

COMPROMISO DE RENOVACIÓN

Mi nombre es Eva Pérez Sánchez y escribo en nombre y representación de Agromontes Fresh Group S.L., empresa en la que ejerzo de Administradora / Gerente y Directora Comercial.

La presente es nuestra primera comunicación de progreso desde que nos unimos al Pacto Mundial en julio de 2017. Me complace confirmar que Agromontes Fresh Group S.L. reafirma su respaldo a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

Los 10 Principios han sido asumidos con relativa facilidad, ya que estamos familiarizados con la responsabilidad social, el cumplimiento de la legislación laboral y de prevención de riesgos laborales, y la sostenibilidad ambiental, conceptos recogidos en mayor o menor medida en las distintas normas y protocolos que tenemos implantados y/o certificados desde hace años: GlobalGAP, GRASP, Tesco Nurture, Leaf Marque, SEDEX, QS y Field to Fork, entre otros.

Durante los últimos años hemos integrado en nuestro quehacer diario toda una serie de buenas prácticas de seguridad, laborales, sociales y ambientales. Hemos desarrollado y divulgado entre nuestros empleados políticas que recogen nuestro compromiso de cumplimiento con la calidad, la seguridad del trabajador, la higiene y seguridad alimentaria, la lucha contra el fraude, la defensa alimentaria, la protección, conservación y mejora del medio ambiente.

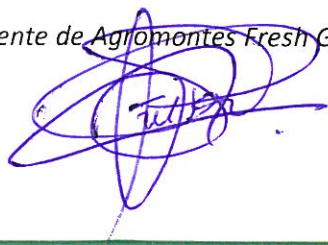
Este año hemos elaborado nuestro Código Ético Empresarial que es la base de nuestra cultura empresarial, de nuestro comportamiento, en las relaciones internas, con nuestros clientes, con nuestros proveedores y con la sociedad.

Nuestro reto a partir de ahora es promover de forma más activa el respeto y protección de los Derechos Humanos y de los 10 Principios del Pacto Mundial entre nuestros proveedores y clientes. Aún debemos incorporar en nuestros procesos de homologación y evaluación de proveedores requisitos de cumplimiento en materia de Derechos Humanos y de los 10 principios del Pacto Mundial, así como integrar estos en nuestra estrategia de negocio a medio y largo plazo.

Por otro lado, vamos a definir mejor los objetivos y metas que queremos conseguir, las acciones concretas que nos van a llevar a su consecución, así como establecer una serie de indicadores medibles y comparables con otras empresas del sector. De esta manera sabremos mejor año a año nuestro nivel de desempeño de los 10 Principios del Pacto Mundial y de los Derechos Humanos fundamentales.

Eva Pérez Sánchez

Gerente de Agromontes Fresh Group S.L.



En el Mirador – San Javier, a 09 de agosto de 2018.

INFORME DE PROGRESO

Período

El período que comprende el presente informe de progreso va desde agosto de 2017 a julio de 2018. En el informe hacemos referencia a Campañas. Así, la campaña analizada es la 17/18 y nuestro compromiso de renovación se extiende a la siguiente, la 18/19.

Alcance

El alcance de este informe de progreso comprende la producción de Campo y Almacén.

Estructura del informe

La primera parte es introductoria sobre nuestros orígenes, desarrollo y volumen actual de negocio. Son datos importantes para se comprenda mejor nuestro perfil de empresa, a qué nos dedicamos, cómo lo hacemos, dónde nos encontramos, etc.

Después de esta parte introductoria, hemos abordado cada uno de los 10 principios, exponiendo qué hacíamos, qué hemos hecho y qué vamos a hacer para cumplirlos. Es decir, sobre cada uno de ellos, hemos resaltado nuestras fortalezas: buenas prácticas laborales, sociales y ambientales que ya venimos realizando desde antes de nuestra incorporación al Pacto Mundial. De igual modo, hemos descrito las actuaciones llevadas a cabo durante nuestro primer año, nuestro progreso 17/18. Y también hemos recalado aquellas situaciones no abordadas por el momento, áreas de mejora, y hemos establecido nuevos objetivos y metas para nuestro segundo ciclo.

Índice

Apartado	Páginas
Informe de progreso: alcance y estructura del informe	2 - 2
Perfil de Empresa	3 - 5
Principio 1. Derechos Humanos: protección de los Derechos Humanos	6 - 9
Principio 2. Derechos Humanos: no ser cómplices de la vulneración de los DH	10 - 10
Principio 3. Trabajo/Laboral: libertad de afiliación y negociación colectiva	11 - 11
Principio 4. Trabajo/Laboral: eliminación del trabajo forzoso	11 - 11
Principio 5. Trabajo/Laboral: erradicación del trabajo infantil	11 - 11
Principio 6. Trabajo/Laboral: no discriminación en el empleo y la ocupación	12 - 13
Principio 7. Medio Ambiente: prevención de la contaminación del Medio Ambiente	13 - 15
Principio 8. Medio Ambiente: responsabilidad medioambiental	13 - 15
Principio 9. Medio Ambiente: promoción de tecnologías sostenibles y respetuosas	13 - 15
Principio 10. Anticorrupción: lucha contra la corrupción, incluidos soborno y extorsión	16 - 16

PERFIL DE EMPRESA

Origen

Somos una empresa familiar con una trayectoria de más de 30 años heredada de padres a hijos durante generaciones. Uno de nuestros valores añadidos son nuestros inicios como agricultores, por lo que cuidamos el producto desde su plantación hasta su recolección, manipulación, distribución y comercialización, controlando así todo el proceso.

Producción

Ejercemos un control total sobre nuestra producción, desde la siembra hasta la distribución al cliente final. Agromontes Fresh Group S.L. es la productora y comercializadora de productos hortofrutícolas, pero estamos rodeados de empresas familiares especializadas en importantes procesos de la cadena. Disponemos de:

Semillero gestionado por una empresa del grupo, para un mayor control y seguridad de nuestros cultivos. Incluso nos permite ensayar con nuevas variedades del mercado.

Una superficie cultivada de 945 hectáreas, 75 de ellas en invernadero, de las que más de la mitad son cultivadas mediante hidroponía. Contamos con fincas propias y en alquiler en el campo de Cartagena, centro y noroeste de la Región de Murcia, con distintas altitudes geográficas y temperaturas. Esto nos permite ofrecer los diferentes productos durante todo el año.

Nave con una superficie de 6.200 m². Cuenta con líneas de manipulado para lechuga, brócoli, sandía y pimiento, 1.500 m² de cámaras frigoríficas, vacuum cooling para pre-enfriar rápidamente el producto y mantener y conservar durante más tiempo la calidad de los productos que llegan directamente de nuestros campos.

Comercialización

Nos situamos en un volumen de facturación en torno a 20 millones de euros anuales, con un volumen anual cercano a los 40 millones de toneladas de producto hortofrutícola, repartidos en su mayoría entre lechuga, pimiento y brócoli.

Nuestros Mercados son el nacional y el europeo, destacando, Alemania, Francia e Inglaterra como los países donde se consumen la mayor parte de nuestros productos.

Una flota de más de 100 camiones frigoríficos gestionada por otra empresa familiar, operando a nivel nacional e internacional, para entregar nuestro producto directamente en las instalaciones del cliente o en los centros logísticos de los grandes supermercados.

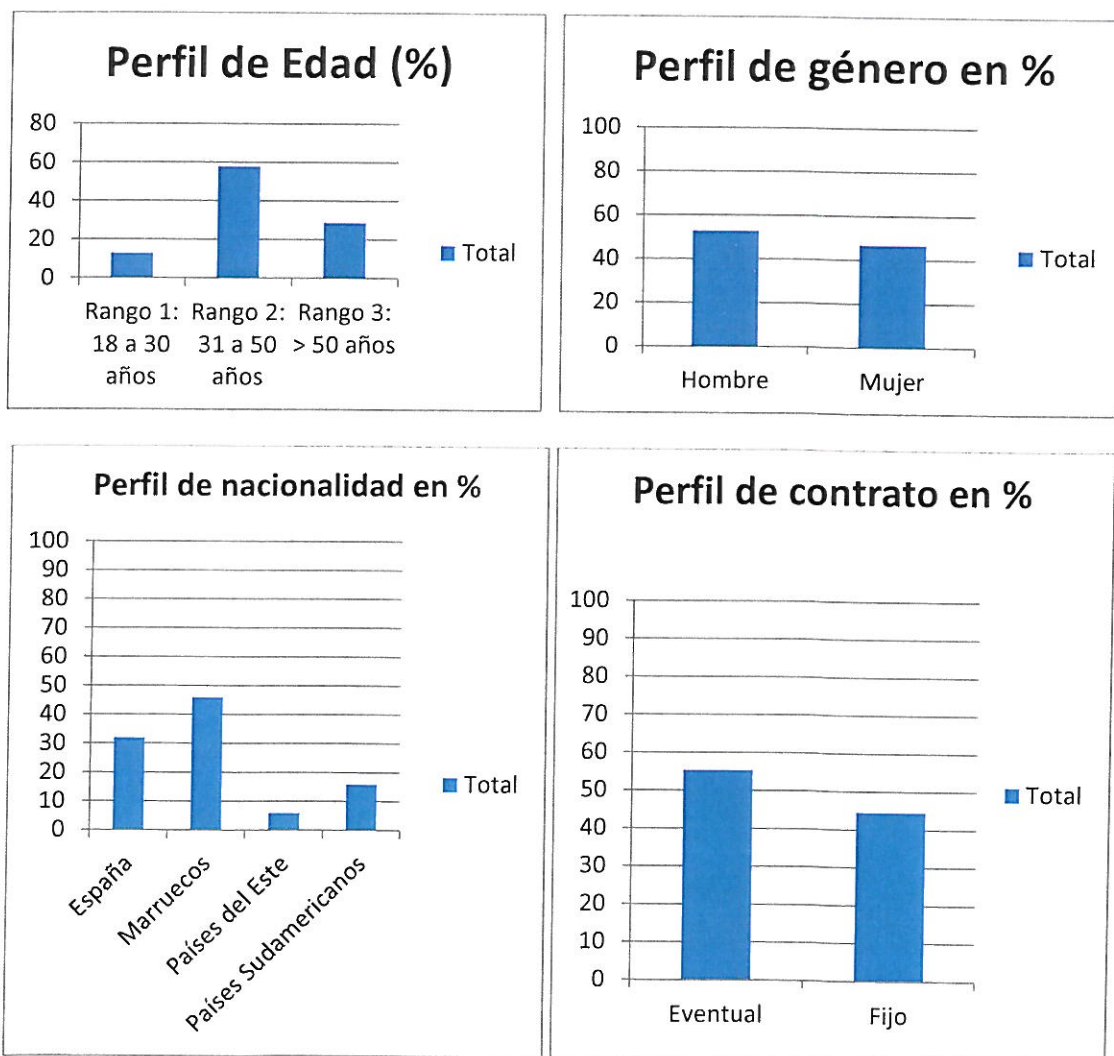


Personal

Nuestro crecimiento como empresa se ha hecho realidad gracias a que contamos con personal con elevada experiencia, que destaca por su profesionalidad y eficiencia. Amplia experiencia en cuidados de cultivo, producción, recolección y manipulado. Personal responsable y equipos de trabajo consolidados desde hace muchos años.

Actualmente contamos con una media de 149 trabajadores en plantilla entre Campo y Almacén, y reforzamos los períodos de mayor producción con personal de ETTs de reconocido prestigio en el Sector por gestionar sus recursos humanos de forma muy positiva desde el punto de vista de la Seguridad, Salud y Bienestar de sus activos. El porcentaje de trabajadores propios es del 60 % (149 personas), siendo el otro 40 % personal de ETTs (100 personas de media)

A continuación se muestran una serie de gráficas que representan nuestro perfil de trabajadores:





Certificaciones

En el Sector Agroalimentario se hace cada vez más necesario el poder demostrar el compromiso y el cumplimiento de los siguientes aspectos:

La gestión de la Calidad, el Fraude, la Seguridad Alimentaria y la Defensa de los Alimentos, mediante la puesta en el Mercado de productos de alta calidad e inocuos para el consumidor y la población en general.

El aseguramiento del cumplimiento de las normas relativas a la Seguridad, Salud y Bienestar de los Trabajadores.

La promoción y protección de los Derechos Humanos de los trabajadores.

La minimización del impacto negativo que nuestra actividad genera en el Medio Ambiente, su protección y conservación.

La mejora en la utilización de los Recursos Naturales, la búsqueda continuada de la mejora de la eficiencia de nuestros procesos, apostando por la mejor tecnología disponible.

Todos estos aspectos están garantizados frente a todos los agentes interesados (cadena de suministro, consumidor final, Administración, etc.) a través de las distintas certificaciones que poseemos y mantenemos, entre las que cabe mencionar: GlobalGAP, Field to Fork, Tesco Nurture, QS y GRASP.



DERECHOS HUMANOS

Apoyo, respeto y protección de los Derechos Humanos

(Principio 1)

Nuestro compromiso por el respeto y protección de los Derechos Humanos reconocidos universalmente queda de manifiesto en dos documentos base, esenciales para nuestro desarrollo. Estos documentos han sido elaborados y ratificados por la Alta Dirección de nuestra empresa, y comunicados y promovidos en todo nuestro ámbito de influencia. Se trata de nuestra *Política de Responsabilidad Social* y de nuestro *Código Ético Empresarial*.

En ambos documentos se recoge nuestro compromiso de cumplimiento estricto con la legislación aplicable en materia de Derechos Humanos, así como se establecen las pautas de comportamiento y gestión necesarias para su consecución. Los Derechos Humanos a proteger son:

1. Libertad de asociación y negociación colectiva
2. Trabajo digno y no forzoso
3. No discriminación en materia de empleo y ocupación
4. No trabajo infantil

Las bases legales y normativas que rigen nuestra actividad en materia de seguridad de trabajador, laboral y derechos humanos son:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollan.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio agrícola, forestal y pecuario.
- Convenios Laborales fundamentales de la OIT
- Código ETI

En materia de protocolos que se enmarcan dentro de los límites de la responsabilidad social, cabe destacar que estamos certificados en GRASP y registrados en SEDEX desde 2016, con la autoevaluación realizada y mantenida periódicamente y con los resultados visibles para toda la cadena de suministro.

Durante la Campaña 2018/2019 queremos hacer una auditoría SMETA, para lo cual la empresa ha dado ya algunos pasos importantes, como la elaboración de nuestro mencionado *Código Ético Empresarial*, que será presentado a partir de octubre de 2018 a todos nuestros trabajadores y proveedores.

También vamos a realizar para la Campaña 2018/2019 una Auditoría Interna en materia Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de estar convencidos de que nuestras prácticas y procedimientos de gestión y control son los más adecuados para dar cumplimiento a la legislación que nos aplica, así como a los requerimientos de SMETA. Ya hemos iniciado el contacto con algunas empresas Consultoras y Auditoras de reconocido prestigio, siendo nuestra intención llevar a cabo la auditoría interna sobre el mes de diciembre de 2018, en plena campaña de invierno.



Tenemos un Procedimiento de Quejas y Sugerencias, el cual es explicado a los trabajadores en su formación de inicio y en el “refresco” anual.

Hasta ahora el canal utilizado por los trabajadores para comunicar es el *boca a boca* a través de los supervisores de equipo hacia RRHH y Calidad, principalmente, y las Reuniones de los Trabajadores con el Comité de Seguridad y Bienestar Laboral. Algunas de las sugerencias que se plantearon por el Comité de Seguridad, Salud y Bienestar, así como por los propios trabajadores durante 2017 y 2018 y su estado son:

Instalaciones y condiciones de trabajo

- Utilización de chalecos reflectantes en campo macroperforados para ser utilizados durante los meses de más calor. Desde el mes de abril de 2018, estamos entregando estos chalecos al personal de Campo, y aunque si bien la medida ha sido acogida de forma positiva, algunos trabajadores nos han sugerido que los sustituyamos por bandas reflectantes y camisetas de algodón. Nuestro Departamento de RRHH ya está gestionando esta petición para hacerla posible en el verano de 2019.
- En línea con la anterior medida, se va a dar la opción a los trabajadores durante el período de verano de elegir pantalón corto o largo. RRHH está buscando modelos de pantalón corto que se puedan personalizar con motivos de empresa, así como incluir bandas reflectantes homologadas en pro de la seguridad del trabajador.
- Mejora de las condiciones térmicas del área de manipulación, con la colocación de extractores de aire caliente cenitales, mejora de la circulación de aire mediante apertura de ventanas y puertas (previa colocación de paneles antiplagas) y ventiladores estratégicamente colocados. Los ventiladores, colocación de mallas antiplagas y apertura de puertas y ventanas es ya una realidad este verano de 2018. La colocación de extractores de aire caliente cenitales, con los que se espera bajar la Tª en el interior unos 4-6 ºC, se va a posponer a 2019, una vez se comience con la ampliación de la nave.
- La ampliación de nuestra nave de manipulación se encuentra ya en la fase final previa a su ejecución, esperada para 2019. Consistirá en la ampliación de superficie de manipulación, almacenaje de materiales auxiliares y cámaras frigoríficas. En total un 30 % más de superficie. Los beneficios de este proyecto son múltiples. Además de las mejoras en el proceso productivo y la calidad de los productos, no cabe duda de que disponer de un mayor espacio de trabajo permitirá mejorar los flujos de personal, reduciendo la posibilidad de accidentes y aumentando la habitabilidad y confortabilidad de cada uno de los espacios del almacén.
- En esta ampliación de la nave se han proyectado dos zonas nuevas de aseos para hombres y mujeres, con recibidores donde vamos a colocar nuevas taquillas, banquetas y lavamanos.



- Creación de un comedor exterior nuevo de obra, con aforo para 150 personas, cocina con fregadores, armarios, frigoríficos y microondas en número suficiente, máquinas expendedoras, zona de vestuario y aseos para hombres, mujeres y transportistas. El comedor dispondrá de aire acondicionado y está pensado para su utilización durante el verano. No obstante, el existente y el nuevo comedor permanecerán abiertos y se mantendrán durante todo el año para que el personal pueda elegir dónde comer y descansar cada día del año. El comedor se espera para 2019, cuando se inicien las obras de ampliación de la nave.
- Este verano se ha instado a los jefes de equipo de Campo para que dispongan de agua fría potable a su personal. RRHH ha comprado y distribuido a cada responsable garrafas de 20 y 30 litros reutilizables aptas para agua potable. Cada garrafa se ha envuelto con material aislante que mantiene el agua fría durante toda la jornada. Cada final de día, los jefes de equipo, a su llegada a almacén, se responsabilizan de lavar, reponer agua y mantener refrigerada la garrafa hasta el día siguiente.

Las quejas o sugerencias de los trabajadores que han llegado de una u otra forma a conocimiento del Comité, RRHH y la Dirección, tienen como finalidad la mejora del ambiente de trabajo. No se han recibido quejas sobre discriminación, acoso u otro tipo de faltas graves o muy graves, que atañen a trabajadores de forma particular. Podemos pensar que este hecho es positivo, pero debemos asegurarnos que los canales de comunicación permiten el anonimato. Algunas denuncias pueden no haberse comunicado por miedo a represalias. En esta línea queremos trabajar durante 2019, la mejora de los canales de comunicación de denuncias, quejas y sugerencias, que permitan el anonimato del trabajador. Algunas de las medidas que se están valorando son:

- Colocación de más buzones de quejas y sugerencias en sitios no visibles por el resto de trabajadores, de manera que se pueda depositar el papel sin ser visto: los aseos o los comedores pueden ser adecuados.
- Disposición de un teléfono gratuito donde los trabajadores puedan denunciar los comportamientos o situaciones que consideren sin necesidad de personarse físicamente.
- Correo de empresa donde poder mandar los mails de denuncia.
- Designación de un responsable capacitado y con independencia para poder gestionar las denuncias y ponerlas en conocimiento del Representante de los Trabajadores, Comité y la Dirección de la Empresa, quienes intentarán resolver el conflicto o pondrán los hechos en conocimiento de las Autoridades según se trate.

La Comunidad

El 70 % de la superficie de cultivo de nuestra campaña de invierno (de octubre a mayo) se sitúa a menos de 5 km de distancia del Centro de Manipulación y Oficinas de Agromontes Fresh Group S.L. El 20 % a menos 10 km. Por otro lado, más del 80 % de los nuestros trabajadores vive en un radio de menos de 10 km alrededor del centro de trabajo. El otro 20 % restante reside en la franja de 10 y 40 km de distancia. Esto supone mayor calidad de vida para los trabajadores, y les permite poder compaginar el trabajo con su vida familiar. Este ratio de "cercanía al centro de trabajo" puede ser leído también desde el punto de vista de la generación de empleo y riqueza local.



Esta campaña 2017/2018, en Agromontes hemos retomado la venta “al menudeo”, a “los placeros”. Tiempo atrás se decidió por motivos logísticos y de gestión no servir en pequeñas cantidades, pero hemos recapacitado y vuelto a este tipo de venta. Independientemente de los pequeños ingresos que este tipo de venta nos supone, creemos que de esta forma estamos contribuyendo al desarrollo de nuestra comunidad, haciendo posible la supervivencia del pequeño comercio en nuestro entorno. La política de precios en este tipo de ventas es dejar al pequeño comerciante el margen más grande posible de beneficio. También nos gusta la idea de que nuestra comunidad tenga acceso a nuestro producto, fresco y recién recolectado y con la misma calidad con la que servimos a las grandes superficies.

En Agromontes Fresh Group llevamos años colaborando con la Comunidad en el patrocinio de actividades diversas y organizaciones sin ánimo de lucro. Algunas de nuestras colaboraciones son:

- Donaciones de alimentos y materiales para bingos benéficos de asociaciones para discapacitados: PROMETEO, AIDEMAR y AFEMAR.
- Colaboración con las Fiestas Patronales el Mirador, mediante el patrocinio del Libro de Festejos, regalo de tickets para el Lavadero de coches El Mirador y la donación de alimentos para el bingo benéfico con el que las distintas peñas sufragan parte de sus gastos.
- Patrocinio del equipo local de fútbol El Mirador y de la Escuela de Fútbol El Pinatar.
- Patrocinio de la escuela de Gimnasia Rítmica Archena.

Como novedades, este año 2018:

- Hemos participado en el patrocinio del 75 Aniversario de la Academia General del Aire de San Javier.
- Hemos apoyado una iniciativa deportiva para la lucha contra el cáncer, costeando las pulseras que se van a vender para recaudar fondos. Se llama “En bicicleta contra el cáncer”, promovido por el Instituto de Investigación Sanitaria La Fe, para la investigación contra el cáncer infantil.
- Vamos a patrocinar la exposición de tractores, nueva actividad este año dentro de las fiestas locales de El Mirador.

En cuanto a las relaciones con nuestros proveedores, cabe mencionar que tenemos como prioridad trabajar con empresas locales, con las que mantenemos un buen trato y a las que respetamos. La mayoría de nuestros proveedores de servicios nos siguen acompañando desde nuestros inicios en 2014 como empresa manipuladora y comercializadora. Los trabajos que desarrollan las empresas de nuestro entorno son: instalación y mantenimiento del sistema eléctrico, fontanería, riego, cristalería y perfilería metálica, mantenimiento de maquinaria de Almacén, mantenimiento de maquinaria agrícola y vehículos de empresa, e informática, entre otros.



Nuestro ámbito de influencia. Lejos de ser cómplices de la vulneración de Derechos Humanos.

(Principio 2)

Ciertamente, en Agromontes Fresh Group S.L. tenemos dos factores principales que nos sitúan en un riesgo bajo de ser cómplices de vulneración. Por un lado, el control operacional sobre el total de los procesos productivos, y por otro lado una producción concentrada o local. Ejercemos un control directo desde la siembra hasta la recolección, manipulación y venta. No subcontratamos tareas. Sólo subcontratamos mano de obra a ETTs para tareas de recolección en períodos de más producción. No cultivamos en otros países.

La no dependencia de otras empresas de servicios en el proceso productivo, la no subcontratación de operaciones de cultivo, así como la no producción en otros países minimiza el riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

En caso de subcontratación de personal a ETTs, trabajamos con 2 empresas principales de reconocido prestigio en el sector por hacer las cosas bien hechas y por trabajar pensando en la seguridad, la salud y el bienestar de sus activos. Llevamos a cabo un proceso de homologación en el que nos aseguramos que se cumplen una serie de requisitos, entre estos:

- Empresa autorizada por el Ministerio de Trabajo.
- Personal formado e informado en PRL.
- Entrega de EPI's.
- Vigilancia de la salud realizada y aptitud para el puesto de trabajo.
- Contratos de puesta a disposición para cada uno de los trabajadores.

No llevamos a cabo auditorías formales e in situ a ETTs como forma de asegurar el cumplimiento de las mismas con la legislación aplicable y el cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales. Tampoco existen a día de hoy protocolos o guías aplicables encaminadas a realizar evaluación / auditoría de estas empresas.

Con el objeto de conocer qué podemos hacer para, en un futuro, controlar mejor a las ETTs, este año hemos asistido al Foro Ético Empresarial sobre Uso y Gestión Responsable de ETTs.

Hemos sabido que Grupos de Trabajo conformados por personal de RRHH de varias empresas del Sector están desarrollando una guía de auditoría y buen uso de ETTs. Estaremos expectantes a la difusión de la misma, e intentaremos poner en práctica las recomendaciones que se establezcan.

Para esta campaña 2018/2019, vamos a promover nuestro Código Ético Empresarial entre todos nuestros proveedores de insumos, servicios y personal. Vamos a exigir explícitamente el compromiso de cumplimiento con los Derechos Humanos como requisito indispensable para la aprobación como proveedor.

Libertad de asociación y representación

(Principio 3)

En Agromontes Fresh Group garantizamos la libertad de asociación sindical y negociación colectiva. Exponemos en tabloneros de anuncio nuestra Política de Responsabilidad Social.

De momento, los trabajadores no han constituido ningún grupo sindical. Cada año se elige libremente y en votación abierta a todos los trabajadores de la empresa al Representante de los Trabajadores, cuya función principal es la atención de las cuestiones sobre Seguridad, Salud y Bienestar Laboral, su resolución o su comunicación al Comité de Empresa en esta materia.

Abolición del trabajo forzoso y trabajo infantil

(Principios 4 y 5)

Actualmente solo tenemos producción en nuestra provincia, Murcia. No tenemos producción en otros países donde exista mayor riesgo de producirse esta vulneración de Derechos Humanos.

Somos conscientes de que podrían darse situaciones indeseadas de trabajo forzoso como las actividades “caporales”, como ya ha ocurrido en otros países de la UE, mediante el establecimiento de mafias que obligan y retienen a trabajadores, sometiéndolos a trabajos forzados, mediante distintas formas de extorsión.

Para conocer más acerca de este fenómeno indeseable, en 2017 asistimos al Foro Ético sobre Exclavitud Moderna que se celebró en Murcia, promovido por las grandes cadenas de Supermercados.

Algunas medidas preventivas para evitar estas situaciones han sido recogidas en nuestro Código Ético Empresarial y se ha alertado al personal relevante de Agromontes Fresh Group S.L. para que estén vigilantes frente a actividades sospechosas.

En nuestra empresa tenemos equipos de trabajo consolidados, y el reclutamiento de personal es llevado a cabo por personal de confianza, siempre con la supervisión y aprobación de RRHH. Cuando solicitamos equipos de trabajo completos (reclutamiento masivo), lo hacemos a través de ETTs de reconocido prestigio en la zona que ya evalúan y ponen medios para mitigar estos riesgos.

En la próxima campaña 2018/2019, debemos mejorar en la información a los trabajadores de qué es “trabajo forzoso”, qué situaciones pueden observar y cómo deben alertar a la empresa para que tome las medidas oportunas.

No discriminación

(Principio 6)

Garantizamos la no discriminación por género, edad, religión o condición sexual por deseo expreso de la Alta Dirección, a través de la promoción de nuestra Política de Responsabilidad Social y nuestro Código Ético Empresarial. La apuesta firme por la no discriminación puede observarse en los distintos indicadores laborales, que vamos a ir comentando en los siguientes párrafos.

No discriminación por género

La no discriminación por género queda de manifiesto al observar el organigrama de responsabilidades de la empresa, donde la Dirección / Gerencia está representada únicamente por mujeres, quedando el género femenino bien representado en el resto de Departamentos de la Empresa. Entre los puestos de responsabilidad y liderazgo femenino cabe destacar: Administración, RRHH, PRL y Logística. En mandos intermedios, cabe mencionar que el equipo técnico de calidad y el equipo técnico agrícola están representado por el 50 % de mujeres. A nivel de supervisores o jefes de equipo en Almacén, el 100 % son mujeres, frente a tan solo el 20 % en Campo.

Todas las cuadrillas de trabajo en Campo son mixtas, con mayor o menor presencia femenina, a excepción de una cuadrilla formada en su totalidad por hombres marroquíes. En Almacén la situación cambia, con grupos de trabajo representados casi en su totalidad por mujeres manipuladoras, ocupando los hombres puestos que requieren un mayor esfuerzo físico y una mayor envergadura, como los paletizadores. Una mujer está a cargo del montaje de cajas, y de ella dependen 3 hombres. En el grupo de transpaletistas también tenemos representación del género femenino.

Los puestos de Dirección y Responsabilidad de Producción en Campo y Almacén están ocupados por hombres, aunque la Dirección General / Gerencia no pone objeción alguna a una futura incorporación femenina para liderar estos puestos y romper así con una tradición machista del sector agrícola.

El porcentaje medio anual de trabajadores es del 249, con un 53 % para hombres y un 47 % para mujeres.

Podemos concluir que a día de hoy somos una empresa casi paritaria. Debemos y queremos mantener esta igualdad de género en nuestra empresa.

No discriminación por edad

El rango de edades más representado en nuestra empresa es el comprendido entre los 31 y 50 años, con un 58 %, seguido del rango de > 50 años, con un 29 %. El rango de menor edad, de 18 a 30 años representa el 13 %.

A la vista de los resultados es evidente que en nuestra empresa no hay discriminación por edad.



No discriminación por religión

En Agromontes tenemos una alta representación de la comunidad árabe, de origen marroquí (. En el Ramadán, ajustamos y reducimos nuestra producción para no poner en riesgo la salud de los que lo practican o no se someta a sobreesfuerzos. Con el fin del Ramadán, la empresa no pone objeción a los trabajadores que solicitan el día libre. Tampoco nos oponemos a los rezos diarios. De igual modo, se permite a las mujeres que lo deseen, llevar turbante.

Personas en riesgo de exclusión social

No tenemos en plantilla ninguna persona con discapacidad física o mental. Tampoco tenemos internos o ex reclusos, minorías étnicas o inmigrantes con graves necesidades personales y familiares. Por el contrario, sí tenemos trabajadores que han sido víctimas de maltrato y violencia (3 mujeres) y toxicómanos / alcohólicos en rehabilitación (1 persona)

Somos conscientes de que aún podemos esforzarnos más en la incorporación en plantilla de personal con riesgo de exclusión social, o subcontratar servicios a empresas que trabajen con estos perfiles para su inserción laboral y e integración comunitaria.

RRHH evaluará durante la próxima campaña qué puestos y actividades pueden ser apropiados para ser ocupados por personal en riesgo de exclusión social, y La Dirección de Agromontes se compromete a integrar este tipo de personal en la empresa sin mostrar discriminación alguna, y a reservar un mínimo de plazas o dar prioridad de contratación.

La no discriminación en todas las formas en las que esta se pueda dar está recogida en nuestro Código Ético Empresarial. Al inicio de la Campaña 18/19, en la formación anual, haremos hincapié en este apartado y pediremos a todo nuestro personal que esté vigilante y alerte frente a cualquier situación que observen.

MEDIO AMBIENTE

(Principios 7, 8 y 9)

La prevención de la contaminación del medio ambiente, el uso eficiente de los recursos naturales, el empleo de productos de baja impacto sobre los seres vivos, la correcta gestión del suelo y el agua, la preservación de nuestro entorno y el empleo de la tecnología disponible más avanzada, entre otros, son conceptos que están fuertemente arraigados en nuestra filosofía de empresa. Somos productores desde hace más de 40 años, poseemos fincas y pozos propios y sabemos de primera mano cuánto daño se puede hacer al Medio Ambiente y cuan corto puede ser el beneficio como empresa si no se integra en los procesos productivos una correcta gestión del suelo, del agua, de la flora y fauna y del aire.



Creemos firmemente y apostamos por las políticas de prevención y conservación del Medio Ambiente. Declaramos nuestro compromiso con el Medio Ambiente a través nuestras Políticas de Calidad y Medio Ambiente y de Gestión Integrada de Explotaciones, las cuáles hacemos visibles en paneles informativos y las proporcionamos a los trabajadores al inicio de su incorporación.

Estamos certificados en GlobalGAP desde hace muchos años, y para nosotros es realmente fácil cumplir con todos los requerimientos de la norma, pues como decíamos, están integrados en nuestra filosofía de empresa.

Además, somos miembros de LEAF y esta campaña queremos certificar algunas de nuestras fincas en este protocolo que garantiza un Sistema Integrado de Explotación.

Cabe mencionar algunas de las actividades que se llevan a cabo en nuestra producción:

- Lucha biológica, mediante la suelta de *Eretmocerus* y *Swirskii* para control de mosca blanca, *Oryus* para control de trips y *Phytoseiulus* para control de araña.
- Empleo de productos de plazo cero y respetuosos con la fauna auxiliar, como *Bacillus thuringiensis* y otras bacterias, extractos vegetales, formulados de azufre y cobre, entre otros.
- Uso de variedades resistentes a plagas y enfermedades, adaptadas a nuestro entorno y períodos de producción.
- El 100 % de nuestros invernaderos tiene control de clima. El 85 % control automático de la fertirrigación. El 50 % se cultiva mediante hidroponía. Estos porcentajes se mantienen desde 2016.
- Formación continuada de nuestro personal en manejo integrado de plagas.
- Aplicación de estiércol compostado (Una empresa del grupo de Agromontes Fresh Group S.L. nos provee de este preciado insumo, gracias a las cerca de 10.000 ovejas que posee)
- Solarización. De nuestra superficie de invernadero, más de la mitad han sido desinfectadas mediante solarización durante 2018, un 5 % más que en 2017.
- Uso de plásticos acolchados reciclables o biodegradables. En 2018, el 100 % de los plásticos de suelo han sido retirados por un gestor autorizado.
- Acondicionamiento selectivo y retirada controlada de todos nuestros residuos, a través de gestores autorizados dedicados al reciclaje, reutilización y/o recuperación.
- Uso de la mejor tecnología disponible en riego, fertirrigación, laboreo y cuidados de cultivo.
- Mantenimiento constante de nuestra flota de tractores, vehículos y maquinaria agrícola, adquiriendo cada año nuevos equipos con una elevada eficiencia energética y elementos de precisión y altamente tecnificados.
- En Almacén, nuestro sistema de enfriamiento es por amoníaco, más respetuoso con el medio ambiente en comparación con otros elementos comúnmente utilizados.
- En 2017, hemos sustituido 2 puertas correderas de las cámaras de refrigeración por puertas rápidas, para disminuir las pérdidas que se originaban con las anteriores. Aún nos quedan 3 puertas por sustituir, previsiblemente durante 2019.
- En 2017, instalamos una batería de condensadores para disminuir la energía reactiva y hacer así un uso energético más eficiente.

- En 2018/2019 queremos cambiar la iluminación de las cámaras de refrigeración, como ya hicimos en 2017 con la iluminación de la zona de manipulación, sustituyendo los focos fluorescentes por focos de led. En 2017 instalamos en baños, comedores y oficinas sensores de movimiento para el accionamiento de las luces.

En los últimos años la incidencia ambiental sobre el Mar Menor se ha agravado y es ya un problema social de elevada importancia. En la producción agrícola se restringe aún más el tipo, modo y momento de aplicación de los fertilizantes y se establecen una serie de medidas obligatorias a cumplir para evitar el arrastre de nitratos y otros contaminantes hacia el Mar Menor.

Nuestros técnicos han asistido durante 2017 y 2018 a foros, cursos y charlas para entender los nuevos requerimientos legales aplicables al sector agropecuario en relación a la protección del Mar Menor. Durante la Campaña 2017/2018 y previo al inicio de la 2018/2019, hemos adecuado nuestro plan de fertilización y riego a los nuevos requerimientos legales. Así mismo, hemos elaborado un plan de colocación de setos en nuestras parcelas, que tiene como principal objetivo la minimización de la erosión y arrastre de aguas de escorrentía superficial y sub-superficial. Las especies vegetales seleccionadas, adaptadas a nuestro entorno, y de bajo requerimiento hídrico, han sido ya solicitadas a un vivero de la zona especializado en el cultivo de especies autóctonas. La plantación de los setos está prevista para 2019.

Para la Campaña 2018/2019 queremos conocer nuestra Huella de Carbono. Estudiaremos la forma de diferenciar los procesos, fincas e incluso cultivos, en cuanto a emisiones de gases de efecto invernadero se refiere. Si no encontramos una forma viable para estudiar los procesos y cultivos de forma individualizada, al menos tendremos una cifra general a partir de la cual se irán planteando objetivos de reducción.

De momento no nos plateamos la producción ecológica ni la producción integrada, aunque para la primera, algunos de nuestros clientes están interesados en abrir con nosotros alguna línea de producción ecológica. Nuestra andadura como productores y comercializadores de producto ecológico está cada vez más cerca.

Sin embargo, hay una intención firme por certificar parte de nuestra producción en Zerya. Los primeros pasos los queremos dar el próximo invierno, destinando 10 hectáreas a la producción de brócoli de “residuo cero” y cada año ir aumentando la producción en superficie y cultivos certificados.

En 2019, queremos llevar a cabo un Auditoría Ambiental por una empresa externa especializada, para conocer nuestro nivel de cumplimiento con todos los requisitos legales medioambientales aplicables a nuestras actividades.



ANTICORRUPCIÓN

(Principio 10)

Las medidas preventivas y las pautas de comportamiento necesarias para evitar y combatir la corrupción en nuestra empresa están recogidas en nuestro Código Ético Empresarial, que como decíamos anteriormente ha sido elaborado por la Alta Dirección de Agromontes Fresh Group S.L. y difundido y comunicado a todos los mandos intermedios y directivos. En la formación de “refresco”, antes del inicio de la Campaña 18/19, se entregará, se explicará y se pedirá al resto de trabajadores su estricto cumplimiento.

Nuestro Código Ético se estructura en 14 puntos, 8 de los cuáles pretenden combatir la corrupción desde varios ángulos. Las situaciones donde se puede generar corrupción, y sobre las que se han planteado medidas preventivas y pautas de comportamiento ético para poder evitarla y combatirla son:

- Uso de activos de la empresa.
- Conflicto de intereses.
- Soborno y corrupción.
- Regalos y cortesías y atenciones corporativas.
- Donaciones.
- Registro y estándares de la contabilidad.
- Abuso, acoso, discriminación y extorsión.
- Fraude alimentario.