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 tercera 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 la 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, SEDEX, BRC e IFS, entre otros.

Hemos integrado en nuestro quehacer diario toda una serie de buenas prácticas de seguridad, laborales, sociales y ambientales. Divulgamos 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.

Hemos revisado y continuamos inculcando entre nuestros trabajadores 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 es seguir promoviendo de forma 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.

Eva Pérez Sánchez

Gerente de Agromontes Fresh Group S.L.

En el Mirador — San Javier, a 28 de julio de 2021.

INFORME DE PROGRESO

Período

El período que comprende el presente informe de progreso va desde agosto de 2020 a julio de 2021. En el informe hacemos referencia a Campañas. Así, la campaña analizada es la 20/21 y nuestro compromiso de renovación se extiende a la siguiente, la 21/22.

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 que se comprenda mejor nuestro perfil de empresa, a qué nos dedicamos, cómo lo hacemos, dónde nos encontramos, etc.

Después de esta parte introductoria, abordamos cada uno de los 10 principios, exponiendo que hacíamos, que hemos hecho y que vamos a hacer para cumplirlos. Es decir, sobre cada uno de ellos, resaltamos nuestras fortalezas: buenas prácticas laborales, sociales y ambientales. De igual modo, describimos las actuaciones llevadas a cabo durante la campaña, nuestro progreso 20/21. Y también recalcamos aquellas situaciones no abordadas por el momento, áreas de mejora, y establecemos nuevos objetivos y metas para nuestro tercer ciclo.

Índice

Apartado	**Páginas**
Informe de progreso: alcance y estructura del informe	2 - 2
Perfil de Empresa	3 - 7
Principio 1. Derechos Humanos: protección de los Derechos Humanos	7 - 11
Principio 2. Derechos Humanos: no ser cómplices de la vulneración de los DH	11 – 12
Principio 3. Trabajo / Laboral: libertad de afiliación y negociación colectiva	12 – 12
Principio 4. Trabajo / Laboral: eliminación del trabajo forzoso	13 – 13
Principio 5. Trabajo / Laboral: erradicación del trabajo infantil	13 – 13
Principio 6. Trabajo / Laboral: no discriminación en el empleo y la ocupación	14 – 16
Principio 7. Medio Ambiente: prevención de la contaminación del Medio Ambiente	16 – 19
Principio 8. Medio Ambiente: responsabilidad medioambiental	16 – 19
Principio 9. Medio Ambiente: promoción de tecnologías sostenibles y respetuosas	16 – 19
Principio 10. Anticorrupción: lucha contra la corrupción, incluidos soborno y extorsión	19 - 19

PERFIL DE EMPRESA

Origen

Somos un grupo de empresas 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 más de 900 hectáreas, 50 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 8.900 m^2. Cuenta con líneas de manipulado para lechuga, brócoli, sandia y pimiento, 2.200 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 superior 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 y Francia 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.

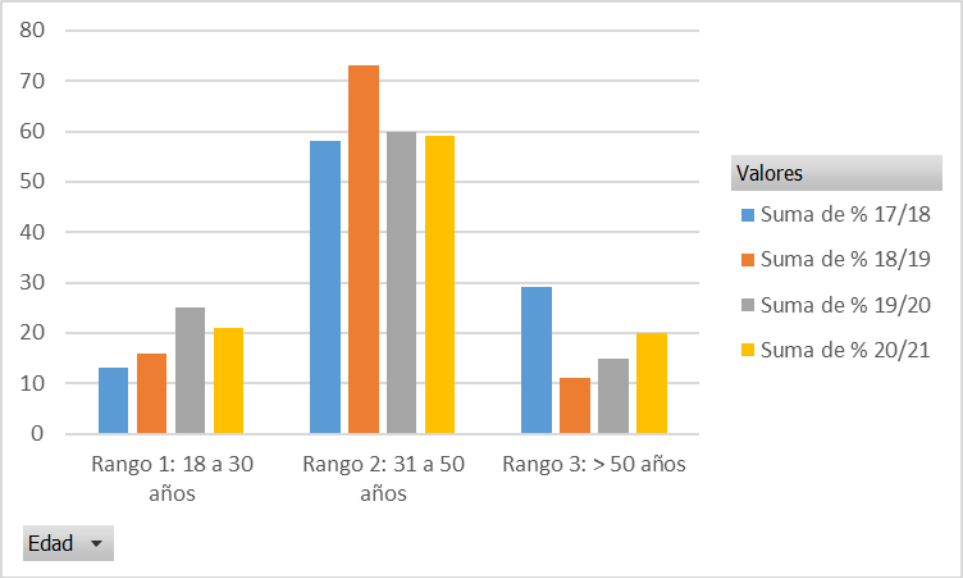
Personal

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.

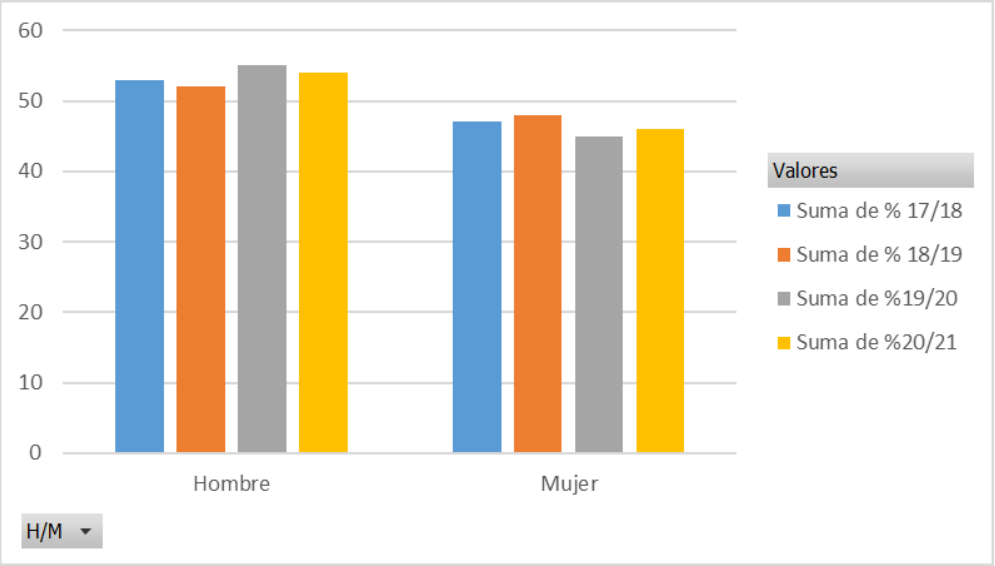
El porcentaje medio anual de trabajadores, entre Campo y Almacén, entre personal propio y subcontratado es de 355. El porcentaje de trabajadores propios es del 46 %, siendo el otro 60 % personal de ETT´s.

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

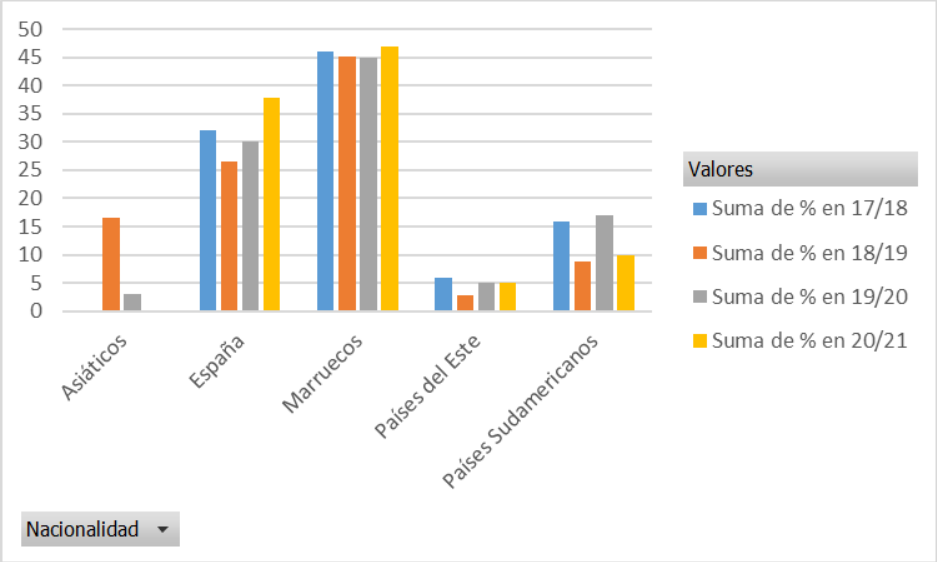
GRÁFICA 1. RANGO DE EDAD



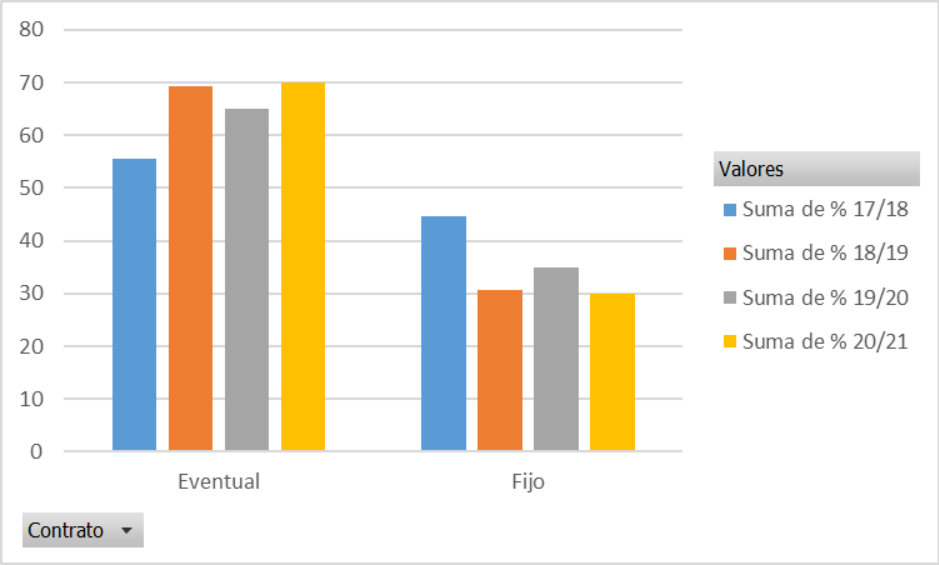
GRÁFICA 2. RANGO DE GENÉRO



GRÁFICA 3. RANGO DE NACIONALIDAD



GRÁFICA 4. RANGO DE TIPO DE CONTRATO



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, Administracion, etc.) a través de las distintas certificaciones que poseemos y mantenemos, entre las que cabe mencionar: GlobalGAP, GRASP, QS, BRC e IFS.

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.

- Codigo 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.

El Código Ético Empresarial, redactado y ratificado por la Alta Dirección durante la campaña 17/18 fue presentado a nuestros empleados en octubre de 2019.

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

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 actuaciones planteadas y/o puestas en marchas son:

- Utilización de chalecos reflectantes en campo macroperforados para ser utilizados durante los meses de más calor. Se han entregado camisetas de algodón para uniformar a los trabajadores.

- Utilización en almacén de vestimenta de verano, batas sin mangas y más cortas y pantalones cortos, tanto para hombres como para mujeres.

- Mejora de las condiciones térmicas del área de manipulación, con la colocación de extractores de aire caliente laterales. Se espera bajar la TR en el interior unos 4-6 °C. Esta medida, planteada en campaña anterior se va a posponer finales de este verano, una vez se concluya con la ampliación de la nave de manipulación. Los extractores están ya presupuestados por una empresa y ese están esperando otros dos presupuestos para valorar la mejor opción de entre la disponibles.

- La ampliación de nuestra nave finalizó el año pasado. Hemos ampliado la superficie de manipulación y almacenaje de materiales auxiliares y cámara frigoríficas. En total un 43%

más de superficie. Los beneficios de este proyecto han sido 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 permite mejorar los flujos de personal, reduciendo la posibilidad de accidentes y aumentando la habitabilidad y confortabilidad de cada uno de los espacios del almacén.

- Se ha habilitado una zona extra de aseos para hombres y mujeres, con un total de 6 retretes para mujeres y 2 retretes y 6 urinarios para hombres, con lavamanos con agua caliente sanitaria.

- 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 dispone de aire acondicionado para los períodos más calurosos. 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.

- Se continúa con la distribución de agua fría potable a personal de campo, a través de la recarga y refrigeración diaria de garrafas portátiles. En almacén se han instalado 3 dispensadores de agua potable refrigerada.

- Debido a las altas temperaturas durante la campaña de sandía el personal especializado en esta confección ha notado un sobreesfuerzo, por lo que se mantiene la iniciativa de hacer más grupos de trabajo y de hacer rotaciones de los mismos, no repitiendo el mismo grupo por la mañana y por la tarde.

- Se han mantienen las medidas específicas contra el Covid-19, tales como disposición de mamparas de separación entre puestos de trabajo, proporcionar mascarillas a todo el personal y disponer de gel hidroalcohólico en distintos puntos del almacén. Además se ha impartido formación a todo el personal referente al virus. Se separan los puestos de trabajo para mantener una distancia de seguridad y se organizan las mesas y sillas de los comedores con el mismo fin. Además, se ha incrementado la limpieza y desinfección de las instalaciones designándose a una persona a estas tareas de forma continuada para mantener pasamanos, picaportes, pomos, aseos, comedores, etc siempre limpios y desinfectados.

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.

Para facilitar el anonimato y evitar el miedo a represalias, se continúa utilizando un correo electrónico de empresa: info@agromontes.com, que es gestionado por la Responsable de Salud, Seguridad y Bienestar Laboral. Actualmente no se han recibido quejas o sugerencias a través de este canal.

A través del buzón de sugerencias no se han recibido quejas ni notificaciones.

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. Esta ratio de "cercanía al centro de trabajo" puede ser leído también desde el punto de vista de la generación de empleo y riqueza local.

Durante esta campaña 2020/2021, hemos continuado con la venta "al menudeo": placeros, restaurantes y ultramarinos de la zona. Este tipo de venta apenas nos supone ingresos, pero 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 agrada 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 S.L. 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 beneficios 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 beneficio 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.

- Se continúa patrocinando a un muchacho de San Javier, en su carrera profesional como corredor de motocross.

- Apoyo a una iniciativa deportiva para la lucha contra el cáncer, denominada "en bicicleta contra el cáncer", costeando las pulseras que se van a vender para recaudar fondos. Los fondos irán destinados a la Asociación de Familiares y Amigos de Niños con Cáncer de la Región de Murcia (AFACMUR)

- Donaciones a comedores sociales de todos los rechazos de nuestra mercancía en Europa, que no cumplen con requisitos de calidad de nuestros clientes pero que son totalmente inocuos y saludables.

- Realizamos donaciones periódicas de alimentos con Cáritas y Jesús Abandonado.

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, albañilería, 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)

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. Solo subcontratamos mano de obra a ETT´s para tareas de recolección en periodos 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 coma la no producción en otros países minimiza el riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

En caso de subcontratación de personal a ETT´s, 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 ETT´s como forma de asegurar el cumplimiento de las mismas con la legislación aplicable y el cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales. No obstante, las dos ETT´s con las que trabajamos están certificadas, una en SMETA y la otra en IQNet, ambas sobre la gestión ética y socialmente responsable.

Durante esta campaña hemos promovido nuestro Código Ético Empresarial entre todos nuestros proveedores de insumos, servicios y personal. Ya hemos incorporado explícitamente requisitos de cumplimiento con los Derechos Humanos en los compromisos con nuestros proveedores, acuerdos que han de firmar y asumir en sus empresas.

Libertad de asociación y representación

(Principio 3)

En Agromontes Fresh Group S.L. garantizamos la libertad de asociación sindical y negociación colectiva. Exponemos en tablones de anuncios 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 a los Representantes 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.

Abandono del trabajo forzoso y trabajo infantil

(Principios 4 y 5)

Actualmente sólo tenemos producción en nuestra provincia, Murcia. No tenemos producción en otros Países donde existe 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 forzosos, mediante distintas formas de extorsión.

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 ETT´s de reconocido prestigio en la zona que ya evalúan y ponen medios para mitigar estos riesgos.

En la próxima campaña 2021/2022, debemos mejorar en la información a los trabajadores de qué es "trabajo forzoso", que situaciones pueden observar y cómo deben alertar a la empresa para que tome las medidas oportunas.

De un tiempo a esta parte se está observando mayor dificultad en constituir equipos de trabajo temporales para poder cubrir los momentos de mayor producción. La empresa se ha planteado la posibilidad de contratar en origen. Si finalmente surge esta necesidad, se realizará a través de vías fiables, oficiales, con ayuda de instituciones públicas o privadas que garanticen una contratación ética y responsable, prestando especial atención a la correcta gestión de los trámites legales, así como al proceso de acogida y condiciones de

estancia y habitabilidad.

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 empresa dispone de un Plan de Igualdad, que persigue un mismo trato y oportunidad entre hombres y mujeres, la integración de la perspectiva de género transversalmente en la cultura de empresa, la retribución igualitaria para hombres y mujeres en trabajos de igual valor y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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 está 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 2 hombres.

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 varones es del 54 % frente al 46 % de mujeres.

En cuanto a retribución económica, para trabajos de igual valor, es igual para hombres y mujeres, no existiendo diferencia alguna.

Podemos concluir que a día de hoy somos una empresa casi paritaria. Debemos y queremos mantener esta igualdad de genera en nuestra empresa, por lo que cada año revisamos e implementamos nuestro Plan de Igualdad, que persigue un mismo trato y oportunidad entre hombres y mujeres, la integración de la perspectiva de género transversalmente en la cultura de empresa, la retribución igualitaria para hombres y mujeres en trabajos de igual valor y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No discriminación por edad

El rango de edades más representado en nuestra empresa es el comprendido entre los 31 y 50 años, con un 59 %, seguido del rango de entre 18 y 30 años, con un 21 %. El rango de menor edad, de > de 50 años representa el 20 %.

A la vista de los resultados es evidente que en nuestra empresa no hay discriminación por edad, de hecho, el rango de mayor edad tiene una representación superior al año anterior.

No discriminación par 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 y no se sometan 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 minorías étnicas o inmigrantes con graves necesidades personales y familiares. Por el

contrario, si tenemos trabajadores que han sido víctimas de maltrato y violencia de género (3 mujeres).

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. 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 20/21, en la formación anual, haremos hincapié en este apartado y pediremos a todo nuestro personal que este vigilante y alerta frente a cualquier situación que observen.

MEDIOAMBIENTE
(Principios 7, 8 y 9)

La prevención de la contaminación del media ambiente, el uso eficiente de los recursos naturales, el empleo de productos de bajo 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 la rentabilidad de las tierras de cultivo si no se integran 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 cuales 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 coma decíamos, están integrados en nuestra filosofía de empresa.

Esta campaña nos hemos certificado en el protocolo Residuo Cero. Estamos abandonando el uso

de aquellas sustancias con un mayor índice residual y utilizando productos con plazo cero. Gracias al uso de una gestión integrada de plagas tenemos un índice de positivos de residuos de plaguicidas muy reducido.

Para esta campaña se va a abordar un proyecto muy interesante. Vamos a calcular nuestra huella de carbono en primera instancia, y a obtener después la certificación en algún protocolo de gestión de gases de efecto invernadero (GEI). Actualmente estamos recogiendo todos los datos de producción, consumo de combustible y de energía, y de fertilizantes nitrogenados para poder calcular las emisiones de GEI.

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

- Lucha biológica, mediante la suelta de *Eretmocerus* y *Swirskii* para control de mosca blanca, *Oryus* para control de trips y *Phitoseiulus* 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 y riego eficiente.

- Practicamos biosolarización en más de la mitad de la superficie de invernaderos.

- Uso de plásticos acolchados reciclables o biodegradables. En la 2020/2021, el 100 % de los plásticos de suelo y de invernadero han sido retirado por 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 amoniaco, más respetuoso con el medio ambiente en comparación con otros elementos comúnmente utilizados.

- En Almacén, todas las puertas de acceso a las cámaras son de apertura y cierre rápido, con lo que conservamos mejor la temperatura y reducimos el gasto energético.

- En Almacén, tenemos instalada una batería de condensadores para disminuir la energía reactiva y hacer así un uso energético más eficiente.

- En Almacén, recolectamos el agua de condensación de los ventiladores de las cámaras de refrigeración, y le damos varios usos, entre ellos, el uso para recarga de radiadores de traspaletas eléctricas y toros mecánicos.

- En todo el almacén disponemos de focos de led, con un consumo energético mucho menor que los fluorescentes.

- En oficinas, comedores y baños disponemos de 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 asisten a foros, cursos y charlas para entender los requisitos y criterios de cumplimiento legales que están cambiando con cada revisión de la normativa aplicable en relación a la protección del Mar Menor. Tenemos nuestro plan de fertilización y riego a los nuevos requerimientos legales. Así mismo, hemos colocado setos en nuestras parcelas, que tienen coma principal objetivo la minimización de la erosión y arrastre de aguas de escorrentía superficial y sub-superficial. También se han tomado medidas para canalizar las aguas y tener un sistema de recogida de lluvias. Las especies vegetales seleccionadas están adaptadas a nuestro entorno y son de bajo requerimiento hídrico.

Para la campaña 21/22 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, pero ya hemos certificado una parte de nuestra producción en Residuo Cero. Desde enero de 2020 tenemos registrados una pequeña producción de nuestros cultivos en Zerya y hemos empezado a producir en residuo cero. En 2021 hemos ampliado nuestra superficie registrada, duplicando con esto la superficie de pimiento certificada. Esperamos, de cara al futuro, ampliar de forma progresiva la producción de residuo cero.

Hemos llevado 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 es difundido y comunicado a todos los mandos intermedios y directivos. En la formación de "refresco", antes del inicio cada campaña se explica y se insta al resto de trabajadores su estricto cumplimiento.

Nuestro Código Ético se estructura en 14 puntos, 8 de los cuales 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.