

ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO

INFORME CONSOLIDADO
EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

2024

Agromark
Fresh produce from Spain



Contenido

Introducción	1
Carta del máximo responsable (CEO)	2
1. Modelo de negocio	4
1.1. Información del modelo de negocio	5
1.2. Organización y entorno	10
1.3. Descripción del entorno de la organización	13
1.4. Análisis de materialidad	15
1.5. Objetivos y estrategias	18
1.6. Plan de asignación de recursos	20
2. Análisis y evaluación de riesgos y acciones mitigadoras de sus efectos	23
2.1. Detección de riesgos	24
2.2. Evaluación de los riesgos	25
2.3. Acciones que mitigan los posibles efectos de los riesgos	26
2.4. DAFO	30
3. Cuestiones medioambientales	32
3.1. Gestión medioambiental.....	33
3.2. Gestión de residuos	36
3.3. Uso sostenible de los recursos	39
3.4. Protección de la biodiversidad	50
4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal ..	52
4.1. Distribución de los empleados	55
4.2. Organización del trabajo	76
4.3. Relaciones sociales	81
4.4. Formación.....	83
4.5. Salud y seguridad.....	84
4.6. Igualdad	89
4.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	94
5. Información sobre el respeto de los derechos humanos	95

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	99
7. Información sobre la sociedad	101
7.1. Desarrollo sostenible	102
7.2. Subcontratación y proveedores	103
7.3. Aprobación de proveedores	103
7.4. Proveedores de materia prima, producto terminado y envases.	104
7.5. Proveedores de servicios externos	105
7.6. Consumidores y clientes	106
7.7. Información fiscal	107
8. Objetivos de Desarrollo Sostenible y Pacto Mundial	108
8.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible	108
8.2. Principios del Pacto Mundial	110
9. Tabla GRI y Ley 11/2018	113
9.1. Indicadores	119
10. Informe de elaboración	123
11. Informe de verificación independiente del EINF	125
English index and summary	127
Introduction	129
Materiality Analysis	130
Letter from the CEO	131
Elaboration Report	133

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** reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la comunicación corporativa, pilares fundamentales para avanzar hacia un futuro sostenible. En esta ocasión, tenemos el placer de presentar el tercer Estado de Información no Financiera (EINF) o Informe en materia de sostenibilidad, una herramienta clave para reflejar nuestro progreso en ámbitos sociales, ambientales y de gobernanza (ESG).

A lo largo de 2024, hemos seguido consolidando nuestro propósito de liderar el cambio hacia una economía más sostenible y socialmente responsable. Este informe no solo responde a nuestras obligaciones legales, sino que también representa nuestra voluntad de ser agentes activos en la transformación del sector agroalimentario. Consideramos que compartir de manera transparente nuestras acciones y resultados es esencial para fomentar la confianza y la colaboración con todos nuestros grupos de interés.

En el último año, **Agromark** ha puesto en marcha iniciativas que, no solo contribuyen a la preservación del medio ambiente, sino que también fortalecen nuestra posición como referentes en el sector agroalimentario sostenible; esto se ha conseguido apostando por proyectos que promueven la sostenibilidad y la resiliencia climática que nos han permitido generar un impacto positivo tanto en las comunidades donde operamos como en el ecosistema global.

En el ámbito interno, seguimos priorizando el bienestar y el desarrollo de nuestro equipo humano. Hemos implementado nuevos programas que fomentan un entorno laboral inclusivo y saludable, promoviendo la capacitación continua y el crecimiento profesional. Estamos convencidos de que el talento y la dedicación de nuestros empleados son fundamentales para enfrentar los desafíos del futuro.

Además, durante este periodo hemos intensificado nuestros esfuerzos por alinearnos con los estándares internacionales en materia de sostenibilidad. **Agromark** no solo cumple con las normativas nacionales y las normas GRI, sino que también sigue los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y contribuye activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este compromiso nos permite fortalecer nuestra posición en un mercado global cada vez más exigente.

Por último, quiero destacar que el EINF no es simplemente un documento de cumplimiento, sino una declaración de intenciones y un testimonio de nuestra voluntad de ser líderes en sostenibilidad que tiene como objetivo la evaluación y la mejora continua en cada uno de los aspectos relacionados con el ESG. Con cada acción que emprendemos, reafirmamos nuestro compromiso de contribuir a un futuro más sostenible, justo y próspero.

Gracias por su confianza y apoyo continuo. Seguiremos trabajando con la misma dedicación para cumplir nuestras metas y ser parte del cambio positivo que nuestra sociedad necesita.



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 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.

La fecha de cierre y ejercicio económico de la sociedad es 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 Vacuum Cooler, que permite bajar la temperatura del producto desde los 20° hasta los 3°C, 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.

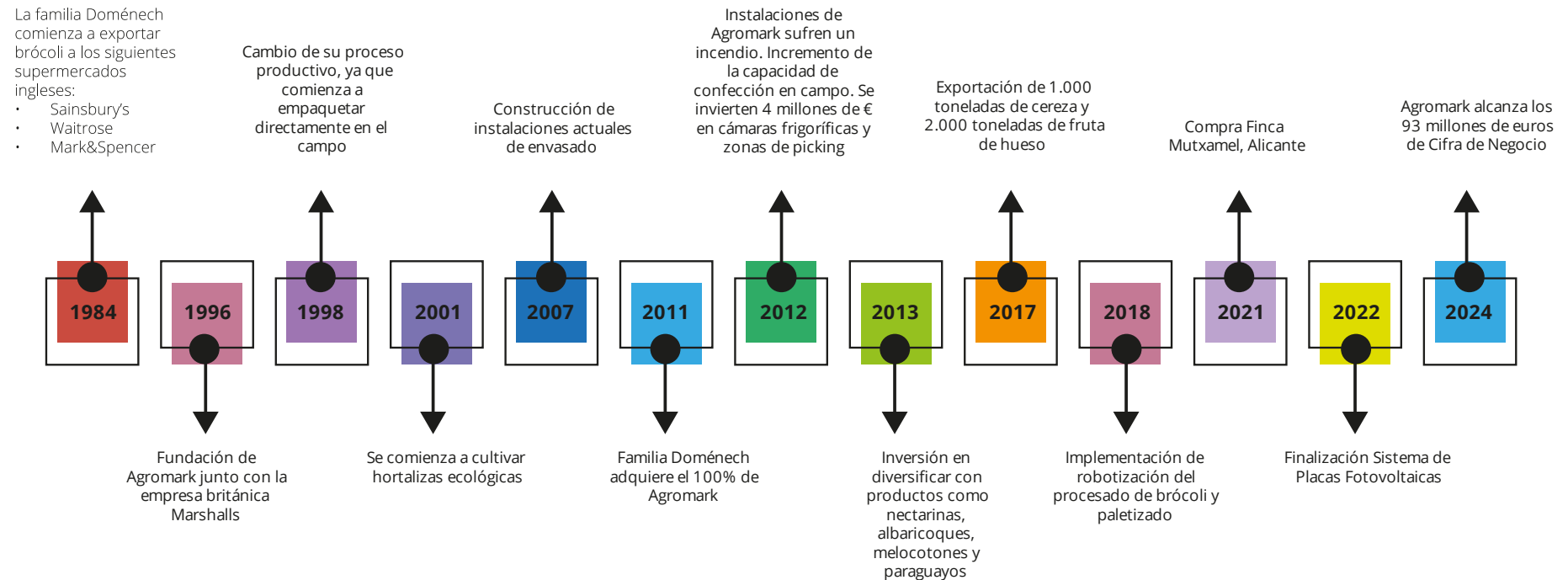
Crecimiento de marcas blancas: trabajan con el 90% de sus clientes.

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, producción ecológica y la gama de productos "*V Gama Oh Greens!*". 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. En la gama de productos "*V Gama Oh Greens!*" se producen productos 100% naturales, sin aditivos, saludables, y veganos como la Vichyssoise de Coliflor, la Crema de Brócoli, el Brocco Guacamole y el Brocco Hummus.

Figura 3.
Catálogo de productos de Agromark.

Producción convencional

Brócoli



Apio



Coliflor



Col Picuda



Bellaverde



Romanesco



Hinojo



Kale



Cavolo nero



Bandeja floreta



Sweet Stem Cauliflower



Bimi®



Producción ecológica

Brócoli



Col Picuda



Coliflor



Kale



V Gama Oh Greens!

Vichyssoise de Coliflor



Crema de Brócoli



Brocco Guacamole



Brocco Hummus



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

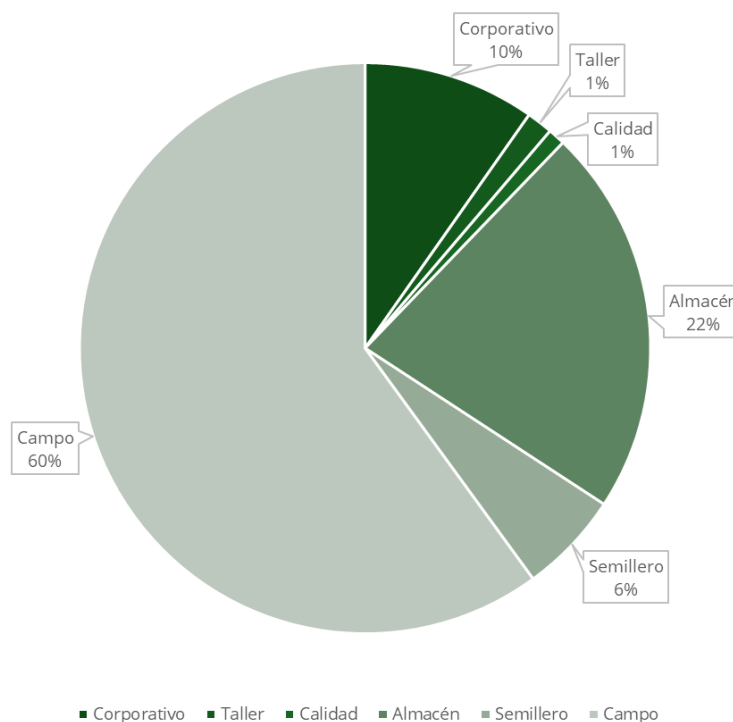
Agromark se encuentra organizada en 6 divisiones:

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

A su vez cada una de estas seis 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*.

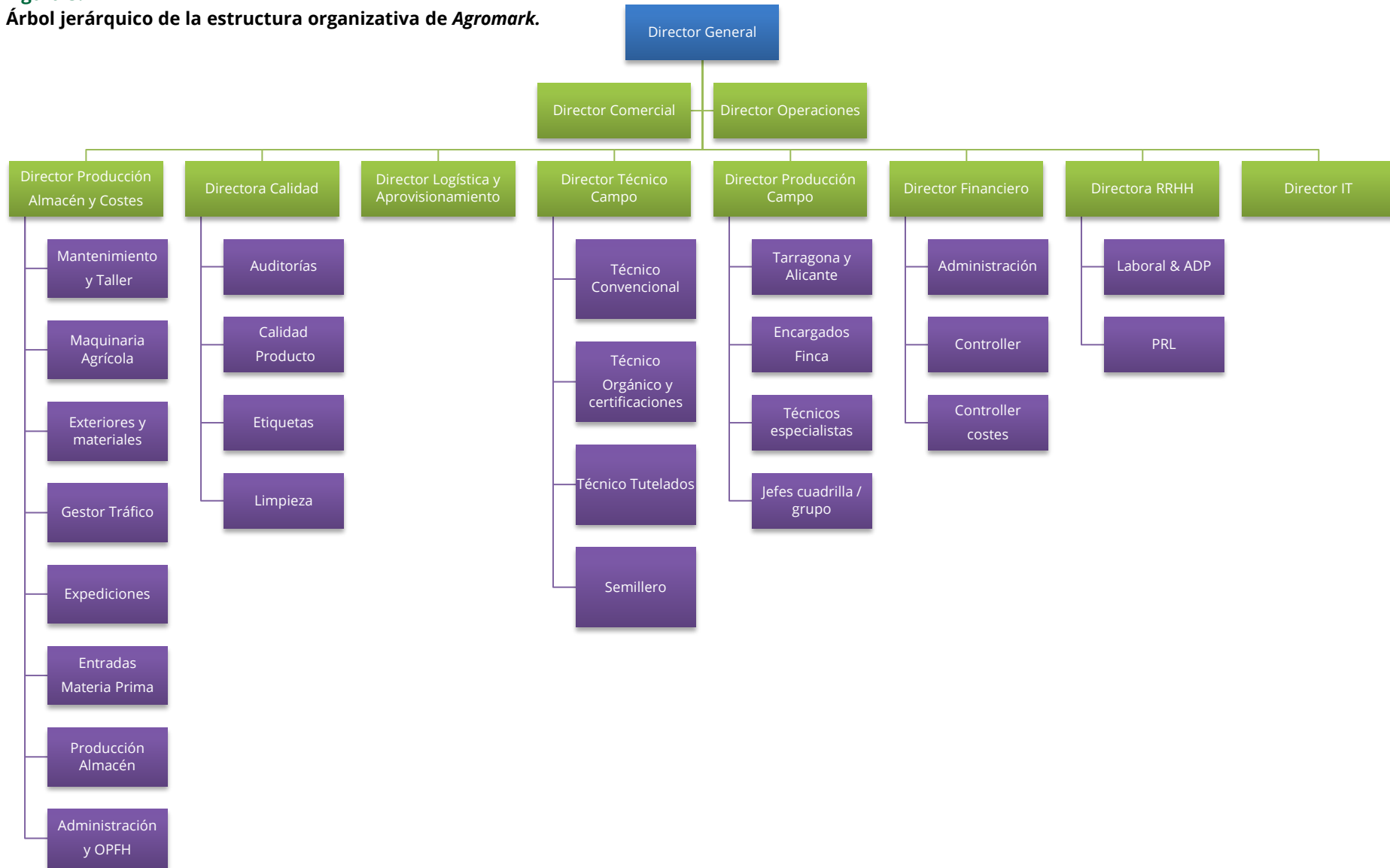


Dentro de cada departamento, pueden existir diferentes secciones, áreas o especialidades. Normalmente el responsable jerárquico de la sección es el responsable del departamento o directamente el de la división. Dependiendo del departamento (o sección en el caso de que exista) se encontrarían los diferentes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



Finalmente, la estructura organizativa de **Agromark** partiendo de las seis 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** realizó un análisis de materialidad, tras el estudio del entorno en el que desarrolla su modelo de negocio y, 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 realizó a través de la metodología del focus group, así como con encuestas específicas a una selección de stakeholders internos y externos.

Figura 7.

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

FOCUS GROUP



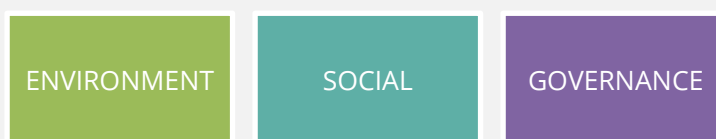
Como resultado de los análisis realizados a través de focus group y encuestas dirigidas, se han identificado los grupos de interés de **Agromark** con su respectiva materialidad, tal y como se incluyen en la Tabla 3, de la que se aprecia que ha habido una variación mínima en la valoración de la materialidad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

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

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

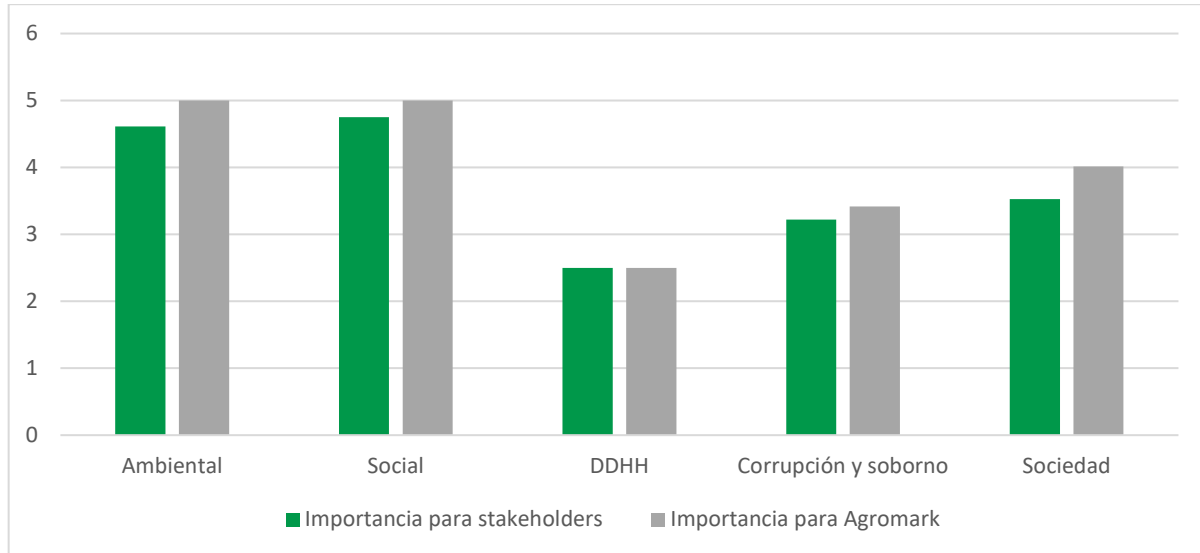
Para determinar los temas materiales para **Agromark**, se ha clasificado los distintos ítems que aparecen en el desarrollo del presente EINF en función de las categorías que se refieren al medio ambiente, cuestiones sociales o de gobernanza, tal y como se recogen en su acepción inglesa ESG (Environment,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

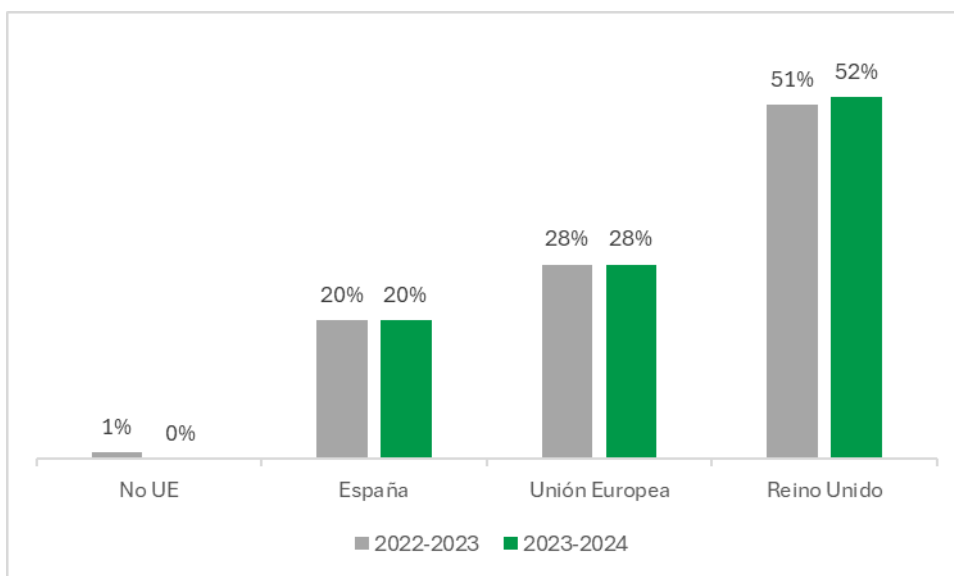
1.6. Plan de asignación de recursos

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 que, en la última campaña realizada, la del período 2023-2024, el 80% de las mismas se centran en el Reino Unido y la Unión Europea y, el resto en España (20%). La 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 2023-2024 en la Unión Europea y en España no ha variado respecto al periodo anterior y, las ventas en Reino Unido han tenido un ligero incremento del 1% con respecto a 2022-2023, pasando del 51% al 52%. (Figura 11). Como podemos observar 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 2022-2023 vs 2023-2024.

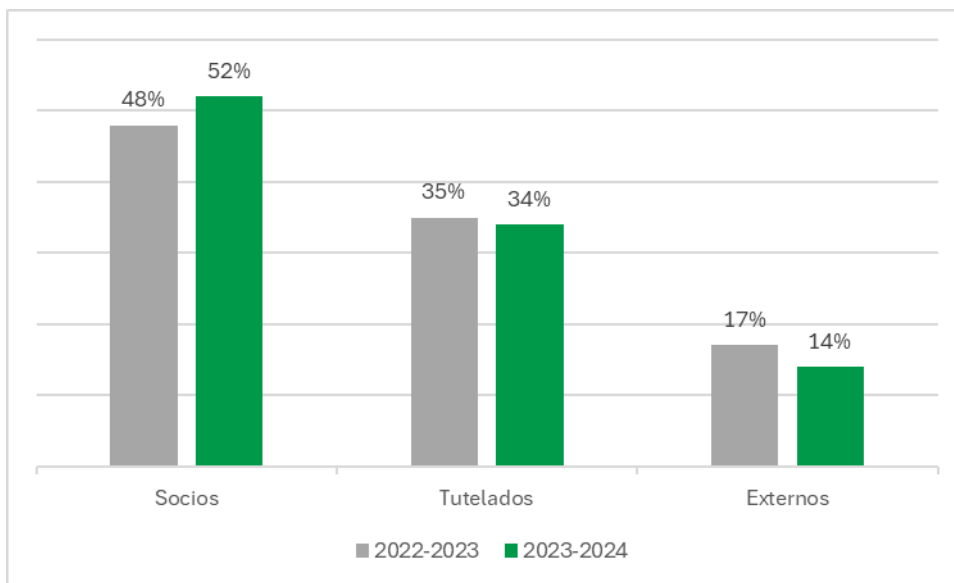


En cuanto al origen de la producción de **Agromark** en la última campaña, el periodo 2023-2024, se obtiene principalmente de socios, prácticamente más de la mitad, el 52% que ha aumentado ligeramente con respecto al periodo 2022-2023 que era de un 48%.

Seguidamente, el origen de la producción de tutelados y de externos ha descendido, siendo el de tutelados un 1% inferior al del periodo anterior, en concreto un 34% en la actualidad; el de externos un 3% con respecto el periodo anterior siendo en la actualidad de un 14%.

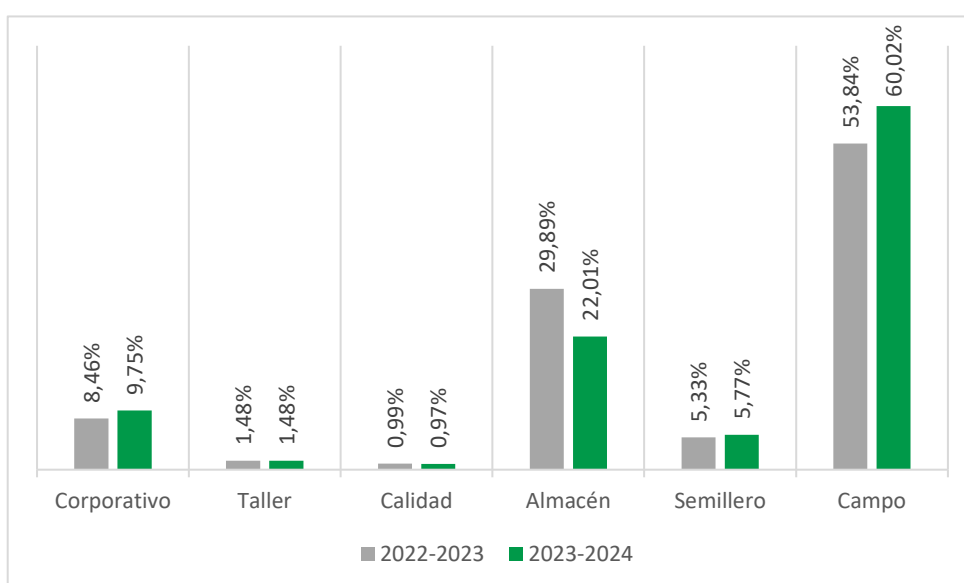
Figura 12.

Origen de la producción de Agromark entre 2022-2023 y 2023-2024.



Si atendemos a la contribución de la producción de **Agromark** en función de los departamentos organizativos de la empresa (Figura 13) en 2023-2024 se observa un ligero aumento en la contribución de cada departamento al total de la producción en el año 2023-2024 excepto el almacén que desciende casi un 8% en comparación con el periodo anterior. A pesar de este descenso, de nuevo se constata la gran importancia de la parte productiva realizada en el campo y el almacén, que supone más del 82% de la producción total en la actualidad, junto al más del 83% en el periodo 2022-2023.

Figura 13.
Distribución de la producción de **Agromark** en los periodos 2022-2023 vs 2023-2024 por departamentos.



Todo lo anterior, nos enfoca a comprender las áreas y actividades que también desde el ámbito de la ESG y la materialidad se le dedican mayores recursos, tanto físicos como financieros, para las actividades relacionadas con la sostenibilidad.

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 por Incertidumbre legal	Una vez asumidos y adaptados a los desafíos logísticos y aduaneros provocados por el Brexit, el único riesgo de cara al futuro puede surgir de la legislación en materia aduanera y de controles fitosanitarios y de calidad que no ha sido aún implementada para evitar añadir aún más obstáculos al suministro de alimentos.
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 ha desarrollado e implementado su **Plan de Igualdad**, fruto del diagnóstico inicial de situación y en cumplimiento de la normativa vigente. Este plan establece medidas concretas en diversas áreas de intervención clave para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Las áreas abordadas en el plan son:

- Selección, contratación, clasificación profesional e infrarrepresentación.
- Formación.
- Promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución.
- Prevención del acoso y violencia de género.
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y laboral.
- Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen no sexista.
- Salud laboral y prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

El Plan de Igualdad se fundamenta en principios generales como la transversalidad, la prevención activa, el enfoque colectivo e integrador, la negociación, la flexibilidad y la adaptación a las necesidades de la plantilla. Asimismo, se concibe como un proceso dinámico y sistemático orientado a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, con objetivos específicos, indicadores y recursos asignados.

Este plan refleja el compromiso de la organización con la equidad, el bienestar y la sostenibilidad social en su ámbito laboral, sentando las bases para un entorno más inclusivo y equilibrado.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta de forma paritaria por 12 miembros, 6 en representación de la empresa y en representación de las personas trabajadoras ha negociado una representación conjunta de Comité de Empresa y Comisión sindical, en nombre de los centros sin representación sindical, con un total de 6 miembros.

Del mismo modo han implantado un **Protocolo de acoso** destinado a prevenir, combatir y sancionar cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, psicológico y violencia sexual en el ámbito laboral. Este procedimiento es aplicable a todo el personal de la empresa y tiene como objetivo garantizar un entorno de trabajo respetuoso, seguro y libre de violencia.

La empresa prohíbe y sancionará cualquier comportamiento constitutivo de acoso, así como aquellas actitudes que lo fomenten o lo toleren. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, absteniéndose de conductas contrarias a la dignidad, la intimidad y el principio de igualdad y no discriminación.

Para activar este protocolo, cualquier trabajador o trabajadora que sufra o tenga

conocimiento de una situación de acoso podrá presentar una queja o denuncia. Este proceso será tratado de forma confidencial, rápida y efectiva con el fin de erradicar la conducta y reparar sus efectos. Una vez instruido el expediente correspondiente, y confirmada la existencia de acoso, la empresa sancionará al responsable.

En virtud de este protocolo, existe un **Comité de Instrucción contra el Acoso** compuesto por la Directora de Recursos Humanos y un Representante Sindical como miembros titulares, así como por el responsable de Prevención de Riesgos Laborales con voz, pero sin voto en el proceso. Adicionalmente, el Comité cuenta con dos miembros sustitutos en caso de ser necesario: el responsable laboral y un segundo representante de los trabajadores.

El comité tiene la responsabilidad de recibir denuncias, quejas, sugerencias o consultas relacionadas con situaciones de acoso, investigar los casos mediante pruebas documentales o entrevistas garantizando la confidencialidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas. Además, debe elaborar un informe detallado con propuestas de medidas a adoptar y realizar un seguimiento periódico de cada denuncia, documentando las acciones emprendidas.

En caso de conflictos o quejas según el protocolo número 12, existe un Comité de ética y prevención de conflictos (CEPC) para intervenir en las quejas que se hayan presentado de manera formal reuniendo los requisitos solicitados en el procedimiento y que sean:

Debido a conductas o faltas tipificadas en el convenio colectivo como GRAVES O MUY GRAVES.

Que afecten a varios trabajadores, grupo o sección.

Cuando requiera su intervención de La Dirección de la empresa

El CEPC estará compuesto por 2 delegados de prevención (1 de cada sindicato), un técnico de PRL especializado, la directora de RRHH, la directora de Calidad y dependiendo de la gravedad del conflicto, de un especialista externo.

• **Diálogo social:**

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 protocolo 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. compuesto por 2 RLT + 1 Técnico PRL + Directora RRHH + Directora Calidad (en caso de temas seguridad alimentaria) + posible en experto externo.

En el marco de este protocolo, se ha constituido un Comité de Ética y Prevención de Conflictos, cuya función es intervenir en la resolución de incidencias y realizar un seguimiento riguroso de las medidas implementadas. El comité está conformado por dos representantes legales de los trabajadores (RLT), un técnico en prevención de riesgos laborales (PRL), la directora de recursos humanos, la directora de calidad (en asuntos relacionados con la seguridad alimentaria) y, cuando se estime oportuno, un experto externo."

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.

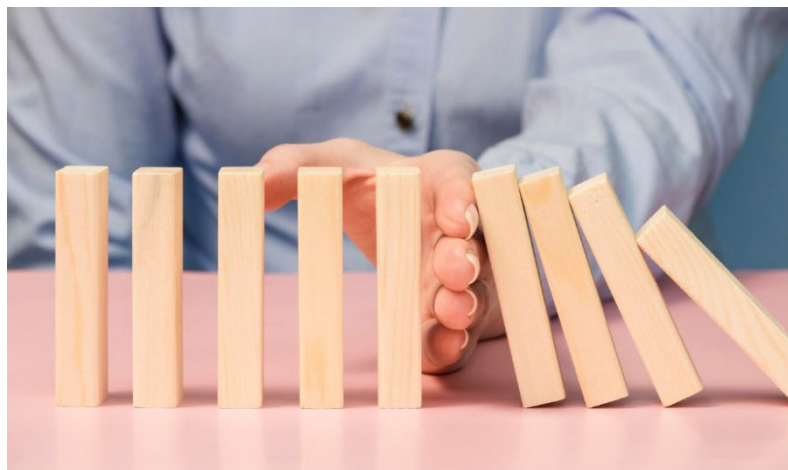


Figura 15.

Tipos de faltas clasificadas según el régimen disciplinario de Agromark.

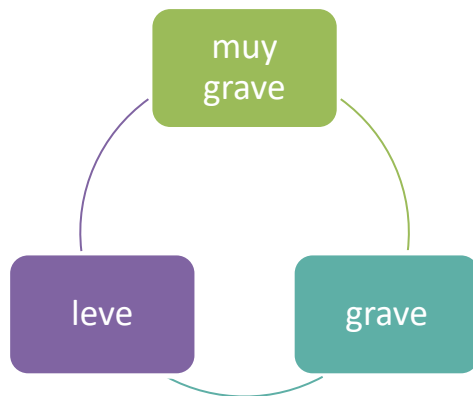
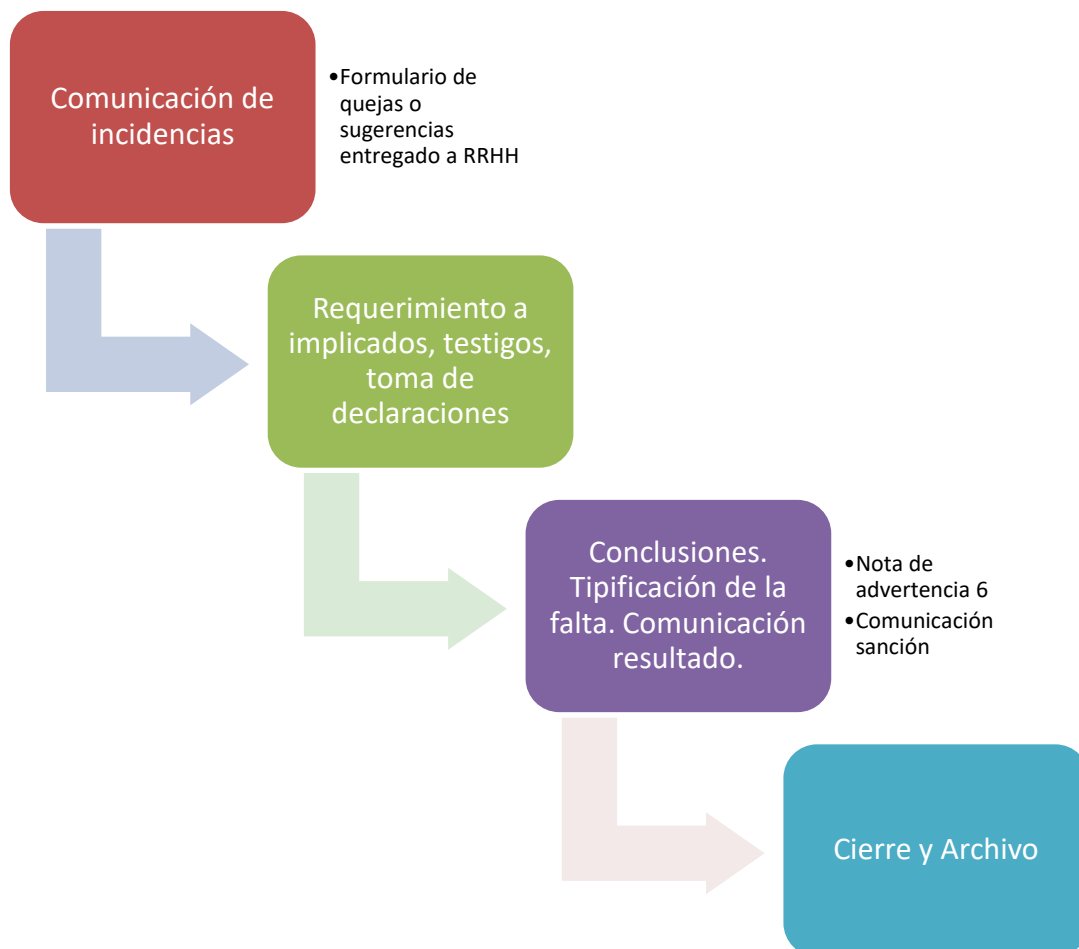


Figura 16.

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.

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

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

- Líderes en productos ecológicos y brásicas.
- 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.

- Alimentación 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 y el haber colaborado con los principales supermercados británicos desde hace cuarenta años, ha proporcionado a **Agromark** una inestimable ventaja competitiva.

DEBILIDADES

AMENAZAS

FORTALEZAS

OPORTUNIDADES

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.
306-2	Gestión de residuos generados.
306-3	Residuos generados por categoría.

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 fertirrigación, 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. (2022)

LEAF Marque Standard, versión 16.1 (2023)

Tesco Nurture

La certificación Tesco Nurture es un estándar de calidad para proveedores de frutas, verduras y plantas de la cadena minorista Tesco, que asegura prácticas agrícolas responsables, sostenibles y respetuosas con el medio ambiente, complementando los requisitos de la norma GLOBALG.A.P.

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

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 2022-2023 y 2023-2024, se retiraron y gestionaron eficientemente, cumpliendo con la legislación vigente, las cantidades de residuos reflejadas en la Tabla 7.

En dicha tabla se observa que, en el periodo 2023-2024, se ha producido una reducción significativa en los residuos de cinta y manguera de riego, así como en los de bandejas de corcho, plástico acolchado gris y cartón, mientras que se registra un incremento en la generación de residuos de manta térmica y plástico acolchado negro.

Estas variaciones se explican de la siguiente manera:

- La reducción en cinta y manguera de riego se debe a su vida útil de 5 años; tras un reemplazo importante en la campaña 2022-2023, en 2023-2024 las necesidades de reposición han sido mínimas.
- La disminución en bandejas de corcho responde a su larga vida útil de 5 años, por lo que no se requirieron reemplazos significativos en esta campaña.
- El plástico acolchado gris ha sido progresivamente sustituido por plástico negro biodegradable y biocompostable, lo que ha generado una reducción en este tipo de residuo.
- El incremento en manta térmica se debe a la expansión de la superficie de cultivo en zonas medias (300-400 metros de altitud), donde su uso es imprescindible durante los primeros meses del año para proteger los cultivos de las heladas.
- El aumento en plástico acolchado negro responde a su carácter biodegradable y biocompostable, sustituyendo progresivamente al acolchado negro no compostable y al plástico gris.

Los cambios mencionados reflejan una transformación en la composición de los residuos agrícolas y evidencian una gestión eficiente y responsable, orientada hacia soluciones más sostenibles.



Tabla 7.

Residuos retirados y gestionados en el período 2022-2023 y 2023-2024 en Agromark.

2022-2023	2023-2024
70.620 kg. de cinta de riego (LER 02 01 04).	40.300 kg. de cinta de riego (LER 02 01 04).
61.300 kg. de manguera de riego (LER 02 01 04).	9.300 kg. de manguera de riego (LER 02 01 04).
2.840 kg. de manta térmica (LER 02 01 04).	4.260 kg. de manta térmica (LER 02 01 04).
108.660 kg. de plásticos acolchado negro (LER 02 01 04).	296,880 kg. de plásticos acolchado negro (LER 02 01 04).
2.040 kg. de plásticos varios (LER 02 01 04).	0 kg. de plásticos varios (LER 02 01 04).
2.720 kg. de bandejas de corcho (LER 02 01 04).	180 kg. de bandejas de corcho (LER 02 01 04).
7.700 kg. de cartón.	7.280 kg. de cartón.
14300 kg. de plástico acolchado gris (LER 02 01 04)	2,620 kg. de plástico acolchado gris (LER 02 01 04)

Los residuos generados por la actividad de **Agromark** en los mismos períodos 2022-2023 y 2023-2024, se incluyen en la Tabla 8.

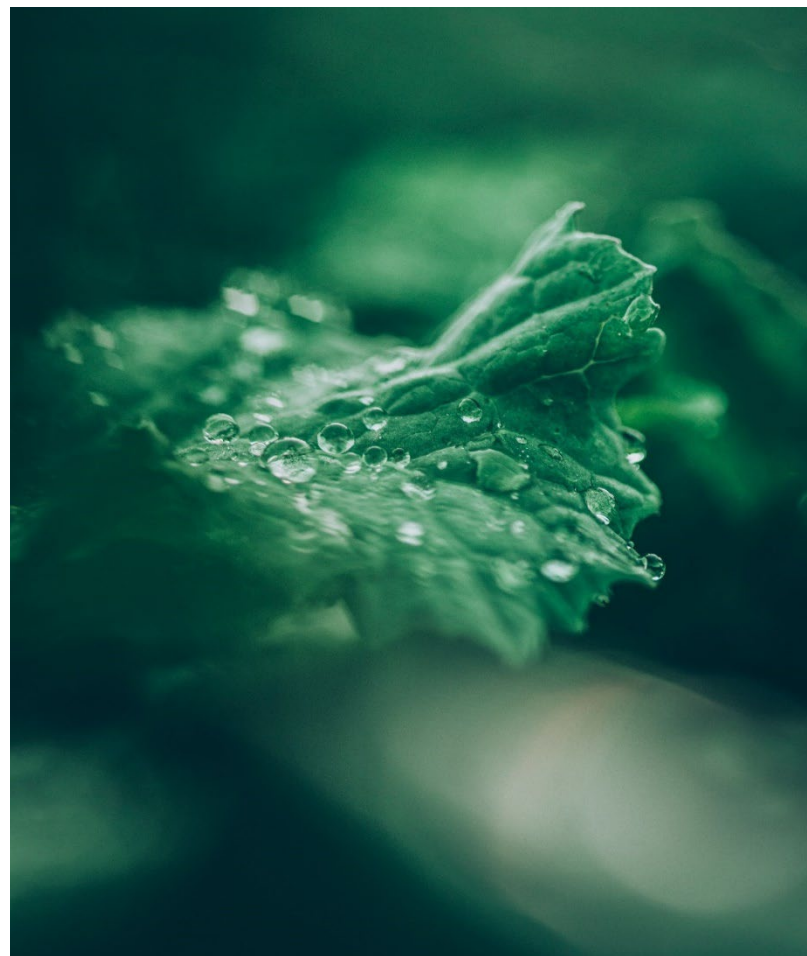
Tabla 8.
Residuos generados en los periodos 2022-2023 y 2022-2024 en Agromark.

Tipo residuo	Residuo específico	Kg generados 2022-2023	Kg generados 2023-2024
Residuos peligrosos	Aceite usado	7.400	7.320
	Agua limpieza de fitosanitarios	17.840	0
	Aerosoles vacíos	212,5	120,0
	Envases vacíos de plástico	7.135,5	3.574,5
	Filtros de aceite usados	815	450
	Fitosanitarios líquidos	381	0
	Residuos agroquímicos que contienen sustancias peligrosas	1.517	341
	Residuos con hidrocarburos	681	0
	Trapos y absorbentes contaminados	252	204
	Tubos fluorescentes	121	0
	Material contaminado	1.549	413
Plásticos	Cinta de riego	70.620	43.300
	Manguera riego	61.300	9.300
	Manta térmica	2.840	4.260
	Acolchado plástico	122.960	299.500
	Plásticos varios	2.040	0
	Bandejas corcho	2.720	180
Cartón	Papel y cartón	7.700	7.280
Rsu	Residuos municipales	265.470	265.470
Total		573.554	641.712

Los resultados de esta tabla sobre la generación de residuos entre los períodos 2022-2023 y 2023-2024, 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 7.400 kg. a 7.320 kg. En la categoría plásticos acolchado se experimenta una variación al alza pasando de 122.960 kg a 299.500 kg., mientras que la manguera de riego experimenta una bajada, pasando de 61.300 kg a 9.300 kg, al igual que la cinta de riego, logrando pasar de 70.620kg a 43.300kg. Además, se ha logrado reducir a 0 los siguientes residuos con respecto al periodo anterior de 2022-2023: Agua de limpieza de fitosanitarios, fitosanitarios líquidos, residuos con hidrocarburos, tubos fluorescentes y plásticos varios. Además, se ha conseguido una gran reducción en los residuos agroquímicos que contienen sustancias peligrosas y de material contaminante pasando de 1.517 kg a 341 Kg y de 1.549 kg a 413 respectivamente.

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 tomaron en el periodo anterior fue la instalación de sondas de humedad 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. Con dicha medida la empresa consiguió una reducción de 460 m³/Ha, lo que significó una reducción del 9,1% del consumo de agua entre los años 2022 y 2023.

Durante el periodo 2023-2024, se adoptaron nuevas estrategias para una gestión más sostenible del agua, entre ellas el uso de soluciones basadas en surfactantes que favorecen el mantenimiento de la humedad en las capas superficiales del suelo, asegurando niveles óptimos de humedad en la zona radicular.

El producto usado es una formulación líquida orgánica compuesta por celulosa, glucósidos y glicerol, diseñada para mejorar la distribución y retención de agua en las capas superiores del suelo, reduciendo las pérdidas por lixiviación y optimizando el uso de agua y fertilizantes.

Los objetivos principales del proyecto fueron: incrementar la eficiencia hídrica, mantener la humedad óptima en los primeros 30 cm del suelo y reducir el uso de agua de riego. A nivel ambiental el objetivo reducir la huella hídrica, la huella de carbono y la lixiviación de nitratos. La prueba se hizo en dos zonas de producción diferentes involucrando los cultivos con mayor producción en **Agromark**: brócoli, coles y coliflor. Las herramientas de cuantificación que se han usado son contadores de agua, sensores de humedad a diferente superficie y el consumo de gasoil-electricidad asociados al aporte de agua de riego. Al final del proyecto se consiguió una reducción del 20-30% en el consumo de agua en las parcelas estudiadas y se verificó que el uso de productos surfactantes puede ser una herramienta útil que podemos usar para aumentar la eficiencia del agua de riego y del aporte de fertilizantes.

Uso de fertilizantes: Mediante análisis de lixiviados se pudo verificar que el producto favorece el aprovechamiento de los micronutrientes en las capas superficiales del suelo evitando la percolación del nutriente a las capas profundas del suelo fuera del entorno radicular.

Sostenibilidad ambiental: en esta prueba se pudo verificar que el uso de soluciones tecnológicas nuevas como los surfactantes puede ser una herramienta prometedora que con una gestión integral del suelo y las necesidades del cultivo y clima pueden contribuir a optimizar los recursos y garantizar la protección del medio ambiente en entornos agrícolas.

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.

	2023	2024
Comunidad regantes	Consumo (m ³ /Ha)	Consumo (m ³ /Ha)
Campo de Cartagena	1.729	1.556,97
Ascoy Benis y Carrasquilla	1.512	1.356,86
El Canal	1.813	2.158,73

Agromark ha demostrado una mejora en la eficiencia del uso de recursos hídricos. A pesar de haber ampliado su superficie cultivada en 50 hectáreas, el consumo total de agua ha incrementado solo un 0,37%, lo cual es un indicador de una gestión optimizada de los recursos hídricos si relacionamos el incremento del consumo con el aumento de la superficie de regadío.

En términos relativos, este crecimiento mínimo del consumo, frente al aumento considerable de la superficie de cultivo, implica que la empresa ha logrado producir más con prácticamente el mismo volumen de agua, lo que se traduce en un ahorro absoluto de agua por hectárea. 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 2024-2025.

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).

En relación con la huella de carbono de **Agromark** y en coherencia con su compromiso con el crecimiento sostenible y el respeto al medio ambiente, la empresa busca reducir las emisiones de CO₂, contribuyendo así a la descarbonización de la sociedad. Es por ello que, una vez más hemos elegido a **Nexus Energía** como comercializadora de electricidad ya 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 2022-2023 ha sido de

3.098.095 kWh y, en el periodo 2023-2024 de 3.648.550 kWh; por otro lado, el consumo de gasoil en 2022-2023 fue de 458.259 litros y, en 2023-2024 ha pasado a ser de 356.442 litros.



El compromiso de **Agromark** con el uso de energías renovables se ha materializado en la inversión acometida en su sistema de placas fotovoltaicas, desarrollado en dos fases: una inicial en 2016 y una ampliación significativa en 2022, con una inversión total de 1.265.000 euros; esto se ha visto traducido en la incrementación considerable del autoconsumo. Gracias a esta inversión 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 m². Según el estudio realizado la instalación generaría en autoconsumo el equivalente al 27,1% del consumo anual de energía.

Los beneficios directos de haber instalado las placas solares son:

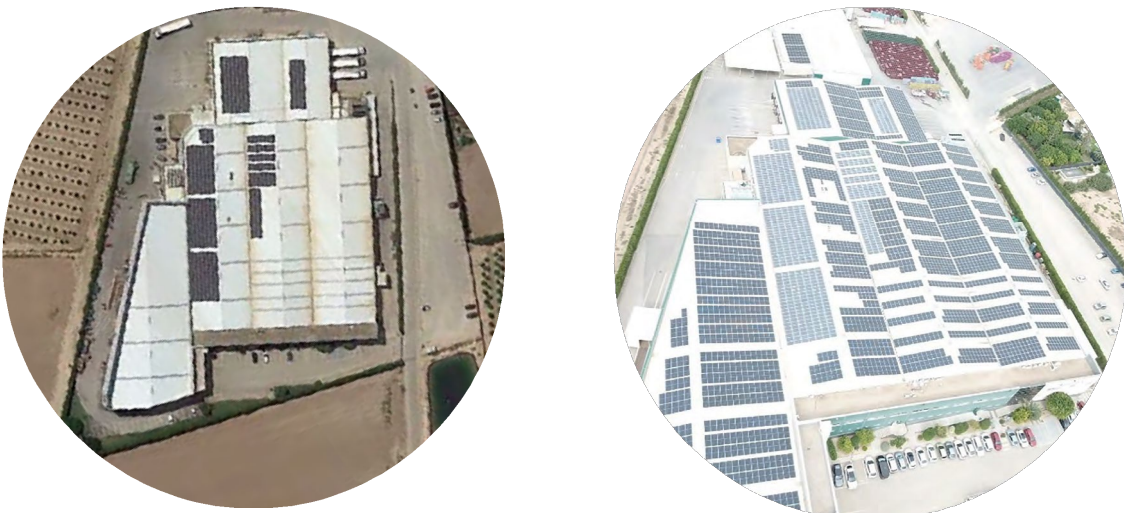
- Reducción de costes de electricidad.
- Independencia energética.
- Impacto ambiental positivo.
- Protección contra aumentos de tarifa.
- Mantenimiento mínimo y larga vida útil.

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.



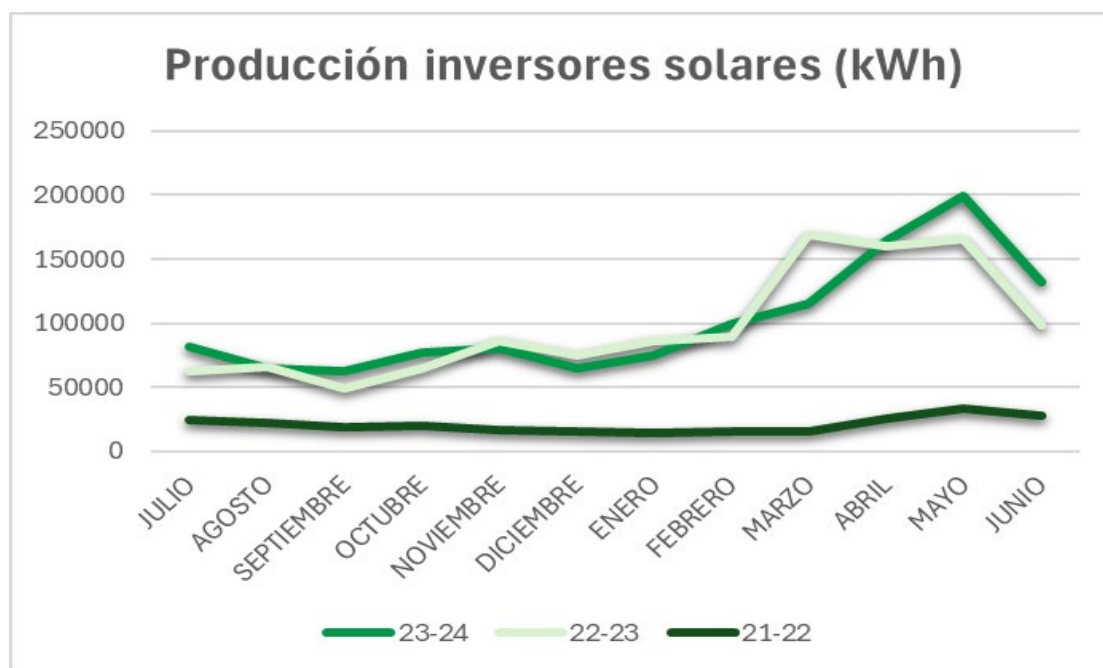
En esta línea evoluciona la producción de inversores solares de **Agromark**, en la Figura 20 se ofrece una comparativa detallada de la producción de inversores solares en los periodos 2021-2022,2022-2023 y 2023-2024.

Durante el periodo 2023-2024, la producción total de inversores solares alcanzó las 1.217.485 unidades, superando las 1.172.447 unidades del periodo 2022-2023, lo que representa un crecimiento del 3,84%.

El año comenzó con un aumento en julio (32,47%, de 62.007 a 82.143 unidades), seguido de un leve descenso en agosto (-3,15%, de 66.390 a 64.298 unidades). Septiembre y octubre mantuvieron una tendencia alcista, con incrementos del 27,00% (de 49.107 a 62.367 unidades) y 18,64% (de 65.191 a 77.345 unidades), respectivamente. No obstante, noviembre y diciembre presentaron caídas del 6,13% (de 86.014 a 80.744 unidades) y 13,21% (de 74.863 a 64.976 unidades). En 2024, enero inició con una disminución del 12,65% (de 85.988 a 75.113 unidades), pero febrero registró un repunte del 11,60% (de 89.658 a 100.059 unidades). Marzo, sin embargo, sufrió la mayor caída del periodo (-32,28%, de 169.493 a 114.786 unidades). En la recta final, abril mostró un crecimiento moderado del 2,56% (de 160.167 a 164.269 unidades), mientras que mayo y junio cerraron con incrementos del 20,43% (de 165.678 a 199.519 unidades) y 34,71% (de 97.891 a 131.866 unidades), respectivamente.

Este análisis refleja un crecimiento global en la producción de inversores solares, impulsado por la transición hacia energías sostenibles, pese a las fluctuaciones mensuales observadas.

Figura 20.
Producción de inversores solares de Agromark.



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 2023, es importante destacar que todos los trabajadores de **Agromark** desempeñan sus labores en España. 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 358 empleados, Marruecos, con 676 empleados y Ecuador, con 47 empleados. Además, se observa una mezcla de trabajadores individuales de Alemania, Argelia, Argentina, Eslovaquia, Gambia, Guinea, Italia, Letonia, Mali, México, Países Bajos, Pakistán, Paraguay, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Ucrania, y Venezuela. Durante el periodo de 2023 se unieron trabajadores de nuevas nacionalidades como Bolivia, Brasil, República Centroafricana, Ghana, Honduras, Nicaragua, Nigeria y Perú. Con un incremento total de 30 trabajadores con respecto el año anterior, 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 vs 2023.

Nacionalidad	Total 2022	Total 2023
Alemania	1	1
Argelia	2	1
Argentina	1	1
Bolivia	-	2
Brasil	-	1
República Centroafricana	-	1
Colombia	1	8
Ecuador	53	47
Eslovaquia	1	2
España	346	358
Gambia	1	1
Ghana	-	1
Guinea	1	1
Honduras	-	1
Italia	2	1
Letonia	1	1
Mali	2	2
Marruecos	674	676
Méjico	1	1
Nicaragua	-	4
Nigeria	-	1
Países Bajos	1	1

Pakistán	1	1
Paraguay	2	3
Perú	-	3
Polonia	1	1
Portugal	1	1
Reino Unido	1	1
Rumania	2	2
Senegal	2	2
Ucrania	1	2
Venezuela	1	1
Total general	1.100	1.130

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 presente EINF (2023), **Agromark** contaba con un total de 1.130 empleados. No obstante, lo anterior, el total de trabajadores, informado en el en el informe de auditoría de cuentas de la empresa, esta información se corresponde con el periodo al que se refiere el ejercicio fiscal, es decir de julio a junio. Por otro lado, en las **Tablas 11, 11.1, 11.2, 11.3 y 11.4 se incluyen los datos de los promedios de empleados de las dos últimas campañas consecutivas** (de julio de 2022 a junio de 2024), desglosados a su vez por categoría profesional, sexo, rango de edad y tipo de contrato. Por lo tanto, esta información incluye el promedio de empleados durante los periodos correspondientes al ejercicio fiscal de **Agromark** en los años 2022-2023 y 2023-2024, aunque el análisis de los totales de trabajadores a efectos de este EINF lo haremos con los datos a fecha de cierre del año natural (1 de enero - 31 de diciembre) 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 los ejercicios fiscales de **Agromark**, es decir, el período de julio de 2022 a junio de 2023 y julio de 2023 a junio de 2024; sin embargo, es importante destacar que, en lo que respecta la información incluida en el informe de auditoría de cuentas de la empresa, se sigue el mismo criterio en cuanto a los datos promedio de empleados, coincidiendo con el mismo periodo informado en el EINF.

No obstante, en lo que respecta al total de trabajadores, los datos del EINF corresponden al año natural (1 de enero a 31 de diciembre), mientras que en el informe de auditoría de cuentas se presentan conforme al ejercicio fiscal.

No se observan variaciones significativas en la estructura laboral de la empresa. El análisis refleja un aumento en la categoría de "Jefes Cuadrilla/Equipo", pasando de un promedio de 34.55 a 39,53 en 2023/2024, y en "Tractorista.", que sube de 22.48 a 28,83. Por el contrario, en "Titulado Grado Medio / Diplomatura." el promedio disminuye de 4.04 en 2022/2023 a 3 en 2023/2024, lo que indica una reducción en estos roles de nivel medio. Finalmente, "Peón / Manipulador / No cualificado" incrementa, pasando de 462.88 a 493,39.

Tabla 11

Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional

	Totales 2022/2023		
	Hombre	Mujer	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0,98	14,54	15,52
AYUDANTE	1,46	-	1,46
CAPATAZ / ENCARGADO-A SECCIÓN	15,52	1,70	17,22
CAPATAZ NO TITULADO	0,98		0,98
DIRECTOR/A	9,23	1,97	11,19
EMPLEADO-A LIMPIEZA	1,80	1,66	3,46
ESPECIALISTA AGRICOLA VARIOS DPTOS	10,11	10,32	20,43
ESPECIALISTA MAQUINARIA / CARRETILLERO	7,39	-	7,39
GUARDA JURADO O PARTICULAR	1,58	-	1,58
JEFE CUADRILLA / EQUIPO	30,12	4,33	34,45
JEFE DIVISIÓN /SECCIÓN / DPTO	6,36	0,98	7,34
OFICIAL 1º	4,26	-	4,26
OFICIAL 2º	9,70	-	9,70
OFICIAL ADMNISTRATIVO	1,97	1,98	3,95
PEÓN / MANIPULADOR/ NO CUALIFICADO	402,54	56,56	459,10
REGADOR	24,20	-	24,20
TECNICO ESPECIALISTA	2,95	1,79	4,74
TITULADO GRADO MEDIO / DIPLOMATURA	1,19	2,85	4,04
TITULADO GRADO SUPERIOR / LICENCIATURA	0,98	0,94	1,93
TRACTORISTA	22,48	-	22,48
Total	555,80	99,61	655,41



	Totales 2023/2024		
	Hombre	Mujer	Total
AUX. ADMVO	1,00	14,75	15,75
AYUDANTE	0,17	-	0,17
CAPATAZ / ENCARGADO-A SECCIÓN	16,15	1,87	18,02
CAPATAZ NO TITULADO	1,00	-	1,00
CONSEJERO	3,00	-	3,00
DIRECTOR/A	9,00	2,00	11,00
EMPLEADO/A LIMPIEZA	1,69	1,00	2,69
ESPECIALISTA AGRICOLA VARIOS DPTOS	8,70	11,66	20,36
ESPECIALISTA MAQUINARIA /CARRETILLERO	7,99	-	7,99
GUARDA JURADO/ PARTICULAR	0,36	-	0,36
JEFE CUADRILLA / EQUIPO	35,56	3,96	39,53
JEFE DIVISIÓN /SECCIÓN /DPTO	5,94	1,05	6,99
OFICIAL 1ª	5,00	-	5,00
OFICIAL 2ª	9,21	-	9,21
OFICIAL ADMVO	2,00	2,00	4,00
PEÓN / MANIPULADOR/ NO CUALIFICADO	414,74	57,70	472,44
REGADOR	24,74	-	24,74
TECNICO ESPECIALISTA	3,64	2,00	5,64
TITULADO GRADO MEDIO / DIPLOMATURA	1,00	2,00	3,00
TITULADO GRADO SUPERIOR /LICENCIATURA	1,23	1,00	2,23
TRACTORISTA	28,33	-	28,33
Total	580,46	100,99	681,45

Tabla 11.1
Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional

	Totales 2022/2023		
	Hombre	Mujer	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	-	0,98	0,98
GUARDA JURADO O PARTICULAR	0,03	-	0,03
OFICIAL 2º	0,23	-	0,23
PEÓN / MANIPULADOR/ NO CUALIFICADO	3,78	-	3,78
Total	4,05	0,98	5,03

	Totales 2023/2024		
	Hombre	Mujer	Total
AUX. ADMVO	-	1,40	1,40
CAPATAZ / ENCARGADO-A SECCIÓN	0,11	-	0,11
ESPECIALISTA AGRICOLA VARIOS DPTOS	-	0,22	0,22
PEÓN / MANIPULADOR/ NO CUALIFICADO	11,80	9,15	20,95
Total	11,92	10,78	22,69

Tabla 11.2
Promedio anual de contratos indefinidos y temporales por sexo.

	Totales 2022/2023		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	555,80	99,61	655,41
Temporal	4,05	0,98	5,03
Total	559,85	100,60	660,45

	Totales 2023/2024		
	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	580,46	100,99	681,45
Temporal	11,92	10,78	22,69
Total	592,38	111,77	704,14

Tabla 11.3
Promedio anual de contratos indefinidos por edad

	Totales 2022/2023		
	Hombre	Mujer	Total
20-25	0,95	-	0,95
26-30	8,03	5,48	13,51
31-35	27,23	10,58	37,81
36-40	63,12	6,85	69,97
41-45	98,89	21,54	120,43
46-50	130,85	28,18	159,03
51-55	90,10	14,43	104,54
56-60	77,37	8,95	86,32
61-65	45,89	2,60	48,50
66 +	13,36	1,00	14,36
Total	555,80	99,61	655,41

	Totales 2023/2024		
	Hombre	Mujer	Total
20-25	4,22	0,53	4,75
26-30	13,62	6,93	20,55
31-35	36,46	11,16	47,62
36-40	72,85	9,38	82,23
41-45	114,74	22,10	136,83
46-50	130,11	26,90	157,01
51-55	86,59	13,49	100,08
56-60	79,81	7,50	87,31
61-65	34,58	2,00	36,58
66 +	7,49	1,00	8,49
Total	580,46	100,99	681,45

Tabla 11.4
Promedio anual de contratos temporales por edad

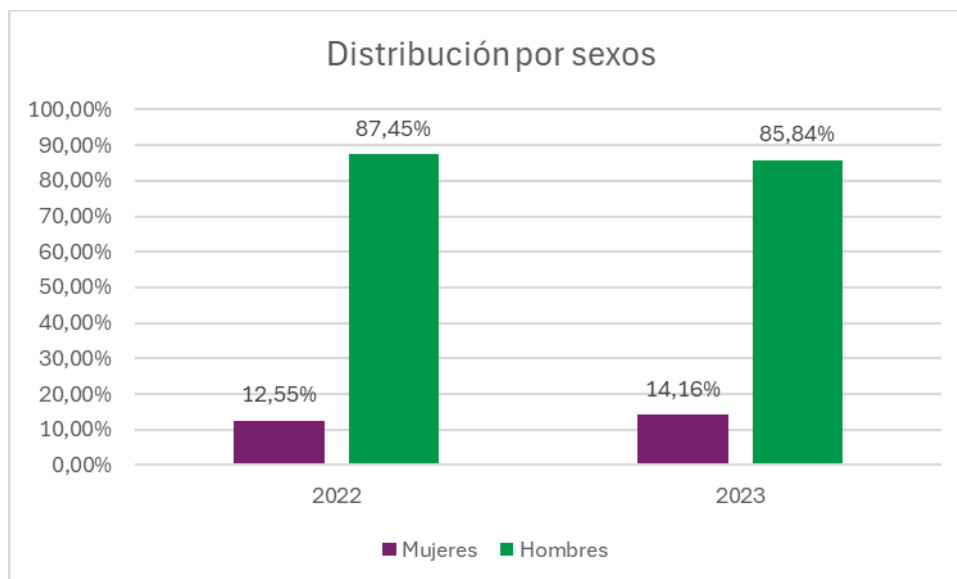
	Totales 2022/2023		
	Hombre	Mujer	Total
31-35	1,18	0,98	2,16
36-40	1,12	-	1,12
41-45	1,17	-	1,17
46-50	0,55	-	0,55
51-55	0,03	-	0,03
Total	4,05	0,98	5,03

	Totales 2023/2024		
	Hombre	Mujer	Total
20-25		0,28	0,28
26-30	0,54	0,47	1,01
31-35	0,89	0,22	1,11
36-40	2,11	1,31	3,42
41-45	2,82	2,14	4,96
46-50	2,36	3,42	5,78
51-55	1,55	0,50	2,05
56-60	0,79	0,91	1,70
61-65	0,20	1,54	1,74
66 +	0,64	-	0,64
Total	11,92	10,78	22,69

Visto e informado lo anterior, a partir de este momento ofrecemos la información con fecha de cierre del año 2023, por facilidad operativa y homogeneidad anteriormente comentada, siendo esta, la serie y fechas comparativas que utilizaremos para futuros EINF de **Agromark**.

Así, dadas las características del propio sector en el que se desarrolla la actividad, la mayoría de los empleados en 2023 (85,84%) son hombres, según la distribución de los mismos por sexo incluida en la Figura 22. Este porcentaje ha variado menos de un 2% en 2023 con respecto a 2022. En relación a las trabajadoras 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 2022-2023.



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 45,04%), y casi las tres cuartas partes del total (el 73%) se encuentran en el tramo de edad comprendido entre los 35 y 55 años.

En el grupo de edad de 30-34 años hay un ligero descenso de 104 a 85 empleados, mientras que el grupo de 25-29 años no ha variado con respecto al año anterior. El grupo de edad de 40-44 años disminuye de 243 a 236 y el grupo de 45-49 aumenta de 239 a 273 trabajadores en ese rango de edad.

Tabla 12.
Distribución total de los empleados de *Agromark* por edad 2022-2023.

Edad	Total 2022	Total 2023
20-24	8	5
25-29	34	34
30-34	104	85
35-39	162	160
40-44	243	236
45-49	239	273
50-54	141	151
55-59	127	130
60-64	33	43
65 o más	9	13
Total	1100	1130

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 76% en 2022 y el 78% en 2023) dado que el tipo de actividad realizada por **Agromark** en el campo no la requiere de forma específica; de los trabajadores no cualificados el 90% son hombres en 2023 (754 trabajadores sobre un total de 836 en 2022 y en 2023 763 trabajadores sobre un total de 866).

Tabla 13.

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

	Año 2022			Año 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Consejero	3	0	3	3	0	3
Director/a	7	2	9	7	2	9
Jefe División/Sección/Dpto.	8	1	9	7	2	9
Titulado Grado Superior/Licenciatura	1	2	3	1	1	2
Titulado Grado Medio / Diplomatura	2	3	5	1	2	3
Capataz/Encargado Sección	17	3	20	17	3	20
Capataz No titulado	1	0	1	1	0	1
Especialista Agrícola Varios Dptos.	14	14	28	13	17	30
Técnico Especialista	3	2	5	4	2	6
Oficial Administrativo	2	2	4	2	2	4
Auxiliar Administrativo	1	16	17	2	17	19
Oficial 1º	5	0	5	5	0	5
Oficial 2º	13	0	13	10	0	10
Ayudante	3	0	3	2	0	2
Guarda Jurado o Particular	4	0	4	2	0	2
Jefes/Cuadrilla/Equipo	49	7	56	53	7	60
Especialista/Maquinari a/Carretillero	11	0	11	10	0	10
Tractorista	30	0	30	34	0	34
Regador	32	0	32	31	0	31
Empleado Limpieza.	2	4	6	2	2	4
Peón/Manipulador/ No cualificado.	754	82	836	763	103	866
Total general	962	138	1100	970	160	1130

Tabla 14.
Distribución de los empleados de Agromark por tipo de contrato 2022-2023.

Tipo de contrato	Código Contrato	Descripción del Contrato	Total personas 2022	Total personas 2023
Permanente	100	Ordinario indefinido tiempo completo.	62	59
	189	Conversión de temporal a indefinido tiempo completo.	16	17
	289	Conversión de temporal a indefinido tiempo parcial.	1	1
	300	Para la realización de trabajos fijos discontinuos.	487	564
	389	Conversión temporal en indefinidos fijos discontinuos.	456	425
Total Permanente			1022	1066
Temporal	401	Duración determinada tiempo completo obra o servicio.	51	0
	402	Duración determinada tiempo completo eventual circunst. Produc.	14	43
	410	Duración determinada de interinidad tiempo completo.	12	21
	420	En prácticas tiempo completo.	1	0
Total Temporal			78	64
Total General			1100	1130

Con independencia del tipo de actividad que realiza **Agromark** la mayoría de sus trabajadores, más del 92%, tenían un contrato indefinido en 2022 (Tabla 14). Tras la reforma laboral de 2022 casi la totalidad de los trabajadores con contrato temporal, 51 contratos de un total de 78 tenían un contrato de duración determinada a tiempo completo o por obra o servicio, dada la estacionalidad de ciertas campañas en el campo.

En 2023 los contratos de duración determinada pasaron a ser 0 de un total de 64 contratos y, a su vez, aumentó de 14 a 43 los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Los trabajadores con contrato indefinido en 2023 pasaron a ser el 94,34% total de la plantilla.

A su vez el análisis del tipo de contrato por sexo (Tabla 15) revela que, aunque más del 94% de los trabajadores cuentan con un contrato indefinido, se observa un cambio en la distribución por género respecto al año anterior. En 2022, el 96% de las mujeres tenían contratos indefinidos frente al 92% de los hombres. Sin embargo, en 2023, la proporción de hombres con contratos indefinidos aumentó, alcanzando más del 96% (928 de 970), mientras que el porcentaje de mujeres con contratos indefinidos experimentó un descenso, pasando del 97% en 2022 (133 de 138) al 86% en 2023 (138 de 160).

Este cambio se explica principalmente por el incremento en los contratos temporales de mujeres, que subieron de 5 a 22 en 2023. Así, aunque los hombres incrementaron su estabilidad contractual, las mujeres vieron una disminución en la proporción de contratos indefinidos.

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

	2022	2023
TOTAL TEMPORALES	78	64
Hombres	73	42
Mujeres	5	22
TOTAL INDEFINIDOS	1022	1066
Hombres	889	928
Mujeres	133	138



Agromark

Fresh produce from Spain

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 observa que, en 2023, la mayor proporción de contratos temporales en hombres se concentra en el segmento de edad entre 35 y 50 años, representando el 67% de todos los contratos temporales en hombres. En el caso de las mujeres, los contratos temporales se distribuyen mayoritariamente entre los grupos de edad de 40 a 50 años, con un incremento notable en comparación con 2022, particularmente en el rango de 40 a 45 años.

Por otro lado, en los contratos indefinidos, el grupo de edad entre 35 y 50 años también concentra la mayor proporción tanto en hombres como en mujeres, reflejando un aumento de contratos indefinidos en ambos sexos pasando de 1.022 a 1.066 en 2023.

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

Temporales				
Rangos de Edad	2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-25	-	-	1	-
25-30	1	4	2	3
30-35	3	19	-	7
35-40		12	2	8
40-45	1	16	6	13
45-50	-	15	5	7
50-55	-	6	2	1
55-60	-	1	2	2
60-65	-	-	2	1
65 o más	-	-	-	-
Total	5	73	22	42

Indefinidos				
Rangos de Edad	2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-25	2	7	1	-
25-30	10	34	11	26
30-35	13	85	15	74
35-40	28	133	21	137
40-45	34	208	33	206
45-50	19	172	26	207
50-55	17	115	22	121
55-60	9	103	8	109
60-65	1	25	1	33
65 o más	-	7	-	6
Total	133	889	138	928

Figura 23.

Distribución de los trabajadores de Agromark temporales 2022 vs 2023.

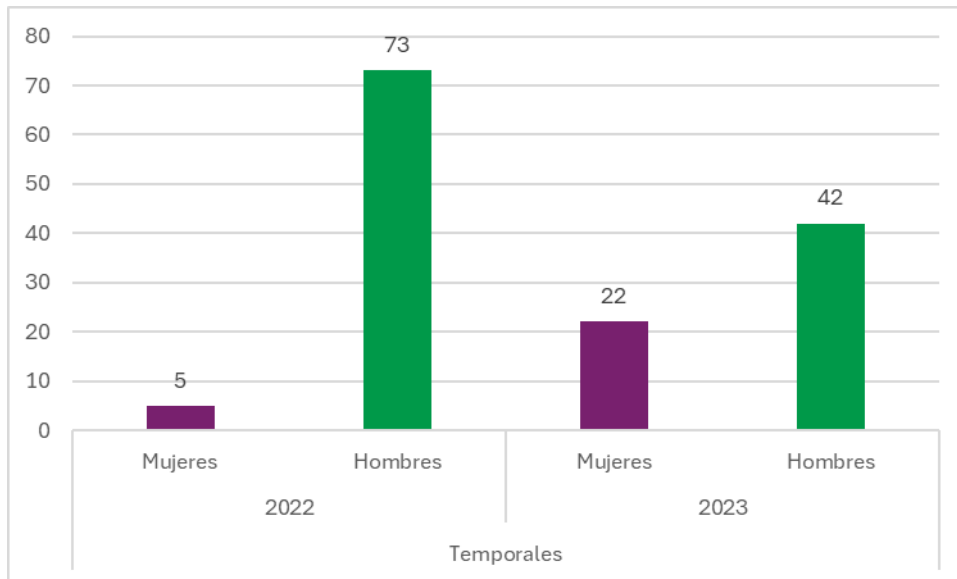
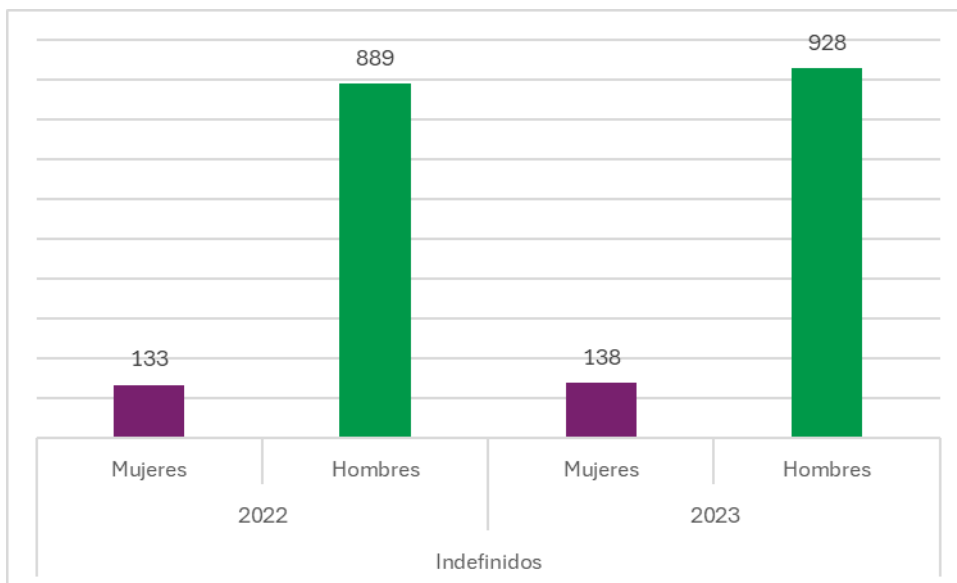


Figura 24.

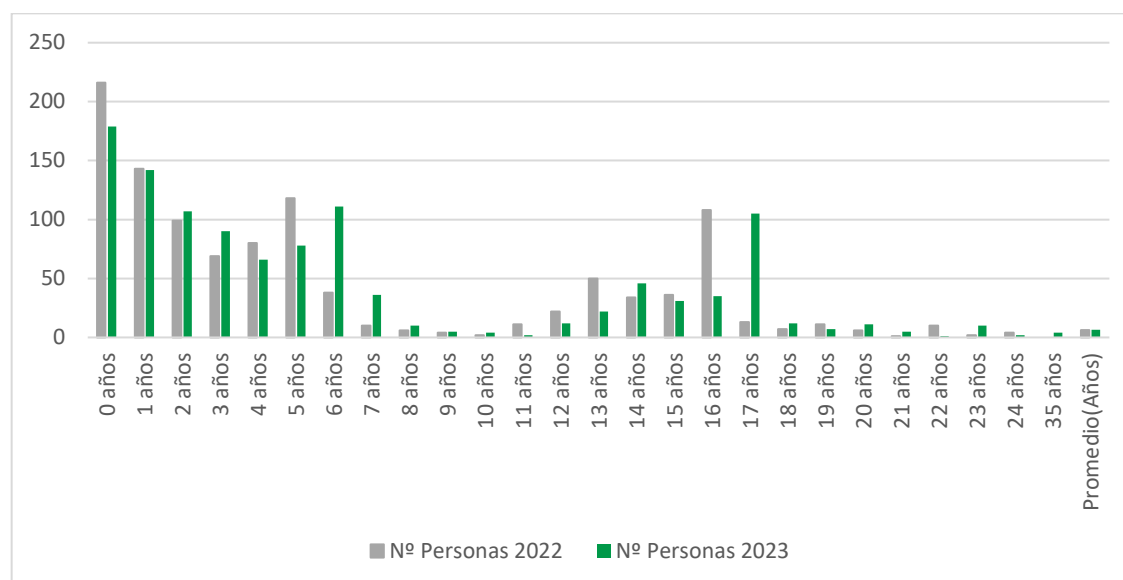
Distribución de los trabajadores de Agromark indefinidos 2022 vs 2023.



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 ofrecido por 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 2023 es de 6,5 años, habiendo aumentado, ya que en 2022 partía de 6,1 años.

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 2022 como en 2023. 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.



Nº Años Antigüedad	Nº Personas 2022	Nº Personas 2023
Promedio(Años)	6,1	6,5

En lo que respecta a permisos de los trabajadores en **Agromark**, se puede destacar el número mujeres que se acogieron a un permiso de maternidad, se observa un incremento. En 2022, 3 mujeres gozaron de este beneficio, mientras que en 2023 esta cifra ascendió a 10, representando un aumento de más del triple en el uso de este derecho. Este cambio está relacionado con un aumento en la plantilla femenina de 2022 a 2023.

Por otro lado, los permisos parentales otorgados a empleados varones también reflejan un crecimiento notable. En 2022, 52 varones hicieron uso de este permiso,

aumentando a 74 en 2023. 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*.

	2022	2023
Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad .	3	10
Empleados varones que gozan de un permiso parental .	52	74

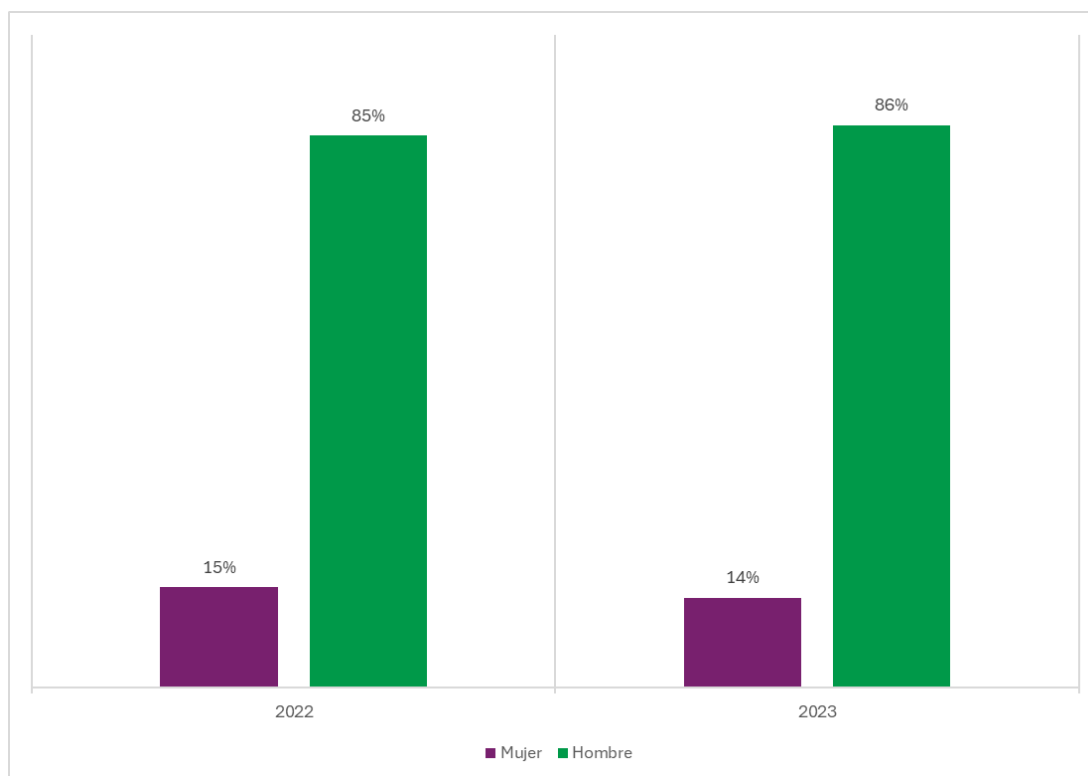
En cuanto a los despidos que se han producido en *Agromark*, un análisis general de los mismos se encuentra en la Tabla 19 y la Figura 25. En las que se encuentra el detalle del número de despidos de trabajadores según su género en los años 2022 y 2023.

Se observa una leve variación en los despidos de mujeres, pasando de 4 en 2022 a 8 en 2023. Asimismo, los despidos de hombres también experimentaron un incremento, de 22 en 2022 a 50 en 2023. En términos generales, el total de despidos aumentó de 16 a 26 de un año a otro, siendo una cantidad en términos globales muy baja 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 2022	N.º trabajadores 2023
Mujer	4	8
Hombre	22	50
Total	26	58

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

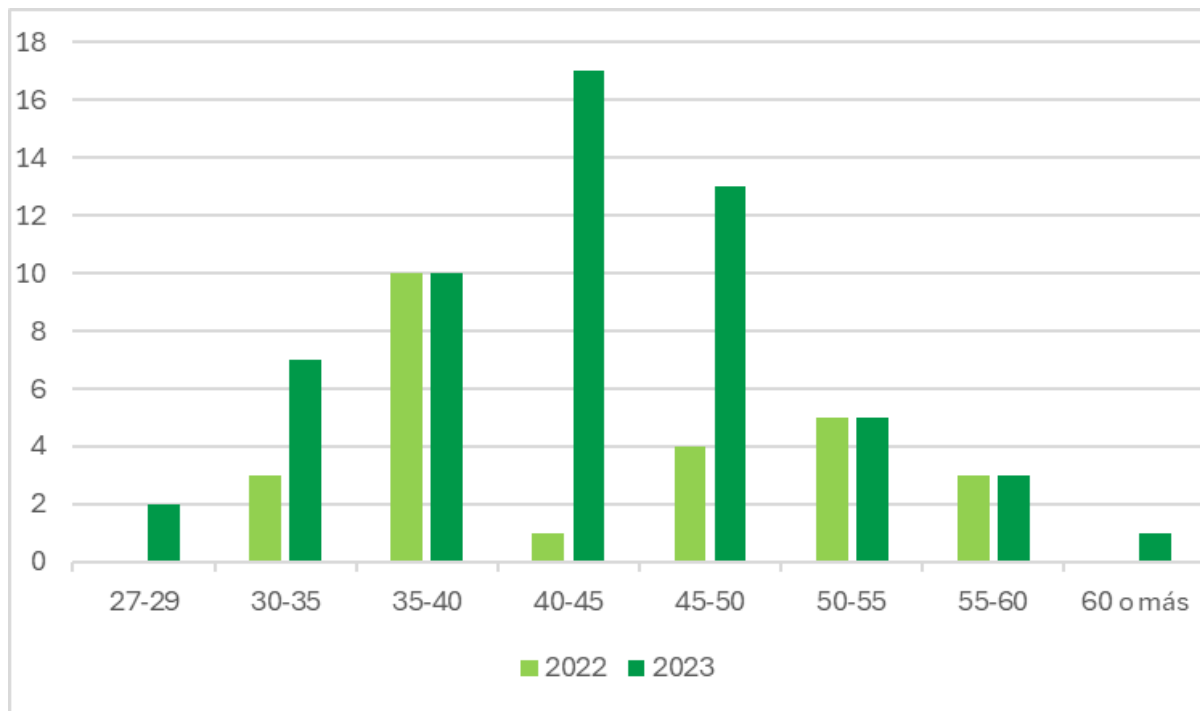


La Tabla 20 y la Figura 26 presentan la distribución de despidos de trabajadores según sus tramos de edad en los años 2022 y 2023. En ellas se observa una cierta variación en los despidos en la mayoría de los tramos. En el tramo de 30-35 años, pasó de 3 en 2022 a 7 en 2023, y en los tramos de 40-45 y 45-50 años, pasando de 1 a 17 y de 4 a 13 respectivamente. En 2023 también hubo despidos en la franja de 27-29 años que alcanzó 2 despidos en 2023 y en el tramo de 60 o más años sumando 1 despido con respecto 2022. No obstante, como ya hemos señalado, si ponemos en relación estas cantidades con el número total de trabajadores podemos apreciar que tiene una importancia relativa escasa.

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

Edad	2022	2023
27-29	-	2
30-35	3	7
35-40	10	10
40-45	1	17
45-50	4	13
50-55	5	5
55-60	3	3
60-65	-	1
65 o más	-	-
Total	26	58

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

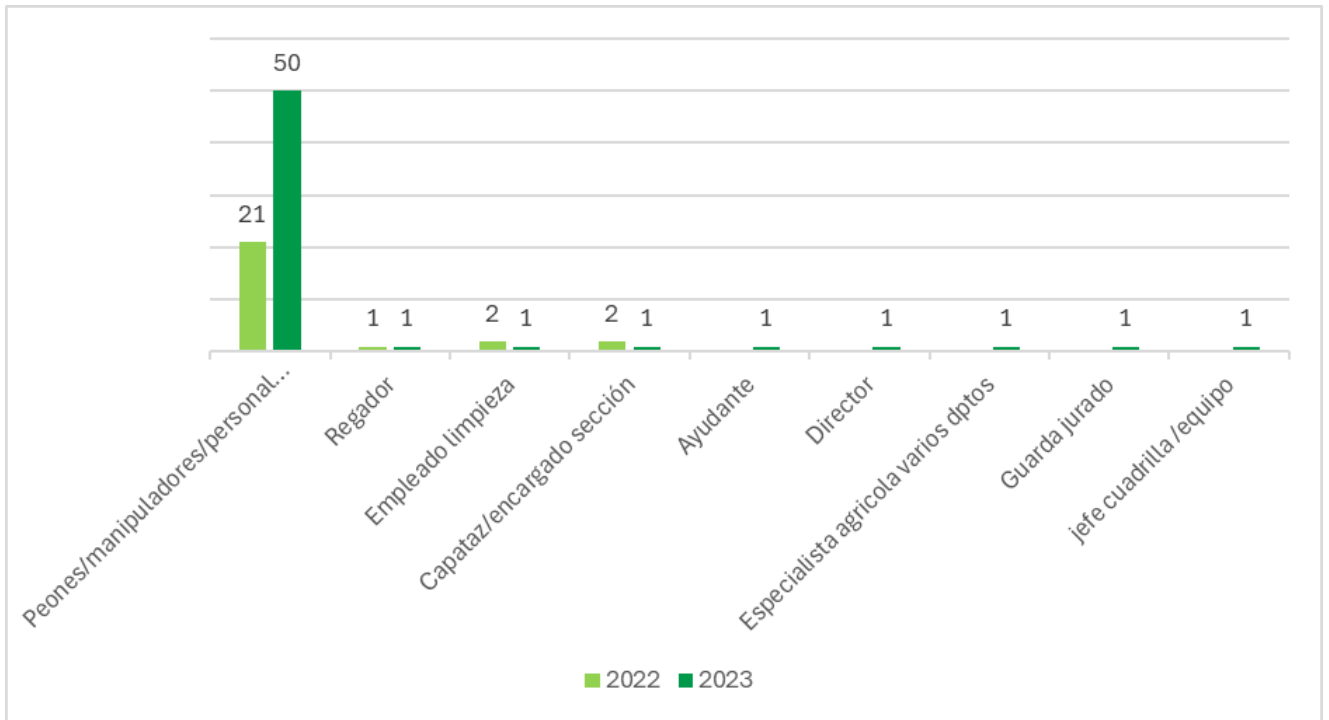


Igualmente se comprueba que casi la totalidad de los despidos se producen en los trabajadores no cualificados (Tabla 21 y Figura 27), pasando de 21 en 2022 a 50 en 2023. Además, se registraron despidos en otras categorías profesionales en el año 2023.

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

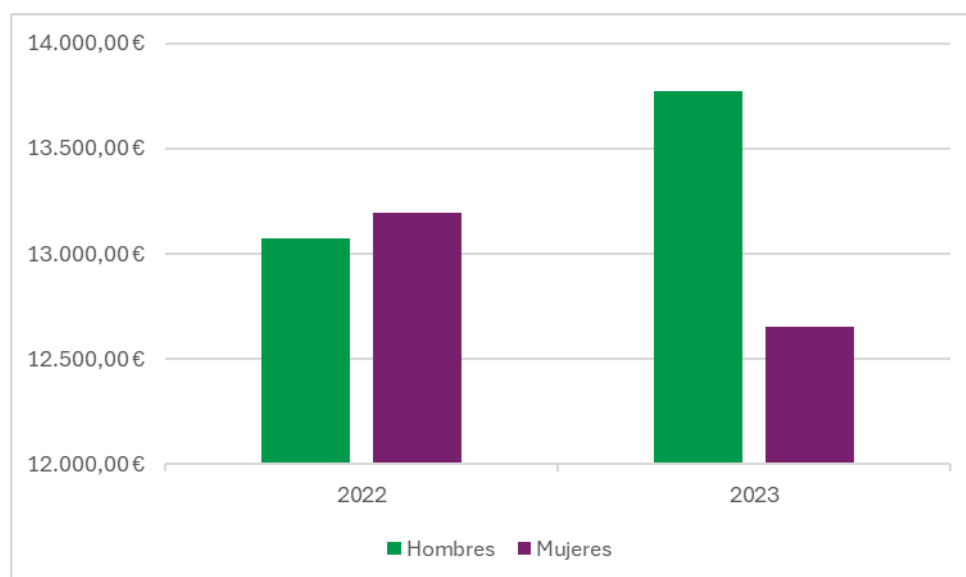
Categorías profesionales	N.º trabajadores 2022	N.º trabajadores 2023
Peones/manipuladores/personal no cualificado.	21	50
Regador	1	1
Empleado limpieza	2	1
Capataz/encargado sección	2	1
Ayudante	-	1
Director	-	1
Especialista agrícola de varios departamentos	-	1
Guarda jurado	-	1
Jefe cuadrilla/equipo	-	1
Total	26	58

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



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 2022 y 2023 desagregados por sexo. Las remuneraciones medias son menores para el caso de las mujeres, pues son las 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.

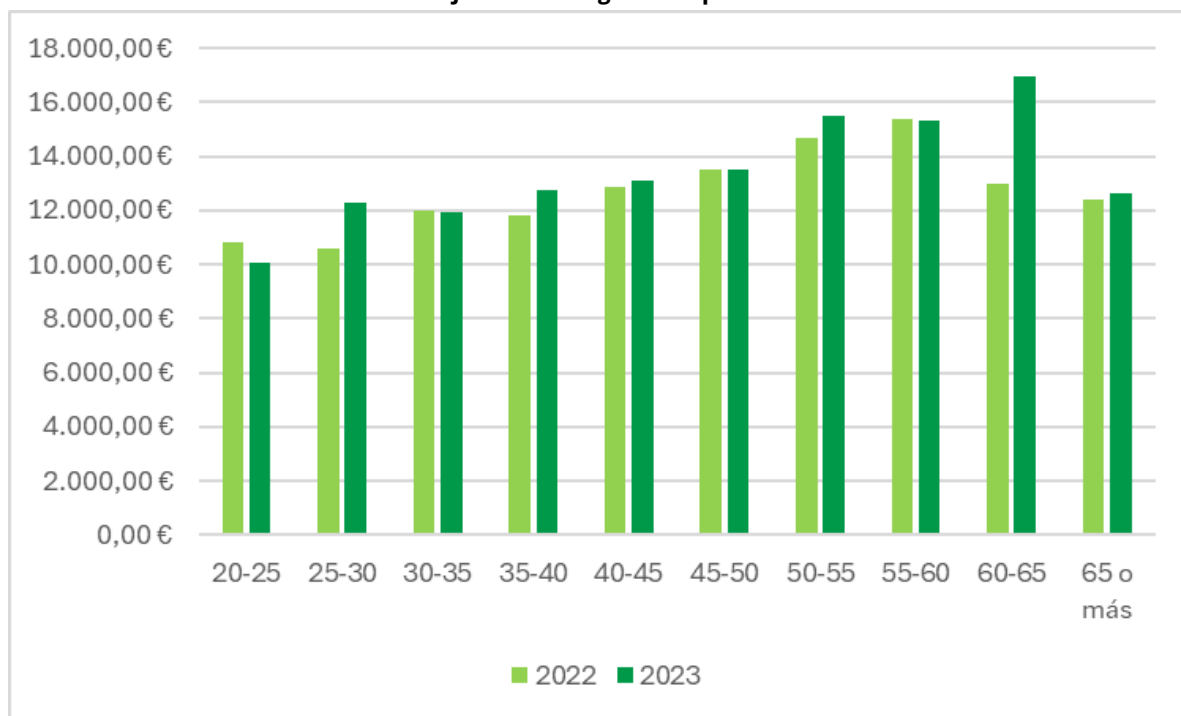
Figura 28.
Remuneraciones medias de los trabajadores de **Agromark** por sexo.



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 2022 y 2023. Se observan variaciones en los niveles salariales de diferentes categorías. Las principales variaciones se registran en los Directores pasando de 41.155,86€ a 52.448,93€ y en los Titulados de Grado Superior/Licenciado que pasó de 18.566,96 a 29.499,97€. Las remuneraciones de los consejeros variaron desde 27.513,24€ a 28.976,05€. También se observan ciertos cambios al alza en las remuneraciones de la mayoría de las demás categorías, muchas de ellas vienen explicadas por la subida del Salario Mínimo Interprofesional, la consolidación de los empleados, y su natural incremento.

Por otro lado, las disminuciones salariales entre 2022 - 2023 se explican *grosso modo*, por las nuevas contrataciones en determinadas categorías profesionales lo que hace bajar la media salarial.

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

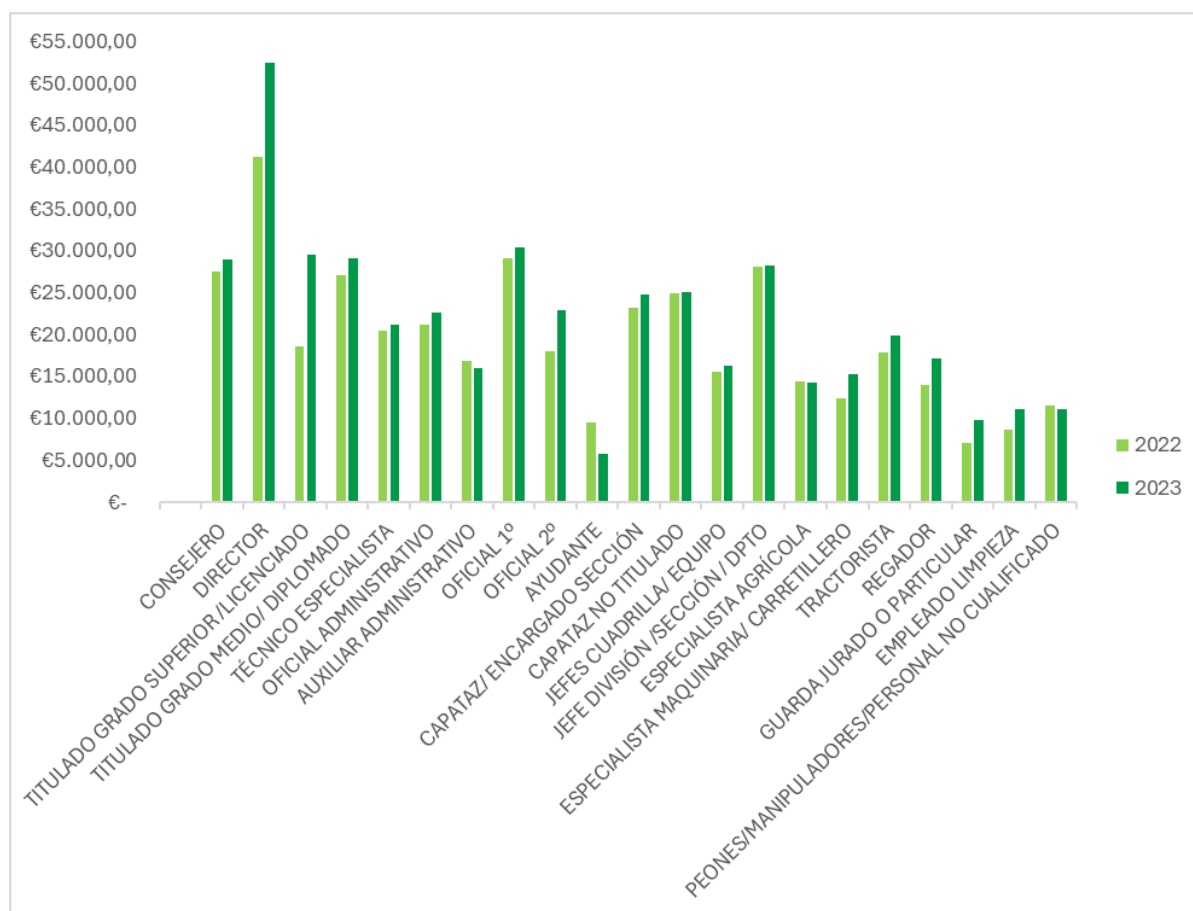
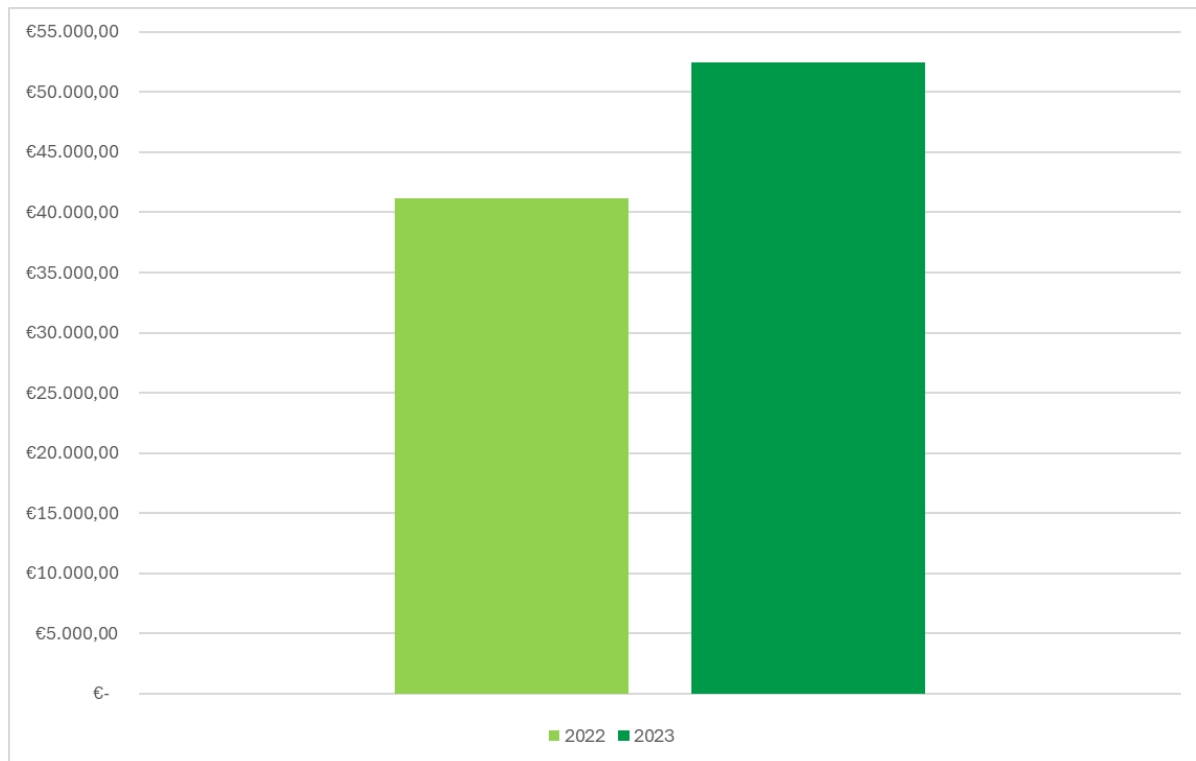


Figura 31.
Remuneraciones medias de la alta dirección de Agromark.



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 es superior al 25%, pasando de un 24% de mayor sueldo de las mujeres en el Convenio Colectivo Agrícola de Cataluña, a un mayor sueldo del 15% para los hombres según el Convenio Colectivo de Cosecheras y Productoras (Proexport). Todos estos datos han sido extraídos del Plan de Igualdad (2024-2028) donde se encontrará información más detallada.

4.2. Organización del trabajo

En cumplimiento con la Ley 2/2023 y la Directiva UE 2019/1937, **Agromark** ha implantado un **Canal Ético y de Denuncias** el cual sigue un procedimiento riguroso permitiendo 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. En 2024 no se han recibido denuncias a través del mencionado canal, al que se puede acceder a través de la Web de **Agromark**.

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 la oficina, se observa un leve aumento en el absentismo como ausencias injustificadas, pasando de un 0,10% en 2022 a un 0,16% en 2023; sin embargo. el absentismo total, excluyendo ciertos tipos de ausencias, muestra una disminución del 1,20% en 2022 al 1,12% en 2023.

Por su parte, el Taller presenta una reducción en el absentismo injustificado, de 0,15% en 2022 a 0,12% en 2023, y en esa misma línea, experimenta un descenso en el absentismo total que pasa de 0,72% en 2022 a 0,67% en 2023.

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, el Almacén al igual que el Campo y el Taller, también muestra una disminución en el absentismo injustificado y, también una leve disminución en el absentismo total.

En términos generales, la organización experimenta un descenso del 1,81% en 2022 a un 1,54% en 2023 en el absentismo injustificado y, una ligera disminución del 3,94% en 2022 al 3,49% en 2023 en el absentismo total.

Tabla 21.
Porcentaje de absentismo en Agromark.

	2022		2023	
	% 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.	0,27%	1,23%	0,12%	0,95%
Taller.	0,15%	0,72%	0,12%	0,67%
Campo.	1,29%	0,79%	1,14%	0,75%
Oficina.	0,10%	1,20%	0,16%	1,12%

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 2022, fue de 0,676 y, en 2023 ha sido de 0,679 cuyo cálculo se corresponde con la siguiente formula:

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

- **Jornadas perdidas en periodo 2023 = 811**
- **Horas totales trabajadas 2023 = 1.194.812**

El resultado obtenido en 2023 en su comparación con 2022 se eleva ligeramente un 0,41% lo que se considera dentro de una variación normal, y no nos estaría trasladando un problema significativo. Esto es debido al aumento de horas trabajadas totales en 2023 (1.194.812 frente a 1.094.732 en 2022) que amortiguó el impacto de la subida de las jornadas perdidas, que pasó de 740 en 2022 a 811 en 2023.

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 2022, se registraron un total de 58 bajas voluntarias de trabajadores, lo que representó el principal motivo de salida de empleados en la compañía durante ese período. No obstante, en el año 2023, se observa un incremento en la cifra de bajas voluntarias, pasando a 103 (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.



Tabla 22.

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

Motivo de la baja de la compañía	Número de trabajadores 2022	Número de trabajadores 2023
Despido del trabajador (causas disciplinarias).	23	58
Cese en período de prueba.	23	20
Fin del contrato temporal.	26	21
Resolución del trabajador por traslado.	2	-
Baja voluntaria del trabajador.	58	103
Despido por causas objetivas.	3	-
Resolución del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	1	-
Fallecimiento del trabajador.	-	2
Pase a la situación de pensionista (jubilación del trabajador).	3	3
Baja por excedencia voluntaria/forzosa.	13	26
Baja por agotamiento periodo de IT y/o declaración de Invalidez.	2	5
Otras causas de baja	-	1
Total bajas definitivas empresa	154	238

En el año 2023, se contrataron en **Agromark** 176 nuevos trabajadores

4.3. Relaciones sociales

Como se ha indicado en apartados anteriores, **Agromark** dispone de un protocolo para las reclamaciones de sus empleados en el que se diferencian 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, 2023 y 2024. En el Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General, se observa un incremento de 36 a 48 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 una tendencia descendente, pasando de 70 trabajadores en 2023 a 67 en 2024. 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, 780 en 2023 y 769 en 2024. En contraste, el Convenio Colectivo Provincial Alicante de Actividades Agropecuarias refleja un aumento de 19 trabajadores en 2023 a 21 trabajadores en el periodo actual de 2024. 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 y manteniéndose constante en 7 trabajadores en 2024. 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 y aumentando ligeramente a 6 trabajadores en 2024.

Tabla 23.
Convenios colectivos aplicables en Agromark por año.

	2021	2022	2023	2024
Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General.	37	37	36	48
Convenio Colectivo de Trabajo Manipulado de Fruta fresca y hortalizas (manipulado y envasado). Región de Murcia.	82	76	70	67
Convenio Colectivo de Trabajo Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas. Región de Murcia. (Proexport)	891	789	780	769
Convenio Colectivo Provincial Alicante de Actividades Agropecuarias.	17	17	19	21
Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña.	7	6	7	7
Convenio Colectivo provincial de trabajo en el campo de la provincia de Almería.	32	4	4	6
Total	1066	929	916	918

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).



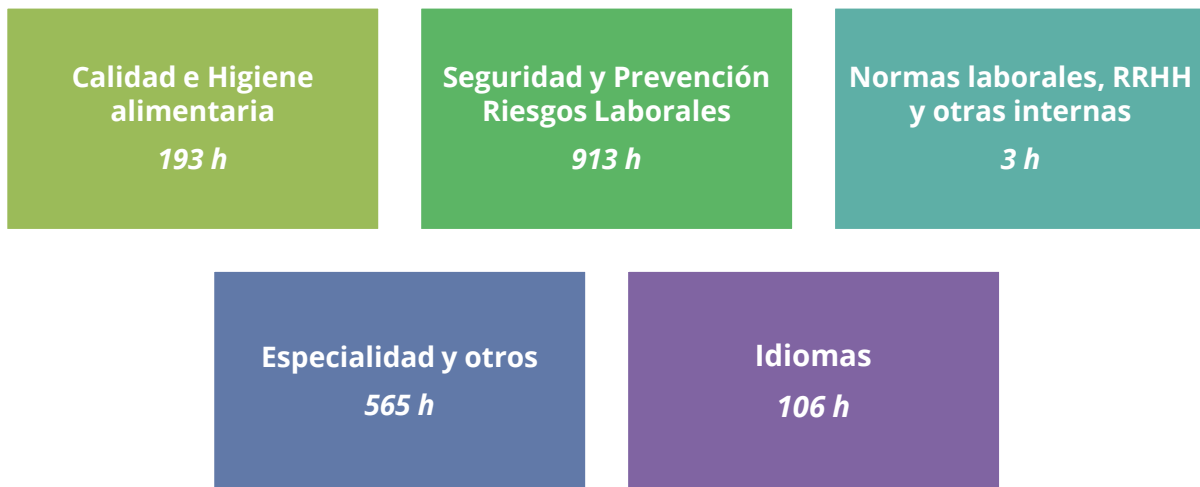
4.4. Formación

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 compete al empleado (Figura 33).

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 2022 se impartieron un total de 1.367 horas de formación a sus trabajadores y, en el año 2023, se impartieron un total de 1.780 horas, en ocasiones han realizado más de una formación por trabajador.

Esto supone un incremento de más del 35% 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 1.194.812 horas trabajadas y únicamente 34 procesos con baja médica en jornada laboral (un 28% menos que el año pasado). También se han registrado 14 procesos de accidentes de trabajo en jornada laboral sin baja médica (un 22% menos que el año pasado) y 3 enfermedades profesionales, las cuales 2 fueron con baja médica.

En total, entre accidentes de trabajo en jornada laboral y enfermedades profesionales, se han contabilizado 51 procesos (un 27% 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	47	2	5	0	2	0
Sin Baja	18	0	0	0	3	0

2023						
	Accidente de Trabajo				Enfermedad Profesional	
	En jornada laboral		In itinere		Procesos	Recaídas
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas		
Con Baja	34	2	5	0	2	0
Sin Baja	14	0	0	0	1	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	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

2023						
	Accidente de Trabajo				Enfermedad Profesional	
	En jornada laboral		In itinere			
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas
Leve	34	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 43 para hombres y 4 para mujeres, mientras que, en 2023, se registraron 28 para hombres y 6 para mujeres. En cuanto a las enfermedades profesionales con baja, se observa un aumento de 1 a 2 para hombres y una disminución de 1 a 0 para mujeres de 2022 a 2023. Además, los procesos de enfermedades profesionales sin baja disminuyeron de 3 a 1 para mujeres 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	43	4	2	1	4	1	0	0	1	1	0	0
Sin baja	15	3	0	0	0	0	0	0	0	3	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	28	6	2	0	4	1	0	0	2	0	0	0
Sin baja	11	3	0	0	0	0	0	0	0	1	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, se observa un ligero aumento en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales clasificados como leves para mujeres, con un incremento de 6 a 7, que es debido al aumento del número de mujeres contratadas por la empresa y una reducción de 48 a 34 para hombres. Esta disminución en eventos de menor gravedad puede interpretarse como un indicador positivo en términos de seguridad laboral y gestión de riesgos.

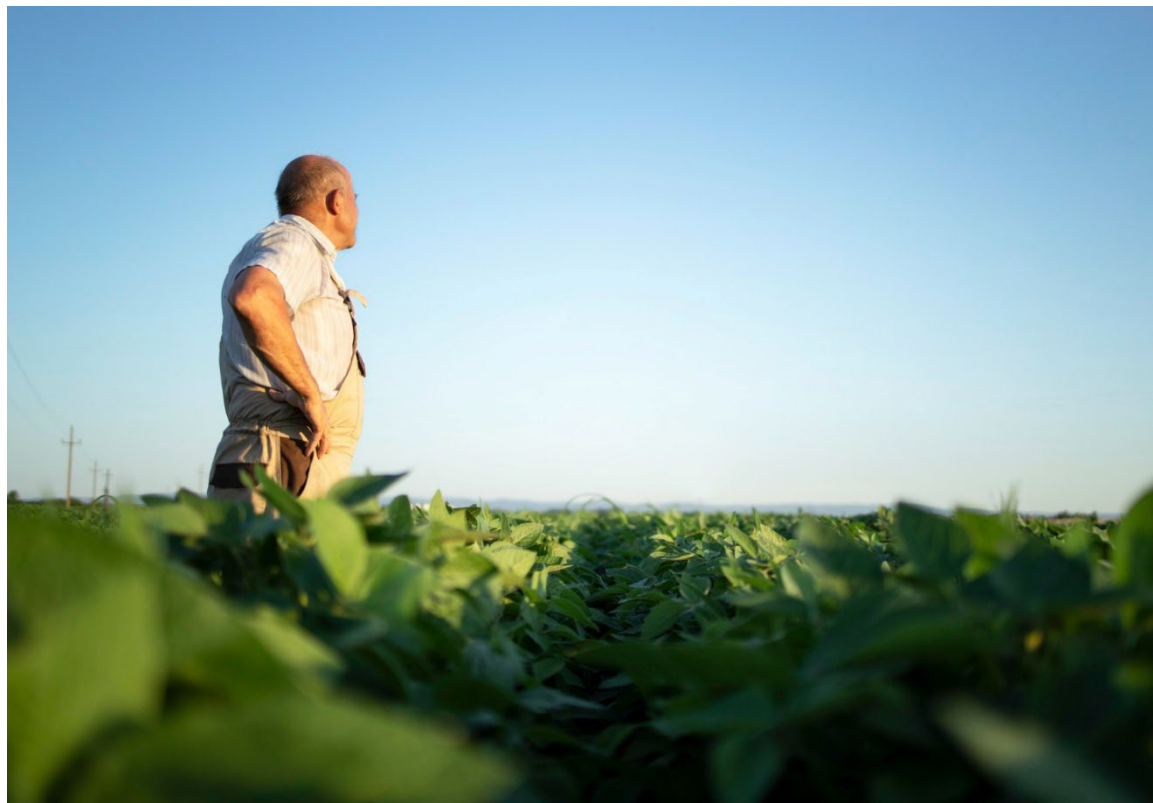
Tabla 27.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados de Agromark por nivel de gravedad y sexo.

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	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

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	28	6	2	0	4	1	0	0	2	0	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 80%), 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 2023 ni en 2024 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.



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 se 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 de sus familias, y de la sostenibilidad social, económica y ambiental del sector agroalimentario, a través de la promoción de mejores condiciones laborales, la profesionalización y la transformación del sector, mediante la mejora de la capacitación y el desarrollo colaborativo de herramientas destinadas y la implementación 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.



Responsible recruitment | Fair work | Free from exploitation



Foros Comercio Ético
Ethical Trade Forums



¿Pagó para conseguir su trabajo?



¿Le han retenido sus documentos de identificación (visa, pasaporte o certificado de nacimiento)?



¿Hay abuso verbal, físico o sexual?



¿Monitorean o restringen sus movimientos o comunicaciones?



¿Le controlan su dinero o no le pagan por su trabajo?



¿Usted o su familia son amenazados con daño físico o con deportación?

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 auditoría 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:

Permisos no retribuidos para atender necesidades personales.

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). Solo en oficina (ajuste de la jornada laboral, según calendario laboral anual en horario de intensivo)
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). Compensación del tiempo extra en descanso acumulable a vacaciones.
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 y posibilidad de disfrutarlas por tramos.
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 adicionales 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 2022 como en 2023 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, APSA y añadiendo MAGUEY TECHNOLOGY GREEN este último periodo.

Tabla 30.

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

2022				2023			
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	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.

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)

SMETA es una auditoría diseñada para ayudar a las empresas a comprender y mejorar las condiciones laborales, la salud y seguridad, el desempeño ambiental y la ética en sus operaciones o en las de sus proveedores, protegiendo a los trabajadores de condiciones inseguras, exceso de trabajo, discriminación, bajos salarios y trabajo forzoso, contribuyendo así a estándares más responsables en toda la cadena de suministro.



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

La Evaluación de Riesgos en Prácticas Sociales de GLOBALG.AP (GRASP) es un complemento para la evaluación del bienestar de los trabajadores a nivel de explotación agrícola. Abarca cuatro temas principales de responsabilidad social: la voz de los trabajadores, la información sobre derechos humanos y laborales, los indicadores de derechos humanos y laborales, y la protección de los niños y los trabajadores jóvenes. Este certificado tiene validez del 3 de marzo de 2023 al 27 de noviembre de 2025.



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	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.

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 Código Ético y de Conducta suscrito el 4 de noviembre de 2024 con la denominación de Política de Derechos Humanos; 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, desde 2022 **Agromark** viene desarrollando una nueva línea de productos. Este proyecto, denominado "*OH! Greens*", 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.



Range of products + Coliflower soup + coliflower dip **OH! GREENS**



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.

Control de plagas: inscripción en el Registro Oficial de Establecimientos y Servicios Biocidas

Mantenimiento y reparación de equipos: fichas técnicas

Laboratorio de análisis: acreditación ISO/IEC 17025

GEstor de residuos: autorización de actividades de recogida, transporte y gestión de residuos

Lavandería: Instrucción para el lavado de ropa de trabajo

Aseos portátiles: analítica de agua

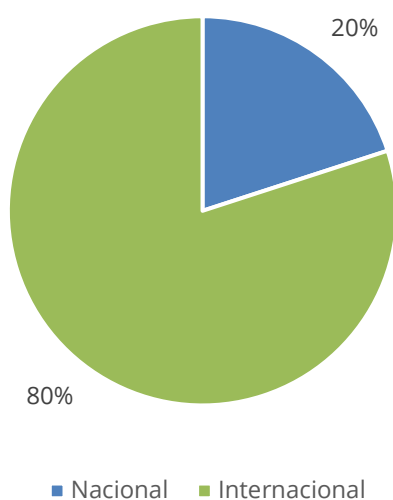
Agencia de transportes: acreditación de calidad

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 2022-2023, como en el período 2023-2024 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 2022-2023 y 2023-2024).



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, dado que la sociedad cierra su ejercicio fiscal el 30 de junio, en el momento de redacción de este EINF se disponen auditadas las correspondientes al ejercicio 2023-2024. En dicho periodo, el importe neto de la cifra de negocios ascendió a 74.181.442,54.-€; en el ejercicio 2022-2023 fue de 93.444.861,78.-€.

El impuesto sobre beneficios ascendió a 349.834,20.-€ en el ejercicio 2023-2024, incrementándose respecto a los 122.592,08.-€ registrados en 2022-2023.

El total de activos de la sociedad en el ejercicio 2023-2024 se situó en 69.656.957,28.-€, mientras que en el ejercicio anterior fue de 72.239.677,43.-€.

Por su parte, el importe total correspondiente a subvenciones, donaciones y legados recibidos, otorgados por terceros distintos a los socios en el ejercicio 2023-2024 ascendió a 2.485.217,01.-€ y 827.328,92.-€, mientras que en 2022-2023 fue de 2.276.936,68.-€ y 968.720,50.-€.

Tabla 31.
Información fiscal de Agromark.

	2022-2023	2023-2024
Importe neto de la cifra de negocios	93.444.861,78.-€	74.181.442,54.-€
Impuesto sobre beneficios	122.592,08.-€	349.834,20.-€
Total de activos	72.239.677,43.-€	69.656.957,28.-€
Subvenciones, donaciones y legados recibidos, otorgados por terceros distintos a los socios	2.276.936,68.-€	2.485.217,01.-€
	968.720,50.-€	827.328,92.-€

8. 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.

8.1. 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.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



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 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

8.2. 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	Las empresas 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

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



El valor de compartir principios

9. Tabla GRI y Ley 11/2018

Agromark ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI. 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	<p>Detección de riesgos.</p> <p>Evaluación de los riesgos.</p> <p>Acciones que mitigan el posible efecto de los riesgos</p> <p>Oportunidades.</p>	<p>2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta.</p> <p>2-12 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.</p> <p>2-16 Comunicación de preocupaciones críticas.</p> <p>2-16 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.</p>	Capítulo 2
Cuestiones medioambientales		<p>2-23 Principio o enfoque de precaución.</p> <p>2-23 Valores, principios, estándares y normas de conducta.</p> <p>2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.</p> <p>301-2 Insumos reciclados.</p> <p>302-1 Consumo energético dentro de la organización.</p> <p>302-3 Intensidad energética.</p> <p>302-4 Reducción del consumo energético.</p> <p>302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.</p> <p>303-4 Vertidos de agua.</p> <p>303-5 Consumo de agua.</p> <p>305-1 Emisiones directas de GEI.</p> <p>305-4 Intensidad de las emisiones de GEI.</p> <p>305-5 Reducción de las emisiones de GEI.</p> <p>306-2 Gestión de residuos generados.</p> <p>306-3 Residuos generados por categoría.</p>	Capítulo 3

Ámbito de la Ley 11/2018	Normas GRI	Referencia	
<p>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</p>	Organización del trabajo.	Capítulo 4	
	Salud y seguridad		2-7 Información sobre empleados y otros trabajadores.
	Relaciones sociales		2-19 Políticas de remuneración. 2-20 Proceso para determinar la remuneración. 2-20 Involucramiento de los Grupos de interés en la remuneración.
	Formación		2-21 Ratio de compensación total anual. 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.
	Igualdad		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.		

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

Ámbito de la Ley 11/2018		Normas GRI	Referencia
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 30 de junio de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

9.1. Indicadores

Tabla 34.
Indicadores de Agromark

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2023	Cantidad 2024
Ambientales	Consumo de energía.	Megavatios de energía consumida (MWh).	GRI 302-1	3.098.095 MWh	3.648.550 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 306-3	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	12 empleados	12 empleados
Capital Humano	Diversidad de género en la alta dirección.	Número de mujeres en puestos de alta dirección.	GRI 2-9	2 empleadas	2 empleadas
Capital Humano	Derecho al permiso parental.	Empleados varones que gozan de un permiso parental.	GRI 401-3	52 hombres	74 hombres
Capital Humano	Derecho al permiso maternal.	Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad.	GRI 401-3	3 mujeres	10 mujeres
Capital Humano	Formación de los empleados.	Horas de formación de los empleados.	GRI 404-1	1.311 horas	1.780 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	740 días en total / 0,67 días por empleado	811 días en total / 0,68 días por empleado

Tipo de Indicador	Indicador	Presentación	Marco de Referencia	Cantidad 2023	Cantidad 2024
Capital Humano	Rotación de empleados.	Número total de empleados que abandonan voluntariamente el puesto de trabajo durante el ejercicio.	GRI 401-4 (Versión 2016)	58 empleados	103 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 (Versión 2016)	179 contratos	176 contratos
Capital Humano	Antigüedad laboral.	Número medio de años de permanencia de todos los	GRI 401-1	6,1 años	6,5 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 412-1	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 412-1	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 205-3	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 205-3	Ver Capítulo 6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

10. 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 2024.

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 teniendo en cuenta las referencias incluidas en 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.



11. Informe de verificación independiente del EINF

GRI	
2-5	Verificación externa

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO 2024

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 2024, 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 EINF sigue las exigencias legales de la legislación española en materia de estado de información no financiera y, adicionalmente, la sociedad ha utilizado como referencia los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (GRI SRS Standards), de acuerdo con lo mencionado para cada materia en los diferentes capítulos y apartados del citado EINF.

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. Los administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra responsabilidad

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

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 2024 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 2023-2024.
- ✓ Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2023-2024.
- ✓ Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023-2024 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 2024 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



Joan Claret Pich
Auditor inscrito en ROAC 23469
Socio

30 de diciembre de 2024

English index and summary

Introduction	1
Letter from the Chief Executive Officer (CEO)	2
1. Business Model	4
1.1. Business Model Information	5
1.2. Organization and environment	10
1.3. Description of the organization's environment	13
1.4. Materiality analysis	15
1.5. Objectives and strategies	18
1.6. Resource allocation plan	20
2. Risk analysis and assessment and actions to mitigate their effects	23
2.1. Risk detection	24
2.2. Risk assessment	25
2.3. Actions to mitigate the potential effects of risks	26
2.4. DAFO	30
3. Environmental issues	32
3.1. Environmental management	33
3.2. Waste management	36
3.3. Sustainable use of resources	39
3.4. Protection of biodiversity	50
4. Information on social and personnel issues	52
4.1. Distribution of employees	55
4.2. Organization of work	76
4.3. Social relations	81
4.4. Training	83
4.5. Health and safety	84
4.6. Equality	89
4.7. Universal accessibility for persons with disabilities	94
5. Information on respect for human rights	95

6.Information on the fight against corruption and bribery.....	99
7.Information about society	101
7.1.Sustainable development	102
7.2.Subcontracting and suppliers.....	103
7.3.Approval of suppliers.....	103
7.4.Suppliers of raw materials, finished products and packaging..	104
7.5.External Service Providers	105
7.6.Consumers and customers.....	106
7.7.Tax Information.....	107
8. Sustainable Development Goals and Global Compact.....	108
8.1.Sustainable Development Goals	108
8.2.Principles of the Global Compact.....	110
9.GRI Table and Law 11/2018.....	113
9.1.Indicators	119
10.Preparation report.....	123
11.Independent verification report of NFIS	125
English index and summary	127
Introduction.....	129
Materiality Analysis	130
Letter from the CEO	131
Elaboration Report.....	133

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 2024 **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 2024, 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

At **Agromark**, we reaffirm our commitment to transparency and corporate communication, fundamental pillars for advancing toward a sustainable future. On this occasion, we are pleased to present our third Non-Financial Information Statement (NFIS) or Sustainability Report, a key tool to reflect our progress in social, environmental, and governance (ESG) areas.

Throughout 2024, we have continued to consolidate our purpose of leading the shift toward a more sustainable and socially responsible economy. This report not only fulfills our legal obligations but also represents our determination to be active agents in the transformation of the agri-food sector. We believe that sharing our actions and results transparently is essential to fostering trust and collaboration with all our stakeholders.

Over the past year, **Agromark** has launched initiatives that not only contribute to environmental preservation but also strengthen our position as leaders in the sustainable agri-food sector. This has been achieved by investing in projects that promote sustainability and climate resilience, enabling us to generate a positive impact on both the communities where we operate and the global ecosystem.

Internally, we continue to prioritize the well-being and development of our team. We have implemented new programs that foster an inclusive and healthy work environment, promoting continuous training and professional growth. We are convinced that the talent and dedication of our employees are essential to meeting the challenges of the future.

Furthermore, during this period, we have intensified our efforts to align with international sustainability standards. **Agromark** not only complies with national regulations and GRI standards but also adheres to the principles of the United Nations Global Compact and actively contributes to the Sustainable Development Goals (SDGs). This commitment strengthens our position in an increasingly demanding global market.

Lastly, I would like to emphasize that EINF is not merely a compliance document but a declaration of intent and a testament to our willingness to lead in sustainability. It aims at continuous evaluation and improvement in every ESG-related aspect. With every action we undertake, we reaffirm our commitment to contributing to a more sustainable,

fair, and prosperous future.

Thank you for your trust and ongoing support. We will continue to work with the same dedication to achieve our goals and be part of the positive change our society needs.



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, 2024.

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, 2024, 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.