **gestión eficiente**), se incluyen en la Tabla 8.

Tabla 8.
Residuos generados en los periodos 2021-2022 y 2022-2023 en *Agromark.*

Tipo residuo	Residuo especifico	Kg generados 2021-2022	Kg generados 2022-2023
Residuos peligrosos	Aceite usado	8.840	7.400
	Agua limpieza de fitosanitarios		17.840
	Aerosoles vacíos	73,5	212,5
	Envases vacíos de plástico	1.662	7.135,5
	Filtros de aceite usados	357	815
	Fitosanitarios líquidos	-	381
	Residuos agroquímicos que contienen sustancias peligrosas	-	1.517
	Residuos con hidrocarburos	-	681
	Trapos y absorbentes contaminados	-	252
	Tubos fluorescentes	-	121
	Material contaminado	1.123,50	1.549
Plásticos	Cinta de riego	85.820	70.620
	Manguera riego	19.780	61.300
	Manta térmica	4.880	2.840
	Acolchado plástico	308.840	122.960
	Plásticos varios	3.400	2.040
	Plástico invernadero	1.040	-
	Malla mosquitera	200	-
	Bandejas corcho	20.100	2.720
Cartón	Papel y cartón	21.340	7.700
Rsu	Residuos municipales	285.460	265.470
Total		**762.916**	**573.554**

Los resultados de esta tabla sobre la generación de residuos entre los períodos 2021-2022 y 2022-2023, permite observar cambios significativos en varias categorías.

En cuanto a los residuos peligrosos, se evidencia una reducción en la cantidad de aceite usado, pasando de 8.840 kg. a 7.400 kg.,. En la categoría de plásticos, destaca la disminución en la producción de plásticos acolchados, reduciéndose de 308.840 kg. a 122.960 kg., mientras que la manguera de riego experimenta una variación al alza, pasando de 19.780 kg. a 61.300 kg. Además, se observa una disminución en la generación de residuos municipales, pasando de 285.460 kg. a 265.470 kg.

Estos cambios son el resultado de las dinámicas adoptadas por ***Agromark*** para conseguir mejorar la gestión de residuos, señalando áreas de mejora y resaltando los esfuerzos llevados a cabo para reducir el impacto ambiental.

Consumos

Agromark establece objetivos cada año para reducir el consumo de agua, tanto en sus fincas como en sus instalaciones, con medidas que aumentan la eficacia y la eficiencia del sistema de riego.

Una de las medidas que se han tomado es la instalación de sondas de humedad WIDHOC en las fincas del campo de Cartagena para monitorear las necesidades de riego de cada parcela agrícola y así ajustar el volumen de agua utilizada. En la Tabla 9 se detalla el consumo de agua por hectárea desglosado por comunidad de regantes.

Tabla 9.
Consumo de agua por Ha desglosado por comunidades de regantes.

	2022	2023
Comunidad regantes	**Consumo (m_3/Ha)**	**Consumo (m_3/Ha)**
Campo de Cartagena	1.117	1.729
Ascoy Benis y Carrasquilla	1.493	1.512
El Canal	2.904	1.813

Con la instalación de dichas sondas la empresa **ha conseguido una reducción** de 460 m3/Ha**, lo que significa una reducción del 9,1% del consumo de agua entre los años 2022 y 2023**. Actualmente sigue en la misma línea de mejora continua para optimizar el consumo hídrico en sus fincas con los objetivos propuestos para el periodo de 2023-2024.

Por otro lado, la empresa ha diversificado la localización de sus fincas alejándose cada vez más de aquellas zonas definidas por la legislación vigente como más vulnerables, situándose sus fincas actualmente en diferentes localizaciones (Cieza, Caravaca de la Cruz, Alicante, Almería y Tarragona).

Con respecto a la huella de carbono de ***Agromark***, y en línea su apuesta por el crecimiento sostenible y el respeto al medio ambiente se trata de reducir las emisiones de Co2, contribuyendo a la descarbonización de la sociedad. Por ello la comercializadora de su electricidad es Nexus Energía, que suministra energía con origen 100% renovable. La calificación de impacto ambiental de esta comercializadora es “A”, que se corresponde con el mínimo impacto ambiental y en teoría con 0 emisiones de Co2, siendo Nexus Energía uno de los mayores representantes de productores de energía fotovoltaica en España.

En este sentido, el consumo de luz total para el período 2021-2022 fue de 3.940.294 KWh y, en el periodo 2022-2023 ha sido de 3.098.095 KWh; por otro lado, el consumo de gasoil en 2021-2022 fue de 458.259 litros y, en 2022-2023 ha pasado a ser de 431.009 litros.

El compromiso de ***Agromark*** con el uso de energías renovables además se ha visto traducido en la inversión acometida en verano de 2022 para instalar placas solares e incrementar considerablemente su autoconsumo. Se ha cubierto el tejado de la nave principal de placas solares consiguiendo una instalación solar con una potencia instalada de 1.239,75 KWp, sobre una superficie de instalación de 5.345,40 m^2. Según el estudio realizado la instalación generaría en autoconsumo el equivalente al 27,1% del consumo anual de energía.

En la Figura 19 se muestra la foto del tejado de la nave principal antes y después de la instalación fotovoltaica.

Figura 19.

Instalación fotovoltaica en el tejado de la nave principal de *Agromark*:

Antes y después.

En esta línea evoluciona la producción de inversores solares de ***Agromark,*** en la Figura 20 se ofrece una comparativa detallada de la producción de inversores solares en los periodos 2021-2022 y 2022-2023.

Se observa un aumento generalizado en la producción en el segundo periodo en comparación con el primero. En julio, la producción se incrementó significativamente de 24.217 a 62.007 unidades. Este patrón positivo se mantiene a lo largo de los meses, siendo agosto otro mes destacado con un aumento de 21.814 a 66.390 unidades. Septiembre también muestra una mejora, pasando de 18.975 a 49.107 unidades. Octubre y noviembre experimentan un crecimiento considerable, con las cifras ascendiendo de 19.656 a 65.191 y de 16.971 a 86.014, respectivamente. Diciembre registra un incremento de 15.296 a 74.863 unidades. El inicio del nuevo año sigue la tendencia alcista, con notables aumentos en enero, febrero y marzo, donde la producción alcanza niveles significativos de 85.988, 89.658 y 169.493 unidades, respectivamente. Aunque abril y mayo presentan cifras ligeramente inferiores en comparación con marzo, la producción se mantiene robusta con 160.167 y 165.678 unidades, respectivamente. Junio cierra el periodo con un sólido incremento de 28.022 a 97.891 unidades.

Estos datos indican un crecimiento constante en la producción de inversores solares durante el periodo 2022-2023 en comparación con el periodo anterior, gracias al aumento de las instalaciones fotovoltáicas que permiten aumentar el consumo de energía mediante fuentes sostenibles.

Figura 20.
Producción de inversores solares de *Agromark* en el período 2021-2022 vs 2022-2023.

Insumos

Agromark cuenta con una gestión integrada de plagas por la que se trabaja en prevenir las plagas mediante la planificación de la plantación teniendo en cuenta el historial de incidencias de cada campaña, rotaciones de cultivos entre parcelas y fincas, creación de zonas de biodiversidad en las fincas para aumentar el hábitat de fauna beneficiosa, control de la aplicación de las buenas prácticas agrícolas así como la introducción del control biológico en sus tratamientos (foto muestra de una suelta de sírfidos en la finca del Boter para prevenir y controlar el pulgón en el cultivo del brócoli).

3.4. Protección de la biodiversidad

El Plan Integral de Conservación de la Fauna y Flora de las fincas de ***Agromark*** tiene como objetivo principal el fomento de la biodiversidad en las fincas de la empresa. Para ello, se realiza un inventario de todas las especies de flora y fauna existentes en cada finca, se establecen objetivos de conservación a largo y corto plazo, y se lleva a cabo una reforestación de zonas improductivas.

La empresa cuenta con una política de protección de los árboles en las zonas de producción, se colocan barreras físicas para evitar daños por labranza o maquinaria, y se utilizan vallas perimetrales para evitar la entrada de conejos y liebres. También se respetan perímetros de seguridad en los bordes de parcelas para evitar toxicidad por tratamientos fitosanitarios y se fomentan los hábitats de abejas y polinizadores. Además, se colocan pajareras en los árboles y rampas o plataformas de flotación en los pantanos para proteger a las aves.

Agromark también cumple con las normativas medioambientales en materia de conservación de la biodiversidad. En resumen, el Plan Integral de Conservación de la Fauna y Flora de las fincas de ***Agromark*** forma parte del plan de acción continua de ***Agromark*** que busca preservar y mejorar la biodiversidad en las fincas de la empresa.

Agromark mantiene su compromiso con el aumento de la biodiversidad en sus fincas plantando especies autóctonas en las áreas improductivas de sus fincas con el objetivo de servir como refugio a la fauna auxiliar además del valor añadido que aporta la biodiversidad al ecosistema agrícola. Por otro lado, ***Agromark*** tiene una política de gestión integrada de plagas para disminuir el uso de fitosanitarios y reemplazarlos por técnicas como el control biológico de plagas. Con el fin de aumentar la fertilidad, conservación y la biodiversidad del suelo, ***Agromark*** dispone de un programa de siembra de abono verde en sus fincas.

4.Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

GRI	
2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores.
2-19	Políticas de remuneración.
2-20	Proceso para determinar la remuneración.
2-20	Involucramiento de los Grupos de interés en la remuneración.
2-21	Ratio de compensación total anual.
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.
401-3	Permiso parental.
401-3	Permiso maternal.
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
403-3	Servicios de salud en el trabajo.
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores.
403-9	Lesiones por accidente laboral.
403-10	Dolencias y enfermedades laborales.
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.
405-1	Diversidad en órganos de Gobierno y empleados.
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
406-1	Dolencias y enfermedades laborales.

Los empleados de ***Agromark*** tienen diversas nacionalidades y reflejan una rica diversidad cultural, como se muestra en la Tabla 10 y la Figura 21, donde se detalla la distribución de nacionalidades de los trabajadores en el año 2022. La empresa gestiona una amplia variedad de culturas, lo que contribuye a un entorno laboral enriquecedor y global. Destacan notables representaciones de diferentes países, entre las nacionalidades más prominentes se encuentran España, con 346 empleados, Marruecos, con 674 empleados y, Ecuador, con 53 empleados. Además, se observa una mezcla de trabajadores individuales de Alemania, Argelia, Argentina, Colombia, Eslovaquia, Gambia, Guinea, Italia, Letonia, Mali, México, Países Bajos, Pakistán, Paraguay, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Ucrania, y Venezuela, lo que refuerza el carácter internacional y multicultural de la fuerza laboral de la empresa. Este mosaico de nacionalidades contribuye a la creación de un ambiente laboral inclusivo y globalizado.

Tabla 10.
Nacionalidad de trabajadores Agromark 2022.

Nacionalidad	Total 2022
Alemania	1
Argelia	2
Argentina	1
Colombia	1
Ecuador	53
Eslovaquia	1
España	346
Gambia	1
Guinea	1
Italia	2
Letonia	1
Mali	2
Marruecos	674
Mejico	1
Paises Bajos	1
Pakistan	1
Paraguay	2
Polonia	1
Portugal	1
Reino Unido	1
Rumania	2
Senegal	2
Ucrania	1
Venezuela	1
Total general	**1.100**

Figura 21.
Nacionalidades de los empleados de *Agromark*.

4.1. Distribución de los empleados

A la fecha de cierre del año natural del periodo que incluye el EINF (2022), ***Agromark*** contaba con 1.100 empleados. No obstante lo anterior, en las **Tablas 10 y 11, incluimos los empleados medios de las dos últimas campañas consecutivas** (de julio de 2020 a junio de 2022), desglosados a su vez por categorías. Por lo tanto, esta información incluye los empleados medios durante los periodos 2020-2021 y 2021-2022, aunque el análisis a efectos de este EINF lo haremos con los datos a fecha de cierre del año natural por facilidad operativa y disposición homogénea de los mismos en la empresa de forma global, siendo por otro lado una comparación representativa dada su estabilidad y permanencia que a continuación comentamos.

Con los datos informados en las siguientes tablas podremos ver el análisis comparativo del promedio de empleados por categorías entre el período de julio de 2021 a junio de 2022 y **julio de 2022 a junio de 2023**. No se observan variaciones significativas en la estructura laboral de la empresa. Se aprecia un aumento en la categoría de Especialistas Agrícolas, con un promedio que aumenta de 18,30 a 20,49, indicando un fortalecimiento en el equipo de especialistas. Por otro lado, se observa una ligera reducción en la categoría de Peón/Manipulador/No Cualificado, disminuyendo de 432 a 464, lo que permite apreciar una optimización en la eficiencia laboral.

Tabla 10.
Empleados medios de *Agromark* en la campaña/período de julio de 2020 a junio de 2022 por categorías.

	Hombre	Mujer	Promedio 2021/2022
Consejero.	3,00	0,00	3,00
Director/a.	8,00	2,00	10,00
Jefe División / Sección / Dpto.	5,70	1,00	6,70
Titulado Grado Superior / Licenciatura.	1,00	1,00	2,00
Titulado Grado Medio / Diplomatura.	2,00	3,00	5,00
Capataz / Encargado Sección.	17,20	1,70	18,90
Capataz No titulado.	1,00	0,00	1,00
Especialista Agrícola Varios Dptos.	10,20	8,10	18,30
Técnico Especialista.	3,00	1,00	4,00
Oficial Administrativo.	2,00	2,00	4,00
Auxiliar Administrativo.	1,00	16,10	17,10
Oficial 1º.	4,00	0,00	4,00
Oficial 2º.	10,20	0,00	10,20
Ayudante.	1,80	0,00	1,80
Guarda Jurado o Particular.	1,80	0,00	1,80
Jefes Cuadrilla/Equipo.	29,80	4,20	34,00
Especialista Maquinaria/Carretillero.	9,10	0,00	9,10
Tractorista.	21,00	0,00	21,00
Regador.	21,70	0,00	21,70
Empleado Limpieza.	0,90	1,80	2,70
Peón / Manipulador/ No cualificado.	375,40	57,50	432,90
Total	**529,70**	**99,40**	**629,10**

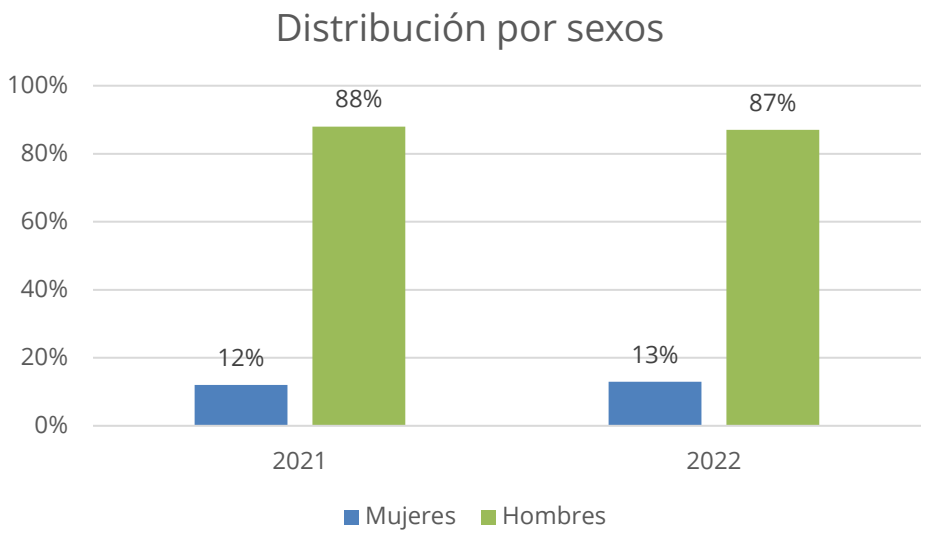
Tabla 11.
Empleados medios de *Agromark* en la campaña/período de julio de 2021 a junio de 2022 por categorías.

	Hombre	Mujer	Promedio 2022/2023
Consejero.	3,00	0,00	3,00
Director/a.	9,25	1,97	11,22
Jefe División / Sección / Dpto.	6,37	0,99	7,36
Titulado Grado Superior / Licenciatura.	0,99	0,95	1,94
Titulado Grado Medio / Diplomatura.	1,19	2,86	4,05
Capataz / Encargado Sección.	15,56	1,70	17,26
Capataz No titulado.	0,99	0,00	0,99
Especialista Agrícola Varios Dptos.	10,14	10,35	20,49
Técnico Especialista.	2,96	1,79	4,75
Oficial Administrativo.	1,97	1,99	3,96
Auxiliar Administrativo.	0,99	15,57	16,56
Oficial 1º.	4,27	0,00	4,27
Oficial 2º.	9,97	0,00	9,97
Ayudante.	1,46	0,00	1,46
Guarda Jurado o Particular.	1,62	0,00	1,62
Jefes Cuadrilla/Equipo.	30,21	4,34	34,55
Especialista Maquinaria/Carretillero.	7,41	0,00	7,41
Tractorista.	22,54	0,00	22,54
Regador.	24,27	0,00	24,27
Empleado Limpieza.	1,81	1,66	3,47
Peón / Manipulador/ No cualificado.	407,44	56,71	464,15
Total general	**564,4**	**100,9**	**665,3**

Visto e informado lo anterior, a partir de este momento ofrecemos la información con fecha de cierre del año 2022, por facilidad operativa y homogeneidad anteriormente comentada, siendo esta la serie y fechas comparativas que utilizaremos para futuros EINF de este grupo.

Así, dadas las características del propio sector en el que se desarrolla la actividad, la mayoría de los empleados en 2022 (87,45%) son hombres, según la distribución de los mismos por sexo incluida en la Figura 22. Este porcentaje ha variado menos de un 1% con respecto a 2021.Con respecto a las mujeres, la distribución entre un año y otro tampoco ha variado más de un 1% entre un ejercicio y otro; esto se debe a la estabilidad en la estructura laboral de ***Agromark.***

Figura 22.
Distribución de los empleados de *Agromark* por sexo 2021 - 2022.



En cuanto al desglose de los empleados por edad, recogido en la Tabla 12, cerca de la mitad de los mismos tienen entre 40 y 50 años (un 43,82%), y casi las tres cuartas partes del total (el 71%) se encuentran en el tramo de edad comprendido entre los 35 y 55 años.

También se observa una disminución en la cantidad de empleados en el grupo de edad de 20 a 24 años, pasando de 12 en 2021 a 8 en 2022. Similarmente, en los grupos de edad de 25-29 y 30-34 años, hay una ligera reducción de 36 a 34 y de 109 a 104 empleados, respectivamente. Sin embargo, se registra un aumento en los grupos de edad de 40-44 y 45-49 años, donde la cifra disminuye de 258 a 243 y aumenta de 216 a 239, respectivamente.

Tabla 12.
Distribución de los empleados de *Agromark* por edad 2021 – 2022.

Edad	Total 2021	Total 2022
20-24	12	8
25-29	36	34
30-34	109	104
35-39	167	162
40-44	258	243
45-49	216	239
50-54	130	141
55-59	111	127
60-64	23	33
65 o más	7	9
Total	**1069**	**1100**

Si analizamos la distribución de los empleados de ***Agromark*** por categoría profesional, en la Tabla 13, se aprecia que una mayoría de los empleados no tienen cualificación (más del 75% en 2021 y el 76% en 2022) dado que el tipo de actividad realizada por ***Agromark*** en el campo no la requiere de forma específica. Por otra parte, de los trabadores no cualificados el 90% son hombres en 2022 (719 trabajadores sobre un total de 805 en 2021 y, en 2022 754 trabajadores sobre un total de 836).

Tabla 13.
Distribución de los empleados de *Agromark* por categoría profesional.

	año 2021			año 2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Consejero.	3	0	3	3	0	3
Director/a.	8	2	10	7	2	9
Jefe División / Sección / Dpto.	6	1	7	8	1	9
Titulado Grado Superior / Licenciatura.	1	1	2	1	2	3
Titulado Grado Medio / Diplomatura.	2	3	5	2	3	5
Capataz / Encargado Sección.	19	2	21	17	3	20
Capataz No titulado.	1	0	1	1	0	1
Especialista Agrícola Varios Dptos.	14	11	25	14	14	28
Técnico Especialista.	3	1	4	3	2	5
Oficial Administrativo.	2	2	4	2	2	4
Auxiliar Administrativo.	1	17	18	1	16	17
Oficial 1º.	4	0	4	5	0	5
Oficial 2º.	14	0	14	13	0	13
Ayudante.	8	0	8	3	0	3
Guarda Jurado o Particular.	3	0	3	4	0	4
Jefes Cuadrilla/Equipo.	51	7	58	49	7	56
Especialista Maquinaria/Carretillero.	12	0	12	11	0	11
Tractorista.	32	0	32	30	0	30
Regador.	28	0	28	32	0	32
Empleado Limpieza.	1	4	5	2	4	6
Peón / Manipulador/ No cualificado.	719	86	805	754	82	836
Total general	**932**	**137**	**1069**	**962**	**138**	**1100**

Tabla 14.
Distribución de los empleados de *Agromark* por tipo de contrato 2021 - 2022.

Tipo de contrato	Código Contrato	Descripción del Contrato	Total personas 2021	Total personas 2022
Permanente	100	Ordinario indefinido tiempo completo.	55	62
	189	Conversión de temporal a indefinido tiempo completo.	16	16
	289	Conversión de temporal a indefinido tiempo parcial.	1	1
	300	Para la realización de trabajos fijos discontinuos.	333	487
	389	Conversión temporal en indefinidos fijos discontinuos.	452	456
Total Permanente			**857**	**1022**
Temporal	401	Duración determinada tiempo completo obra o servicio.	207	51
	402	Duración determinada tiempo completo eventual circunst. Produc.	1	14
	410	Duración determinada de interinidad tiempo completo.	1	12
	420	En prácticas tiempo completo.	3	1
Total Temporal			**212**	**78**
Total General			**1069**	**1100**

Con independencia del tipo de actividad que realiza ***Agromark*** la mayoría de sus trabajadores tenían un contrato indefinido en 2021 (Tabla 14) más del 80%, incluso antes de la última reforma laboral, mientras que casi la totalidad de los trabajadores con contrato temporal, 207 contratos de un total de 212, tenían en 2021 un contrato de duración determinada a tiempo completo o por obra o servicio, dada la estacionalidad de ciertas campañas en el campo; tras la reforma laboral, en 2022 los contratos de duración determinada pasaron a ser 51 de un total de 78 contratos y, los trabajadores con contrato indefinido en 2022 pasaron a ser el 92% total de la plantilla.

A su vez el desglose del tipo de contrato por sexo (Tabla 15) evidencia que, si bien más del 80% de los trabajadores tienen un contrato indefinido, en el caso de las mujeres superan a los hombres en estos contratos. Las mujeres con contratos indefinidos son más del 90% del total de mujeres empleadas (109 sobre 121 en 2021 y, 133 sobre 138 en 2022), y los hombres con contratos indefinidos en 2021 eran casi el 79% de los hombres contratados (748 sobre un total de 948) y, en 2022 el 92% de los hombres pararon a tener contratos indefinidos (889 sobre un total de 962).

Tabla 15.
Distribución de los trabajadores de *Agromark* por tipo de contrato y sexo.

	2021	2022
TOTAL TEMPORALES	**212**	**78**
Hombres	200	73
Mujeres	12	5
TOTAL INDEFINIDOS	**857**	**1022**
Hombres	748	889
Mujeres	109	133

En el análisis de la distribución de los trabajadores según el tipo de contrato y la edad, como se muestra en la Tabla 16, se destaca que la mayor proporción de contratos temporales en hombres se centran en el segmento de edad entre 35 y 50 años, representando el 62% de todos los contratos temporales en hombres en 2021 y el 59% en 2022. En el año 2021, un tercio de las mujeres contratadas de manera temporal se encuentra también dentro de este rango, específicamente en el grupo de 45 a 50 años. Sin embargo, en 2022, se observa un cambio en esta tendencia, con la mayoría de los contratos temporales en mujeres concentrándose en el rango de edad de 30 a 35 años, alcanzando el 60%.

Es relevante destacar que el grupo de edad entre 35 y 50 años sigue siendo el que concentra la mayoría de los contratos indefinidos, tanto para hombres como para mujeres, durante el año 2022. Estos datos indican una dinámica resaltable en la distribución de contratos temporales a lo largo de los años.

Agromark
Fresh produce from Spain

Tabla 16.
Distribución de los trabajadores de *Agromark* por tipo de contrato y edad

Temporales				
Rangos de Edad	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-25	1	8		
25-30	1	5	1	4
30-35	2	27	3	19
35-40	-	39		12
40-45	1	41	1	16
45-50	4	44		15
50-55	2	18		6
55-60	1	10		1
60-65	-	7		
65 o más	-	1		
Total	**12**	**200**	**5**	**73**

Indefinidos				
Rangos de Edad	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-25	1	3	2	7
25-30	5	12	10	34
30-35	10	51	13	85
35-40	19	103	28	133
40-45	30	155	34	208
45-50	25	172	19	172
50-55	18	102	17	115
55-60	9	101	9	103
60-65	1	28	1	25
65 o más	-	12	0	7
Total	**109**	**748**	**133**	**889**

Figura 23.

Distribución de los trabajadores de Agromark temporales 2021 vs 2022.

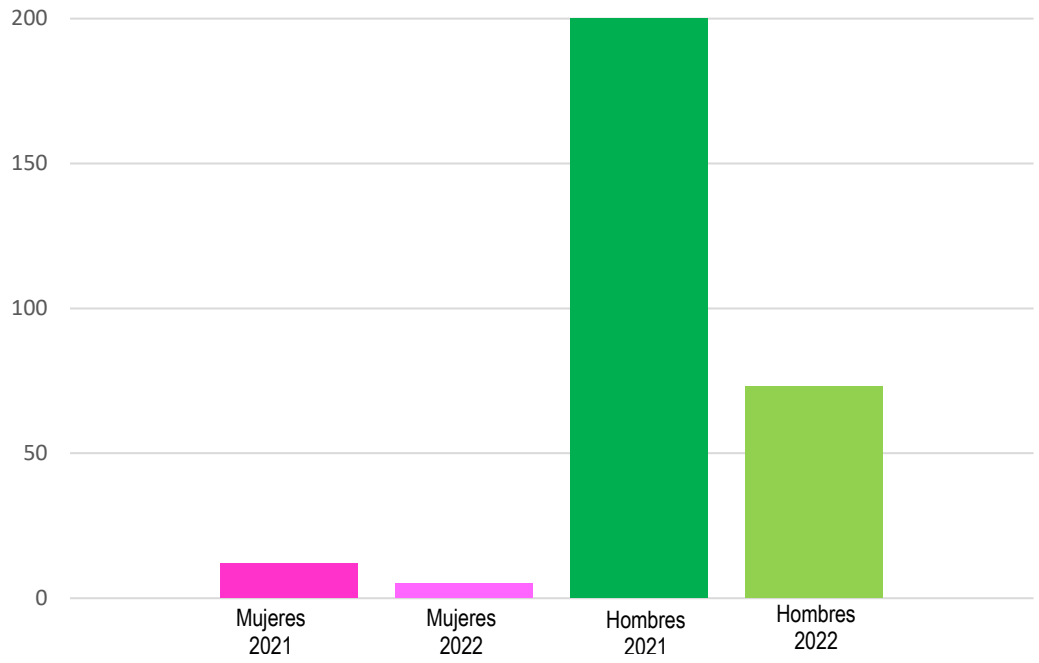
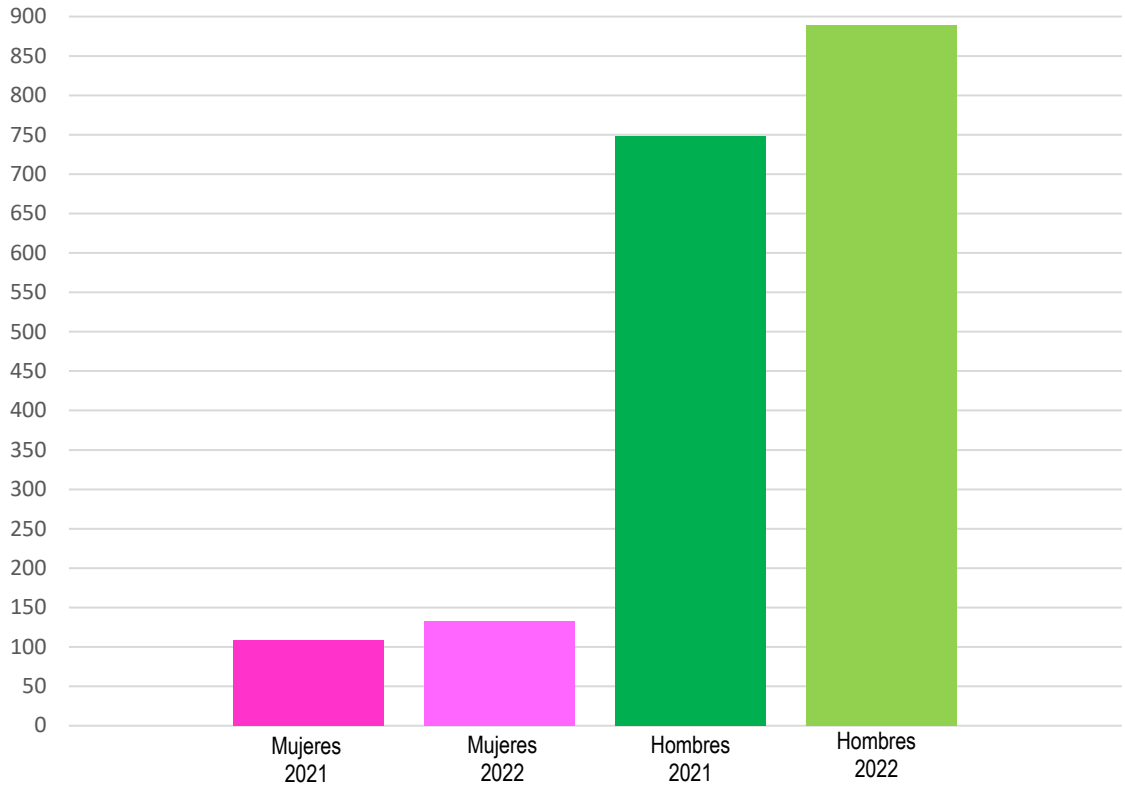


Figura 24.

Distribución de los trabajadores de Agromark indefinidos 2021 vs 2022.



No sólo el tipo de contrato, sino que también el promedio de años de antigüedad de los empleados de ***Agromark*** muestra la calidad del empleo en la empresa (Tabla 17). Con independencia de los contratos temporales realizados por la estacionalidad de las campañas consecuencia de la actividad de la empresa, la media de años que un trabajador presta sus servicios en ***Agromark*** en 2022 es de 12 años, habiendo aumentado en 1 año con respecto a 2021.

También se puede destacar que cerca de la cuarta parte de los trabajadores con contrato indefinido se mantienen entre 12 y 15 años de antigüedad en la empresa, tanto en 2021 como en 2022. Además, se puede subrayar que los trabajadores de las mismas son fijos discontinuos y temporales, dada la estacionalidad de las campañas y por lo tanto no trabajan todos los meses, si bien la media de los meses trabajados está en unos 8 meses/año.

Tabla 17.
Años de antigüedad de los empleados de *Agromark*.

Años Antigüedad	Nº Personas 2021	Nº Personas 2022
0	219	216
1	152	143
2	82	99
3	91	69
4	124	80
5	43	118
6	14	38
7	70	10
8	5	6
9	3	4
10	14	2
11	22	11
12	56	22
13	37	50
14	33	34
15	78	36
16	3	108
17	4	13
18	7	7
19	3	11
20	1	6
21	6	1
22	2	10
23	0	2
24	0	4
Promedio	**11**	**12**

En lo que se refiere a permisos de los trabajadores en ***Agromark***, se puede destacar el número de varones que han gozado de un permiso parental tanto en 2021 como en 2022 (Tabla 18).

La información revela que, en 2021, 51 empleados varones se beneficiaron de un permiso parental, y esta cifra se mantuvo estable en 2022, con 52 varones que disfrutaron de este tipo de permiso. Este patrón podría explicarse por la predominancia de hombres en la plantilla de la empresa y resalta la importancia de considerar las dinámicas de género en el contexto laboral que permiten una conciliación familiar plena a través de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Tabla 18.
Permisos de maternidad y paternidad en *Agromark*.

	2021	2022
Empleadas **mujeres** que gozan de un **permiso de maternidad.**	4	3
Empleados **varones** que gozan de un **permiso parental**.	51	52

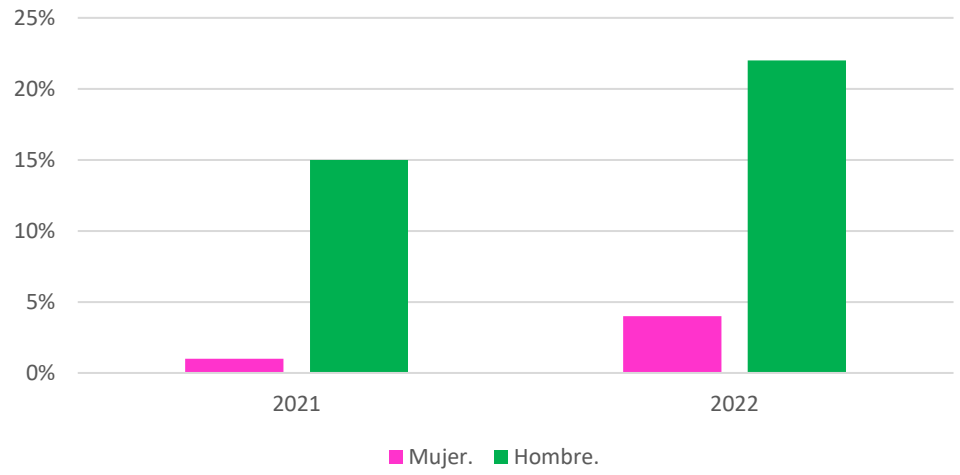
En cuanto a los despidos que se han producido en ***Agromark***, un análisis general de los mismos se encuentra en la Tabla 19 y la Figura 25. En las que se encuentra el detalle del número de despidos de trabajadores según su género en los años 2021 y 2022.

Se observa una leve variación en los despidos de mujeres, pasando de 1 en 2021 a 4 en 2022. Asimismo, los despidos de hombres también experimentaron un leve incremento, de 15 en 2021 a 22 en 2022. En términos generales, el total de despidos aumentó de 16 a 26 de un año a otro, siendo una cantidad muy menor en relación al número total de empleados en el grupo (inferior al 1%).

Tabla 19.
Despidos de trabajadores de *Agromark* por sexo.

Sexo	N.º trabajadores 2021	N.º trabajadores 2022
Mujer	1	4
Hombre	15	22
Total	**16**	**26**

Figura 25.
Despidos de trabajadores de *Agromark* por sexo y porcentaje.



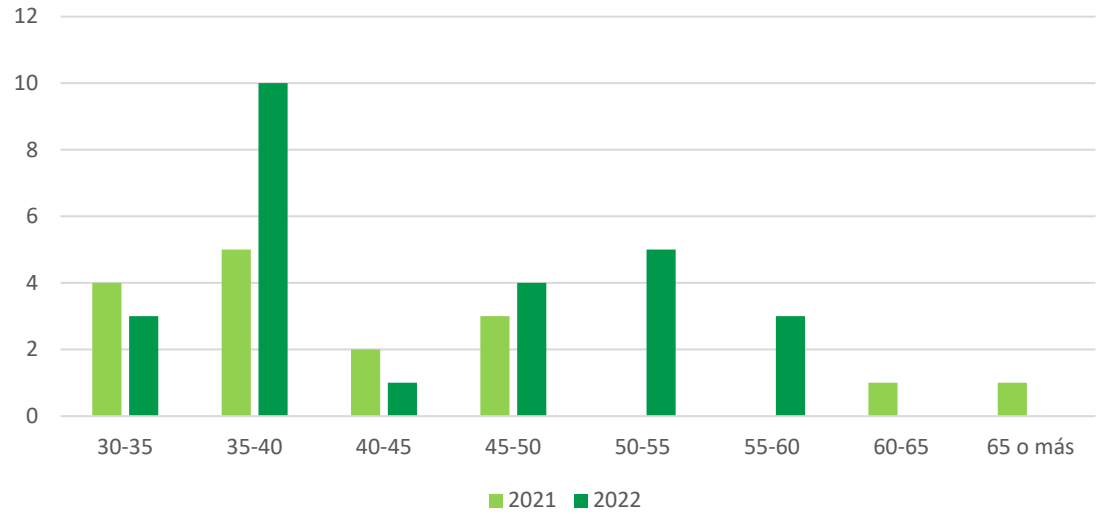
El mayor número de despidos se produce en los tramos de edad más jóvenes, pues se corresponde con trabajadores con menos experiencia, tal y como se observa en la Tabla 20 y la Figura 26.

La Tabla 20 y la Figura 26 presentan la distribución de despidos de trabajadores según sus tramos de edad en los años 2021 y 2022. En ellas se observa una disminución en los despidos en el tramo de edad de 30-35 años, pasando de 4 en 2021 a 3 en 2022. Hay un aumento en los tramos de edad de 35-40 y 50-55 años, donde pasaron de 5 a 10 y de ningún despido registrado a 5, respectivamente. En el tramo de 40-45 años, la cifra disminuyó de 2 a 1, mientras que en el tramo de 45-50 años, varió de 3 a 4. En el tramo de 65 o más años, se registró 1 despido en 2022.

Tabla 20.
Despidos de trabajadores de *Agromark* por tramos de edad.

Edad	2021	2022
30-35	4	3
35-40	5	10
40-45	2	1
45-50	3	4
50-55	-	5
55-60	-	3
60-65	1	-
65 o más	1	-
Total	**16**	**26**

Figura 26.
Despidos de trabajadores de *Agromark* por tramos de edad.

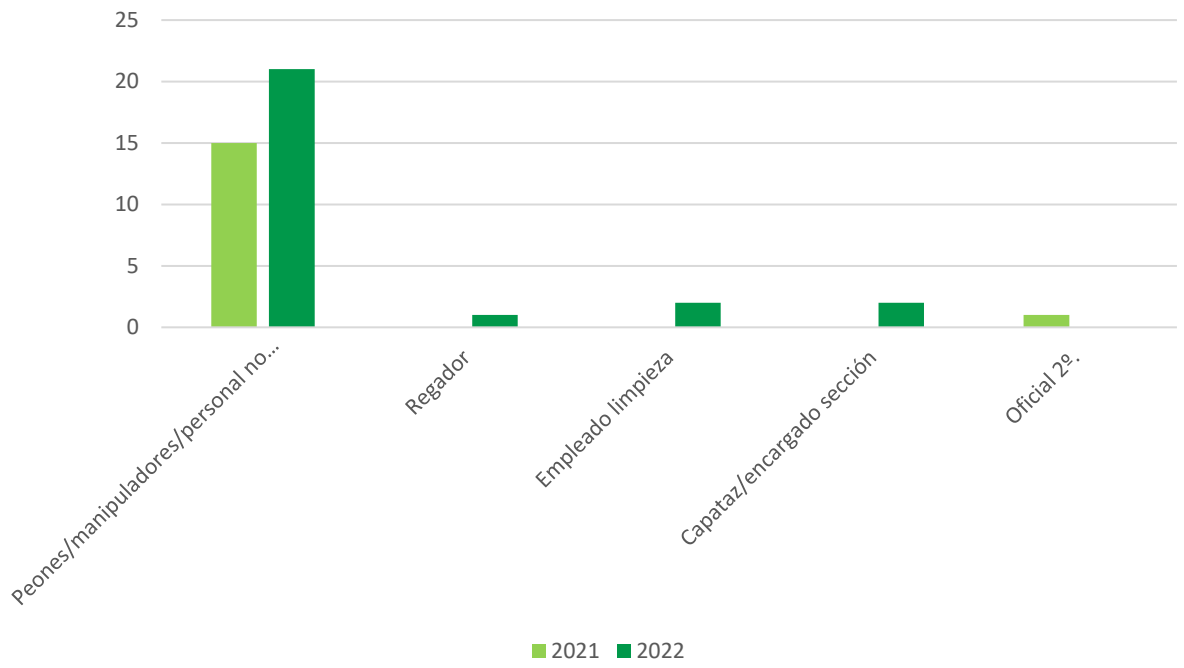


Igualmente se comprueba que casi la totalidad de los despidos se producen en los trabajadores no cualificados (Tabla 21 y Figura 27), variando de 15 en 2021 a 21 en 2022. Además, se registraron despidos en otras categorías profesionales en el año 2022.

Tabla 21.
Despidos de trabajadores de *Agromark* por categorías profesionales.

Categorías profesionales	N.º trabajadores 2021	N.º trabajadores 2022
Peones/manipuladores/personal no cualificado.	15	21
Regador	-	1
Empleado limpieza	-	2
Capataz/encargado sección	-	2
Oficial 2º.	1	-
Total	**16**	**26**

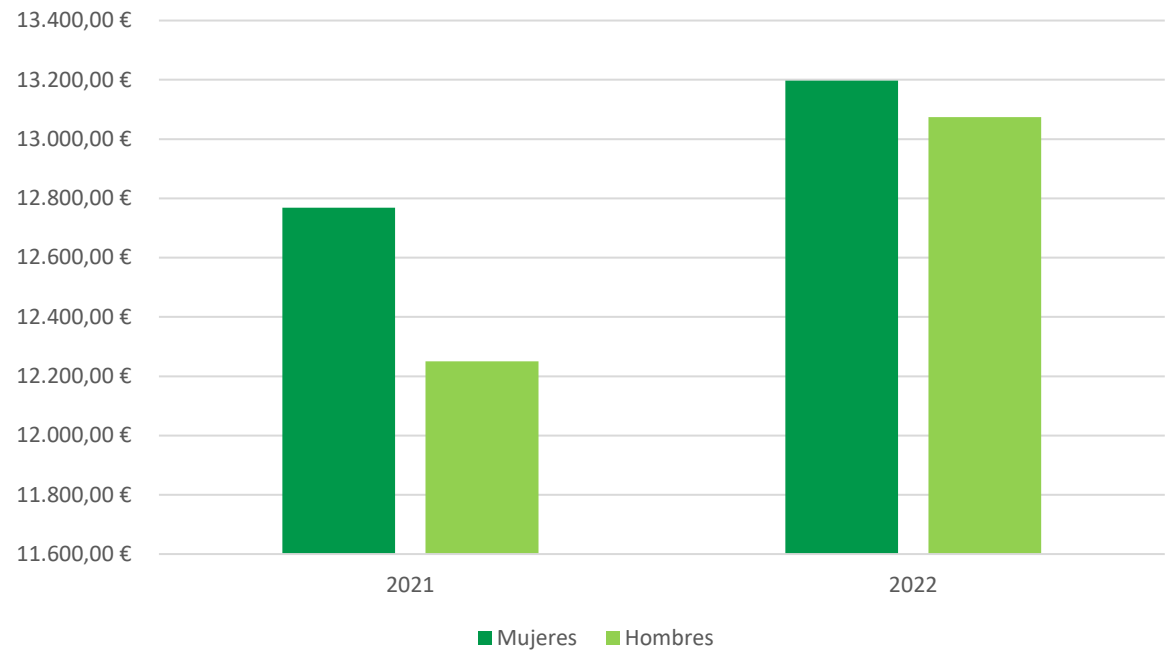
Figura 27.
Despidos de trabajadores de *Agromark* por categorías profesionales.



Categorías profesionales	N.º trabajadores 2021	N.º trabajadores 2022
Peones/manipuladores/personal no cualificado.	15	21
Regador		1
Empleado limpieza		2
Capataz/encargado sección		2
Oficial 2º.	1	
Total	**16**	**26**

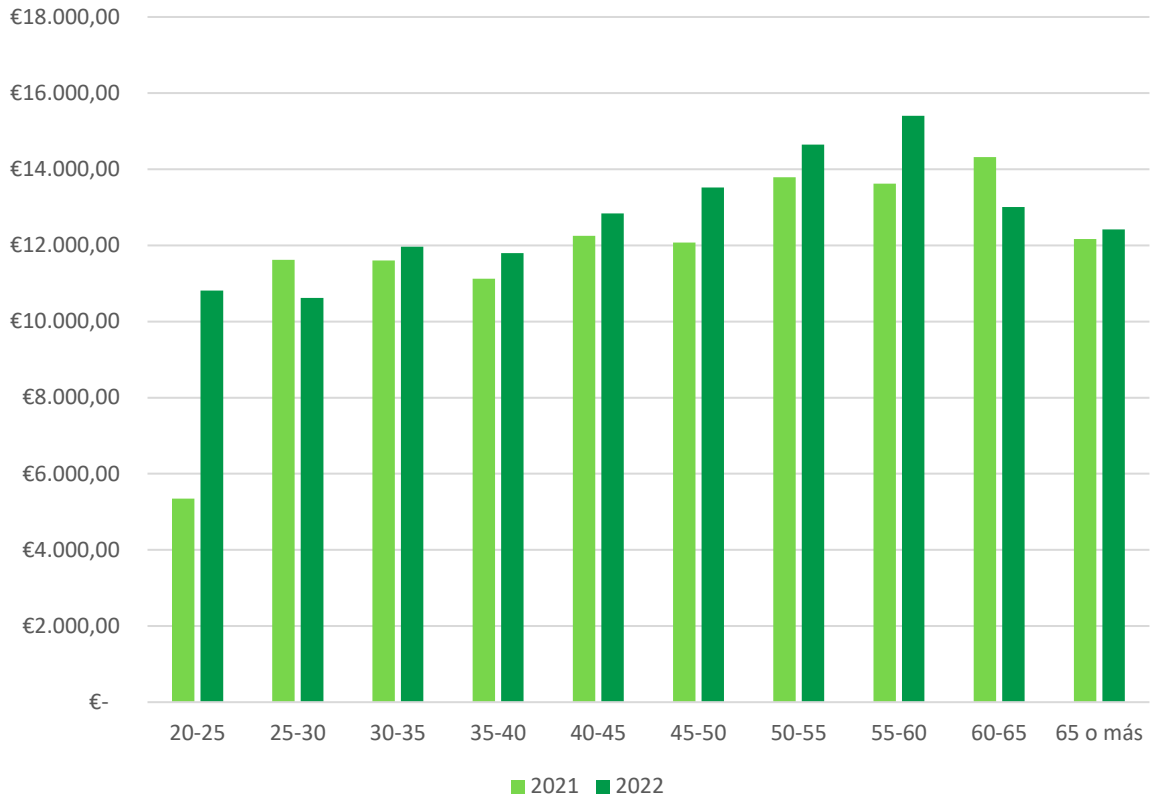
Otro gran bloque de información acerca de los empleados es la que se refiere a sus remuneraciones, que son consecuencia de las características de los trabajadores de ***Agromark*** anteriormente comentadas, como se puede comprobar en la Figura 28 en la que se incluyen datos del salario bruto devengado en los años naturales 2021 y 2022 desagregados por sexo. Las remuneraciones medias son menores para el caso de los hombres, pues son los que mayoritariamente ocupan los puestos de trabajo no cualificados de la empresa, resaltando además que al ser trabajadores fijos discontinuos y de campaña, la mayoría no trabajan todos los meses del año, como ya se ha puesto de manifiesto anteriormente, siendo los cálculos referentes a la media de meses trabajados de unos 8 meses al año.

Figura 28.
Remuneraciones medias de los trabajadores de *Agromark* por sexo.



Para el caso de las remuneraciones por tramos de edad (Figura 29) se comprueba de nuevo la correlación con las características de la mano de obra de ***Agromark*** elevándose la remuneración media con los años de antigüedad y así el tramo de edad. Esta relación también se da al respecto de las remuneraciones medias y la categoría profesional (Figura 30), elevándose la remuneración media en aquellos puestos que requieren mayor cualificación (Figura 31), que es análoga a la remuneración media establecida en cualquiera de los convenios colectivos relacionado con las actividades desarrolladas en este sector para los trabajadores de mayor cualificación.

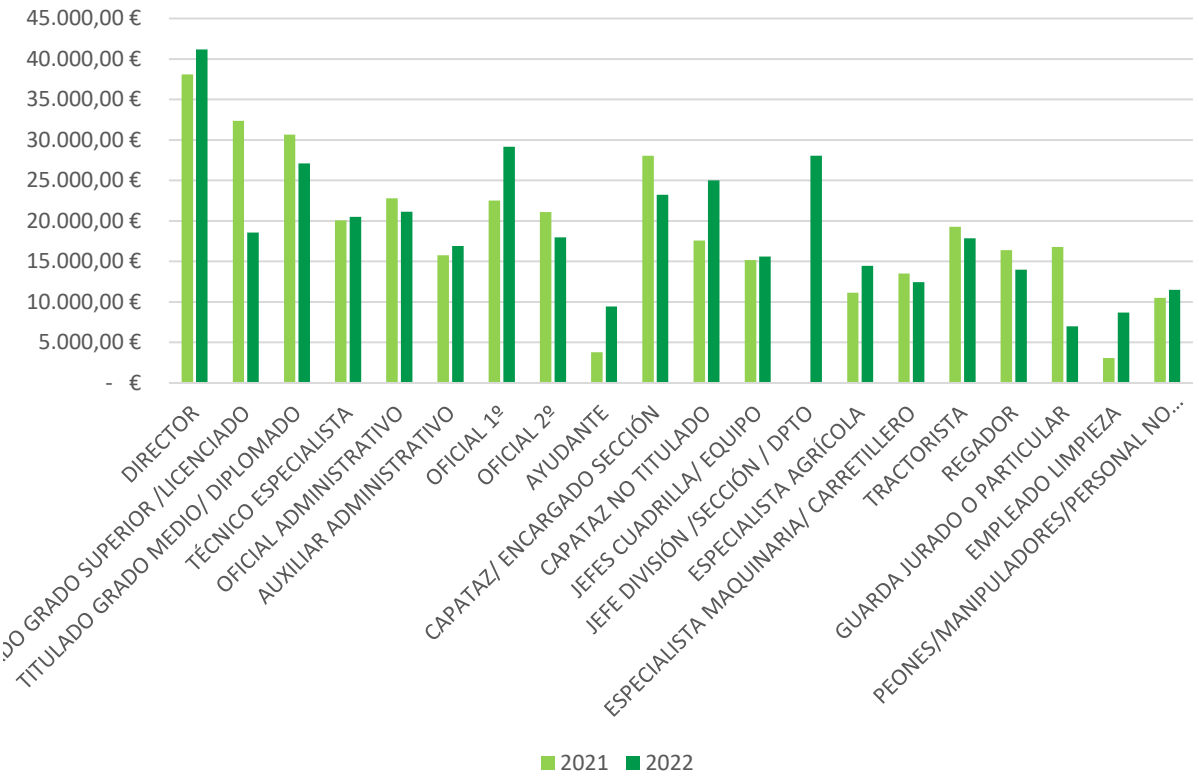
Figura 29.
Remuneraciones medias de los trabajadores de *Agromark* por tramos de edad.



La Figura 30 presenta las remuneraciones medias de los trabajadores por categoría profesional en los años 2021 y 2022. Se observan variaciones en los niveles salariales de diferentes categorías. Se registra una disminución en la remuneración de los Titulados de Grado Superior/Licenciados, pasando de 32.350,45 € a 18.566,96 € que se podría explicar por las nuevas contrataciones en esa categoría profesional. También se observan ciertos cambios en las remuneraciones de otras categorías, aunque muchas de ellas vienen explicadas en un caso por la consolidación de los empleados, y su natural incremento, y por otras por la entrada de nuevos empleados que también y lógicamente hacen disminuir la media por los efectos de su reciente incorporación.

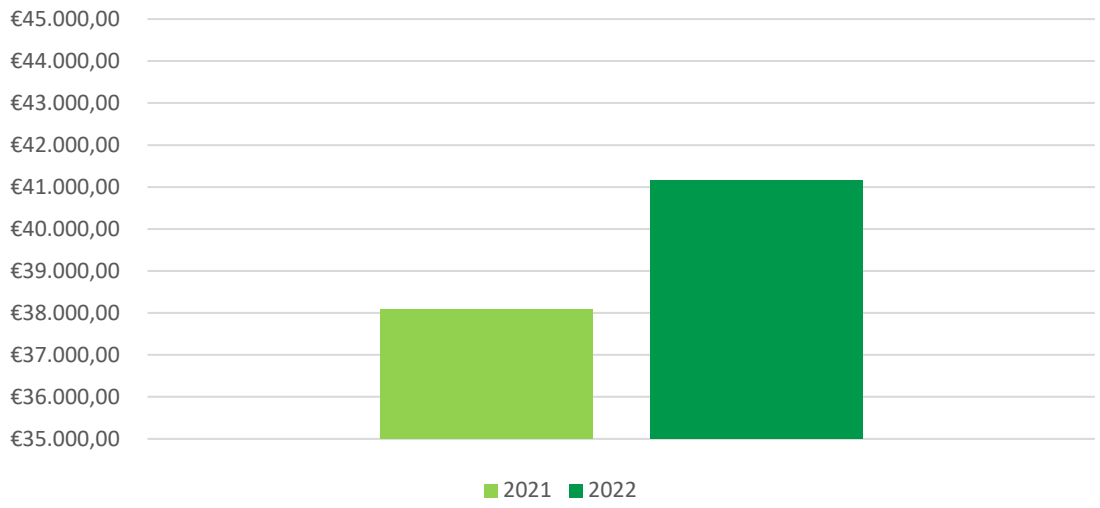
Las disminuciones salariales entre 2021 - 2022 se explican *grosso modo*, por las nuevas contrataciones en determinadas categorías profesionales como ya se ha mencionado y, en concreto en la categoría de "titulado grado superior" se debe a una baja de larga duración. Los aumentos salariales entre 2021 - 2022 se podrían explicar por la antigüedad de los trabajadores de determinados sectores, la subida del Salario Mínimo Interprofesional.

Figura 30.
Remuneraciones medias de los trabajadores de *Agromark* por categoría profesional.



En el periodo comprendido entre 2021 y 2022, se observa una leve variación en las remuneraciones medias de la alta dirección, según la Figura 31.

Figura 31.
Remuneraciones medias de la alta dirección de *Agromark.*



Finalmente, en lo que respecta a la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad para analizar la posible brecha salarial entre hombres y mujeres, se han calculado las medias de las remuneraciones de acuerdo con los distintos convenios colectivos que afectan a las distintas actividades que se realizan en el sector. Los convenios colectivos de aplicación en el caso de ***Agromark*** son: el Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General; el Convenio Colectivo de Trabajo Manipulado de Fruta fresca y hortalizas (manipulado y envasado). Región de Murcia; el Convenio Colectivo de Trabajo Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas. Región de Murcia. (Proexport); el Convenio Colectivo Provincial Alicante de Actividades Agropecuarias; el Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña; y el Convenio Colectivo provincial de trabajo en el campo de la provincia de Almería.

En ningún caso la diferencia de los promedios salariales equiparados entre hombres y mujeres supera el 25%, pasando de un 11% de mayor sueldo de las mujeres en el caso del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas de la Región de Murcia (Proexport), a un mayor sueldo del 22% para los hombres según el mencionado convenio de manipulado y envasado.

4.2. Organización del trabajo

En cumplimiento con la Ley 2/2023 y la Directiva UE 2019/1937, ***Agromark*** está en trámites de implementación del Canal Ético y de Denuncias que seguirá un procedimiento riguroso que permitirá a sus empleados llevar a cabo cualquier queja, reclamación o sugerencia que les concierna, con el correspondiente protocolo de actuación ante dichas quejas y sugerencias, según el correspondiente protocolo o régimen disciplinario aplicable, en su caso.

Por otra parte, los trabajadores cuentan con un procedimiento específico de solicitud de vacaciones, justificación de ausencias y licencias; se trata de una documentación estipulada para garantizar la conciliación familiar y personal con el trabajo, y que está en todo momento de acuerdo con los convenios aplicables a ***Agromark***.

En lo que se refiere a las ausencias de los trabajadores a su puesto de trabajo tienen el deber de solicitarse con la suficiente antelación, por normativa y por necesidades de organización de la empresa. Estas ausencias deben estar justificadas y acreditadas.

Respecto a la justificación de la falta se debe de regir por los modelos que la empresa ha establecido, cualquier papel que no esté contemplado en la lista de justificantes autorizados puede considerar la falta al trabajo, como injustificada, salvo que el departamento de recursos humanos manifieste al empleado lo contrario.

Si en el momento de la solicitud el trabajador no puede aportar el justificante, tendrá un plazo máximo de 3 días naturales. Pasados éstos si no hay justificante, se considerará falta injustificada. Todos los documentos justificativos/acreditativos tienen que estar escritos en castellano o traducidos a éste por traductor oficial.

Para el caso de las ausencias imprevistas, que no han podido solicitarse con antelación, el empleado antes de la hora de su incorporación o como máximo 2 horas después de su hora de inicio, deberá de avisar a su responsable inmediato o al departamento de recursos humanos de la imposibilidad de asistir al trabajo. Tras su incorporación deberá de cumplimentar la plantilla de solicitud, firmar y aportar justificante.

A la hora de proporcionar datos sobre el absentismo de los trabajadores se calculan dos tipos de porcentaje desglosados en función de las divisiones de actividad de la empresa (ambos incluidos en la Tabla 21):

- **El primero que incluye sólo las horas de ausencias injustificadas al puesto de trabajo sobre el total de horas trabajadas.**
- **El segundo que incluye todas las horas de ausencias, excepto las incapacidades temporales, maternidad, paternidad, vacaciones y excedencias sobre el total de horas trabajadas.**

En el Almacén, se observa un leve aumento en el absentismo como ausencias injustificadas, pasando de un 0,00% en 2021 a un 0,27% en 202; sin embargo. el absentismo total, excluyendo ciertos tipos de ausencias, muestra una disminución del 1,98% en 2021 al 1,23% en 2022.

Por su parte, el Taller presenta una reducción en el absentismo injustificado, de 0,23% en 2021 a 0,15% en 2022, y en esa misma línea, experimenta un descenso en el absentismo total que pasa de 2,28% en 2021 a 0,72% en 2022.

En el Campo, se registra una disminución tanto en el absentismo injustificado como en el total, indicando una posible mejora en la gestión de las ausencias.

Por otro lado, la Oficina muestra una disminución sustancial en el absentismo injustificado y, también una notable disminución en el absentismo total.

En términos generales, la organización experimenta un descenso del 1,87% en 2021 a un 1,81% en 2022 en el absentismo injustificado y, una importante disminución del 8,33% en 2021, pasando al 3,94% en 2022 en el absentismo total.

Tabla 21.
Porcentaje de absentismo en *Agromark*.

	2021		2022	
	% Absentismo como ausencias injustificadas.	% Absentismo como ausencias totales excepto incapacidad temporal, maternidad, paternidad, vacaciones y excedencias.	% Absentismo como ausencias injustificadas.	% Absentismo como ausencias totales excepto incapacidad temporal, maternidad, paternidad, vacaciones y excedencias.
Almacén.	0,00%	1,98%	0,27%	1,23%
Taller.	0,23%	2,28%	0,15%	0,72%
Campo.	1,43%	2,36%	1,29%	0,79%
Oficina.	0,21%	1,71%	0,10%	1,20%

Además, en ***Agromark*** se calcula un índice denominado de gravedad, que determina el número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo, incluyéndose las recaídas y excluyéndose procesos *in itinere*. El valor de este índice para el 2021, fue de 0,75 y, en 2022 ha sido de 0,67 cuyo cálculo se corresponde con la siguiente formula:

Índice de Gravedad = (Jornadas perdidas en periodo / Horas totales trabajadas) x 1000

- **Jornadas perdidas en periodo 2022 = 740**
- **Horas totales trabajadas 2022 = 1.094.732**

El resultado obtenido en 2022 en su comparación con 2021 sugiere una mejora en la gestión del ausentismo, ya que se perdieron menos días de trabajo en comparación con las horas totales trabajadas.

Las licencias y ausencias son las que establecen en cada caso el convenio colectivo aplicable. Para anular las vacaciones es suficiente con que el trabajador lo solicite por correo electrónico o escrito, mientras que para modificar algún día de vacaciones previamente solicitado se tendrá que presentar una nueva solicitud. Las licencias deben de solicitarse con la suficiente antelación, justificadas y acreditadas.

En el transcurso del año 2021, se registraron un total de 71 bajas voluntarias de trabajadores, lo que representó el segundo motivo más frecuente de salida de empleados en la compañía durante ese período. No obstante, en el año 2022, se observa una disminución en la cifra de bajas voluntarias, descendiendo a 58 (ver Tabla 22).

Es importante señalar que estos datos se han recopilado en ambos ejercicios, excluyendo el fin o interrupción de la actividad de los trabajadores fijos-discontinuos, ya que no se considera una baja definitiva. En ambos años, el motivo más común de baja fue el fin del contrato temporal, siendo esta situación coherente con la naturaleza estacional de las campañas que caracterizan la actividad de la empresa.

Tabla 22.
Número de bajas de trabajadores de *Agromark* y motivos.

Motivo de la baja de la compañía	Número de trabajadores 2021	Número de trabajadores 2022
Despido del trabajador (causas disciplinarias).	16	23
Cese en período de prueba.	18	23
Fin del contrato temporal.	137	26
Resolución del trabajador por traslado.	1	2
Baja voluntaria del trabajador.	71	58
Despido por causas objetivas.	2	3
Resolución del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	5	1
Fallecimiento del trabajador.	1	0
Pase a la situación de pensionista (jubilación del trabajador).	4	3
Baja por excedencia voluntaria/forzosa.	19	13
Baja por agotamiento periodo de IT y/o declaración de Invalidez.		2
Total bajas definitivas empresa	**274**	**154**

En el año 2022 se contrataron en ***Agromark*** 216 nuevos trabajadores para la campaña 2022-2023 lo que supone un incremento neto de la plantilla de 179 trabajadores, habiendo restado las jubilaciones, las bajas voluntarias y los despidos (tanto los objetivos como los disciplinarios). Lo que supone que de forma neta la plantilla de ***Agromark*** se ha mantenido estable en el último año.

4.3. Relaciones sociales

Como se ha indicado en apartados anteriores, ***Agromark*** dispone de un protocolo para empleado sobre reclamaciones, en el que se dividen entre reclamaciones de tipo económico y de tipo no económico. Por otro lado, es importante destacar que la información proporcionada en la Tabla 23 se refiere a la media de trabajadores por año. Esta consideración es clave para contextualizar adecuadamente las cifras y, en ella se puede apreciar que todas las relaciones entre la empresa y sus empleados se ajustan a los convenios colectivos aplicables, recogidos en la Tabla 23.

La Tabla 23 presenta una comparación detallada de los trabajadores cubiertos por diversos convenios colectivos en los años 2021, 2022 y 2023. En el Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General, se observa una ligera disminución de 37 a 36 trabajadores de un año a otro. En el ámbito del Manipulado de Fruta Fresca y Hortalizas en la Región de Murcia, el número de trabajadores ha experimentado también una tendencia descendente, pasando de 82 en 2021, 76 en 2022 y quedándose en 70 trabajadores en 2023. Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y Otros Productos Agrícolas en la Región de Murcia (Proexport) muestra una reducción gradual de 891 en 2021, 789 en 2022 y, 780 en 2023. En contraste, el Convenio Colectivo Provincial Alicante de Actividades Agropecuarias refleja un aumento de 17 trabajadores en 2021 y 2022 a 19 trabajadores durante el periodo actual de 2023. Además, el Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña mantiene cierta estabilidad con una leve disminución de 7 a 6 trabajadores de 2021 a 2022, seguido de un aumento a 7 en 2023. En cambio, el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo de la provincia de Almería muestra una disminución notable de 32 a 4 trabajadores en 2022, manteniéndose constante en 4 en 2023. Este descenso se podría explicar por las condiciones climatológicas de la región.

Tabla 23.
Convenios colectivos aplicables en *Agromark por año.*

	2021	2022	2023
Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General.	37	37	36
Convenio Colectivo de Trabajo Manipulado de Fruta fresca y hortalizas (manipulado y envasado). Región de Murcia.	82	76	70
Convenio Colectivo de Trabajo Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas. Región de Murcia. (Proexport)	891	789	780
Convenio Colectivo Provincial Alicante de Actividades Agropecuarias.	17	17	19
Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña.	7	6	7
Convenio Colectivo provincial de trabajo en el campo de la provincia de Almería.	32	4	4
Total	**1066**	**929**	**916**

Además, para el diálogo social se cuenta con los comités de empresa, uno de campo, y otro de almacén y oficinas, y con 28 representantes sindicales. Los sindicatos mayoritarios y presentes en ***Agromark*** son CCOO, REDES y UGT. Habiéndose llevado a cabo las últimas elecciones sindicales en marzo de 2022. Estos 28 representantes pertenecen la mitad (14 representantes) al sindicato REDES, seguido de CCOO con 9 representantes (el 32,1% del total) y de UGT con 5 representantes (el 17,9% del total).

4.4. Formación

Las actividades de formación de ***Agromark*** se centran especialmente en cuatro bloques: calidad, recursos humanos, prevención de riesgos laborales y formación de la especialidad que le competa al empleado (Figura 32).

Figura 32.
Bloques en los que se centra la formación en *Agromark*.

Las temáticas específicas en las que se centra la formación proporcionada por ***Agromark*** a sus empleados se incluyen en la Figura 33. Pudiendo destacar que, en 2021 se impartieron un total de 5.547 horas de formación y, en el año 2022, se impartieron un total de 6.205 horas de formación a sus trabajadores que, en ocasiones han realizado varias formaciones.

Esto supone un incremento de más del 11% en las horas de formación que ***Agromark*** ha proporcionado a sus empleados.

Figura 33.
Temáticas específicas en las que se centra la formación proporcionada por *Agromark* a sus empleados.

4.5. Salud y seguridad

Agromark dispone de un informe de siniestralidad que realiza su Mutua colaboradora con la Seguridad Social en el que se incluyen un total de 1.094.732 horas trabajadas y únicamente 47 procesos con baja médica (un 6% menos que el año pasado). También se han registrado 18 procesos de accidentes de trabajo en jornada laboral sin baja médica (un 45% menos que el año pasado) y 5 enfermedades profesionales, las cuales solamente 2 fueron con baja médica.

En total, entre accidentes de trabajo en jornada laboral y enfermedades profesionales, se han contabilizado 72 procesos (un 17% menos que el año pasado) (Tabla 24). Tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades han sido de carácter LEVE en los dos períodos analizados (Tabla 25).

Tabla 24.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados de *Agromark* por tramos de duración.

2022						
	Accidente de Trabajo				Enfermedad Profesional	
	En jornada laboral		In itinere			
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas
Con Baja	50	1	0	0	2	1
Sin Baja	33	0	0	0	0	0

2023						
	Accidente de Trabajo				Enfermedad Profesional	
	En jornada laboral		In itinere			
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas
Con Baja	47	2	5	0	2	0
Sin Baja	18	0	0	0	3	0

Tabla 25.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados de *Agromark* por nivel de gravedad.

2022						
	Accidente de Trabajo				Enfermedad Profesional	
	En jornada laboral		In itinere			
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas
Leve	50	1	0	0	2	1
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0

2023						
	Accidente de Trabajo				Enfermedad Profesional	
	En jornada laboral		In itinere			
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas
Leve	47	2	5	0	2	0
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0

La Tabla 26 presenta una comparación entre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los empleados en los años 2022 y 2023, desglosados por tramos de duración y sexo. En 2022, los accidentes de trabajo con baja durante la jornada laboral fueron 44 para hombres y 6 para mujeres, mientras que en 2023, se registraron 43 para hombres y 4 para mujeres. En cuanto a las enfermedades profesionales con baja, se observa una disminución de 2 a 0 para hombres y de 1 a 0 para mujeres de 2022 a 2023. Además, los procesos de enfermedades profesionales sin baja disminuyeron de 1 a 0 para hombres en el mismo período. Estos datos indican una tendencia general a la baja en los accidentes y enfermedades profesionales, con notables reducciones en ciertos tramos y categorías.

Tabla 26.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados de *Agromark* por tramos de duración y sexo.

2022												
	Accidente de Trabajo								Enfermedad Profesional			
	En jornada laboral				In itinere							
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Con baja	44	6	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1
Sin baja	31	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2023												
	Accidente de Trabajo								Enfermedad Profesional			
	En jornada laboral				In itinere							
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Con baja	44	4	2	0	4	1	0	0	1	1	0	0
Sin baja	15	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0

La Tabla 27 compara los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales por nivel de gravedad y sexo en los mismos años. En 2022, no se registraron accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales clasificadas como graves, muy graves o fallecimiento. En 2023, la situación permanece sin cambios en estos niveles de gravedad. Sin embargo, en ambos años, se observa una disminución en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales clasificados como leves, con una reducción de 44 a 43 para hombres y de 6 a 4 para mujeres. Esta disminución en eventos de menor gravedad puede interpretarse como un indicador positivo en términos de seguridad laboral y gestión de riesgos.

Tabla 27.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados de *Agromark* por nivel de gravedad y sexo.

2022												
	Accidente de Trabajo								Enfermedad Profesional			
	En jornada laboral				In itinere							
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Leve	44	6	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1
Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2023												
	Accidente de Trabajo								Enfermedad Profesional			
	En jornada laboral				In itinere							
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Leve	43	4	2	0	4	1	0	0	1	1	0	0
Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Del desglose de la misma información por sexo comprobamos (Tablas 26 y 27) que la mayoría de los accidentes de trabajo desde 2022 se siguen produciendo en 2023 en hombres (más del 90%), dato relacionado con el tipo de puestos que ocupan casi en su mayoría los hombres en ***Agromark***, que implican realizar actividades en el campo agrícola.

Se debe tener en cuenta que ninguna de las actividades realizadas por ***Agromark*** ni en 2022 ni en 2023 se consideran de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales, como ser trabajos que incluyan exposición a radiaciones, sustancias con alta toxicidad o cancerígenas, con explosivos, minería a cielo abierto, inmersión bajo agua, obras de construcción, producción de gases comprimidos y eléctricos con alta tensión.

En resumen, conforme a los datos aportados anteriormente, se aprecia una adecuada y eficiente gestión de la prevención de riesgos laborales.

4.6. Igualdad

Agromark dispone de un Plan de Igualdad basado en cinco objetivos (Figura 34):

- Fomentar el diálogo y la comunicación.
- Clima laboral de no discriminación e igual trato en cuanto al empleo, formación, promoción, condiciones laborales, política retributiva, corresponsabilidad y desarrollo.
- Igualdad de trato.
- Medidas de mejora y beneficiarse de los resultados.
- Inculcar la visión de la empresa y los valores.

Figura 34.
Objetivos del plan de igualdad de *Agromark.*

En el Plan de Igualdad de establecen una serie de hitos a alcanzar a modo de cronograma a lo largo de los años y para cada uno de los meses que los componen que forman parte de un proceso preestablecido para conseguir los objetivos marcados (Figura 35).

Figura 35.
Procedimiento a seguir para conseguir los objetivos marcados en el plan de igualdad de *Agromark.*

En el Plan de Igualdad también se designa el equipo de trabajo por parte de la empresa que se va a encargar de la consecución de dichos objetivos, y que está compuesto por:

- Miembros directivos.
- Equipos técnicos.
- Asistencia técnica externa.
- Despacho de abogados:
- Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Instituto de la Mujer.
- Comisión de Igualdad de la Asociación Proexport.

En esta línea de actuaciones, ***Agromark*** es socio fundador miembro de la Asociación de los Foros de Comercio Ético donde además colabora activamente con distintos "Grupos de trabajo" y asiste a los Foros Nacionales e Internacionales donde se abordan problemas regionales y del sector específicos para aprender más sobre el trabajo y los derechos humanos. El objetivo es facilitar y ayudar al bienestar de los trabajadores y sus familias, alcanzando esta meta a través de la profesionalización y la sostenibilidad del sector y la implantación de las recomendaciones de mejora de Stronger Together (https://foroscomercioetico.com/)

Figura 36.

Colaboración de *Agromark* en los Foros Internacionales de Comercio Ético implantando medidas de mejora y recomendaciones de Stronger Together.

También ha formado parte en años anteriores de Great Place to Work, ya que ***Agromark*** se encontraba ligada mercantilmente a la empresa matriz Produce World, con la que se participó en el listado de las 50 mejores empresas británicas para trabajar, en base a los estándares: credibilidad, respeto, trato justo, orgullo y compañerismo (Figura 37).

Figura 37.
Estándares de Great Place to Work asumidos por *Agromark*.

Agromark dispone de una política de igualdad implantada, entre las que se encuentra un protocolo de prevención del acoso moral, sexual o por razón de sexo, una auditoria retributiva que estudia si hay brecha salarial entre hombres y mujeres así como distintas medidas de conciliación laboral, familiar y personal, tal y como se recoge en la **Tabla 28**.

Estas medidas tienden a facilitar y flexibilizar el desempeño de la actividad profesional.

Tabla 28.
Política de igualdad de *Agromark*.

Lactancia.
Posibilidad de acumular la hora de lactancia a días.
Vacaciones.
Disfrute fuera de los periodos de IT por embarazo, parto o lactancia y /o en caso de que coincida con la suspensión de maternidad- paternidad.
Otros permisos como:
Asistir al médico con descendiente/ascendiente. Asistir a tutorías infantiles.
Ausencia al trabajo por estar hijo o familiar enfermo.
Gestión de documentos de reagrupación familiar / renovación de visados/ pasaportes…etc.
Teletrabajo
Excedencias:
Voluntaria.
Por cuidado de hijos.
Por cuidado de familiar 2º grado.
Otros:
Reducciones de jornada para cuidado de hijos. Temporales. Concreción y/o ajustes de horario.
Flexibilidad de horarios de entrada o salida.
Realizar formación, bienvenidas, reuniones…etc. dentro de la jornada de trabajo.
Maternidad - Paternidad

Las actuaciones de las que dispone ***Agromark*** en cuanto a conciliación se concretan en una serie medidas, incluidas en la Tabla 29, entre las que podemos destacar la existencia de diversas posibilidades para optimizar la jornada de trabajo y poder cumplir con una jornada completa sin descuidar las obligaciones familiares y personales.

Tabla 29.
Medidas de *Agromark* para la conciliación laboral, familiar y personal.

Horario flexible de entrada y salida.
Jornada comprimida "No se trabaja el viernes por la tarde, se recuperan las horas a lo largo de la semana).
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida).
Jornada intensiva durante el periodo estival.
Flexibilidad de vacaciones.
Bolsa de horas (acumular horas extras).
Job sharing o puesto compartido.
Política de luces apagadas (la empresa anima a los empleados a irse a casa cuando acaba la jornada laboral).
Trabajo durante el curso o horario escolar.
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar.
Trabajo a tiempo parcial.
Jornada reducida a cambio de reducción de salario.
Excedencias personales o familiares.
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley.
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley.
Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de hijos o familiares.
Existe una política para evitar reuniones y actividades fuera del horario de trabajo siempre que sea posible.
Días de asuntos propios.
Días adiciones de vacaciones por antigüedad en la empresa.
Permisos y licencias retribuidas que mejoren lo establecido en los textos legales.

4.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Agromark tanto en 2021 como en 2022 sigue contando en su plantilla con un trabajador con discapacidad y se encuentra en el tramo de edad comprendido entre 45 y 55 años. Además, al respecto de la integración de personas con discapacidad, se colabora para los puestos de limpieza con centros de empleados de diversidad funcional y Centros Especiales de Empleo (CEE), concretamente con JERA AVANZA y APSA.

Tabla 30.

Número de empleados con discapacidad por sexo, categoría profesional y rango de edad

2021				2022			
Categoría	**Sexo**	**Tramo de edad**	**Nº trabajador**	**Categoría**	**Sexo**	**Tramo de edad**	**Nº trabajador**
Jefe Cuadrilla Equipo	Hombre	45-55	1	Jefe Cuadrilla Equipo	Hombre	45-55	1

5.Información sobre el respeto de los derechos humanos

GRI	
3-3	Principio o enfoque de precaución.
2-23	Principio o enfoque de precaución.
2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta.
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.
2-30	Acuerdos de negociación colectiva.
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.
412	Evaluación de derechos humanos.
413	Comunidades locales.
418-1	fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.
2-27	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

Agromark basa su actividad en el respeto a los derechos humanos en virtud de una serie de principios básicos recogidos en la Figura 38.

Figura 38.
Principios básicos para el respeto a los derechos humanos asumidos por *Agromark*.

En materia de salud y seguridad **Agromark** dispone de una serie de certificaciones:

Con el objeto de poder asegurar el estricto cumplimiento de la normativa laboral, seguridad, higiene alimentaria y prevención de riesgos laborales, y en definitiva cualquier normativa vigente y aplicable a las relaciones laborales, se somete la operativa de ***Agromark*** a verificación de empresas externas, habiendo superado con éxito auditorías de reconocido prestigio, tales como:

1. ETHICAL TRADING INITIATIVE –SMETA (SEDEX)

Estas certifican que la empresa cumple con los requisitos de responsabilidad social y código ético, en cuanto a prohibición de trabajo infantil, trabajos forzados, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación sindical, y no discriminación, entre otras.

2. GRASP GLOBALGAP- (Rish assesment on social practice).

GRASP supone un compromiso con la salud, seguridad y bienestar del trabajador, basado en las buenas prácticas no sólo en cuanto a productos, sino que también en cuanto a las personas. Y SMETA es un procedimiento de auditoría que reúne buenas prácticas en una técnica de auditoría ética. Este certificado tiene validez del 3 de marzo de 2023 al 27 de noviembre de 2023.

3. PLANETPROOF - On the way to PlanetProof (SMK)

“On the way to PlanetProof” es una distinguida etiqueta europea de sostenibilidad que acredita una producción agrícola bajo estándares de sostenibilidad superiores. Los productos que ostentan este sello de calidad cumplen con rigurosos criterios medioambientales, trascendiendo incluso los requisitos legales establecidos.

Esta iniciativa cuenta con el respaldo de SMK, una organización independiente sin ánimo de lucro, encargada del desarrollo y gestión de esta destacada etiqueta de sostenibilidad.

Este certificado reconoce y celebra las buenas prácticas de ***Agromark*** en su contribución con la protección de la biodiversidad, la reducción de emisiones de carbono, la disminución del uso de pesticidas, la eficiencia en el consumo de agua, la generación de menos residuos y la promoción de la fertilidad del suelo.

Por otra parte, en materia de derechos humanos, otros de los preceptos que enmarcan el compliance de ***Agromark*** a nivel de normativa interna son la política de responsabilidad social y el compromiso con los derechos humanos, tomando como base los principios del Pacto Mundial.

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

GRI	
2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta.
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.
2-30	Acuerdos de negociación colectiva.
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.
418-1	fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.
2-24	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

Agromark está estrechamente comprometida con los más altos estándares de ética corporativa y cumplimiento. La empresa cuenta con un espíritu de tolerancia cero para todo tipo de corrupción y sobornos. Ambos son riesgos globales que pueden perjudicar la reputación y la viabilidad de la empresa, así como el entorno en el que realiza su actividad.

Agromark, los directivos/as y empleados/as de todos los niveles (ya se trate de empleados temporales o permanentes), así como sus proveedores, contratistas, agentes, asesores, representantes y cualquier otra persona o entidad que actúe en su nombre están sujetas al implícito Código Ético y de Conducta, además de a las políticas internas y a todas las leyes nacionales e internacionales que correspondan en relación con la prevención de la corrupción y el soborno. Por lo tanto, ***Agromark*** se asegura de que todos los intervinientes en su cadena de valor asumen el Código Ético y de Conducta.

Se toman todas las medidas necesarias con el fin de impedir que se produzcan sobornos o corrupción y para gestionar de manera eficaz este tipo de riesgos.

7.Información sobre la sociedad

GRI	
2-6	Cadena de suministro.
2-23	Principio o enfoque de precaución.
2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta.
2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.
2-30	Acuerdos de negociación colectiva.
201-4	Asistencia financiera o recibida del gobierno.
207-1	Enfoque fiscal.
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.
414	Evaluación social de los proveedores.

7.1. Desarrollo sostenible

Como un claro compromiso de ***Agromark*** con el desarrollo sostenible, adicional a todo lo ya reflejado en este EINF, en el periodo anterior ***Agromark*** concretó el desarrollo de una nueva línea de productos. Este proyecto, denominado OH! Greens, se sigue desarrollando en el período actual y, se basa en reducir el desperdicio alimentario, dándole una segunda vida a aquellas verduras que no tienen uso ni venta comercial ya sea por un fallo mecánico o por no cumplir los estándares de belleza exigidos por el supermercado. Con esta filosofía ***Agromark*** ha desarrollado toda una línea de productos 100% naturales, sin aditivos, saludables, y veganos, acreditándose su sostenibilidad y calidad, creando así una economía circular, solo con este proyecto se evita tirar más de 12.000 toneladas de brócoli y coliflor anuales.

7.2. Subcontratación y proveedores

Agromark sigue un procedimiento efectivo para que los suministradores de materiales, productos, servicios y proveedores externos utilizados por la empresa cumplan con la legislación de seguridad alimentaria para minimizar los riesgos de contaminación y legalidad de los mismos.

7.3. Aprobación de proveedores

Todos los materiales, servicios y productos tienen un periodo de prueba. Los materiales y productos tienen un periodo de prueba establecido en dos compras, de manera que, a partir de la tercera compra del producto o material se dará por aprobado y finalizará el periodo de prueba.

Para los servicios se estudia cada caso para asignar un periodo de prueba relativo a cada servicio suministrado.

En el caso de proveedores de materia prima o producto terminado el periodo finalizará después de dos compras y tras pasar satisfactoriamente un análisis de riesgos de materias primas.

En cualquier caso, desde la primera compra, no se realizará ninguna entrada de producto confeccionado o materia prima que no tengan los certificados o un análisis reciente del producto donde se compruebe que no supera los niveles máximos de los límites máximos de residuos (LMR) establecidos, o en este último caso la autorización de recolección del técnico para verificar en todo momento la seguridad y legalidad del producto.

Anualmente se realiza una revisión de la documentación y de las reclamaciones y no conformidades que hubieran sucedido, y de acuerdo con ellas se toman las decisiones pertinentes, continuando con el proveedor/acreedor si no ha habido incidencias, o dándolo de baja en el caso de que sí las hubiese habido, reflejándolo en la ficha del proveedor correspondiente.

7.4. Proveedores de materia prima, producto terminado y envases

Para las empresas que suministran materias primas, productos confeccionados o envases primarios, se realizará un análisis de riesgos que servirá como base para la aprobación y seguimiento de los mismos. Dicho análisis se realizará al menos cada 3 años, quedando constancia en la revisión por la dirección de dicha reevaluación.

Para la aprobación de proveedores de materias primas, productos confeccionados o envases, se requerirá una certificación reconocida por el GFSI. En el caso de que el proveedor no disponga de certificación equiparable, podrá utilizarse un cuestionario para su aprobación inicial, siempre y cuando se haya calificado como de bajo riesgo.

Este cuestionario deberá revisarse y aprobarse por el Responsable de Calidad, y se deberá solicitar cada 3 años. Para la aceptación de materias primas se realizará un control de calidad a la llegada de las mismas.

En el caso de producto confeccionado, se realizará un control de calidad in situ (muestreo) en el momento de la confección y/o a la recepción de producto terminado en nuestras instalaciones. El proveedor contará con las especificaciones del cliente y los materiales para producto confeccionado serán suministrados por ***Agromark***.

En aquellos proveedores (excepto proveedores de materia prima) que no cuenten con una certificación reconocida por la Global Food Safety Initiative (GFSI), se realizará una verificación de su sistema de trazabilidad en la primera aprobación y posteriormente al menos cada 3 años.
En cuanto a los proveedores de envases, se solicitarán y validarán los siguientes documentos:

- Fichas técnicas y de seguridad.
- Declaraciones de uso alimentario de los materiales.
- Si fuese necesario hacer pruebas de producto; hacer muestras de ensayo, determinar los parámetros a estudiar, evaluar los resultados, y tomar decisiones según los mismos.

7.5. Proveedores de servicios externos

Atendiendo a las características del servicio suministrado, y al riesgo que este conlleva para la inocuidad y seguridad de los productos de ***Agromark***, se requerirá a cada proveedor la documentación incluida en la Figura 39 para su aprobación.

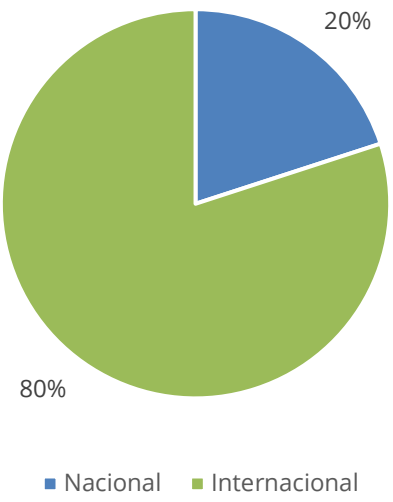
Figura 39.
Documentación requerida a los proveedores de servicios externos de *Agromark*.

Con respecto a las empresas de trabajo temporal que suministran estos servicios a ***Agromark*** se cuenta con un protocolo de gestión de coordinación con las empresas de trabajo temporal, y también se cuenta con un acuerdo para contratación de servicios externos respecto a normas éticas y derechos humanos.

7.6. Consumidores y clientes

Los clientes de ***Agromark***, tanto en el período 2021-2022, como en el período 2022-2023 son en su mayoría internacionales (el 80% del total) (Figura 40) por lo que es una empresa eminentemente exportadora y que cuenta **entre sus clientes a empresas muy reconocidas y líderes de su sector.**

Figura 40. Desglose de los clientes de *Agromark* entre nacionales e internacionales (períodos 2021-2022 y 2022-2023).



Las últimas tendencias en cuanto a consumo de frutas y verduras se decantan por un mayor éxito de los alimentos de conveniencia, como la verdura cortada y preparada para consumir, pues el tiempo del que dispone el consumidor para cocinar es cada vez menor. Así como por una sustitución gradual en el tiempo de la carne por verduras, incrementando sustancialmente el consumo de estas últimas. Estas previsiones de futuro conllevan una oportunidad para la industria hortofrutícola, pero a la vez también un desafío de aplicación de la innovación en la tecnología que permite congelar sin dañar piezas o conservar mejor los alimentos, consiguiendo mayor sabor y calidad.

7.7. Información fiscal

En cuanto a la información de las Cuentas Anuales, en el momento de redacción de este EINF se disponen auditadas las del año 2021-2022, siendo el importe neto de la cifra de negocios de 72.863.992,72.-€ para ese ejercicio que se reduce levemente con respecto al del periodo 2020-2021 que fue de 73.905.256,08.-€. El impuesto sobre beneficios para el período 2020-2021 fue de 184.605,87€, y para el período 2021-2022, de 136.394,69.-€. El total de activos en el período 2020-2021 fue de 72.584.187€ y para el período 2021-2022, de 67.657.830,74.-€. Por su parte, el total de subvenciones, donaciones y legados activos para el período de 2020-2021 fue de 1.269.408€ y para el período 2021-2022, de 1.862.474.-€.

Tabla 31.
Información fiscal de *Agromark*.

	2020-2021	2021-2022
Importe neto de la cifra de negocios	73.905.256,08.-€	72.863.992,72.-€
Impuesto sobre beneficios	184.605,87.-€	136.394,69.-€
Total de activos	72.584.186,56.-€	67.657.830,74.-€
Subvenciones, donaciones y legados	1.269.408.-€	1.862.474.-€

8. Valor económico generado

GRI	
201-1	Valor económico generado y distribuido.
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.

Agromark además del valor social y medioambiental, posee un valor económico directo generado y distribuido que pone de manifiesto la aportación de valor a la sociedad en cifras directamente cuantificables.

Para el cálculo del Valor Económico Directo Generado y Distribuido se ha tomado como marco de referencia la norma GRI 201-1 que exige que se presente la información conforme a los siguientes requerimientos: "La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. El valor económico generado y distribuido (VEGD) de forma acumulada, incluidos los componentes básicos para las operaciones globales de la organización que figuran a continuación. Si los datos se presentan sobre la base de efectivo (caja), se debe informar de la justificación de esta decisión, además de los siguientes componentes básicos:

- **Valor económico directo generado: ingresos.**
- **Valor económico distribuido: costes operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno (por país) e inversiones en la comunidad.**
- **Valor económico retenido: "el valor económico directo generado" menos "el valor económico distribuido".**

b. Cuando sea significativo, se informa del VEGD por separado a nivel nacional, regional o de mercado y de los criterios utilizados para definir la significación." Así pues, en el caso de ***Agromark***, se ha calculado el valor económico directo generado y distribuido de acuerdo con las Cuentas Anuales auditadas a fecha de 30 de junio (Figura 41).

Analizando los resultados obtenidos se puede concluir que casi la totalidad del valor económico generado por ***Agromark*** en 2021 ha tenido la distribución equitativa y con las denominaciones antes indicadas que se refleja (más del 99,74%) y, en su último ejercicio económico, 2022, se ha mantenido prácticamente igual, en más del 99% (Figura 41).

Figura 41.

Valor económico generado, distribuido y retenido de *Agromark* a 30 de junio de 2022.

Valor Generado		Valor Distribuido		Distribución del valor generado		Valor económico retenido	
2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
75.878.526,00 €	74.879.095,00 €	75.682.634,00 €	74.191.667,00 €	99,74%	99,08%	195.891,00 €	687.428,00 €

9. Objetivos de Desarrollo Sostenible y Pacto Mundial

A continuación, con el fin de aportar una mayor información adicional para todas las partes interesadas o stakeholders, se ha llevado a cabo una descripción de los puntos en los que ***Agromark*** se complementa o coordina en cuanto a su compliance y proyectos que lleva a cabo la empresa, en materia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como los principios del Pacto Mundial.

9.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. La agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con el horizonte temporal del año 2030. Para alcanzar los 17 ODS definidos, las empresas del sector privado desempeñarán un papel central en esta hoja de ruta, que constituye al mismo tiempo una responsabilidad y una oportunidad sin precedentes para alinear los objetivos de un negocio con los de la equidad y la sostenibilidad.

Las empresas del sector privado que desarrollan su actividad en el sector hortofrutícola juegan un importante papel para la consecución de los ODS, puesto que su labor es crucial en el desarrollo de técnicas y tecnologías para desarrollar modelos de negocio sostenibles, respetuosos con el medioambiente y comprometidos también con los retos sociales marcados por los ODS.

Para el caso concreto de ***Agromark*** se incluye en la Tabla 31 dónde se puede encontrar en este EINF el contenido al respecto de cada uno de los ODS, haciendo también referencia a las normas GRI correspondientes y el marco interno de la empresa que se refiere a esas cuestiones.

Tabla 31.
Localización en el EINF de la información referida a cada ODS con su referencia a las normas GRI y el marco interno de *Agromark.*

ODS	Normas GRI y Marco interno	Referencia en el documento
Objetivo 3 – Salud y bienestar Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	**303 y 304**	Capítulo 4
Objetivo 5 – Igualdad de género Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	**405-1 y 405-2**	Capítulo 4
Objetivo 7 – Energía asequible y no contaminante.	**302-1, 302-4 y 303-5**	Capítulo 3
Objetivo 8 – Trabajo decente y crecimiento económico Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	**201-1**	Valor económico directo generado y distribuido
Objetivo 12 – Producción y consumo responsables Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	**2-23, 2-26, 301 y 302-1, 302-4, 303-5**	Capítulo 3
Objetivo 13 – Acción por el clima.	**301 y 302-1, 302-4, 303-5**	Capítulo 3
Objetivo 17 – Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	**2-6, 2-23, 2-26, 2-30, 201-4, 207-1 y 207-2**	Capítulo 7

9.2. Principios del Pacto Mundial

Agromark se encuentra comprometida con los 10 Principios del Pacto Mundial, teniendo en cuenta que con el desarrollo de su actividad se presta especial atención al cumplimiento de estos principios elaborados por la organización UN GLOBAL COMPACT.

Los 10 Principios del Pacto Mundial derivan de las declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. Asimismo, están estrechamente relacionados con los ODS marcados para la agenda 2030 y las acciones de las empresas orientadas a cumplir estos principios siguen al mismo tiempo uno o varios de los ODS de la agenda 2030.

En la Tabla 32 se incluyen las equivalencias entre los principios del Pacto Mundial y los ODS, de manera que la combinación de esta tabla con la Tabla 31 conlleva también la referencia a las normas GRI, las normas internas, y dónde se encuentra la información localizada en este EINF.

Tabla 32.
Equivalencia entre los principios del Pacto Mundial y los ODS.

Principios del Pacto Mundial			ODS con los que se relaciona
1	**Derechos Humanos**	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	**1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16 y 17**
2	**Derechos Humanos**	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	**1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16 y 17**
3	**Normas Laborales**	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	**1, 5, 8, 10 y 16**
4	**Normas Laborales**	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	**1, 5, 8, 10 y 16**
5	**Normas Laborales**	esas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	**1, 5, 8, 10 y 16**
6	**Normas Laborales**	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	**1, 5, 8, 10 y 16**
7	**Medioambiente**	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	**2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15**
8	**Medioambiente**	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	**2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15**
9	**Medioambiente**	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	**2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15**
10	**Anticorrupción**	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	**3, 10 y 16**

LOS DIEZ PRINCIPIOS
de la Red Española del Pacto Mundial
DERECHOS HUMANOS
NORMAS LABORALES
MEDIO AMBIENTE
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

10 Principios
CORRELACIÓN
17 ODS

10. Tabla GRI y Ley 11/2018

En la Tabla 33 se recoge en qué medida cada uno de los requerimientos informativos incluidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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, se corresponden con las normas GRI y dónde se puede encontrar esta información en este EINF.

En conjunto las Tablas 31, 32 y 33 proporcionan una equivalencia entre los marcos normativos más importantes en cuanto a información no-financiera o en materia de sostenibilidad y sitúan dónde encontrar la información en este EINF.

Tabla 33.
Equivalencias entre el ámbito de la Ley 11/2018 y las normas GRI y el contenido de este EINF.

Ámbito de la Ley 11/2018		Normas GRI	Referencia
Introducción		2-3 Período objeto del informe. 2-3 Punto de contacto para cuestiones relativas al informe. 3-3 Explicación del tema material y su cobertura. 3-3 El enfoque de gestión y sus componentes. 3-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Introducción
Carta del máximo responsable		2-22 Declaración del máximo responsable. 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	Carta del presidente
Modelo de negocio	Información del modelo de negocio. Organización y entorno. Descripción del entorno de la organización. Análisis de materialidad. Objetivos y estrategias. Planes de asignación de recursos.	2-1 Nombre de la organización. 2-6 Actividades, marcas, productos y servicios. 2-1 Ubicación de la sede central. 2-1 Número de países donde opera la organización. 2-1 Régimen de propiedad y su forma jurídica. 2-6 Mercados servidos. 2-7 Tamaño de la organización. 2-28 Afiliación a asociaciones. 2-9 Estructura de gobierno. 2-13 Delegación de autoridad. 2-13 Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental. 2-12 Procesos de consulta entre los Grupos de interés y el Consejo de Administración. 2-9 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités. 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno. 2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno. 2-15 Conflictos de interés 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia. 2-29 Lista de grupos de interés. 2-29 Identificación y selección de los grupos de interés. 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés. 2-2 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados. 3-1 Definición del contenido del informe y los límites del tema. 3-2 Lista de temas materiales. 2-3 Período objeto del informe. 3-3 Explicación del tema material y su Cobertura. 3-3 El enfoque de gestión y sus componentes. 3-3 Evaluación del enfoque de gestión.	Capítulo 1

Ámbito de la Ley 11/2018		Normas GRI	Referencia
Riesgos	Detección de riesgos. Evaluación de los riesgos. Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos Oportunidades.	2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta. 2-12 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo. 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas. 2-16 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.	Capítulo 2
Cuestiones medioambientales		2-23 Principio o enfoque de precaución. 2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta. 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas. 301-2 Insumos reciclados. 302-1 Consumo energético dentro de la organización. 302-3 Intensidad energética. 302-4 Reducción del consumo energético. 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios. 303-4 Vertidos de agua. 303-5 Consumo de agua. 305-1 Emisiones directas de GEI. 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI. 305-5 Reducción de las emisiones de GEI.	Capítulo 3

Ámbito de la Ley 11/2018		Normas GRI	Referencia
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo. Salud y seguridad Relaciones sociales Formación Accesibilidad universal de las personas con discapacidad Igualdad	2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores. 2-19 Políticas de remuneración. 2-20 Proceso para determinar la remuneración. 2-20 Involucramiento de los Grupos de interés en la remuneración. 2-21 Ratio de compensación total anual. 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local. 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal. 401-3 Permiso parental. 401-3 Permiso maternal. 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. 403-3 Servicios de salud en el trabajo. 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo. 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores. 403-9 Lesiones por accidente laboral. 403-10 Dolencias y enfermedades laborales. 404-1 Media de horas de formación al año por empleado. 405-1 Diversidad en órganos de Gobierno y empleados. 405-1 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres. 405-1 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres. 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Capítulo 4

Ámbito de la Ley 11/2018		Normas GRI	Referencia
Información sobre el respeto a los derechos humanos.		3-3 Principio o enfoque de precaución. 2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta. 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas. 2-30 Acuerdos de negociación colectiva. 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas. 412 Evaluación de derechos humanos. 413 Comunidades locales. 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente. 2-27 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	Capítulo 5
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción. 2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta. 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas. 2-30 Acuerdos de negociación colectiva. 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas. 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente. 2-24 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	Capítulo 6
Información sobre la sociedad	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible. Subcontratación y proveedores Consumidores y clientes Información fiscal	2-6 Cadena de suministro. 2-23 Principio o enfoque de precaución. 2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta. 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas. 2-30 Acuerdos de negociación colectiva. 201-4 Asistencia financiera o recibida del gobierno. 207-1 Enfoque fiscal. 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos. 414 Evaluación social de los proveedores.	Capítulo 7

Ámbito de la Ley 11/2018		Normas GRI	Referencia
Valor económico generado		201-1 Valor económico generado y distribuido. 203-2 Impactos económicos indirectos significativos.	Valor económico generado
Informe de verificación independiente del EINF		2-5 Verificación externa	Informe de verificación independiente del EINF

Agromark, ha presentado la información citada en este EINF siguiendo la legislación vigente nacional (Ley 11/2018) y lo indicado en la tabla anterior en el índice de contenidos GRI para el periodo finalizado a y 30 de junio de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

10.1. Indicadores

Tabla 34.
Indicadores de Agromark

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2022	Cantidad 2023
Ambientales	Consumo de energía.	Megavatios de energía consumida (MWh).	GRI 302-1	3.940.294 MWh	3.098.095 MWh
Ambientales	Consumo de agua.	Metros cúbicos (m3) de agua consumida/Ha.	GRI 303-5	Ver Tabla 9. M3/ha	Ver Tabla 9. M3/ha
Ambientales	Residuos gestionados.	Residuos gestionados del total de residuos generados.	GRI 306-2	Ver Capítulo 3. Cuestiones Medioambientales – Gestión de residuos	Ver Capítulo 3. Cuestiones Medioambientales – Gestión de residuos

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2022	Cantidad 2023
Capital Humano	Puestos de alta dirección.	Número de personas con puestos en la alta dirección.	GRI 2-9, 2-13	8 empleados	9 empleados
Capital Humano	Diversidad de género en la alta dirección.	Número de mujeres en puestos de alta dirección.	GRI 2-9	-	2 empleadas
Capital Humano	Derecho al permiso parental.	Empleados varones que gozan de un permiso parental.	GRI 401-3	51 hombres	52 hombres
Capital Humano	Derecho al permiso maternal.	Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad.	GRI 401-3	4 mujeres	3 mujeres
Capital Humano	Formación de los empleados.	Horas de formación de los empleados.	GRI 404-1	1.666,5 horas	1.311 horas
Capital Humano	Riesgo laboral.	Número de empleados que participan en actividades laborales consideradas de alto riesgo por los accidentes o enfermedades profesionales potenciales.	GRI 403-2	0 empleados	0 empleados
Capital Humano	Absentismo.	Número de días perdidos como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo, (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, por la totalidad de los empleados durante el ejercicio. Total y ratio por empleado	GRI 403-9	814 días en total / 0,76 días por empleado	740 días en total / 0,67 días por empleado

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2022	Cantidad 2023
Capital Humano	Rotación de empleados.	Número total de empleados que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio.	GRI 401-4	71 empleados	58 empleados
Capital Humano	Creación neta de empleo.	Número de contratos nuevos – (número de jubilaciones +número de bajas voluntarias (S7) + número de despidos).	GRI 401-4	178 contratos	179 contratos
Capital Humano	Antigüedad laboral.	Número medio de años de permanencia de todos los	GRI 401-1	11 años	12 años
Capital social	Regulación acerca de clientes.	Número de incidentes por incumplimiento de la regulación legal con resultado de multa, sanción o amonestación.	GRI 416-2	0 incidentes	0 incidentes
Capital social	Cadena de suministro.	Número de denuncias a causa de incidentes con los proveedores por razones de carácter laboral, social o medioambiental.	GRI 3-3 GRI	0 denuncias	0 denuncias

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Respeto de los Derechos Humanos.	Número de incidentes durante el año en los que se hayan visto menoscabados los Derechos Humanos como consecuencia de las actuaciones de la empresa, habiéndose constatado esos hechos en un procedimiento de reclamación, arbitraje, o judicial, con resultado de condena, sanción o amonestación.	GRI 412	0 incidentes
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos.	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de respecto a los Derechos Humanos al final del ejercicio.	GRI 412	Ver Capítulo 5. Información sobre el respeto de los derechos humanos.
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Irregularidades en materia de corrupción y soborno.	Número de incidentes y denuncias recibidas en materia de corrupción y soborno con resultado de condena, sanción o amonestación, a lo largo del año.	GRI 205	0 incidentes y denuncias
Derechos Humanos, anticorrupción y soborno	Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno.	Número de actuaciones y medidas vigentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, al final del ejercicio.	GRI 205	Ver Capítulo 6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

11. Informe de elaboración

En la elaboración del presente EINF han participado directivos y otros miembros del equipo de ***Agromark***, así como profesionales expertos en la materia. Para su elaboración, se han seguido los criterios recogidos en el artículo 49 del Código de Comercio, cuando se refiere al Estado de Información no Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023.

En este sentido, y no siendo esta comunicación un informe de verificación, sí que se está en condiciones de afirmar que la formulación del EINF, así como su contenido, es responsabilidad de los órganos de dirección de ***Agromark*** y que el EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares/ normas GRI), de acuerdo a lo mencionado en la "tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera".

Asimismo, se ha informado sobre los principios del Pacto Mundial y los recogidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta responsabilidad incluye, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración se ha tenido en cuenta la legislación y normativa actualmente referenciada y seguido la «Guía de Elaboración del Estado de Información no Financiera (Cuentas anuales individuales y cuentas anuales consolidadas)» elaborada por la Cátedra EC-CGE y editada por Economistas Contables-CGE.

Adicionalmente, y para ciertos aspectos de comprobación de la información utilizada, nos hemos basado también en los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y en la «Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera» emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE). El trabajo se ha llevado a cabo a través del desarrollo de toda la metodología necesaria para recopilar la información, así como se han aplicado procedimientos analíticos y otras pruebas que han posibilitado su elaboración.

Además, se han obtenido evidencias mediante entrevistas y las reuniones de trabajo habituales entre los elaboradores de este EINF para la preparación de la información incluida en el mismo. Basándose en los procedimientos realizados en la elaboración y en las evidencias obtenidas, se entiende que el EINF o Informe en materia de sostenibilidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023, en todos sus aspectos significativos, está de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo como referencia los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) de acuerdo a lo mencionado, para cada materia, en la tabla de contenidos correspondiente.

12. Informe de verificación independiente del EINF

GRI	
2-5	Verificación externa

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2023

A los administradores de Organización de Productores Agromark S.L. y sociedades participadas

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023, de Organización de Productores Agromark S.L. (en adelante "la sociedad") y sociedades participadas que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de la sociedad.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como su contenido, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y específicamente con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio y la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera. Este Estado de Información no Financiera sigue las exigencias legales de la legislación española en materia de estado de información no financiera y los criterios de los estándares señalados de GRI (GRI SRS Standards) que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a reportar en materia no financiera.

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

[redacted]

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, *Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised*), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables

Alcance del trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones de la sociedad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022-2023 en función del análisis de materialidad realizado por la sociedad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos de la sociedad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022-2023.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2022-2023.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022- 2023 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales consolidadas de la sociedad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF Consolidado de Organización de Productores Agromark S.L. y sociedades participadas correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

BNFIX PICH AUDITORES, S.L.P
Inscrita en el ROAC con el nº S0749

Antoni Puig Riumbau

Auditor inscrito en ROAC 14.914 Socio

27 de diciembre de 2023

English index and summary

Introduction 1
Letter from the CEO 2
1. Business model 5
1.1. Information on the business model 6
1.2. Organisation and environment 11
1.3. Description of the organisation's environment 14
1.4. Materiality analysis 16
1.5. Objectives and strategies 19
1.6. Resource Allocation Plan 21
2. Risk analysis and assessment and mitigating actions 24
2.1. Risk identification 25
2.2. Risk assessment 26
2.3. Actions mitigating potential effects of risks 27
2.4. SWOT 29
3. Environmental issues 31
3.1. Environmental management 32
3.2. Waste management 34
3.3. Sustainable use of resources 37
3.4. Protection of Biodiversity 46

4. Information on social and personnel issues..... 48
4.1. Employee deployment..... 51
4.2. Work organisation..... 71
4.3. Social relations..... 75
4.4. Training..... 77
4.5. Health and safety..... 78
4.6. Equality..... 83
4.7. Universal accessibility for people with disabilities..... 89
5. Information on respect for human rights..... 90
6. Information on anti-corruption and anti-bribery..... 94
7. Information on society..... 96
7.1. Sustainable development..... 97
7.2. Subcontracting and suppliers..... 98
7.3. Supplier approval..... 98
7.4. Suppliers of raw materials, finished products and packaging... 99
7.5. External service suppliers..... 100
7.6. Consumers and customers..... 101
7.7. Tax information..... 102
8. Economic value generated..... 103
9. Sustainable Development Goals and the Global Compact.... 106
9.1. Sustainable Development Goals..... 106
9.2. Principles of the Global Compact..... 108
10. GRI Table and Law 11/2018..... 111
10.1. Indicators..... 117
11. Preparation of the report..... 121
12. Independent Assurance Report of the EINF..... 123

English index and summary **127**
Introduction **130**
Materiality Analysis **131**
Letter of top responsible **132**
Elaboration Report **135**

Introduction

This Non-Financial Information Statement of ***Agromark*** includes "the information necessary to understand the evolution, results, and situation of the group, and the impact of its activity concerning environmental and social issues, respect for the rights and the fight against corruption and bribery, as well as regarding personnel, including the measures that, where appropriate, have been adopted to favor the principle of equal treatment and opportunities between women and men, non-discrimination and inclusion of people with disabilities and universal accessibility", as stated verbatim by Law 11/2018, of December 28, which modifies the Commercial Code, the consolidated text of the Capital Companies Law approved by the Royal Legislative Decree 1/2010, of July 2, and Law 22/2015, of July 20, Audit of Accounts, on non-financial information, and diversity (BOE no. 314, of December 29 re of 2018).

This Non-Financial Information Statement has been prepared based on what is regulated in said Law 11/2018, preceded by Royal Decree-Law 18/2017, November 24 (BOE no. 287, of November 25).

Likewise, the contents of the international reporting guide of the Global Reporting Initiative (GRI) have also been considered, so this statement has been prepared in accordance with the GRI Standards, covering the business model sections, environment, human and social rights. In turn, information has been provided on applying and monitoring of the principles of the Global Compact and aspects related to the Sustainable Development Goals (SDG).

If you wish to make contact on this Non-Financial Information Statement, the following email is provided: https://agromark.es/contacto/

Materiality Analysis

In 2023 ***Agromark*** has once again conducted a materiality analysis after studying the environment in which it develops its business model, having carried out a process of identifying priorities to evaluate and select the economic, ethical, environmental and social issues that are relevant to mark the company's objectives and strategy.

This analysis follows the new legal requirements of the Spanish legislation on the EINF and the requirements of the latest version of the GRI standards that establish the principle of materiality as one of the key aspects to determine the contents to be reported on non-financial matters.

In order to carry out this materiality analysis and in a manner consistent with the business model and the environment in which ***Agromark*** operates, the group's stakeholders have been identified. This materiality analysis, in 2023, has also been carried out through the focus group methodology, as well as specific surveys to a selection of internal and external stakeholders.

Letter from the CEO

Agromark is clearly committed to transparency and corporate communication. In this sense, we continue with the initiatives that allow us to move in this direction, such as the publication of the second Statement of Non-Financial Information (EINF) or Sustainability Report; this report focuses on addressing the areas related to the sustainability of the organization. Regardless of the legal obligation to publish this information, our main objective is focused on conveying to society as a whole the importance and scope of ***Agromark's*** work, reflecting our firm intention to lead the way towards a sustainable and socially responsible economy.

As I have pointed out, at ***Agromark*** we remain committed to making an additional effort, beyond the strictly regulatory requirements, to be more transparent and, in turn, to be part of the promotion of this new corporate information in our sector, which we see as key to promoting better performance and visibility, as well as an increase in security and reputational trust for all those involved.

In the last year, we have made remarkable achievements that highlight our commitment to sustainability in the agri-food sector. ***Agromark***, through strategic initiatives, has strengthened its position as a benchmark in sustainable practices and has actively contributed to continue creating a more equitable and environmentally friendly ecosystem in particular, and sustainability (ESG) in general.

One of the most significant milestones has been the reduction in consumption that we have achieved through the implementation of sustainable agricultural practices, aimed at reducing our carbon footprint and preserving biodiversity, thanks to the investment we have been making in innovative technologies that optimize the use of natural resources, allowing us to reduce our environmental impact. These investments have not only been financially profitable but have also proven to be ethically fundamental to our business model.

Agromark understands that the preparation of this EINF or Sustainability Report is vital in its current scenario, especially in the agri-food sector in which it operates. It is also a very useful internal management tool to analyze all these issues in greater depth, also using a series of non-financial indicators validated under the certifications we already have at ***Agromark***.

In addition, we have strengthened our alliances with governmental and non-governmental organizations dedicated to sustainability. Collaboration with these entities has allowed us to participate in research and development projects that benefit not only our society, but also the community in which we operate. We are proud to actively contribute to initiatives that promote sustainable agricultural practices and climate resilience.

In the area of internal management, we have been implementing and developing programs to improve the quality of life and well-being of our employees, as we consider our team to be the fundamental pillar of our success and have therefore invested in initiatives that promote an inclusive and healthy work environment. Ongoing training and professional development have been key priorities, ensuring that our people are equipped to address the changing challenges of the business landscape.

In the context of non-financial reporting and sustainability, we recognize the growing importance of these aspects in the global marketplace. The transition to a more sustainable approach is not only an ethical imperative, but also a smart business strategy. Our company not only complies with current national regulations and GRI standards, but also adheres to the principles of the Global Compact and actively contributes to the Sustainable Development Goals (SDGs).

In short, at ***Agromark*** we can say with some capacity for commitment and reality that the Statement of Non-Financial Information is not only a declaration of compliance, but a testimony of our journey towards sustainable excellence. As we move forward on this journey, we reiterate our commitment to lead internationally in all areas covered by this report. We deeply appreciate your continued support and the trust you place in us.

Ignacio José Domenech Llopis
CONSEJERO DELEGADO

Elaboration Report

The elaboration of the present Non-Financial Information Statement report has been carried out by the director and members of ***Agromark***, as well as professionals who are experts in the field. For its preparation, the criteria set forth in article 49 of the Commercial Code have been followed when it refers to the Non-Financial Information Statement corresponding to the annual fiscal year ending on June 30, 2023.

In this sense, and this communication not being a verification report itself, we are in a position to affirm that the formulation of the Report, as well as its content, is the responsibility of ***Agromark's*** management members, taking into account and that the Report has been prepared following the contents included in the commercial regulations in force in Spain and following the criteria of the Sustainability Reporting Standards of the Global Reporting Initiative (GRI standards), according to what is mentioned in the "table of contents of Law 11/2018 on Non-Financial Information ".

Likewise, it has been informed about the principles of the Global Compact and those included in the Sustainable Development Goals (SDG). This responsibility includes the design, implementation, and maintenance of the internal control deemed necessary to allow the Report to be free from material misstatement due to fraud or error. To carry out the preparation of this Report, we have considered the legislation and regulations currently referenced and followed the "Guide for the Preparation of the Non-Financial Information Statement (Individual Annual Accounts and Consolidated Annual Accounts)" prepared by the EC-CGE Chair and published by Accounting Economists-CGE.

Additionally, and for certain aspects of verification of the information used, we have also relied on the requirements established in the International Standard for Assurance Engagements 3000 in force, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), International Auditing Standards (IAASB) of the International Federation of Accountants (IFAC) and in the "Action Guide on the Independent Verification Report of the Statement of Non-Financial Information" issued by the Registry of Auditing Economists (REA) of the General Council of Economists of Spain (CGEE). Our work has been carried out by developing all the necessary methodologies to collect the information. In addition, we have applied analytical procedures and other tests that have made it possible to prepare it.

In addition, evidence has been obtained through interviews with the Management members and the usual work meetings between the producers of this Report for the preparation of the information included in it. Based on the procedures carried out in our preparation and on the evidence obtained, we understand that the Sustainability Report corresponding to the year ended June 30, 2023, in all its significant aspects, is in accordance with the contents set forth in the current market regulations and following the criteria, in the "Essential" option, of the Sustainability Reporting Standards of the Global Reporting Initiative (GRI standards) described in accordance with what is mentioned for each subject in the "table of contents of Law 11/2018 on Non-Financial Information" and the rest of the previously referenced standards.