



INFORME DE PROGRESO 2019

Biovert,.S.A.



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Medioambiente
- Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

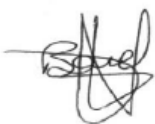


En el año 2012 Biovert publicó su primera Memoria de Responsabilidad Social corporativa, hoy ve la luz la memoria correspondiente al 2019. Después de estos 8 años nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sigue siendo firme, y reiteramos de forma expresa el mismo y como organización trabajamos por aportar valor a la sociedad a través de un modelo de actividad empresarial basado en la sostenibilidad.

A lo largo del 2019 hemos continuado trabajando por eliminar las desigualdades en materia de género, continuamos trabajado por un entorno laboral saludable, seguro tanto desde la prevención de riesgos laborales como en la continuidad laboral.

Emprendemos ahora el nuevo reto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Si bien nos identificamos con todos ellos, la mayoría de las acciones realizadas a lo largo del 2019 se han centrado en los objetivos 3,5,6,13

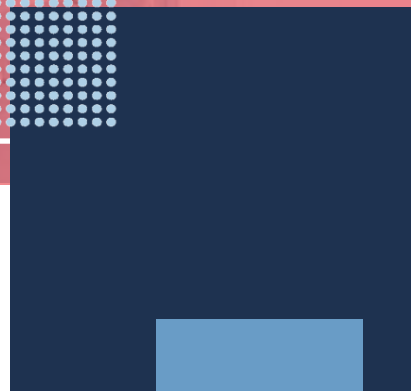
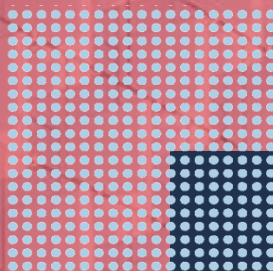
A lo largo de estos 8 años que han pasado desde que el 2012 iniciamos este camino, seguimos teniendo el reto de construir una empresa duradera, con un crecimiento sostenible, respetuosa con todos sus grupos de interés, comprometida con el medio ambiente, que cuida a sus trabajadores y trabajadoras.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Enric Bonet Villoria'.

Enric Bonet Villoria

CEO de Biovert. S.L.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Biovert, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Ctra. c-12, km 150, 5 Corbins 25137 Spain

Localidad

Corbins

Provincia

Lérida

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://www.manvert.com>

Número total de empleados

50

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y

ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Alimentación y bebidas

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Somos especialistas en nutrición vegetal en un sector de mercado muy específico, y este factor diferenciador es nuestro principal valor. Desde nuestra creación, en 1988, nuestra motivación es aportar al sector agro soluciones innovadoras y efectivas para maximizar el valor de sus cultivos. Este objetivo lo conseguimos ofreciendo un producto desarrollado en nuestro departamento de I+D que busca, constantemente, la excelencia y la innovación y con la importante labor de divulgación y asesoramiento técnico que realiza nuestro equipo comercial. Biovert desarrolla, fabrica y comercializa los productos de la marca MANVERT, productos nutricionales para la agricultura. Nuestro target de productos son fertilizantes especiales que nutren o proporcionan mejora de la sanidad vegetal, siendo de bajo impacto ambiental (baja toxicidad y nivel de residuos). Mantenemos relaciones estables con nuestros clientes a quienes consideramos nuestros partners.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

Arabia Saudí, Argelia, Bolivia, Estado Plurinacional de, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Egipto, El Salvador, España, Grecia, Guatemala, Honduras, Jordania, Marruecos, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Portugal, República Dominicana, Sudáfrica, Túnez, Turquía

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Nuestra organización cuenta con 50 trabajadores y

INFORME DE PROGRESO 2019

trabajadoras en su plantilla y colaboradores en diferentes países donde realiza actividad comercial. Cuenta con un CEO, que pertenece al Consejo de Administración y que es el máximo cargo ejecutivo. La empresa está organizada en 8 departamentos: Gerencia, I+D+i, Finanzas, Administración y RRHH, Comercial Nacional y Export, Marketing y Operaciones. Existe un Comité de Dirección donde se llevan a cabo procesos de dirección y buen gobierno de la compañía.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Crear un núcleo fuerte de desarrollo de productos y tecnologías de aplicación para ofrecer productos que maximicen el rendimiento de los cultivos y la calidad de su producción de una forma rentable y sostenible.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

El Consejo de Administración de Biovert, SL delega en el CEO los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial. El departamento de Recursos Humanos conjuntamente con los directores y directoras de los diferentes departamentos lidera la implementación de las acciones.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Son los interlocutores de nuestro día a día. Aquellas entidades o personas con las que mantenemos un vínculo, profesional, afectivo y ante los que nos sentimos cercanos y responsables. Los clientes son nuestra razón de ser. Trabajamos, intensamente, para ofrecerles cada día mejores servicios, productos y soluciones. Estamos en continuo contacto con ellos para atender sus necesidades y transmitirles nuestro apoyo y conocimiento incondicional. Los proveedores son seleccionados cuidadosamente en base a la calidad de sus productos y la profesionalidad de la empresa, no estableciendo relaciones comerciales con proveedores que no respeten los derechos humanos y la legalidad, ODS16. Sin nuestra plantilla no podríamos conseguir nuestros objetivos. Cuidarlos, formarlos, velar por su salud, su crecimiento profesional son valores fuertemente arraigados en nuestra cultura empresarial ODS3, ODS4, ODS5, ODS8, ODS10. Somos una compañía fuertemente arraigada al territorio donde nacimos y al que pertenecemos, Lleida, y al planeta. Contribuir a una agricultura más sostenible, a un mundo más equitativo, también, forma parte de nuestros compromisos. Cuidar del medio ambiente, mitigar el impacto que nuestra actividad productiva genera en él es uno de nuestros retos como organización que trasladamos, también, a nuestros trabajadores y trabajadoras. Realizamos esfuerzos para trabajar con energías más limpias, gestionamos los residuos, hacemos un consumo responsable del agua y de nuestros recursos energéticos ODS7, ODS12, ODS13.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Este Informe se difunde a través de nuestra página web www.manvert.com. Enlazamos nuestro espacio en la web del Pacto Mundial. Informamos a nuestros trabajadores y trabajadoras a través de nuestra newsletter y entregamos un ejemplar a aquellas personas que lo solicitan. Clientes y proveedores son informados a través de redes sociales. El Consejero

INFORME DE PROGRESO 2019

Delegado informa personalmente al Consejo de Administración.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El informe de progreso recoge las acciones y actividades relacionadas con la RSE que la empresa realiza en el país al que pertenece, España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

La memoria se ha realizado teniendo en cuenta los grupos de interés y las acciones que la compañía ha desarrollado en relación con los mismos y vinculándolos a los ODS. A lo largo del 2019 se ha iniciado el proyecto de elegir los ODS en los que la empresa va a focalizar,

sin perjuicio que se realicen otras acciones en el resto. La realización de la memoria se ha liderado desde el departamento de Recursos Humanos que ha coordinado y recogido la información de los diferentes departamentos: calidad, medio ambiente, comercial, finanzas, desarrollo, etc.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

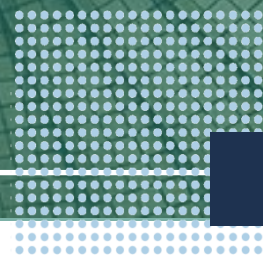
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

INFORME DE PROGRESO 2019

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

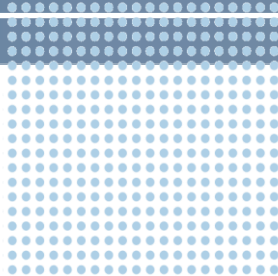
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



13

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



7

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



5

Temáticas contempladas

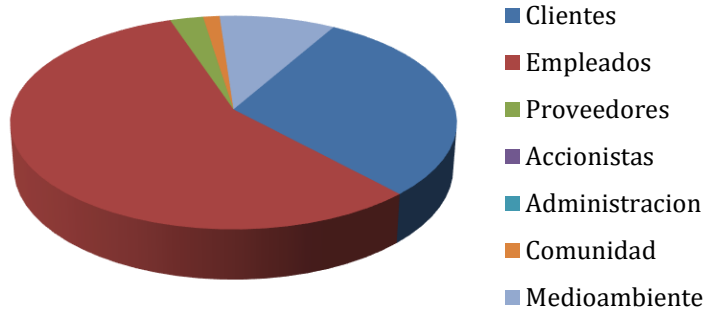
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



En Biovert fomentamos la innovación y la tecnología para mejorar e impulsar la calidad y el rendimiento de los cultivos a los que van dirigidos nuestros productos, de acuerdo con nuestra misión y visión. Hemos desarrollado un concepto bajo el cual se agrupa todo el esfuerzo realizado por Biovert, SL para dar apoyo a las soluciones que comercializa bajo la marca Manvert. Croptology® incluye el asesoramiento técnico por parte de nuestro equipo de conocimiento de nuestros productos para diferenciarnos de la competencia y el material técnico de soporte, tanto en papel como digital, que sirve para mostrar I+D, el trabajo de asistencia en campo de nuestro equipo técnico comercial. Croptology® se apoya en más de 30 años de experiencia de campo en más de 30 países para proponer soluciones que funcionan desde el punto de vista técnico y comercial. Croptology® optimiza los factores agronómicos en el ámbito de la nutrición vegetal y proporciona una solución integral en nutrición para la agricultura moderna, aplicando productos específicos para cada momento del cultivo, optimizando dosis, para aumentar el techo productivo y la calidad de las cosechas, con el fin de incrementar el beneficio para los agricultores. Croptology® es, en definitiva, la tecnificación de la agricultura mediante la divulgación y asesoramiento en el uso de nutrientes y bioestimulantes en la nutrición diaria de los cultivos, mejora del suelo o sustrato en donde crecen, con el fin de obtener la máxima rentabilidad para el productor, respetando al mismo tiempo al consumidor y al medio ambiente.

Código Ético / Conducta - Política

Calidad e Innovación. El compromiso de Biovert sobre la

calidad de sus productos y servicios es total. Suministrar productos y servicios de alta calidad a nuestros clientes es uno de nuestros principales objetivos. Es por ello que trabajamos continuamente para ofrecer innovaciones y soluciones tecnológicas en materia de productos. Nuestros productos están sometidos a un control de calidad de las materias primas que utilizamos, de los procesos de fabricación y del producto final.

Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto

Realizamos formación y capacitación de forma continua a nuestros clientes y a los clientes de nuestros clientes que son los que aplican nuestros productos y soluciones en el campo. Realizamos charlas técnicas a todos los clientes. Mínimo 2 al año. Estas charlas son impartidas por el departamento comercial; los comerciales son ingenieros agrónomos y cuentan con el soporte del departamento de desarrollo de producto.

Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

TECNOLOGIA PROPIA Nuestro departamento de I+D+i trabaja constantemente en tecnología propia que aplicamos a nuestra gama de nutrientes y bioestimulantes. Los productos resultantes de esta tecnología permiten desarrollar soluciones que se aplican a las plantas de forma más eficiente, con un máximo aprovechamiento por parte de los cultivos.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Biovert cumple escrupulosamente con la LOPD no solo en relación a los clientes, también con los proveedores y plantilla. Contamos con una consultora externa que nos asesora e indica la forma de proceder al respecto. Los datos relativos a nuestros clientes se custodian siguiendo las exigencias de la LOPD.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información

INFORME DE PROGRESO 2019

(SGSI) - Acción / Proyecto

El departamento que gestiona la LOPD, ha contactado con todos los clientes de Biovert para informarles de sus derechos en protección de datos y obtener su consentimiento expreso para el tratamiento de sus datos. El sistema de gestión de la información está auditado por una consultoría experta en el tema.

Accesibilidad de los productos y servicios



Respeto a los derechos humanos. En Biovert se respetará la dignidad de las personas, la igualdad, la diversidad y los derechos que son inherentes a los seres humanos. No se tolerará la discriminación, en ningún caso, ni por cualquier motivo (origen, sexo, religión, discapacidad, opinión política, etc.). El abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración, cualquier tipo de agresión física o verbal no están permitidos en BIOVERT. CONSISTE EN TRATAR A LOS COMPAÑEROS, CLIENTES, PROVEEDORES, COLABORADORES IGUAL QUE ESPERAMOS SER TRATADOS.

Código Ético / Conducta - Política

Transparencia, creación de valor y gobierno corporativo. El principio de transparencia se basa en la veracidad, exactitud e integridad de la información, tanto fuera como dentro de Biovert. Biovert asume como principio directivo de su actividad empresarial para sus accionistas, inversores, analistas y mercado en general, transmitir una información que sea veraz, completa y que exprese la imagen fiel de la sociedad, de sus actividades y de sus estrategias de negocios. Cualquier operación y transacción deberá registrarse y autorizarse correctamente y deberá ser verificable, legítima, coherente y congruente. La sociedad utiliza criterios objetivos y transparentes para la selección de proveedores. De conformidad con las normas vigentes y los procedimientos internos, la selección se realiza

sobre las valoraciones objetivas realizadas con la competitividad, la calidad y las condiciones técnicas y económicas pactadas. El proveedor se selecciona teniendo en consideración la capacidad que tiene de garantizar: el Código Ético, los sistemas de calidad empresariales adecuados, la disponibilidad de medios y estructuras organizativas adecuadas, el cumplimiento de la normativa laboral y de forma especial todo lo relativo con el trabajo infantil y femenino, la salud y la seguridad de los trabajadores.

Política de Calidad - Política

La dirección de Biovert se compromete a cumplir la política de calidad, el objetivo de la cual es mejorar continuamente la eficacia del sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente concretándose en las siguientes directrices 1. Cumplir con los requisitos legales reglamentarios, normativos y otros requisitos suscritos que sean de aplicación, así como con las exigencias contractuales, necesidades y expectativas de las partes interesadas 2. Diseñar y desarrollar productos y tecnologías innovadoras, respetuosas con el medio ambiente 3. Fomentar la investigación propia de nuevos productos y aplicaciones, así como fortalecer la colaboración con centros de investigación y universidades 4. Desarrollo de CROPTOLOGY, herramienta propia de gestión del conocimiento para aportar soluciones y asesoramiento técnico especializado para mejorar la agricultura 5. Prevenir la contaminación que puedan generar nuestras actividades minimizando la generación de residuos potenciando la recogida selectiva y adoptando medidas que permitan reducir el consumo de recursos naturales como compromiso de protección del medio ambiente. 6. Proporcionar las competencias necesarias al personal para el cumplimiento de sus funciones bajo una perspectiva de excelencia en el trabajo y respeto al medio ambiente 7. Promover el trabajo en equipo así como la comunicación y la gestión del conocimiento entre todas las partes interesadas.

Política RSE - Política

Compromiso social. Biovert asume su responsabilidad ante las comunidades en las que estamos presentes y desarrollamos nuestra actividad. En Biovert somos conscientes que hoy en día las empresas además de perseguir un beneficio económico, debemos integrar en

INFORME DE PROGRESO 2019

nuestros objetivos la promoción y protección de los derechos humanos y la sostenibilidad de nuestras actividades; es por ello que animamos a todas las personas que integran Biovert ha actuar de acuerdo con estos principios tanto en su profesión como en su vida privada con sus familias.

Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto

Biovert cuenta con un equipo de ingenieros agrónomos especialistas en el producto y soluciones de tratamientos y nutrición que ofrecemos a los clientes. Se realizan trainings continuados a los agricultores y técnicos agrónomos para mejorar la capacitación de los mismos en la utilización de nuestros productos. Hemos desarrollado fichas de productos y cultivo para ayudar a los clientes en el conocimiento de nuestros productos. El equipo de desarrollo instruye de forma continua al equipo técnico sobre los productos Manvert para que estos a su vez puedan formar a los clientes.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Anualmente y relacionado con el sistema de Gestión de Calidad ISO 9001: 2015 realizamos una encuesta de satisfacción a nuestros clientes. Los resultados obtenidos en la misma son muy satisfactorios. La puntuación media es de 4,78 sobre 5.

Horas de formación a clientes - Indicador de Seguimiento

Realizamos una media de 100 horas anuales de formación a los clientes en temas diversos, consensuados con ellos. Nuestro equipo de desarrollo de productos y nuestro equipo de comerciales están a disposición de los clientes para compartir conocimiento.

Objetivos marcados para la temática

Mantener el resultado de valoración de nuestros clientes y si es posible mejorarlo.

Información transparente al



Facilitamos a nuestros clientes la máxima información y lo más transparente posible, sobre nuestros productos, sobre nuestros valores, sobre nuestro compromiso con la RSC, que damos a conocer a través de nuestra página web. Así mismo, velamos porque nuestros clientes sean empresas que respeten los derechos humanos.

Código Ético / Conducta - Política

Medidas contra el soborno y la corrupción. Las personas que trabajamos en Biovert, en ningún caso, podemos aceptar ningún tipo de soborno. Las personas no podrán realizar, ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, especie o por medio de cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negociaciones u otras ventajas. Cada trabajador o trabajadora debe esforzarse por actuar éticamente en nombre de Biovert con los clientes, proveedores, competidores y otras personas trabajadoras. La plantilla debe llevar a cabo sus responsabilidades de forma que BIOVERT no vea afectada su reputación derivada de conductas no éticas. Algunos ejemplos de actividades fraudulentas o engañosas son: robos, fraude, derroche de fondos, lecturas falsas o infladas, pagos de sobornos a funcionarios gubernamentales, pago o recepción de sobornos, ofrecimiento o recepción directa o indirecta de dinero, bienes o servicios. Relaciones con clientes y proveedores. En Biovert tenemos e impulsamos el compromiso de suministrar a nuestros clientes productos de calidad, con un servicio excelente y directo. Todos los integrantes de Biovert debemos tener como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y la excelencia en las relaciones con los clientes, desarrollando unas relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo. Todas aquellas personas de Biovert que formen parte de los procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos tienen obligación de actuar con imparcialidad y objetividad aplicando exclusivamente criterios de calidad y coste, y evitando la colisión de intereses personales con los intereses de Biovert. Está prohibida

INFORME DE PROGRESO 2019

la recepción de cualquier clase de remuneración o de financiación por parte de clientes o de proveedores. Resulta contrario a la ética profesional la aceptación por parte de los trabajadores de cualquier clase de regalos, invitaciones, favores u otras compensaciones de clientes o proveedores, excepto que se trate de atenciones de cortesía de valor simbólico.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Periódicamente, recordamos los principios del código a todos los trabajadores y trabajadoras, publicando nuestros principios en los tableros de comunicación que hay dentro de la compañía. Damos a conocer a los nuevos empleados y empleadas el código ético, se lo explicamos y lo comentamos. Informamos a los clientes y proveedores de nuestros principios.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se ha recibido ninguna denuncia por parte de ningún grupo de interés.

Objetivos marcados para la temática

Crear un política expresa de regalos de proveedores y hacia clientes.

Fomento de la calidad en la entidad



El código ético de Biovert recoge el compromiso de la entidad con los derechos humanos. En Biovert se respetará la dignidad de las personas, la igualdad, la diversidad y los derechos que son inherentes a los seres humanos. No se tolerará la discriminación, en ningún caso, ni por cualquier motivo (origen, sexo, religión, discapacidad, opinión política, etc.). El abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración, cualquier tipo de agresión física o verbal no están permitidos en BIOVERT. CONSISTE EN TRATAR A LOS COMPAÑEROS, CLIENTES, PROVEEDORES, COLABORADORES IGUAL QUE ESPERAMOS SER

TRATADOS. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán las mismas oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional. Biovert se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que los integrantes de Biovert desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio del mérito.

Política RSE - Política

Biovert garantiza mediante el cumplimiento de la Ley el respeto de los derechos humanos y trabaja por tener un entorno de trabajo saludable y un buen clima laboral. Biovert está comprometida con la profesionalidad, la preparación y la calidad en el trabajo de las personas, pilar fundamental por excelencia en procesos, productos y servicios. Nuestros valores se fundamentan en: Trabajo en equipo y desarrollo de personas. Satisfacción de los clientes, Profesionalidad y rigor, Ética y Confidencialidad. Compromiso con el medio ambiente, Entusiasmo, Confianza, Respeto, Excelencia i Innovación. En Biovert creemos que la ética en los negocios es un valor irrenunciable, es por ello que queremos que todas nuestras acciones y actividades empresariales se desarrollen siguiendo una actitud moral, correcta y razonable y se realicen siempre dentro del marco legal aplicable. Biovert lleva a cabo sus relaciones laborales dentro del marco de la legalidad por ello: - No ocupa ni ocupará personas que no tengan la edad legal para trabajar. - Vela porque sus instalaciones de trabajo sean seguras y saludables. - No permite ni permitirá ningún tipo de discriminación de sus trabajadores y trabajadoras, por motivos de raza, orientación política, religiosa, nacionalidad, sexo y/o orientación sexual. - Los trabajadores y trabajadoras tienen y tendrán derecho a la negociación colectiva. - Se pagará un salario de acuerdo con las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores, la legislación vigente y las horas trabajadas.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

En Biovert hay un departamento dedicado a la Calidad, gestión de las certificaciones ISO 9001: 2015 y 14001:2015, RD 506/2013 y otras normas relativas.

Consultas a clientes - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2019

Anualmente, se realiza una encuesta de satisfacción a la clientela y a partir de sus respuestas se establece un plan de acción para mejorar los aspectos indicados por ella. La comisión de calidad se reúne periódicamente y revisa la evolución de las acciones acordadas.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicamos por escrito a los trabajadores y trabajadoras todos aquellos aspectos que afectan a su salario, condiciones laborales, vacaciones. Así como la normativa legal que les puede afectar. Existe una política de total transparencia en cuanto a las condiciones laborales.

Blanqueo o lavado de dinero



Biovert se sitúa en una posición de anticorrupción en sus actuaciones. La corrupción supone un mal uso del poder, atenta contra la integridad y tiene un impacto desproporcionado sobre los más desfavorecidos. Biovert tiene como principio imprescindible el cumplimiento de las leyes, reglamentos y en general toda la normativa vigente en España y en todos los países en los que opera. El principio de corrección implica el respeto de los derechos de todas las personas implicadas en las actividades de la compañía.

Código Ético / Conducta - Política

Competencia leal. Biovert reconoce el valor de la competencia cuando se basa en los principios de corrección, competencia leal y transparencia ante los operadores presentes en los mercados, comprometiéndose a no perjudicar indebidamente la imagen de los competidores y de sus productos.

Política de Regalos - Política

Los regalos que se reciban en la empresa por parte de

proveedores con motivo de celebraciones, se repartirán entre los diferentes miembros de la organización o bien se consumirán de forma interna entre todos y todas.

Política de Integridad y Transparencia - Política

Transparencia, creación de valor y gobierno corporativo. El principio de transparencia se basa en la veracidad, exactitud e integridad de la información, tanto fuera como dentro de Biovert. La empresa asume como principio directivo de su actividad empresarial para sus accionistas, inversores, analistas y mercado en general, transmitir una información que sea veraz, completa y que exprese la imagen fiel de la sociedad, de sus actividades y de sus estrategias de negocios. Cualquier operación y transacción deberá registrarse y autorizarse correctamente y deberá ser verificable, legítima, coherente y congruente.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Se da a conocer a los trabajadores y trabajadoras la política de regalos de la entidad, así como a los proveedores y clientes.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Anualmente, realizamos la memoria de sostenibilidad donde informamos y damos fe que las actuaciones que guían a la compañía en el desarrollo empresarial están dentro de la norma.

Relación duradera con los clientes



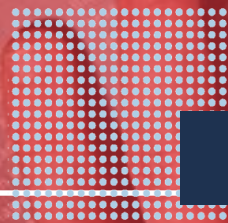
La satisfacción de la clientela y la colaboración mutua con ella es uno de los pilares de Biovert. Nuestro compromiso con ella es total puesto que representa nuestra marca MANVERT en los países donde está ubicada. En la mayoría de los países donde estamos presentes, tenemos un único cliente / distribuidor de nuestros productos con el que nos une una no sólo una relación comercial sino también de amistad. La antigüedad de nuestra

INFORME DE PROGRESO 2019

empresa es de 32 años, más del 10% de nuestros clientes están con nosotros desde el primer día.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Biovert cumple con la Ley de Inserción de Personas con Discapacidad.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Colaboramos de forma activa con dos entidades que tienen por misión fomentar la inserción de personas con discapacidad. En esta ocasión, no contratamos a personas sino los servicios que estas empresas ofrecen. Se trata de FUNDACION ILERSIS que se encarga del ajardinamiento de las zonas exteriores de la fábrica y que a la vez es proveedor de lotes de Navidad y ASPID que se encarga de la limpieza de uno de los centros de trabajo.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

El 4% de la compañía son empleados con discapacidad.

Diversidad de la plantilla en la entidad

Nuestro compromiso con la diversidad nos ha llevado no sólo a convivir dentro de la organización con personas de más de 6 nacionalidades y culturas diferentes sino a ser miembro activo del Charter de la Diversidad. Biovert está presente, comercialmente, en más de 30 países en el mundo y su compromiso y respeto hacia las diferentes culturas y realidades es uno de sus valores y así lo transmite a todos sus grupos de interés.

Política de RRHH - Política

La política de RRHH recoge los 10 principios del Charter de la Diversidad al cual se ha inscrito voluntariamente.

Objetivos marcados para la temática

Que la diversidad no sea un factor de conflicto sino cohesionador del equipo. El hecho de tener personas en los equipos de diversas culturas no interfiere en la cohesión del equipo y en la convivencia del mismo y por lo tanto en los logros que debe conseguir.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

En nuestro código ético hacemos referencia al compromiso de la organización en relación a los derechos humanos. En la presentación del código ético a la plantilla y a las nuevas incorporaciones hacemos especial énfasis en este punto del documento. El respeto a los Derechos Humanos es un valor fundamental en BIOVERT, por ello sensibilizamos de forma continua a nuestros colaboradores en esta materia.

Código Ético / Conducta - Política

En nuestro código ético se reconoce el valor de los recursos humanos como factor fundamental e irrenunciable para el desarrollo actual y futuro de Biovert. Las personas son su activo más importante.

Política de Derechos Humanos - Política

Trabajamos activamente por la igualdad. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán las mismas oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional. No toleramos el trabajo infantil. No admitimos el trabajo forzoso. En Biovert apoyamos y trabajamos por la diversidad. Formamos parte del Charter de la Diversidad. Trabajamos para garantizar la seguridad y salud de nuestra plantilla. Tenemos especial cuidado en las condiciones de trabajo.

INFORME DE PROGRESO 2019

Plan de Formación y Desarrollo - Política

La formación en Derechos Humanos está incluida en el Manual de Acogida para nuevas incorporaciones. En la convención anual, de final de año, la Dirección General destina un apartado especial para reforzar la importancia de los Derechos Humanos.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

En nuestra nueva página web hay un apartado especial para comunicar el compromiso de Biovert con los Derechos Humanos.

Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Realizamos acciones de sensibilización para los y las profesionales de Biovert mediante información de Recursos Humanos en los tablones de anuncios y la newsletter.

Documentos adjuntos: [Co?digo E?tico manvert MAQUETADO.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

No tener ninguna reclamación en materia de Derechos Humanos.

Conciliación familiar y

laboral



Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los objetivos de nuestro Plan de Igualdad, así como la corresponsabilidad. Existen medidas de conciliación a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras de Biovert .

Política de RRHH - Política

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.
Implementar medidas dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y evitar cuando sea posible las comunicaciones profesionales

fuera del horario laboral.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Medidas de conciliación 8% Jornada reducida 2% Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso 100%

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



En Biovert no hay Representación Legal de los Trabajadores. Este hecho no impide que se tenga en cuenta la opinión de los mismos y que ellos puedan participar en aquellos asuntos que la Ley prevé (Plan Igualdad, Calendario Laboral, etc.).

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Dado que no existe RLT se realiza una reunión anual en la que participa la plantilla y la dirección en la cual se informa de los resultados del año y objetivos y retos para el siguiente. Los y las trabajadoras a través de sus responsables y el departamento de Recursos Humanos tienen la posibilidad de hacer llegar sugerencias, quejas o solicitudes.

Documentos adjuntos: [CODIGO RRHH.pdf](#)

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



La compañía está certificada en ISO 14001:2008. Este hecho supone que los trabajadores y

INFORME DE PROGRESO 2019

trabajadoras tengan una especial sensibilización con respecto al medio ambiente. Entre las competencias básicas que los diferentes puestos de trabajo definen existe la formación y sensibilización hacia actuaciones en favor del respeto al medioambiente.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política de calidad y medioambiente es conocida por toda la organización. Está visible en tableros de anuncios del centro de trabajo. La define una forma de actuar que conlleva que ambos aspectos estén presentes en el día a día de todas las actividades que se realizan en la compañía. No es posible prestar un buen servicio, crear un buen producto si no se tienen en cuenta estos dos parámetros.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

La persona responsable de medioambiente vela y se responsabiliza del cumplimiento de las buenas prácticas en la empresa. A tal efecto, forma e informa de las buenas prácticas como reciclaje, correcto uso energía...

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

Anualmente la responsable de la gestión medioambiental realiza sesiones de formación a los trabajadores y trabajadoras de Biovert. Son sesiones cortas de sensibilización. Creemos que la mejor forma de trabajar en favor del medio ambiente es la sensibilización continua .

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

El departamento de compras en su homologación y evaluación de proveedores tiene en cuenta la gestión medioambiental de los mismos, siendo lo mínimo exigible que tengan un manual de buenas prácticas ambientales y lo óptimo que cuenten con un sistema de gestión ambiental. A fin de tener el mínimo impacto en la huella de carbono se intenta que la mayoría de

proveedores sea de ámbito local.

Evaluación de desempeño a empleados/as



La evaluación del desempeño de los trabajadores y trabajadoras de Biovert se realiza de forma continuada. Es política de la organización que los responsables den feedback a sus colaboradores de forma continua. En las revisiones semestral y anual de objetivos se reserva un espacio para conversar sobre la evolución profesional de la persona.

Política de RRHH - Política

La política de RRHH incluye la importancia de realizar la evaluación del desempeño y la promoción interna.

Política de Igualdad - Política

En el Plan de Igualdad se recoge la importancia que tiene para la organización la promoción interna, no sólo entendiendo la política de igualdad sino, también, las oportunidades de desarrollo profesional que la empresa debe ofrecer a sus trabajadores y trabajadoras.

Evaluación continua - Acción / Proyecto

Recursos Humanos se reúne de forma periódica con los responsables de departamento para hacer un seguimiento de la evolución profesional de los integrantes de sus equipos. Se evalúan las competencias definidas como esenciales en cada uno de los puestos de trabajo.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

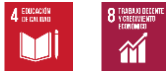
A partir de la valoración que el responsable de departamento realiza de las competencias del trabajador o trabajadora y la responsable de Recursos Humanos así como de la autoevaluación de la persona trabajadora se genera el documento de evaluación del

INFORME DE PROGRESO 2019

desempeño a partir del cual se planifican los objetivos y retos para los siguientes años.

Documentos adjuntos: [Captura de Pantalla 2020-10-15 a las 11.39.32.png](#)

Formación al empleado/a



La formación es uno de los pilares de la política de Recursos Humanos. Capacitar a nuestros colaboradores y colaboradoras es un compromiso que adquirimos cuando se incorporan a la compañía. Ofrecemos formación continua para su desarrollo personal y profesional.

Política de RRHH - Política

La formación está a disposición de toda la plantilla de Biovert. Principalmente, se realiza formación en horas de trabajo para que no afecte a la conciliación de la vida personal y familiar. Intentamos que la formación abarque diferentes temáticas y que sea útil para el desarrollo profesional y personal de la plantilla. Algunos cursos en 2019 son: Inglés, Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015, Sistema de Gestión Medioambiental 14001: 2015, Sensibilización en Igualdad, Habilidades de Gestión para Directivos de Área de Negocios, Catalán, Postgrado en Plantas Industriales 4.0, Logística Integral, Habilidades directivas, Primeros Auxilios...

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Todas las personas que se incorporan a Biovert realizan a lo largo de 1 semana un plan de acogida donde hay un apartado de formación interna en cada uno de los departamentos de la empresa. Y, también, realizan una formación específica para su puesto de trabajo que diseña el responsable de departamento y que implementan sus compañeros/as.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

En Biovert evaluamos el grado de satisfacción de la

plantilla en relación a las acciones formativas que ha realizado a través de encuestas individuales. El resultado medio en 2019 es de 4.53 sobre una puntuación de 0 a 5. Por departamentos se han realizado un total de 138 acciones: FINANZAS 4 acciones ADMINISTRACIÓN 25 acciones OPERACIONES 42 acciones DESARROLLO 39 acciones MARKETING 8 acciones NACIONAL 7 acciones EXPORTACIÓN 13 acciones

Inversión en formación - Indicador de Seguimiento

Hemos invertido 40.000.-€ en diferentes programas formativos.

Horas de formación por categorías profesionales - Indicador de Seguimiento

Se han realizado 1886 horas de formación siendo estos los indicadores por departamentos: FINANZAS 92 horas ADMINISTRACIÓN 136 horas OPERACIONES 487 horas DESARROLLO 543 horas MARKETING 139 horas NACIONAL 215 horas EXPORTACIÓN 254 horas

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

El 100% de los empleados han realizado, mínimo, una acción formativa a lo largo del 2019.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Formamos a todas las personas que se incorporan a la empresa. Realizamos formación continua en materia de Prevención de Riesgos Laborales y, también, formación específica cuando detectamos una necesidad: espacios confinados, en altura. Aproximadamente, cada trabajador o trabajadora realiza 15 horas de formación al año en Prevención de Riesgos Laborales.

INFORME DE PROGRESO 2019

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

A partir de las Auditorías internas trimestrales comunicamos a la organización los progresos que en seguridad y salud vamos realizando. Concienciamos a las personas trabajadoras sobre la importancia que tienen el orden y la limpieza, las buenas prácticas y su compromiso en la Prevención de Riesgos.

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

A lo largo del 2019 no hemos tenido ningún accidente laboral.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Hemos realizado 4 auditorías durante el año 2019.

Documentos adjuntos: [POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Continuar con cero accidentes laborales.

Oportunidades para jóvenes con talento



Incorporar personas jóvenes y con talento es uno de los objetivos anuales de Biovert. Para ello hemos establecido prácticas con diversas universidades y centros de formación profesional nacionales y europeos así como otras administraciones locales. Fomentamos la inserción laboral a través de la formación dual y apostamos por la contratación directa de jóvenes con talento. Más del 10% de la plantilla ha finalizado sus estudios hace menos de 4 años.

Participación en ferias de empleo - Acción / Proyecto

Anualmente, estamos presentes en la Feria de Empleo

de la Universidad de Lleida.

Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

En los últimos tres años hemos tenido 8 personas en prácticas de las cuales 4 forman parte de la plantilla con contrato indefinido.

Igualdad de género



Tenemos un Plan de Igualdad desde el año 2018. El compromiso de la Dirección de la empresa por la igualdad está reflejado en el mismo. Este compromiso define nuestras políticas de selección, promoción, políticas salariales que se basan en criterios totalmente objetivos de méritos propios con independencia del sexo y teniendo en cuenta los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

Normativa Vigente - Política

Respetamos la normativa vigente en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar así como la de igualdad. Tenemos políticas de flexibilidad en la gestión de vacaciones y asuntos propios.

Código Ético / Conducta - Política

El código ético recoge de forma expresa el compromiso de Biovert con la igualdad: "Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán las mismas oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional. Biovert se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que los integrantes de Biovert desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio del mérito."

Plan de Igualdad - Política

El Primer Plan de Igualdad de Biovert tiene una vigencia de 2019-2021. La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de implementar y velar por el cumplimiento del Plan.

INFORME DE PROGRESO 2019

Protocolo de Acoso Sexual - Política

Disponemos de un Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Políticas Internas de Gestión - Política

La empresa tiene una guía para el uso del lenguaje inclusivo.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Biovert da visibilidad a su Plan de Igualdad y su Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo a través de la página web. De esta forma, comunica su fuerte compromiso. La plantilla puede consultar los documentos a través de la intranet de la empresa. Tanto el Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo como el Plan de Igualdad están incluidos en el proceso de formación de las nuevas incorporaciones.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Para la redacción del Plan de Igualdad realizamos un diagnóstico. Los datos, desagregados por sexos, ya indicaron, antes de la redacción del documento, que la igualdad forma parte del día a día de la empresa. También, realizamos una encuesta a la plantilla. Los resultados fueron positivos ya que la valoración de las personas sobre igualdad dentro de la organización fue muy satisfactoria y el interés que mostraron los trabajadores y las trabajadoras en este campo, también.

Brecha salarial - Acción / Proyecto

El estudio de brecha realizado nos muestra que en Biovert la política salarial está basada en el desempeño y no en criterios relacionados con el sexo de la persona

que ocupa el cargo. Todos los integrantes de Biovert están incluidos en la política de retribución por objetivos.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Anualmente, realizamos una jornada sobre logros conseguidos y proyectos de futuro de la organización en materia de igualdad de oportunidades. Tienen acceso a formación en igualdad todas las personas trabajadoras que tienen interés en actualizar conocimientos.

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Periódicamente, desde Recursos Humanos se hace llegar a la plantilla mensajes recordando la necesidad de trabajar en favor de la igualdad de oportunidades.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Trabajamos por implicar a la plantilla en la participación a través de sugerencias en materia de igualdad. Los y las empleadas conocen los distintos canales a través de los cuales pueden ponerse en contacto. No hemos recibido ninguna denuncia o comunicación en relación a vulneraciones en Biovert en igualdad.

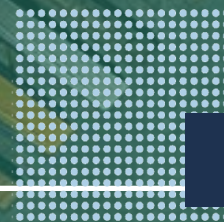
Documentos adjuntos: [Plan de Igualdad 2019-2021 manvert maquetado.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Que las nuevas incorporaciones hayan recibido información y formación en igualdad, diversidad y prevención en acoso sexual y/o por razón de sexo. En el año 2019, se incorporaron 8 personas y todas recibieron formación y sensibilización.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Biovert aplica un sistema de Gestión de la Calidad basado en la normativa ISO 9001:2015 y de Gestión Medio Ambiental basado en la normativa ISO 14001:2015. La empresa evalúa y analiza sus relaciones con proveedores, mediante una valoración continua de su rendimiento y tiene en cuenta su comportamiento ético. Nuestra actividad se rige por unos principios que garantizan que las compras y las contrataciones que realizamos estén alineadas con nuestros valores, objetivos y principios éticos y de sostenibilidad.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Nuestro código ético esta a disposición de nuestros proveedores. Hemos trabajado en un código de proveedores que compartimos con ellos. Para aquellos que son nuevos, al establecer la relación comercial buscamos proveedores con unos valores éticos y morales similares a los de Biovert.

Relación duradera con los proveedores



Es política de Biovert trabajar siempre que se pueda con proveedores de proximidad. Esto permite un mejor conocimiento mutuo, unas relaciones humanas y profesionales más cercanas y de confianza. Intentamos visitar a nuestros proveedores para conocer mejor su realidad.

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Evaluamos a nuestros proveedores desde diferentes aspectos, su comportamiento ético es un factor importante para establecer relaciones comerciales con ellos.

Evaluación de proveedores en función de criterios de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción - Acción / Proyecto

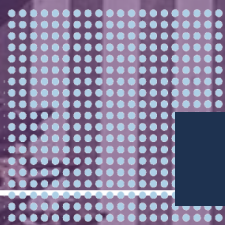
Compartimos con nuestros proveedores nuestro código ético y nuestros valores y en la evaluación que realizamos, anualmente, de los proveedores, no hemos detectado ningún incumplimiento por parte de estos de los valores éticos que compartimos.

Documentos adjuntos: [CODIGO PROVEEDORES.pdf](#)

Proveedores como aliados de RSE en la empresa



GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Compromiso por los derechos humanos



Biovert está fuertemente comprometida con los derechos humanos, así está reflejado en nuestro código ético y así lo transmitimos a nuestros grupos de interés. Lo llevamos a la práctica en todas las actividades que realizamos. Los trabajadores y trabajadoras de Biovert son el principal activo de la compañía y llevamos a cabo acciones y políticas para su desarrollo profesional. No toleramos el trabajo infantil. Creemos en la

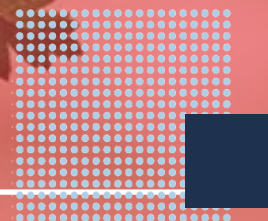
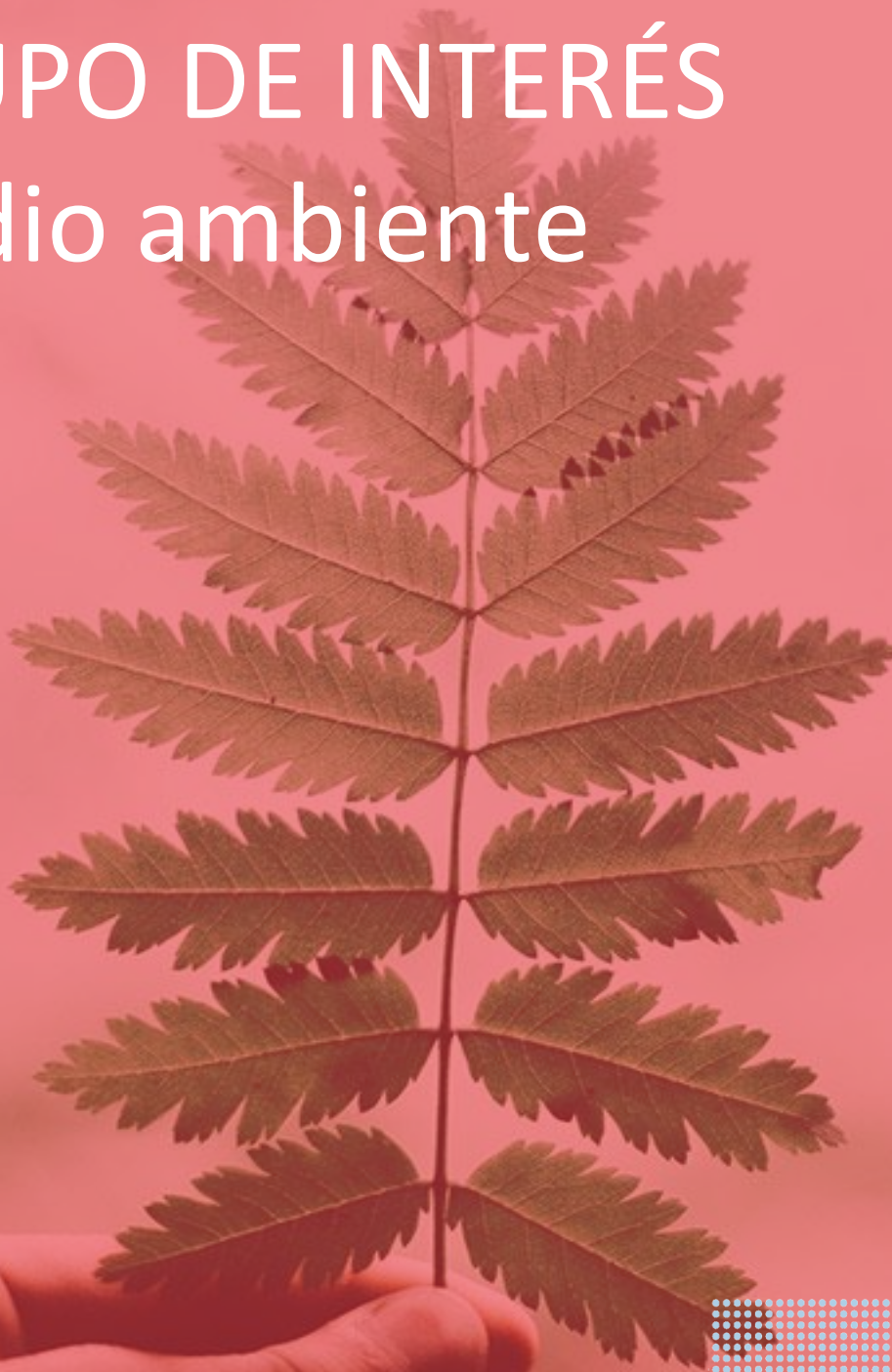
diversidad como fuente de enriquecimiento. Trabajamos de forma activa por la igualdad entre mujeres y hombres.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Compartimos las buenas prácticas que realizamos dando visibilidad a los proyectos por los que apostamos. Colaboramos con entidades de Lleida que trabajan en la integración de la personas con capacidades diversas. Nuestro obsequio de Navidad para la plantilla está realizado por personas con discapacidad intelectual. Colaboramos con La Marató de TV3.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Medidas de economía

circular



Dentro de la propia organización tenemos un programa para la reutilización de los subproductos resultantes de nuestro proceso productivo. Valorizamos estos subproductos que son utilizados en otros procesos productivos.

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

Anualmente nos marcamos unos objetivos medioambientales que incluyen consumos, reciclaje, inversión en instalaciones más sostenibles. En el año 2019 el agua utilizada en los procesos productivos se ha reducido en 2%, fruto de las inversiones realizadas en tecnología. Los indicadores anuales fijados por la responsable de medioambiente se han conseguido en un 95%.

Protección de la

biodiversidad



Biovert es consciente de la necesidad de trabajar de forma sostenible y respetuosa con el medio ambiente. Desde el año 2017 estamos certificados en la ISO 14001:2015. Trabajamos activamente en la sensibilización de todos nuestros colaboradores en el respeto al medioambiente. Cualquier gesto pequeño en favor de este respeto al medioambiente es necesario.

Política Ambiental - Política

Biovert ha decidido integrar el medioambiente dentro de la gestión de la empresa con el fin de garantizar el diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de fertilizantes y bioestimulantes para la agricultura de

acuerdo con los requisitos y necesidades de clientes y partes interesadas. Por eso, la compañía se compromete a: Diseñar y desarrollar productos y tecnologías innovadoras y respetuosas con el medioambiente. Prevenir la contaminación que puedan generar nuestras actividades minimizando la generación de residuos, potenciando la recogida selectiva y adoptando medidas que permitan reducir el consumo de recursos naturales. Proporcionar las competencias necesarias al personal para cumplir sus funciones bajo una perspectiva de excelencia en el trabajo y respeto por el medioambiente.

Producción y consumo de productos ecológicos - Acción / Proyecto

Dentro de nuestro catalogo de productos existe una línea denominada ECO, no obstante, para el resto de productos que fabricamos velamos por la utilización de tecnología lo más limpia , posible. En nuestro proceso de fabricación el agua es un elemento muy importante, dedicamos grandes esfuerzos a un consumo responsable de este recurso.

Oficina verde - Acción / Proyecto

A lo largo de 2019, hemos realizado un conjunto de acciones para tener un oficina verde. Eliminamos el plástico en el día a día, para ello regalamos a toda la organización una botella de vidrio para el agua. Cambiamos los vasos de plástico por tazas cerámicas individuales y vasos de cristal para las visitas. No utilizamos platos ni vasos de papel. Cambiamos las bombillas por leds de bajo consumo. Tenemos zonas de paso con sensores de presencia que evitan que las luces se puedan quedar encendidas. Estamos adheridos a la recogida selectiva de residuos del consejo comarcal. Reciclamos el papel. Formamos parte de la recogida selectiva de tóner. Hacemos un uso responsable de la climatización (aire acondicionado y calefacción), mediante un programa de control de la temperatura.

Documentos adjuntos: [Certificacio ISO 14001-2015 CAT.pdf](#)

Movilidad Sostenible



INFORME DE PROGRESO 2019

Realizamos un plan de movilidad sostenible en el 2017 que sigue vigente. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Biovert residen a una distancia de menos de 10 km.

Consumo de la entidad

El control de los consumos de materias primas, energía, residuos, etc es importante dentro de nuestra organización para garantizar que realizamos un uso responsable de los mismos y que nuestra cultura de respeto al medio ambiente está instaurada en todas nuestras actividades, especialmente en aquellas donde el riesgo medio ambiental es más alto.

Política de Reducción de Consumo - Política

Dentro de nuestra política medio ambiental y de la gestión ISO 9001:2015, la reducción de consumos tiene un peso específico considerable. Concienciamos a todos nuestros trabajadores y trabajadoras en un uso responsable de los recursos.

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

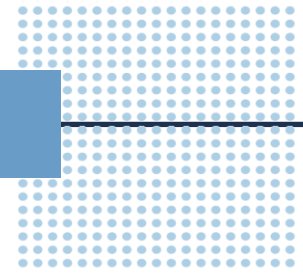
Tenemos indicadores de consumo relacionados con los siguientes aspectos medio ambientales: Consumo de agua Consumo de electricidad Consumo de carburante Consumo de materias primas, productos químicos Los resultados obtenidos en el 2019 nos muestran unos resultados óptimos en el consumo de agua y de materias primas y unos consumos en electricidad y carburante que han aumentado ligeramente pero que están dentro de los límites medioambientales que tenemos definidos.

Consumo de material reciclado - Indicador de Seguimiento

Consumo de tóner se ha reducido en 2 kg Pilas hemos reducido el consumo en 2kg Plástico hemos reducido el consumo en 0,7 Tn Cartón y papel hemos mantenido el consumo Residuos de procesos químicos inorgánicos hemos reducido el consumo en 500 Tn

Objetivos marcados para la temática

Conseguir el cumplimiento de los indicadores definidos en el sistema de gestión Medioambiental ISO 14001: 2015



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Diversidad de la plantilla en la entidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



INFORME DE PROGRESO 2019

Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Evaluación de desempeño a empleados/as



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Oportunidades para jóvenes con talento



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado:

Relación duradera con los proveedores



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Proveedores como aliados de RSE en la empresa



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Cientes

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Accesibilidad de los productos y servicios



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 10 | Reducción de las desigualdades

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Fomento de la calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Blanqueo o lavado de dinero



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205

Relación duradera con los clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Medioambiente

Medidas de economía circular



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Protección de la biodiversidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

Indicador GRI: 304-2, 304-3

Movilidad Sostenible



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

Consumo de la entidad



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado:

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2019

