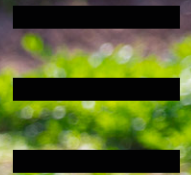


Memoria de

# Responsabilidad Social Corporativa 2021



# Índice

<b>1. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO ....</b>	<b>3</b>	<b>4. ESTRATEGIA CORPORATIVA .....</b>	<b>27</b>
<b>2. RESUMEN DEL AÑO .....</b>	<b>5</b>	Metodología	
<b>3. ASÍ SOMOS .....</b>	<b>16</b>	”Hacer siempre lo correcto”. El cumplimiento de los	
Biovert en cifras		10 principios del Pacto Mundial	
Las personas de Biovert		Objetivos 2021	
Historia		Derechos humanos	
Misión		Normas laborales	
Croptology®		Medio ambiente	
Principales valores de Biovert		Anticorrupción	
Órganos de gobierno		Alianzas	
Tecnologías		<b>5. OBJETIVOS 2022 .....</b>	<b>49</b>



# 1. Carta de renovación del compromiso



Apreciados/as colaboradores y colaboradoras,

Un año más en Biovert, la empresa que tengo el honor de dirigir, hemos trabajado intensamente para renovar nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, para aportar nuestro grano de arena a construir un mundo más justo, más sostenible, más responsable.

A través de esta memoria queremos compartir con nuestros grupos de interés, cuáles han sido nuestras aportaciones a lo largo del año 2021, y renovar nuestro compromiso para seguir trabajando para ser una empresa responsable socialmente y seguir afianzando nuestro compromiso con la agenda 2030.

El año 2021 ha sido un año excepcional, en el que hemos tenido que enfrentarnos a grandes retos, como la pandemia originada por la COVID-19, y que hemos superado, con todas las garantías, gracias al esfuerzo colectivo de los/las profesionales de la compañía.

La crisis actual nos ha dejado numerosos aprendizajes y ha hecho aflorar nuestras fortalezas. Hemos demostrado capacidad de anticipación y resiliencia en todo momento, por ejemplo, con la adaptación inmediata del procedimiento para

preservar la salud y la seguridad de la plantilla y, a la vez, continuar subministrando productos con la misma calidad de siempre.

La crisis sanitaria ha tenido un gran impacto en el sistema económico y social. En este ámbito, el compromiso de Biovert con la acción social y con las personas en situación de vulnerabilidad viene de lejos.

El cambio climático, también, es uno de los retos actuales a los que debemos enfrentarnos. El agua se ha mostrado como un elemento esencial para hacer frente a los retos presentes y futuros. La correcta gestión del agua es un reto para nuestra compañía, el agua es un elemento fundamental que interviene en nuestro proceso productivo, y es también un elemento necesario en el mundo agrícola, sin agua no hay cultivos.

El sector agrícola al cual pertenece Biovert necesita de partners responsables que asuman los retos de una agricultura sostenible, Biovert ofrece productos eficaces, innovadores y de bajo impacto ambiental que garantizan unas producciones agrícolas rentables tanto cuantitativamente como cualitativamente, con el máximo respeto hacia el medio ambiente.

Contamos con la profesionalidad de una plantilla



comprometida, satisfecha y orgullosa del trabajo que realiza, cuidamos a nuestra clientela y buscamos partners que compartan nuestros valores y deseen apostar por la responsabilidad social corporativa.

Nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que han caminado a nuestro lado a lo largo de 2021 y nos han ayudado a ser mejores como empresa. En las próximas páginas encontraréis un resumen del trabajo que hemos realizado, esperamos que lo encontréis interesante.

**Corbins, 2021**

**Enric Bonet Villoria**

## 2. Resumen del año



## El impacto de la Covid-19

El año anterior explicamos como impactó la Covid-19 en nuestra organización y cómo gestionamos la crisis sanitaria, social y económica. Durante este 2021 hemos seguido implementando medidas, adaptándonos a las necesidades del sector con el compromiso de protección para toda la plantilla y grupos de interés.

## Nuestras alianzas

### **PACTO MUNDIAL**

Biovert es firmante de Pacto Mundial desde 2011. Pacto Mundial establece diez principios básicos, a los que nos comprometemos firmemente, y que pasan por el respeto a los derechos humanos, el fomento de la igualdad de oportunidades, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción. Desde 2019, enlazamos estos principios con los 17 ODS que engloban la Agenda 2030.

### **CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA**

Nos enorgullece formar parte desde julio de 2021 del Mapa Interactivo y el Directorio de Experiencias Destacadas en Responsabilidad Social del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Se trata de una herramienta que permite la localización de las experiencias destacadas en RSC de Cataluña.



### **RESPON.CAT**

También, en 2021, nos hemos asociado a la entidad respon.cat, un organismo que fomenta la implicación de empresas y organizaciones más comprometidas con la RSE con el objetivo de promover un salto cualitativo y cuantitativo en Cataluña. Respon.cat focaliza la RSE como factor estratégico y cultural de las empresas ofreciendo un espacio de encuentro y colaboración entre empresas de sectores, territorios y dimensiones diferentes para construir una iniciativa que sea de servicio para ellas.

Entre 2021 y 2022 hemos realizado el Programa RSE. Pime, un programa práctico de implantación de la RSE que incluye el desarrollo de un plan de acción a través de 10 talleres grupales y dos consultorías a la empresa. Para finalizar, se realiza una ficha de buenas prácticas que puede ser consultada a través de su web y en la que se refleja nuestro compromiso. Este programa está promovido por Respon.cat, el Consejo de Cámaras de Comercio, la Cámara de Barcelona y la Generalitat de Catalunya.

### **CHARTER DE LA DIVERSIDAD**

Una vez más renovamos nuestro compromiso con el Charter de la Diversidad mediante su firma. Con ello, asumimos el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.



## Nuestra contribución a la Agenda 2030



### SALUD Y BIENESTAR

#### RECONOCIMIENTO A LA GESTIÓN DE LA COVID-19

Este ha continuado siendo un año especial en todos los aspectos, dando más sentido que nunca a este objetivo. El cuidado de la salud de la plantilla y sus familias y su bienestar ha sido una prioridad para la dirección de la empresa.

En este sentido, Mutua Universal valoró nuestro trabajo otorgándonos un accésit de sus VI Premios Innovación y Salud en una jornada presencial en Madrid el pasado 17 de noviembre de 2021.

El proyecto presentado por Biovert tenía por título Fomentando la salud - Prevención Covid19. Estos premios tienen por objetivo reconocer la innovación en beneficio de las personas. La entrega de este galardón está destinada a distinguir y premiar la labor de aquellas empresas altamente comprometidas con la promoción de la salud y que hayan llevado a cabo proyectos o acciones innovadoras que representen una mejora en la calidad de vida y la salud de sus personas trabajadoras.

#### AL LADO DE LAS PERSONAS

Hemos centrado nuestro trabajo de comunicación en estar al lado de las personas, no sólo de la plantilla sino de otros grupos de interés como proveedores, medioambiente y clientela.

En redes sociales, han destacado diversas acciones de comunicación para generar confianza y mostrar apoyo tanto a la plantilla, como a los proveedores, sectores esenciales, y los agricultores y las agricultoras, nuestros clientes finales.





#### CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE VIDA SALUDABLE

Este 2021 se ha creado la Comisión de Vida Saludable en Biovert, que tiene como objetivo debatir sobre bienestar y salud, y favorecer así a las personas de Biovert.

La comisión, que se reúne regularmente, envía después de cada encuentro una newsletter interna a toda la organización proponiendo cambio de hábitos, recetas sanas, ejercicio saludable, etc.

La comisión está compuesta por 8 personas de diversos departamentos de la empresa, algunas de ellas con formación específica en la materia como es el caso del Grado de Nutrición y Dietética.



#### LOTES DE NAVIDAD MÁS SANOS Y SOLIDARIOS

Este 2021, hemos reducido los productos alcohólicos en el lote de Navidad, sustituyéndolos por aceite y productos naturales y de proximidad. Un año más, los lotes se adquieren a la Fundación Privada Ileris, una entidad de carácter social sin ánimo de lucro de Lleida que trabaja para la integración de personas con discapacidad intelectual y en riesgo de exclusión social.

#### LA SEGURIDAD Y LA SALUD, LO PRIMERO

Trabajamos de forma continua en políticas de seguridad y salud. Realizamos auditorías internas de seguridad y salud para fomentar la concienciación de la plantilla de fábrica sobre el orden y limpieza de las instalaciones y su importancia en la reducción de accidentes y mejora en la calidad del trabajo.

#### CREACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El 5 de noviembre se constituyó el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario, entre empresa y representantes de las personas trabajadoras. Este órgano de participación está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

#### SEGURO MÉDICO

Este 2021, continuamos haciéndonos cargo de parte del seguro médico privado de las personas trabajadoras que quieren tener uno con la compañía SANITAS.



**IGUALDAD**

Este ODS está altamente visibilizado en Biovert desde que en 2018 se implementó el I Plan de Igualdad a través de una subvención del Ministerio de Sanidad del Gobierno de España. una mejora en la calidad de vida y la salud de sus personas trabajadoras.

**COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD**

El compromiso de Biovert con la conciliación y la corresponsabilidad continúa siendo una prioridad de la empresa. Algunas de las medidas implantadas en la organización son:

Días de libre disposición

**Permisos para acompañar al médico**

Permisos retribuidos para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad

Teletrabajo y reuniones en horario laboral

**Flexibilidad**

Flexibilidad horaria y jornada intensiva

**Formación online**

**OBJETIVO: ZERO ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Disponemos de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo que hemos actualizado. Como acción positiva para los próximos años, nos proponemos ampliarlo a la prevención y abordaje del acoso por identidad de género y por orientación sexual.

Nos llena de satisfacción poder anunciar que en 2021 no ha habido ninguna actuación ni práctica denunciada en la dirección de correo electrónico [igualtatbiovert@manvert.com](mailto:igualtatbiovert@manvert.com) habilitada por la empresa.



#### FOMENTO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Asimismo, contamos con una guía para el uso del lenguaje inclusivo que se utiliza en todos los departamentos para comunicaciones de diversa tipología interna y externa.

#### ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Además de sensibilizar a la plantilla a través de comunicaciones internas como la newsletter mediante la cual se forma e informa cada dos meses sobre los ODS a la plantilla, desde nuestras redes sociales informamos y lanzamos acciones de sensibilización e informamos regularmente a nuestros grupos de interés sobre nuestros progresos y ambiciones en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### II PLAN DE IGUALDAD

En 2022, negociaremos nuestro II Plan de Igualdad. Como reto continuaremos promoviendo la inclusión de más mujeres en posiciones directivas, visualizaremos nuestro compromiso por la igualdad para nuestros proveedores y clientela y continuaremos fomentando la contratación de mujeres en puestos de trabajo masculinizados.



## AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

### PROYECTO LEADER

Continuamos formando parte del proyecto LEADER que capacita con ayudas económicas para crear, ampliar y mejorar empresas en zonas rurales.

### MEJORA DEL PROYECTO DE ECONOMÍA CIRCULAR

Hemos mejorado nuestro proyecto de economía circular con el agua de nuestro proceso de producción. Reconvertimos, así, un residuo en un recurso.

Y es que nuestro sistema de tratamiento permite tratar el agua residual de nuestra fabricación. Lo hacemos mediante un proceso de evaporación al vacío. Este hecho nos permite depurar una parte de esta agua para poder utilizarla de nuevo como agua de limpieza. El resto se queda en forma de concentrado con nutrientes y lo usamos como base para formular otro producto.





## TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

### LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, NUESTRA PRIORIDAD

Los trabajadores y trabajadoras de Biovert son uno de los grupos de interés prioritarios para la dirección de Biovert.

Trabajamos, constantemente, para garantizar el bienestar de nuestra plantilla, desde el respeto a los derechos laborales y velando por el cumplimiento de los derechos humanos.

La política retributiva de Biovert cumple con el convenio de aplicación, y todas las personas tienen un salario por encima de lo que marca. Así mismo, la política retributiva contempla una política de objetivos que se aplica a todas las personas trabajadoras.

El 95% de los contratos de los trabajadores y trabajadoras de Biovert son indefinidos. Seguimos creciendo en creación de empleo estable.

### CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Reprobamos el trabajo infantil, no contratamos a menores y no trabajamos con proveedores que no respeten este principio.

### AL LADO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIVERSAS O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

Colaboramos con empresas que trabajan para ayudar a insertar laboralmente personas con capacidades diversas o en riesgo de exclusión. Para ello, contratamos los servicios de ASPID y de la Fundación Privada llersis.

En la jornada de Navidad destinada a la plantilla invitamos a la compañía La Máxima. La Máxima nace en 2008 a partir de un proyecto de dinamización social y teatral de la Fundación Privada llersis. Su objetivo es ofrecer oportunidades de crecimiento personal y autorrealización a las personas con discapacidad intelectual. La idea es que, a través



de la práctica del teatro, se ejercite el cuerpo y la gestión de las emociones, pero, también, el espíritu crítico, la creatividad y la cohesión de grupo. Desde una perspectiva de género nos ofrecieron la obra de teatro La ratita presumida sobre la que pudimos reflexionar sobre la violencia machista, fomentando así la erradicación de estereotipos vinculados a la sociedad patriarcal.



## PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

### RENOVACIÓN ISO 9001:2015 Y 14001:2015

Este 2021, hemos renovado nuestras ISO 9001:2015 y 14001:2015 de acuerdo con las normas internacionales de calidad y medio ambiente.

### CON LA RECOGIDA SELECTIVA DE RESIDUOS

Continuamos con la recogida selectiva de residuos en los procesos de fabricación y también en las oficinas. En este sentido, participamos del sistema puerta a puerta de recogida de la comarca del Segrià separando los residuos de plástico y fracción orgánica que generamos en los desayunos y comidas.

Hemos incrementado esta recogida selectiva de residuos incorporando contenedores separados para las mascarillas FFP2 que usa la plantilla y para los pañuelos, siguiendo las recomendaciones de nuestro Plan de Contingencia.

### CON LA REDUCCIÓN DEL DESPERDICIO ALIMENTARIO

A través de la Comisión de Vida Saludable hemos establecido alianzas con la empresa Como Tarados. A nivel individual, las personas interesadas que trabajan en Biovert compran cajas de frutas y verduras de excedentes del campo, promoviendo la reducción del desperdicio alimentario.



### PRODUCCIÓN SOSTENIBLE

En relación con la huella de carbono informamos que nuestros proveedores, en su mayoría, son nacionales. Hemos realizado una auditoría sobre ahorro energético. Siguiendo sus directrices en 2022, desarrollaremos un proyecto para calcular la huella de carbono.

En nuestra actividad tenemos en cuenta el impacto del aprovisionamiento, del transporte, la fabricación y la comercialización de nuestros productos.

Creemos en la innovación y el diseño de nuevos productos bajo criterios de sostenibilidad. Nos enfocamos en los problemas actuales generados por el cambio climático.



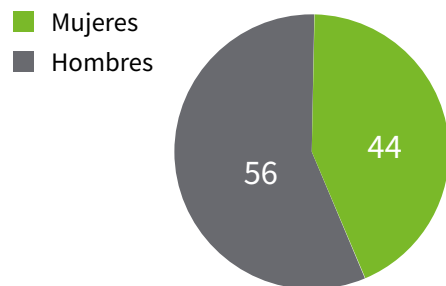


## Biovert en cifras 2021

NEGOCIO	Cifra de negocio	Inversión I+D+i (% del presupuesto de Biovert)	Número de contenedores cargados	Producción para la exportación	
	<b>11.383.897,70 €</b>	<b>16,8%</b>	<b>164</b>	<b>68,1%</b>	
PERSONAS	Personas	Contrato indefinido	Mujeres liderando equipos	Horas de formación a la plantilla	Accidentes laborales
	<b>54</b>	<b>95%</b>	<b>4</b>	<b>5169h</b>	<b>3 (leves)</b>
ENTORNO	Consumo de energía eléctrica renovable	Consumo de agua por tonelada fabricada (planta de producción Corbins)	Consumo de electricidad por tonelada fabricada (planta de producción Corbins)	Reciclaje y/o valorización de residuos generados	
	<b>100% (en la planta de Balaguer el 27% procedente de placas solares propias)</b>	<b>0,60 L/Kg fabricado</b>	<b>0,072 kWh/Kg fabricado</b>	<b>91%</b>	
SOCIEDAD	Generación de puestos de trabajo	Colaboraciones con entidades del tercer sector	Proveedores locales		
	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>90,1% - A menos de 200 Km 77,5%</b>		

## Las personas de Biovert

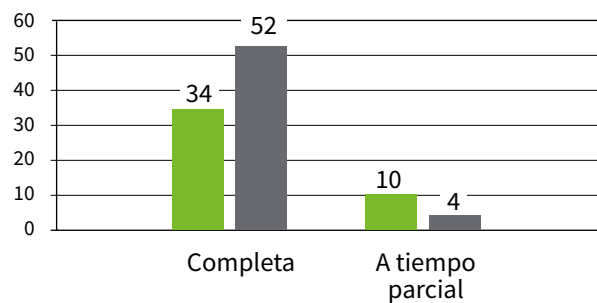
Composición de la plantilla (%)



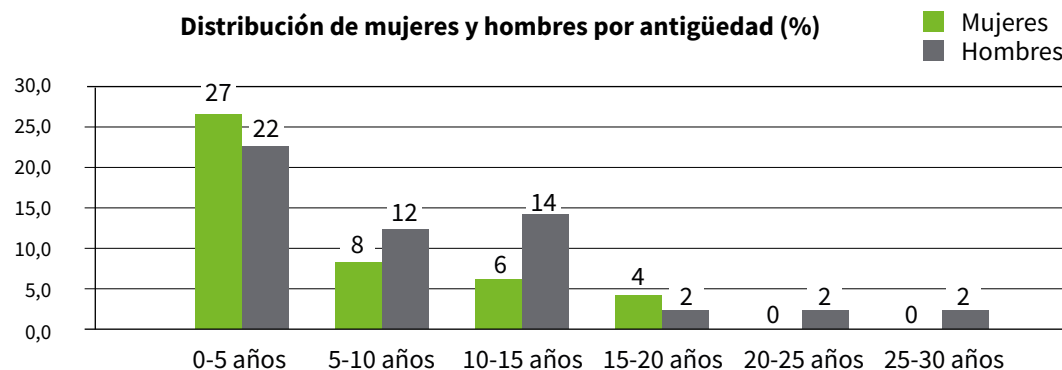
Media de edad

Mujeres	37,8
Hombres	44,3
<b>Total</b>	<b>41,4</b>

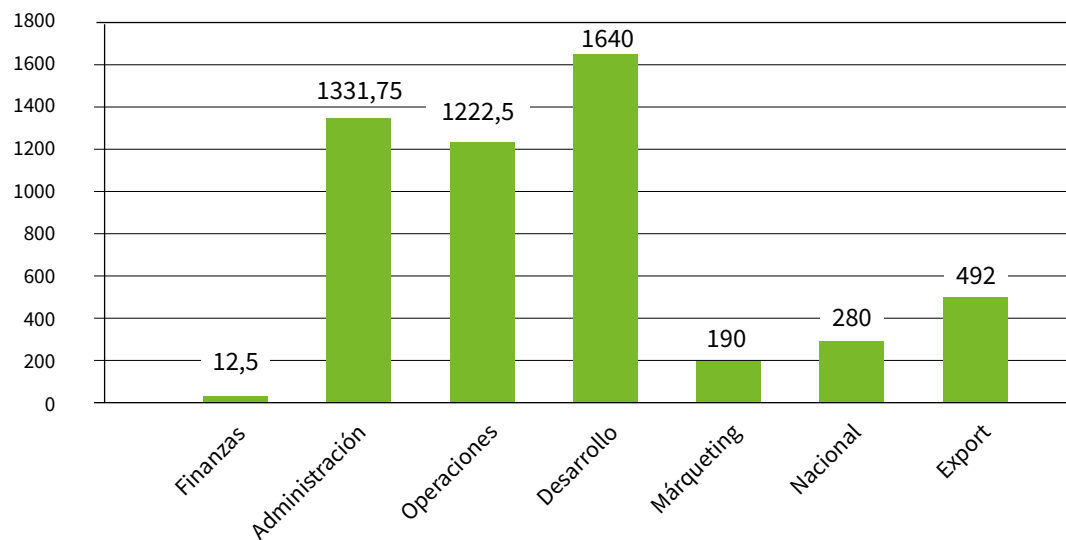
Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada (%)



Distribución de mujeres y hombres por antigüedad (%)



Horas de formación por departamento 2021



## Historia

Biovert se creó en 1988 como una empresa con tecnología propia dedicada a la investigación, desarrollo y producción de fertilizantes especiales. Somos especialistas en nutrición vegetal en un segmento de mercado muy específico y, este factor diferenciador, es nuestro principal valor. Desde nuestra creación, nuestra motivación es aportar al sector agro soluciones innovadoras, efectivas y de bajo impacto ambiental para maximizar el rendimiento y la calidad de los cultivos. Este objetivo sólo se puede conseguir ofreciendo un producto desarrollado gracias a un Departamento de I+D en constante búsqueda hacia la excelencia y la innovación y una importante labor de divulgación y asesoramiento técnico que realiza nuestro equipo comercial.

Somos una compañía que cree en la internacionalización, estamos presentes en más de 30 países. Mantenemos relaciones estables con nuestros clientes a quienes consideramos nuestros partners.



## Misión

Nuestra misión es contribuir a lograr una agricultura rentable y sostenible a nivel mundial que sea capaz de afrontar los desafíos del aumento de demanda de alimentos, el cambio climático y la creciente escasez de recursos.

Ponemos a disposición de los agricultores y las agricultoras nuestro conocimiento, nuestro equipo de profesionales y las soluciones manvert para que puedan producir más y mejores alimentos con menos recursos.

El objetivo de nuestra estrategia se centra en ser una empresa puntera en agricultura productiva ofreciendo productos eficaces, innovadores y de bajo impacto ambiental que garanticen unas producciones agrícolas rentables tanto cuantitativamente como cualitativamente, con el máximo respeto hacia el medio ambiente. También nos centramos en la excelencia en todo lo que hacemos y en el liderazgo de personas.



## Croptology®

Croptology surge en 2008 con el objetivo de poner a disposición de la agricultura profesional el conocimiento adquirido durante más de 30 años en el sector y contribuir así a avanzar hacia una agricultura más productiva, eficiente y sostenible.

Hemos desarrollado un concepto bajo el cual se agrupa todo el esfuerzo realizado por Biovert para dar apoyo a las soluciones que comercializa bajo la marca manvert: **Croptology®**.

**Croptology®** incluye el asesoramiento técnico por parte de nuestro equipo de expertos, las jornadas manvert formadas por jornadas de formación, jornadas técnicas y de campo, y manvert webinars, y el material técnico de soporte, tanto en papel como digital, que sirve para mostrar la I+D que hay detrás de cada solución, los beneficios del producto, y el porqué de la solución ofrecida.



**Croptology®** se apoya en más de 30 años de experiencia de campo en 4 continentes 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 donde crecen, con el fin de obtener la máxima rentabilidad para el productor, respetando al mismo tiempo al consumidor y al medioambiente.



## Principales valores de Biovert

Nuestros valores nos guían en nuestra actividad diaria y están presentes en las decisiones que tomamos, en el desarrollo de nuestra misión y en su consecución.

### Orientación al agricultor/a

Nuestro objetivo es comprender y satisfacer las necesidades del agricultor/a y cumplir sus expectativas. Ponemos a disposición de la agricultura nuestro conocimiento y equipo para ofrecer soluciones efectivas y rentables.

### Eficiencia y excelencia

La búsqueda de la excelencia y la mejora continua de los procesos productivos y la operativa de la empresa están siempre presentes en todas las decisiones y acciones de manvert.

### Perseverancia

Somos perseverantes y no nos damos por vencidos. Combatimos la adversidad con trabajo, imaginación y creatividad. Vemos los fracasos como una nueva oportunidad.

### Innovación

La innovación es uno de los ejes estratégicos de manvert. No solo nos permite desarrollar nuevas soluciones, sino que es también una forma de entender la empresa, de generar conocimiento y de abordar los retos del futuro.

### Humildad

Estamos convencidos/as de que, solo siendo conscientes de nuestras habilidades, reconociendo nuestros errores y límites, estando abiertos/as a nuevas ideas y apreciando la contribución de los demás, haremos avanzar la sociedad y las empresas.

### Trabajo en equipo

En manvert creemos firmemente en el trabajo en equipo. Sumamos nuestras aptitudes, talentos, conocimientos y responsabilidades para alcanzar un objetivo común.

### Compromiso y sostenibilidad

manvert es una marca comprometida con su entorno social, económico y ambiental. No concebimos nuestro avance y desarrollo, sin contribuir positivamente en la vida de nuestro equipo, nuestra comunidad y el medio ambiente.

### Receptividad

Nos gusta escuchar, analizar, aceptar y convivir con otras formas de pensar, actuar y ser. Solo de esta forma concebimos el progreso de la sociedad y la agricultura.



## Órganos de gobierno

Los órganos de gobierno impulsan políticas corporativas alineadas con los valores y la ética. A su vez, supervisan el buen hacer de la compañía, y el cumplimiento de sus compromisos, valores y legalidad.

Contamos con un CEO, Enric Bonet, que pertenece al Consejo de Administración y que es el máximo cargo ejecutivo. El Consejo de Administración de Biovert, S.L. delega en el CEO los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSC en línea con los Principios del Pacto Mundial. El departamento de Recursos Humanos, juntamente con los directores y las directoras de los diferentes departamentos lidera la implementación de las acciones.



## Tecnologías

La innovación y la excelencia son dos de los principales pilares de manvert. Nuestro equipo de I+D+i trabaja en el desarrollo de tecnologías propias que aplicamos en toda nuestra gama de nutrientes y bioestimulantes manvert.

### LIGNOVERT TECH®



Gracias a la Tecnología Lignovert Tech® conseguimos una alta concentración de elemento complejo con peso molecular equilibrado. Complejamos los nutrientes mediante ácido lignosulfónico mejorando así su absorción, el reparto en el interior de la hoja, la permanencia en la misma, así como la biodisponibilidad. Las soluciones manvert con dicha tecnología presentan una alta compatibilidad con otros productos, se pueden aplicar de forma simultánea y son fácilmente miscibles en agua.



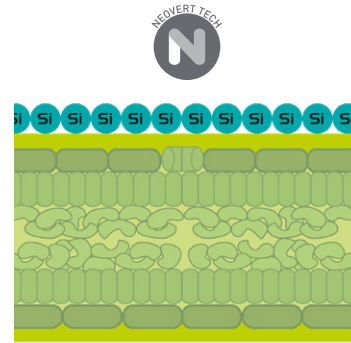


**NEOVERT TECH**

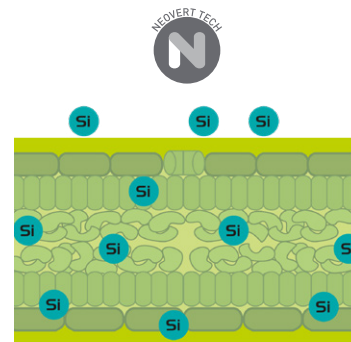


Gracias a la Tecnología Neovert Tech conseguimos una mayor concentración de la materia activa en solución, y un mayor cubrimiento de las hojas y penetración en las mismas. El resultado es un notable aumento de la efectividad del producto.

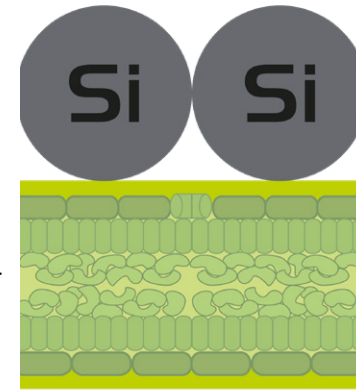
Partículas de manvert silikon



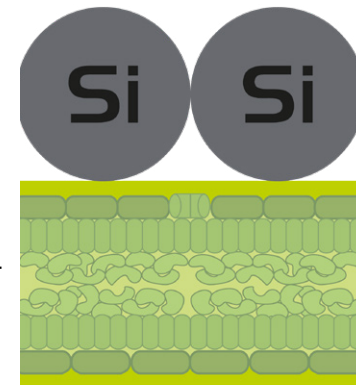
Partículas de manvert silikon



otros competidores



otros competidores



SEAVERT TECH®



Gracias a la Tecnología Seavert Tech® obtenemos una mayor concentración de los principios activos del alga *Ascophyllum nodosum* mediante la extracción a presión diferencial. En dicho proceso, no aplicamos ni disolventes químicos ni elevadas temperaturas, lo cual asegura la conservación de sus propiedades: protección de la planta frente a situaciones de estrés, como estrés hídrico o salino, efecto bioestimulante, etc.



## 4. Estrategia corporativa



## Metodología

Este informe de progreso está basado en la metodología de reporting de grupos de interés y se difunde a través de nuestra página web corporativa.

Informamos a nuestros trabajadores y trabajadoras a través de nuestra newsletter y entregamos un ejemplar a aquellas personas que lo solicitan.

En diversas ocasiones, durante el año, la plantilla es consultada sobre temas de bienestar y salud, igualdad e inclusión, y prevención de riesgos laborales. Se dan a conocer los resultados a través de correo electrónico.

Clientela, comunidad y proveedores son informados a través de redes sociales y la página web. Establecemos un diálogo con los clientes a través de una encuesta de satisfacción para conocer sus intereses y poder adaptar nuestros productos, tecnología y conocimiento a sus necesidades. A su vez, tenemos un protocolo dedicado a los proveedores que deben cumplir con los requisitos que del documento emanan, sobre todo en relación con los procesos de calidad.

Los accionistas solicitan a la empresa que sea una organización sostenible en el tiempo gestionada a través de la transparencia y la integridad.

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

La realización de la memoria la lidera el comité de RSC, formado por personas del departamento de Recursos Humanos, del departamento de Desarrollo y del departamento de Marketing.

Por último, informamos que el periodo cubierto por la información contenida en la memoria es el año fiscal y el ciclo de presentación del Informe de Progreso es anual.

## “Hacer siempre lo correcto. El cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial”

Hacer siempre lo correcto es uno de los valores fundamentales de Biovert.

Biovert tiene un Código Ético que es vinculante para todas las personas que forman parte de la compañía, y dado que los principios recogidos en el Código Ético están en múltiples casos avalados por diferentes tipos de leyes y por las declaraciones de las Naciones Unidas, se espera que lo cumplan y respeten otros stakeholders de Biovert, sus colaboradores y proveedores.

El cumplimiento de las normas de este Código Ético se considera parte esencial de las obligaciones contractuales de los trabajadores de Biovert.

La vulneración o incumplimiento del Código constituye una falta de carácter laboral grave que será sancionada de acuerdo con la normativa vigente sin perjuicio de otras responsabilidades en las que el infractor haya podido incurrir.

Es responsabilidad del comité de dirección impulsar el cumplimiento del Código Ético y velar por el cumplimiento de este.

Para facilitar el conocimiento de la normativa, todas las personas trabajadoras disponen de una copia.

En el plan de acogida de los nuevos/as trabajadores/as se destina un espacio para la presentación del Código Ético y se les hace entrega de éste.

Cada dos meses, en nuestra revista interna, hacemos referencia a los valores y el Código Ético de la compañía; es importante que formen parte del día a día de la organización y por ello hay que tenerlos siempre presentes, divulgarlos proactivamente ya que nos enriquecen.

Existe una dirección de correo electrónico bustiaetica@gmail.com a través de la cual los/las trabajadores/as pueden comunicar actuaciones que consideren que pueden contravenir los principios o valores del Código Ético. A lo largo de 2021 no se ha presentado ninguna denuncia.

El documento está publicado en la página web de la empresa.

*El documento, presentado en 2018, tiene como objetivo establecer los principios y compromisos básicos que se esperan y deben exigirse a Biovert, S.L., a toda la plantilla, directivos y órganos de gobierno. Constituye un marco común para todos ellos en el desarrollo de sus actividades profesionales y en sus relaciones con los grupos de interés.*

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.”*

## LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la Red Española del Pacto Mundial

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIO AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

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



## Objetivos 2021

En progreso

Continuo

Finalizado

Derechos Humanos	Normas Laborales	Medioambiente	Anticorrupción
Fomentar un estilo de vida saludable a través de una comisión que favorecerá las buenas prácticas	Proteger la salud de la plantilla de Biovert y sus familias a través de medidas de prevención y formación en materia de COVID-19	Invertir en el desarrollo de nuevos productos, así como tecnologías respetuosas con el medioambiente	Potenciar la transparencia sobre nuestros productos y nuestro compromiso con la RSC
Impulsar la formación de las personas que componen la plantilla y que han promocionado o asumido otro tipo de tareas	Mejorar la tecnología de fábrica para favorecer la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras	Sensibilizar en materia de cuidado del medioambiente	Sensibilizar a la plantilla sobre el Código Ético, igualdad, así como diversidad a través de los canales de comunicación de la empresa, mediante talleres u otras formaciones
Mejorar la conciliación personal, laboral y familiar a través de nuevas medidas	Fomentar la incorporación de mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente “masculinizados” para fomentar la igualdad de oportunidades en Biovert	Implantar el nuevo Código de Proveedores de Biovert	Formar a las personas integrantes del departamento de RSC y de Comunicación en diversidad e igualdad
Sensibilizar a la plantilla sobre sesgos en materia de diversidad e igualdad	Favorecer que los grupos de interés conozcan la misión y el propósito de Biovert	Continuar apostando por proveedores de proximidad	Formar a las personas responsables del reporting en RSC
Formar a la plantilla en ODS		Preparar el camino para desarrollar más productos apoyados en la economía circular	Formar a las personas responsables del reporting en RSC
		Mejorar las líneas de envasado para hacerlas más eficientes. Generar menos residuos. Y crear nuevos subproductos	Favorecer la transparencia a través de un canal de denuncia en materia ética
		Fomentar la innovación en nuestros productos a través de alianzas con instituciones	
		Fomentar la transición energética	

## DERECHOS HUMANOS

**Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

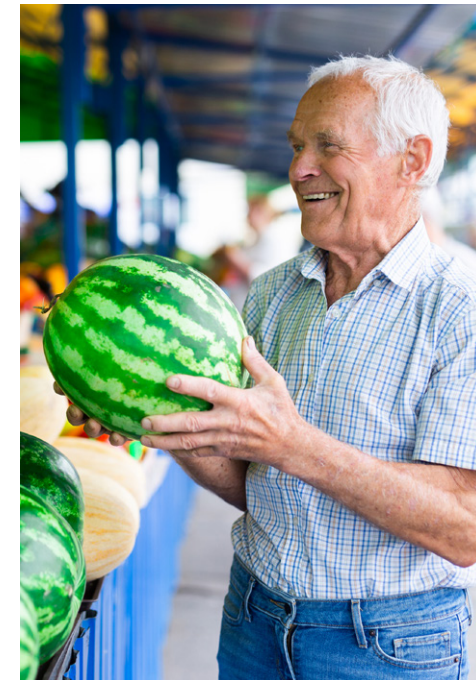
**Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



## ACCIONES

### GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

- > Generación de contenidos en las redes sociales corporativas para la sensibilización en temas de medioambiente y de derechos humanos recogidos bajo el hashtag #compromisomanvert.
- > Ingreso en el mapa de experiencias RSC del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya.
- > Socios miembros de la organización **respon.cat**





- > Promoción de la diversidad y la igualdad a través de las experiencias que propone el Charter de la Diversidad, la carta europea de principios que las empresas firman con carácter voluntario para visibilizar su compromiso con la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.
  1. Creación de una playlist abierta en Spotify con canciones que inspiran a todas las personas que trabajan en Biovert con el objetivo de disfrutar de la riqueza de la diversidad de nuestra organización.
  2. Visualización de dos charlas TED que se desarrollaron en Lleida hace unos años. Compartimos la experiencia de una policía trans, Marta Reina, y de Quim Vilamajó, un joven de Tárrega con síndrome de Down.
  3. Creación y publicación en redes sociales de un vídeo sobre la opinión de personas de nuestro equipo en relación con qué aporta la diversidad en la empresa.



## GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

### > Formación:

- En Biovert apostamos por la formación y el desarrollo profesional de nuestro equipo, porque el bienestar profesional y social es uno de los grandes objetivos y responsabilidades en nuestra empresa. En 2021 se llevaron a cabo las siguientes formaciones en las diferentes materias:

#### **Igualdad y diversidad**

- Formación sobre sesgos inconscientes promovida por el Charter de la Diversidad para 8 personas trabajadoras. Como objetivo, nos propusimos entender los procesos que subyacen en los actos discriminatorios, concienciando en diversidad, estereotipos, inclusión, prejuicios y sesgos inconscientes. El curso nos ha ayudado a avanzar en políticas de diversidad e inclusión en Biovert.
- Taller de FEDEPE sobre igualdad de oportunidades.
- Master en Estudios de Género y Gestión de Políticas de Igualdad que realiza una de las representantes de la empresa en la Comisión de Igualdad.
- Formación en sensibilización en materia de igualdad para las personas de la Comisión de Igualdad.
- Sensibilización a grupos de interés y comunidad a través de redes sociales en diferentes acciones como el mes europeo de la diversidad, fechas concretas o la campaña de salud mental.
- Taller sobre prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo para las personas de la Comisión de Igualdad.
- Talleres sobre registro retributivo en relación a la brecha de género.

## Responsabilidad Social Corporativa

- Programa RSC PIME respon.cat
- Formación sobre RSC respon.cat
- Persona Experta Universitaria en RSC. Observatorio de la RSC

## Especialidades

- Master en Prevención de Riesgos Laborales, 3 especialidades
  1. Diversos idiomas como inglés o árabe
  2. Diversas formaciones sobre automatismos, legionela, fabricación, LEAN, almacenamiento, riesgos eléctricos para las personas trabajadoras del departamento de operaciones.



### > Creación del Comité de empresa:

Desde el mes de noviembre, después de un proceso electoral, Biovert tiene Comité de empresa, formado por 5 personas que representan a los sindicatos mayoritarios del sector.

### > Creación del Comité de Seguridad y Salud:

También se ha constituido este comité formado por 3 personas que representan a la empresa, 3 personas que representan legalmente a las personas trabajadoras y la técnica externa de prevención. El comité se reúne regularmente para velar por la salud de la plantilla. Es un grupo de debate y trabajo. Repasa, regularmente, las actuaciones que se prevén realizar, y propone otras si es necesario.

> Empresa saludable:

Manvertfit desarrolla su objetivo cada 3 meses. A través de reuniones se decide qué temas de salud y bienestar de propondrán a la plantilla a través de la newsletter interna. Además, en ocasiones como el 23 de abril, la festividad de Sant Jordi, realiza acciones como el intercambio de libros acompañado de un desayuno sano compuesto por fruta.

> Compromiso en el territorio:

Tenemos un fuerte compromiso con nuestro territorio. En este sentido, realizamos diversas acciones:

Acogemos alumnado de FP DUAL de Diseño Gráfico del Instituto La Caparrella de Lleida.

Colaboramos con AFANOC (Asociación de Familiares y Amigos de Niños Oncológicos de Catalunya) comprando gorras de su campaña Posa't la gorra.

En la jornada Navidad visualizamos la diversidad y su inclusión. Este año con la interpretación en clave de género de “La ratita presumida” a cargo de la compañía de Ilersis, La Màxima.

Copago entre empresa y persona trabajadora de una mutua de salud para todas aquellas personas que así lo han elegido

> Conciliación y corresponsabilidad:

Uno de los ámbitos a tratar en un Plan de Igualdad es el ejercicio responsable de la corresponsabilidad. La conciliación y la corresponsabilidad son vasos comunicantes. Generalmente, son las mujeres las que necesitan medidas de conciliación para poder compaginar su vida laboral con la personal y familiar. A través de nuestra newsletter, los tablones de anuncios y los debates del día a día, la Comisión de Igualdad sensibiliza a la plantilla sobre la necesidad de ser corresponsables, de que todas las personas adultas de la familia tengan el mismo grado de responsabilidad sobre las tareas domésticas y de cuidado de la casa.



> Prevención de Riesgos Laborales:

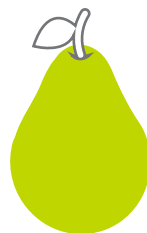
Trimestralmente, realizamos auditorías internas en la zona de fábrica, auditando las áreas de fabricación, envasado y mantenimiento con el objetivo de mejorar los procesos de limpieza, orden, así como detectar vulnerabilidades en los procesos de trabajo para aumentar la calidad del trabajo de los profesionales y reducir los accidentes laborales.

#### GRUPO DE INTERÉS CLIENTES

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 a sus necesidades y transmitirles nuestro apoyo y conocimiento incondicional.

> Nacional:

Durante 2021 hemos capacitado a nuestros distribuidores y clientes finales en España. Las presentaciones, de unas 3 horas de duración, se han realizado principalmente a las personas profesionales técnicas de los principales distribuidores sobre soluciones y tratamientos.



**FRUTALES**  
4 presentaciones



**CÍTRICOS**  
15 presentaciones



**UVA DE MESA**  
2 presentaciones



**HORTÍCOLAS**  
10 presentaciones

> Exportación

En los diferentes países donde estamos presentes a nivel internacional también se han llevado a cabo múltiples sesiones de formación, concretamente 258 durante 2021. Los temas tratados, también, son acerca de nuestros productos y se han dirigido a distribuidores y personas agricultoras para que puedan conocer cómo aplicar nuestros productos de forma óptima.

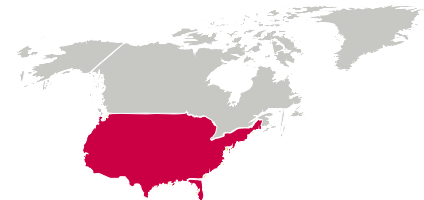
Asimismo, hemos desarrollado dos proyectos de mejora a través de grupos de debate y propuestas compuestas por diversas personas trabajadoras, de diferentes departamentos de la organización. Uno de ellos proponía la reducción de papel hacia los clientes.

GRUPO DE INTERÉS PROVEEDORES

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.



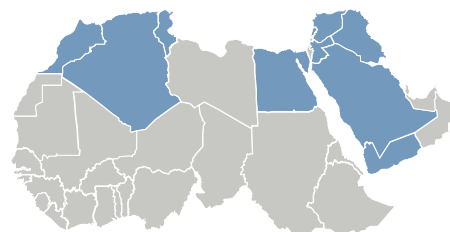
**EUROPA**  
2 sesiones



**NORTE AMÉRICA**  
2 sesiones



**LATAM**  
172 sesiones



**MENA**  
64 sesiones



**SUDÁFRICA**  
14 sesiones

## NORMAS LABORALES

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

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

**Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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



## ACCIONES

### GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

- > Disponemos de políticas de igualdad que promueven la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria a las mujeres. Nuestro Plan de Igualdad dispone de compromisos, medidas y objetivos concretos.
- > Disponemos de una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contempla los abusos verbales o físicos.
- > Apoyamos los principios de empoderamiento de la mujer de Naciones Unidas.
- > Establecemos una política retributiva que asegura una igual retribución por igual trabajo independientemente del género.
- > Ponemos a disposición de la plantilla medidas de conciliación como flexibilidad horaria, el teletrabajo o videoconferencias.
- > Garantizamos condiciones laborales dignas para la plantilla asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, capacitación y promoción.
- > Formamos a las personas del departamento de RRHH en el derecho a la no discriminación para que las contrataciones se produzcan sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal a través de la selección de curriculum ciego.

- > Garantizamos la libertad sindical y la negociación colectiva.
- > Cumplimos con las leyes y regulaciones tributarias en los países a los que exportamos, para fomentar su crecimiento económico.
- > Invertimos en I+D+i, para fomentar el desarrollo tecnológico y la innovación en las actividades de la empresa. La innovación es parte de la cultura empresarial. Transformamos los productos, las instalaciones, los servicios, los procesos productivos y la gestión interna con criterios de sostenibilidad.
- > Sensibilizamos a la plantilla para crear una cultura de derechos humanos en la empresa a través de la newsletter bimensual informando sobre los principios rectores de Pacto Mundial.
- > Fomentamos el empleo joven para proporcionar a las nuevas generaciones oportunidades laborales a través de alianzas con institutos de formación profesional y Universidades. Hemos acogido una persona en un Master Dual y 2 personas en Formación Profesional dual. Instituímos políticas y procedimientos de selección y contratación, así como de promoción

desde el departamento de RRHH. Capacitamos al personal en diversos niveles con formaciones sobre Compliance, Igualdad y Diversidad.

- > Realizamos seguimiento y evaluación de nuestro Plan de Igualdad, Código Ético y Protocolo de prevención y abordaje de acoso sexual y/o por razón de sexo, género, identidad sexual y orientación sexual. Estas tareas se realizan de forma negociada en el Plan de Igualdad y en el Protocolo.
- > Revisamos la valoración de puestos de trabajo de igual valor, así como el registro retributivo para reducir las diferencias salariales que pueden darse.
- > Existe un correo [bustiaetica@gmail.com](mailto:bustiaetica@gmail.com) para que el personal pueda informar de posibles faltas teniendo en cuenta el código ético de la empresa. Disponemos de otro correo [igualtat@gmail.com](mailto:igualtat@gmail.com) para informar sobre casos de acoso por razón de sexo, género, identidad sexual y orientación sexual. En 2021 no se ha producido ninguna denuncia.
- > Proporcionamos sensibilización al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación.



#### GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

- > Garantizamos la igualdad de acceso al empleo de las mujeres.
- > Apoyamos la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y la erradicación del trabajo infantil.



## MEDIO AMBIENTE

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

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

**Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



### ACCIONES

#### GRUPO DE INTERÉS PROVEEDORES

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.

#### > Selección de materias primas:

Cuando seleccionamos una materia prima para una nueva formulación, en el proceso de desarrollo y diseño tenemos en cuenta que tenga el mínimo impacto posible sobre el medioambiente. Por este motivo, realizamos un

estudio previo a través de un análisis exhaustivo de cualquier fórmula que se desee implantar, considerando los compuestos que es necesario usar y con especial incidencia en la toxicidad y vida útil de los nuevos compuestos.

- **Cumplimiento REACH, indispensable CLP:** en igualdad de condiciones en relación a la composición y costes de una materia prima, seleccionamos el material que tenga un CLP menos peligroso.
- **Riqueza:** seleccionamos la mayor riqueza

posible de un componente para reducir la cantidad de materia prima a comprar siempre y cuando la formulación y la efectividad lo permitan.

#### > Selección de proveedores:

En el proceso de compras y trabajos externos se tiene en cuenta el mínimo impacto posible para el medioambiente. Elegimos proveedores de proximidad a igualdad de producto suministrado o servicio realizado.

Se solicita al proveedor que cumplimente nuestra ficha de requisitos ambientales.

> **Embalajes reciclados:**

En caso de embalajes, Biovert está interesada en saber si se utilizan materiales reciclados. A igual producto, se prioriza el embalaje reciclado.

> **Envases de materias primas:**

Siempre se gestionan los vacíos derivados de la utilización de las materias primas compradas. Se devuelven al proveedor, se reutilizan en fábrica o se recogen por la empresa de gestión de residuos.

Compramos el formato de compra que produzca el mínimo residuo, teniendo en cuenta el lote de fabricación.

Y sobre la caducidad de los productos normalizamos el funcionamiento FIFO en su uso para utilizar los que primero caducan y evitar que queden obsoletos.

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

> **Contenidos para la sensibilización:**

Generación de contenidos en las redes sociales corporativas para la sensibilización en temas de medioambiente y de derechos humanos recogidos bajo el hashtag **#compromisomanvert**.

*Este es el primero de una serie de vídeos que continuará en 2022*

> **Nuevos reactores:**

Durante el mes de octubre de 2021 se ha llevado a cabo la instalación de dos nuevos reactores en nuestra fábrica de Corbins. Estos nuevos equipos sustituyen a los antiguos reactores 1 y 2. Los nuevos reactores representan un gran avance en nuestro proceso productivo, si tenemos en cuenta sus características: son tanques de mayor capacidad lo que nos permite incrementar en aproximadamente un 80% el tamaño de lote reduciendo de esta manera los tiempos de fabricación, el número de fabricaciones a realizar de un mismo producto y en consecuencia reducir el consumo energético.

Por otra parte, ambos equipos cuentan con sistemas de refrigeración y calefacción lo cual los hace más versátiles a la hora de fabricar aquellos productos que implican una reacción química en la cual se deba llevar a cabo un control en la temperatura de fabricación.

Finalmente, para completar este tándem, se ha instalado una máquina alimentadora de sólidos con una gran potencia de succión que permitirá añadir la gran mayoría de materias primas sólidas que utilizamos a través de un

recipiente cónico situado a la altura de los operarios, evitando de esta manera operaciones de maniobra de cargas en altura con la carretilla elevadora.

Asimismo, los nuevos equipos cuentan con un acceso más ergonómico para su control, ya que las escaleras son más amplias y menos inclinadas que las de los equipos anteriores.

La nueva instalación representa además un avance significativo en materia de riesgos laborales para los operarios de fábrica, demostrando una vez más el compromiso de Biovert con la seguridad y la salud de sus empleados.

#### > **Contenedor de plástico revalorizable:**

Asimismo, en septiembre se instaló en fábrica un nuevo contenedor para la recogida del plástico valorizable con el fin de realizar un reciclaje más selectivo de este residuo. En este contenedor se almacenarán residuos como film retráctil limpio de envases y materia primas y cubrepalets.

De esta manera, damos un paso más en pro de la economía circular intentando además de

ser respetuosos con el medioambiente, poder obtener un beneficio económico de aquellos residuos generados en nuestros procesos.



#### > **Ahorro de agua:**

En la planta de Balaguer, donde se ha instalado un filtro prensa helicoidal que ha sustituido al filtro prensa utilizado hasta ahora. Con la instalación de este nuevo filtro se ha incrementado la producción y calidad de nuestro proceso productivo y se han disminuido los tiempos de limpieza de este equipo de forma considerable.

En la planta de Corbins, nuestro personal de mantenimiento ha instalado un sistema de bombas a través del cual se ha implementado la automatización del proceso de limpieza de nuestras líneas de envasado de productos que, hasta ahora, se realizaba de forma manual.

Gracias a esta modificación además de un importante ahorro de tiempo y agua en los ciclos de lavado y disminución de los desperdicios de productos de limpieza, nuestros compañeros de envasado han ganado en comodidad y en seguridad, ya que evitan el contacto con productos corrosivos y evitan la manipulación manual de cargas innecesarias.

Esta mejora implementada en Biovert se alinea con la campaña 2020-2022 Trabajos saludables: relajemos las cargas que ha lanzado la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA).

Esta campaña está centrada en los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo, que afectan a 3 de cada 5 trabajadores en Europa.



En Biovert apostamos por una gestión del agua sostenible y un consumo responsable de este valioso recurso. En los últimos años hemos logrado reducir un 10% su consumo en nuestras instalaciones gracias:

1. A la implantación de la economía circular con la que recuperamos el agua residual y la reutilizamos como agua de limpieza, y como base para formular un nuevo producto manvert.
2. A la apuesta por sistemas de optimización de consumos como la monitorización de consumos por sectores o la automatización del sistema de limpieza de nuestras líneas de envasado en la fábrica.

Además, llevamos a cabo una gestión adecuada de las aguas residuales y residuos de la empresa a través de un sistema de evaporación que divide el residuo en un subproducto que utilizamos para elaborar un producto y en agua que reutilizamos y devolvemos el sistema de fabricación

#### GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

- > Invertimos en tecnologías que mejoren la gestión sostenible del agua a corto plazo.
- > Hacemos recogida selectiva de residuos a nivel individual.
- > El café que facilita la empresa de forma gratuita es en capsulas de plástico biodegradable.
- > Nos aseguramos de que la plantilla tenga acceso a agua potable y espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones de la empresa. En este sentido, compramos agua embotellada que distribuimos en 2 fuentes y disponemos de diversos aseos y vestuarios.
- > El pasado mes de octubre impartimos una conferencia virtual en la Semana Frutícola organizada por el IRTA (Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentaria) enmarcada en las ponencias de innova.

## ANTICORRUPCIÓN

**Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



### ACCIONES

#### GRUPO DE INTERÉS PROVEEDORES

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. Nuestro código ético está 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. 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. En 2020, el 75,9% son locales. Evaluamos a nuestros proveedores desde diferentes aspectos, su comportamiento ético es un factor importante para establecer relaciones comerciales con ellos. Durante el 2020 no hemos detectado ningún incumplimiento por parte de estos de los valores éticos que compartimos.

Así pues, disponemos de una política de proveedores para realizar una buena práctica y tener en cuenta el ciclo de vida de todos los productos que se utilizan en Biovert. También, tenemos en cuenta los servicios que se realizan. Disponemos de criterios ambientales y visualizamos los requisitos legales aplicables.

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 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 y/o trabajadoras 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. 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.

#### GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

- > Damos a conocer el código ético a todas las incorporaciones a través del Plan de acogida.
- > Concienciamos e informamos a todos los departamentos y empleados de la empresa en los ODS, estableciendo unos valores comunes en toda la organización.
- > 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 forman 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 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.

#### GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

- > Disponemos de un buzón para recibir reclamaciones referentes al incumplimiento del código. Como se ha comentado anteriormente, el número de denuncias o quejas de este 2021 ha sido cero.
- > Nos aseguramos que cualquier tipo de propiedad (intelectual financiera o material) ha sido adquirida legalmente.
- > Somos transparentes sobre las prácticas fiscales a través de la presentación de informes país por país.





## Alianzas

Biovert, S.L. establece alianzas con diversas entidades con el objetivo de generar beneficio mutuo. El fin es dar respuesta a los grupos de interés y establecer relaciones que permitan alcanzar las metas marcadas en la agenda 2030.

En este sentido, tenemos en cuenta el ODS, Biovert, S.L. colabora con universidades, empresas y diferentes organizaciones.

En relación con el departamento de desarrollo formamos parte de:

- **EBIC**
- **AEFA**
- **AEVAE**
- **VALORFITO**
- **CEN**



A continuación, exponemos las organizaciones con las que hemos establecido convenios y acuerdos en materia de formación:

- Instituto de Educació Secundaria La Caparrella
- Universidad de La Laguna
- Universidad de Almería
- Universitat Oberta de Catalunya
- Universidad de Lleida
- Cámara de Comercio de Lleida
- Universidad Politècnica de Catalunya
- Cámara de Comercio de Barcelona
- IRTA
- PIMEC
- COGITI
- Respon.cat

También, Biovert, S.L. está adherida a diferentes iniciativas relacionadas con nuestro sector para contribuir al desarrollo sostenible y responsable de la agricultura productiva.

Se está trabajando con el desarrollo de nuevos productos más sostenibles y que ayuden a hacer frente a los retos derivados del cambio climático que afecta y afectará con mayor medida a los cultivos, como las altas temperaturas, las restricciones hídricas y las heladas.

Actualmente, tenemos en marcha diversos proyectos con el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) con especial relevancia el desarrollo se ha trabajado en el proyecto Desarrollo de un nuevo formulado biológico de bajo riesgo para cultivos perennes y hortícolas. Trabajamos con diversas empresas privadas para poder demostrar la eficacia de la formulación y el estudio de riesgos.

Se ha empezado a trabajar en el proyecto Nuevo producto fitosanitario con efecto herbicida alternativo al glifosato.

Durante 2021 trabajamos en colaboración con una empresa de Costa Rica para desarrollar el uso de productos bioestimulantes en el cultivo del banano y buscar alternativas en base a microorganismos para la sigatoka negra del banano.

A nivel social, continuamos siendo firmantes del Charter Europeo de la Diversidad, así como de Pacto Mundial.

En relación con la inserción laboral, tenemos un acuerdo con la empresa ASPID que realiza la limpieza del centro de trabajo de Balaguer. La fundación privada ILERSIS realiza el mantenimiento de los jardines del centro de Corbins y estamos adscritos al programa INCORPORA a través de esta última empresa.



Las trabajadoras y los trabajadores de Biovert participan en la donación de fondos para LA MARATÓ de TV3, este año dedicado a las enfermedades mentales. La Dirección de la empresa colabora en la actividad comprando los recursos necesarios para realizar un bingo.

También, la plantilla participa en la campaña Posa't la gorra de AFANOC que dedica los beneficios de la venta de gorras a la lucha contra el cáncer infantil.



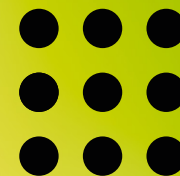
## 5. Objetivos 2022



## Objetivos 2022

Derechos Humanos	Normas Laborales	Medioambiente	Anticorrupción
<p>Crear alianzas con organizaciones que promuevan un estilo de vida saludable</p> <p>Crear alianzas con entidades que promuevan los DDHH</p> <p>Fomentar la formación sobre igualdad de oportunidades y sobre acoso</p>	<p>Implementación del protocolo de prevención y abordaje del acoso por identidad sexual y/o por razón de sexo</p> <p>Favorecer el bienestar y la salud de las personas de Biovert</p> <p>Sensibilizar a la plantilla en relación a los accidentes</p> <p>Fomentar la formación en PRL</p>	<p>Crear alianzas con organizaciones que promuevan el cuidado del medioambiente</p> <p>Automatizar la limpieza de las líneas de envasado y fabricación para optimizar el consumo de agua</p> <p>Digitalizar los registros de fabricación y envasado</p> <p>Cambio de reactores de fabricación para mejorar la prevención de riesgos, así como reducir consumos energéticos y de agua</p> <p>Inicio del proyecto de descarbonización y cálculo de la huella de carbono</p> <p>Estudio para el uso de envases más sostenibles</p> <p>Implantación y desarrollo de la norma ISO 14001 en la planta de Balaguer</p>	<p>Fomentar la formación de la plantilla en procesos de anticorrupción</p> <p>Fomentar la formación en RSC</p> <p>Implementación del programa de compliance empresarial</p>

Campaña de difusión de la agenda 2030 a través de ODS



 **biovert**