



AGROMILLORA

Memoria de Sostenibilidad

AGROMILLORA 2022

PREÁMBULO:

SOBRE ESTA MEMORIA

Esta es ya la segunda versión publicada de nuestra Memoria de Sostenibilidad corporativa, y mantenemos su elaboración en línea con el estándar GRI (Global Reporting Initiative), con los criterios de reporte según el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 y con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre). También nos hemos referenciado con la Norma ISO 26.000 (Guía de Responsabilidad Social), y también hemos comenzado a trabajar según la referencia SBTi, iniciativa a la que recientemente nos hemos adherido.

Esta Memoria, como presente estado de información no financiera consolidado del Grupo, cubre las exigencias derivadas de la esta normativa, formando parte integrante del informe de gestión consolidado de Agromillora y de todas las Sociedades que lo componen, encabezadas por Namozul Spain S.L. como sociedad dominante.

El marco de reporting de esta memoria cubre todas las sociedades dependientes indicadas en el apartado Sociedades del Grupo y Principales Magnitudes Operativas de esta memoria, con el objetivo de proporcionar la información necesaria para comprender la evolución, los resultados e indicadores y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad respecto a todas las cuestiones relevantes en aspectos Medioambientales, Sociales y Laborales, Ética, Compliance y Derechos Humanos llevadas a cabo durante el año 2022 (hasta el cierre a 31 de diciembre de 2022), incluyendo entre otros aspectos, riesgos y oportunidades, compromisos, políticas, etc.



Carta del CEO 4

Resumen del 2022 6

Organización 7

- Quiénes Somos
- Misión y Visión
- Nuestros valores
- Propósitos y Compromisos

Análisis de Materialidad 2022 14

- Mapa de Materialidad Agromillora 2022

Sostenibilidad 16

- Medioambiente
- Compromiso Social
- Derechos Humanos
- Cumplimiento Legal
- Producto y Gestión Responsable de la Cadena de Suministro
- Soluciones Eficientes y Sostenibles

Carta del CEO

Jordi Mateu
AGROMILLORA CEO



Carta del CEO

2022 ha sido definitivamente el año en el que hemos dejado atrás la pandemia COVID-19, pero sin duda la invasión rusa de Ucrania ha supuesto un nuevo desequilibrio geoestratégico mundial, como ya lo fue la pandemia sólo unos cuantos meses atrás. Como aspecto positivo hemos normalizado ya viajes profesionales y actos presenciales como conferencias, ferias y otros eventos y volvemos a estar más cerca de nuestras filiales, y sobre todo hemos podido centrarnos en nuestro día a día, en nuestra producción y en la atención de nuestros clientes, socios, proveedores, etc.

Como otro gran hecho relevante del año 2022, varias empresas pertenecientes a los accionistas fundadores de Agromillora, (la familia Sumarroca, Joan Samsó y Joan Torrents), juntamente con la sociedad de inversión Edify, controlada por la familia Despature, han llegado a un acuerdo para adquirir la participación mayoritaria de Agromillora propiedad de Investcorp, gestor líder mundial de productos de inversión alternativos. Después de casi una década en la que la empresa ha experimentado un fuerte crecimiento en

asociación con Investcorp y anteriormente con el fondo de inversión Nazca, la compañía estará a partir de ahora totalmente en manos de inversores con vocación de permanencia y con la visión de seguir participando en la transformación de la agricultura a través del uso de la tecnología y de soluciones innovadoras, liderando el mercado de la multiplicación in-vitro de árboles frutales y especies leñosas a nivel mundial.

Los accionistas fundadores y el equipo directivo de Agromillora contemplan con gran ilusión la nueva etapa de asociación con Edify y conjuntamente esperan seguir creciendo a través de la entrada en nuevos mercados geográficos y ofreciendo nuevas especies y productos con la evolución de nuevos cultivos hacia modelos más sostenibles y eficientes. El refuerzo de la ya intensa colaboración con universidades, centros de investigación, obtentores de variedades y portainjertos y otras compañías de tecnología aplicada a la agricultura será otro de los ejes en los que la empresa basará su desarrollo futuro.

Como resumen decir que 2022, a pesar de las dificultades, ha sido un buen año a nivel de resultados. A pesar de todas las dificultades que hemos pasado (inflación, sequía, caída

del precio de la almendra...), hemos trabajado todos muy duro a todos los niveles, para poder compensar estos efectos negativos e impedir que afectaran a nuestra cuenta de resultados a nivel global. Queremos agradecer a toda la plantilla de Agromillora el gran esfuerzo, dedicación y compromiso para hacer esto posible.

Sin embargo, 2023 se plantea un año con más retos. Parte de ese impacto inflacionario que hemos podido detener en 2022 nos impactará en 2023, al no poder trasladar completamente este efecto a los precios. A pesar de realizar grandes esfuerzos en mejorar las eficiencias y reducir la mortalidad, otras circunstancias como la fuerte caída de demanda de los almendros como nuestra especie principal en estos últimos años, tiene un efecto de arrastre demasiado fuerte, que ni la fuerte subida a la demanda de los olivos se puede compensar totalmente.

Es cierto que todavía tenemos muchos meses por delante todavía, y muchas incertidumbres, pero también oportunidades. Esperamos que tengamos la capacidad y suerte para capturar más oportunidades que incertidumbres en los meses que quedan, y por tanto el resultado final mejor respecto a las previsiones de 2023.

Como notas positivas para el 2023 contamos con una nueva filial, Agromillora Perú, que aunque de forma muy discreta, esperamos que empiece ya a contribuir en nuestros resultados desde el primer año.

Otro proyecto importante para el futuro del grupo que empezaremos este año es el de un nuevo vivero en México, Agromillora México, que esperamos esté operativo para finales de este año, es decir, empezar a contribuir en ventas y margen partir de 2024.

Con estos dos nuevos proyectos mejoraremos mucho nuestra cuota de mercado en Berries y nuestra diversificación geográfica, ambos aspectos claves en nuestro posicionamiento estratégico.

A nivel estratégico, y tras la entrada de los nuevos socios accionistas, estamos desarrollando la estrategia corporativa con visión a 2027, y esperamos tenerla desarrollada en los próximos meses.

Naturalmente seguimos fomentando y desarrollando, como los últimos 30 años, modelos de plantación de alta densidad en seto, y lo estamos haciendo convencidos del impacto positivo de estas prácticas agrícolas, consiguiendo un alto

grado de resiliencia, productividad, sostenibilidad y eficiencia. Estos modelos deben permitir adaptarnos al cambio climático, que tanta presencia está teniendo este año 2023, impulsando un uso responsable de los recursos hídricos, energéticos y de los productos fitosanitarios, promoviendo la innovación y la seguridad y salud laboral, y también el desarrollo de nuestros trabajadores, clientes y comunidades donde operamos.

Nuestras ambiciones con la sostenibilidad se materializaron en un propósito formal:

En Agromillora estamos comprometidos/as con la Sociedad y el Planeta para seguir desarrollando la Agricultura Sostenible y Eficiente del Futuro

El año 2022 ha supuesto el lanzamiento práctico y efectivo de nuestra Estrategia de Sostenibilidad Corporativa y la puesta en marcha de diversas iniciativas relacionadas, como, por ejemplo:

- Incorporar la sostenibilidad como una ambición global de todas y cada unas de las filiales y de la estructura corporativa.
- Evaluarnos dentro del rating de sostenibilidad Ecovadis, con un objetivo claro de mejora continua.
- Comenzar a involucrar y evaluar a nuestros proveedores respecto a la sostenibilidad.
- Realizar una revisión de nuestros Asuntos Materiales relevantes en aspectos de sostenibilidad, en base a 4 pilares estratégicos identificados.
- Lanzar nuestra primera Memoria de Sostenibilidad (2021)

Pero naturalmente aún nos queda mucho camino por recorrer, seguimos con el objetivo 2030 para desarrollar y alcanzar metas y objetivos en todos los asuntos materiales identificados, y los estamos trabajando a nivel corporativo para ir aterrizándolos a nivel regional y local en las distintas filiales del Grupo en los próximos meses y años.

Por ello confiamos en la contribución, las ideas y el esfuerzo de todas y cada una de las personas que componen nuestro grupo de empresas en los cinco continentes, para desarrollar e implementar nuestros propósitos, políticas, indicadores, objetivos, procesos, programas, iniciativas y demás herramientas que nos permitan ser una compañía más responsable, sostenible y confiable, fomentando la mejora de la agricultura en el mundo.

Jordi Mateu Agromillora CEO

RESUMEN
DEL

20
22



Millones de
árboles producidos
+ de 80 millones de
plantas entregadas



Horas de
formación total
de los trabajadores
8.300 horas de formación



Agua consumida
1,7 millones de m³



Empleados
+ de 1.500 trabajadores



Energía eléctrica consumida
8,392 MWh y el 41% de la misma
certificada de origen renovable.



Principal franja de
edad de la plantilla
Entre 39 y 49 años



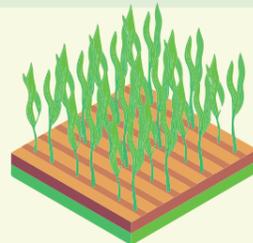
Presencia
en 25 países



Emisiones de CO₂
Alcance 1: Emisiones directas
4.585,30 Ton CO₂ eq
Alcance 2: Emisiones indirectas
1.517,56 Ton CO₂ eq



Mujeres en
la plantilla
64,6%



Invernaderos
628.000 m²



Actividades y
cifras de negocio
+ de 85 millones de €



Organización
¿Quiénes somos Agromillora?

ORGANIZACIÓN

Somos Agromillora, una compañía líder a nivel mundial del sector viverístico y en la multiplicación vegetal in-vitro, un referente en la producción y comercialización de especies leñosas con los más elevados estándares de calidad genéticos y sanitarios.



Somos pioneros en el desarrollo de nuevos sistemas de cultivo, más eficientes y rentables para los agricultores, e impulsamos el cultivo de plantas más productivas, sanas y resistentes. La mejora, la innovación y la sostenibilidad están en nuestra naturaleza.

Nuestro compromiso es, decididamente, con el desarrollo de la agricultura mundial al cual aportamos valor con mejoras en productividad, eficiencia y sostenibilidad.

Impulsamos la creación de plantas más productivas, sanas y resistentes y trabajamos para implementar nuevas soluciones agronómicas, como los Sistemas Eficientes y Sostenibles de producción en seto, nuevos sistemas de poda o de conducción de las plantas. Sistemas, todos ellos, mucho más eficientes y rentables para el agricultor.

En Agromillora actuamos como punto de encuentro entre las comunidades mundiales de obtentores y de productores. Con nuestra capilaridad, ayudamos a los obtentores a comercializar sus especies en los cinco continentes, siempre bajo estrictos controles de calidad que garantizan la propagación de esas plantas con las mayores garantías genéticas y sanitarias.

Nunca dejamos de reinventarnos, ya sea diseñando nuevas técnicas de cultivo con nuestros colaboradores y clientes o innovando y experimentando en el desarrollo de nuevas variedades con los principales obtentores internacionales.

NUESTRA Misión

Multiplicación eficiente de plantas que, basada en la innovación, calidad y servicio, contribuya al desarrollo agrícola.



NUESTRA Visión

Ser la más grande plataforma global de producción y comercialización de plantas.



NUESTROS Valores



Compromiso

Quienes trabajamos en Agromillora nos sentimos identificados con su misión, sus objetivos y su manera de hacer.



Trabajo en Equipo

Cooperamos activamente con los demás a fin de alcanzar los objetivos del grupo y de la organización.



Honestidad

Actuamos en todo momento con transparencia, sinceridad y rectitud. Cumplimos nuestros compromisos, y si cometemos un error asumimos las consecuencias.



Innovación

Nos cuestionamos la manera en que hacemos las cosas, con espíritu constructivo y estamos abiertos al cambio.



Servicio

Nuestros clientes, externos e internos, tienen que sentir que trabajamos conjuntamente para ellos, adaptándonos a sus necesidades buscando acuerdos que sean beneficiosos para todos.

Propósitos y Compromisos

Tenemos un compromiso con la sociedad y nuestro entorno, y con seguir construyendo una empresa de la que todos podamos estar orgullosos, no sólo por los resultados obtenidos, sino por la manera en la que los logramos.

Y lo expresamos con un propósito específico de sostenibilidad:

Estamos comprometidos con la Sociedad y el Planeta para seguir desarrollando la Agricultura sostenible y eficiente del Futuro.

Datos más relevantes del grupo:



37 años

Años de experiencia



628.000

m² de invernaderos



+1.500

Empleados(*)



+80 M

De plantas entregadas en 2022



Presencia en
25 países



12 filiales

En 10 países



11 Laboratorios

De propagación in-vitro en 10 países



Nuevo

Laboratorio de I+D en Oregón (EE.UU)

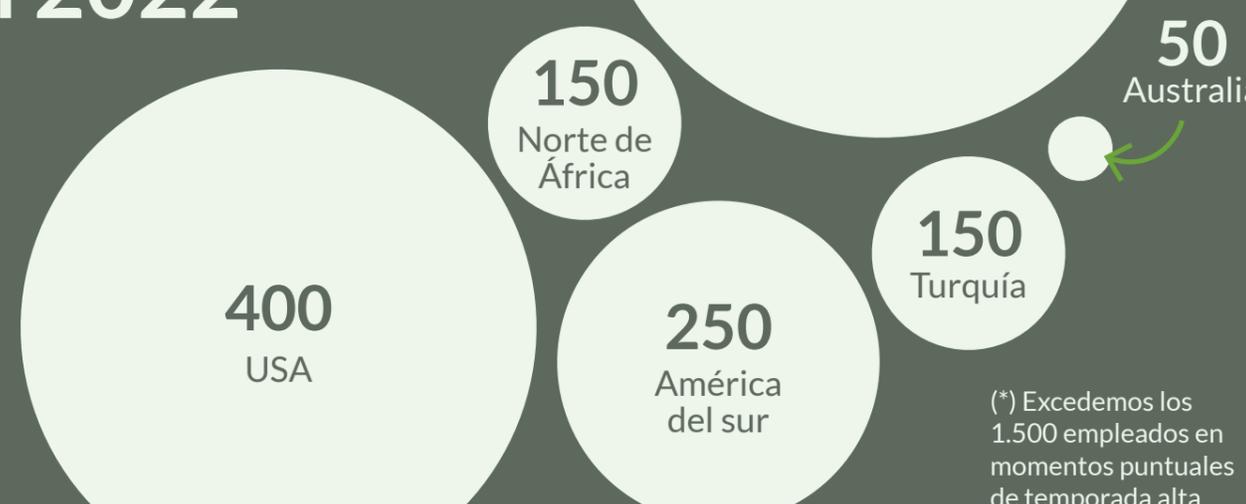
(*) Excedemos esta cifra en momentos puntuales de temporada alta

Presencia Internacional



Promedio y Distribución de Empleados por País

+1500 Trabajadores en 2022



(*) Excedemos los 1.500 empleados en momentos puntuales de temporada alta

Objetivos y estrategias

Nuestros principios y estrategias se basan en:



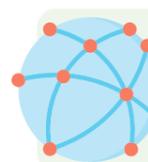
Innovación y Calidad



Eficiencia Productiva



Sostenibilidad



Globalidad y diversificación



Capital Humano



Formación y Capacitación

Nuestro liderazgo es fruto de dos factores: un sistema productivo innovador y altamente tecnificado y una capilaridad que abarca los cinco continentes (y seguimos ampliando regiones) y gracias a la cual nos hemos convertido en el propagador número uno de especies vegetales leñosas y semi leñosas para el sector agrícola.

Nuestro compromiso es, decididamente, el desarrollo de la agricultura mundial a la que aportamos valor con mejoras en productividad

Impulsamos la creación de plantas más productivas, sanas y resistentes y trabajamos para implementar nuevas soluciones agronómicas, como los modelos en seto, nuevos sistemas de poda o de conducción de las plantas. Sistemas, todos ellos, mucho más eficientes y rentables para el agricultor.

Sociedades del Grupo y Principales Magnitudes Operativas

En este sentido, Agromillora, encabezado por Namozul Spain S.L. como sociedad dominante, tiene presencia a nivel internacional a través de 10 filiales en 8 países:

- **Sociedades dependientes:** España, Estados Unidos de América (con presencia en los estados de Oregón, California y Florida), Chile, Brasil, Marruecos, Turquía y Australia.
- **Sociedad asociada:** Túnez.

Durante el ejercicio 2022 el Grupo ha realizado una ampliación de su presencia en el accionariado de la sociedad en Australia hasta el 95% y sigue siendo tratada como dependiente. En este informe de 2022 también hemos incorporado ya datos tanto de Australia como de Túnez de manera completa.

Las actividades y cifras de negocios de las sociedades dependientes de Agromillora para los ejercicios 2022, 2021 y 2020 son las siguientes:

Ubicación	Cifra de negocios (miles euros)	
	2022	2021
 España	41.447	37.574
 EEUU - Oregón	19.514	19.362
 Chile	3.635	6.451
 EEUU - California	7.744	10.220
 Brasil	2.031	1.539
 Marruecos	4.401	3.881
 Turquía	3.860	2.916
 EEUU - Florida	948	581
 Jordania	0	0
 Italia	21	0
 Australia	3.629	3.193
Total	87.230	85.717



Análisis de materialidad 2022

Los principios, compromisos y ambiciones relativos a la responsabilidad social corporativa y sostenibilidad deben abordar aquellos **aspectos relevantes para nuestra organización** y para nuestros **grupos de interés**. En Agromillora nos hemos basado en las directrices de GRI (Global Reporting Initiative), como referente internacional independiente en metodologías estándar de reporte en sostenibilidad, y por ellos hemos realizado un proceso de identificación, desarrollo y reporte de temas que razonablemente puedan considerarse importantes y que cumplan las siguientes premisas:

- Reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización; o
- Influyen de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés, aportándoles valor.

No todos los temas materiales tienen la misma importancia y se espera un análisis y justificación que nos ayude a definir su prioridad relativa. Durante 2022 hemos mantenido plenamente vigente el análisis de materialidad realizado en 2021.

Nuestro proceso de Análisis de Materialidad

En Agromillora hemos revisado la metodología de nuestro análisis de doble materialidad en 2021, realizando un detallado proceso con las siguientes fases y estructura, desarrolladas por el Comité de Sostenibilidad creado en junio de 2021.

Identificación de los pilares fundamentales de nuestra sostenibilidad.

- Medioambiente
- Compromiso Social
- Buen Gobierno
- Productos y Cadena de Valor

Identificación y clasificación de los distintos grupos de interés

Nivel 1 – Nuestra organización

- Empleados de Agromillora
- Alta Dirección de Agromillora
- Clientes
- Distribuidores y Agentes
- Accionistas y Miembros del Consejo de Dirección
- Proveedores
- Obtadores

Nivel 2 – Grupos de interés

- Organizaciones y empresas del sector agroindustrial
- Actores de la Sociedad/Comunidad donde operamos
- Organizaciones Gubernamentales
- Organizaciones No Gubernamentales
- Agentes de los mercados de Capital (banca, inversores...)
- Universidades y Centros de Investigación
- Socios en la gestión de riesgos (aseguradoras, corredores de seguros...)
- Competencia

Identificación y listado de aquellos asuntos con impacto significativos para la organización o nuestros grupos de interés, agrupados en cada uno de los 4 pilares fundamentales.

Este proceso se llevó a cabo mediante grupos de trabajo específicos que abordamos para cada pilar estratégico un primer filtro de relevancia.

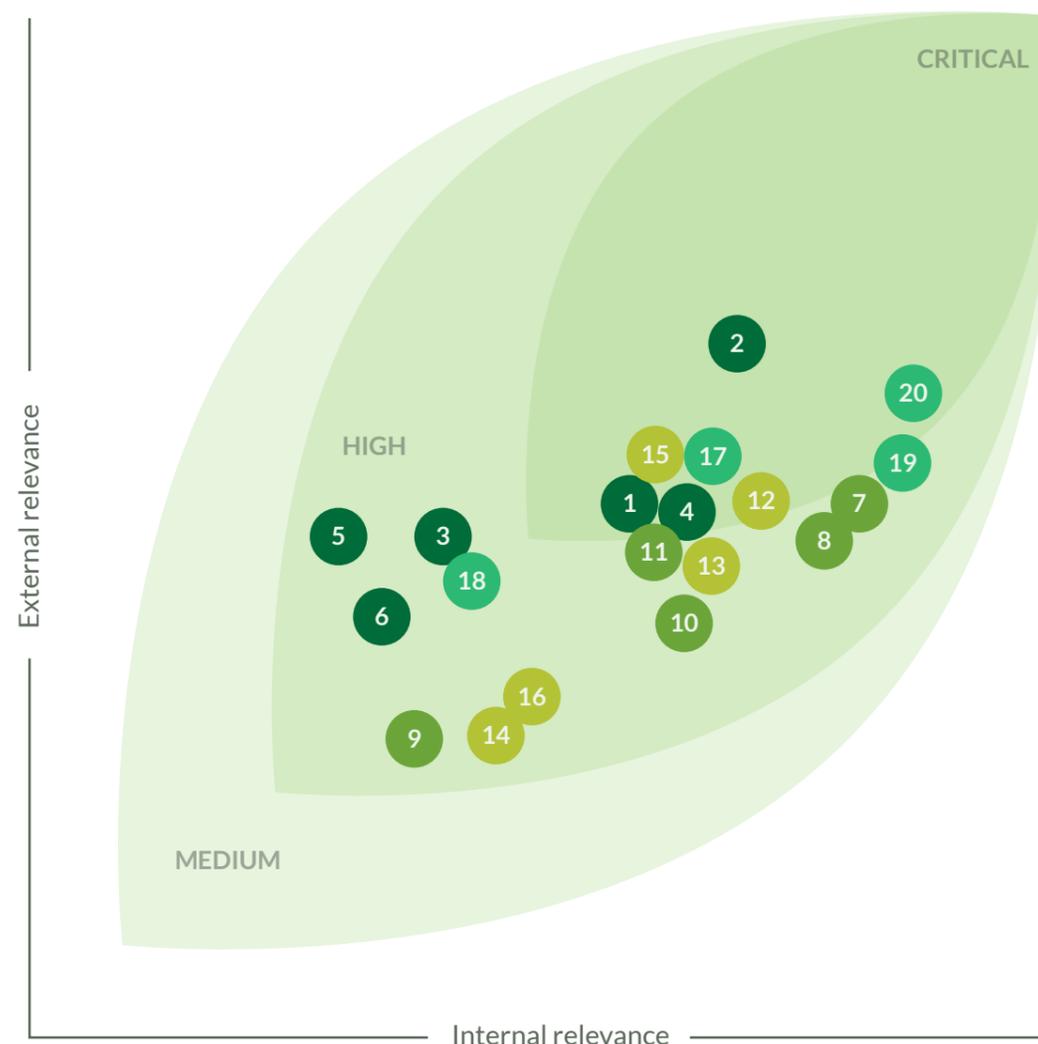
Lanzamiento de encuestas a nuestros grupos de interés para determinar la relevancia y prioridades del listado definitivo de asuntos materiales identificados, así como otras cuestiones planteadas.

Para determinar la relevancia interna consideramos los grupos de interés de empleados y Alta Dirección. Para relevancia externa consideramos el resto de los grupos de interés.

Elaboración de la matriz definitiva en forma de mapa de materialidad.

Mapa de Materialidad

AGROMILLORA 2022



Medio Ambiente

1. Cambio Climático - Huella de Carbono
2. Gestión Responsable del Agua
3. Economía Circular - Gestión de Residuos
4. Eficiencia Energética
5. Consumo Responsable
6. Biodiversidad y genética

Gestión Responsable

12. Cambio Climático - Huella de Carbono
13. Gestión Responsable del Agua
14. Economía circular - Gestión de residuos
15. Eficiencia Energética
16. Consumo Responsable

Responsabilidad Social

7. Salud y seguridad en el trabajo
8. Desarrollo profesional
9. Sociedad y Comunidad
10. Igualdad y Diversidad
11. Condiciones de trabajo

Productos y Cadena de Valor

17. Salud y Seguridad de clientes y consumidores
18. Abastecimiento responsable
19. Impactos en la sustentabilidad de los productos
20. Innovación

Sostenibilidad

Estrategia Corporativa de Sostenibilidad

Hemos ido madurando nuestra estrategia de sostenibilidad a lo largo de 2022, siguiendo las referencias y estándares normativos internacionales como son las Normas ISO (ISO 14.001 – ISO 45.001 – ISO 26.000 ...) o el concepto de factores ASG-ESG (Ambiental – Social – Gobernanza / Environment-Social-Governance) y el estándar GRI-GSSB (Global Reporting Initiative – Global Sustainability Standards Board).

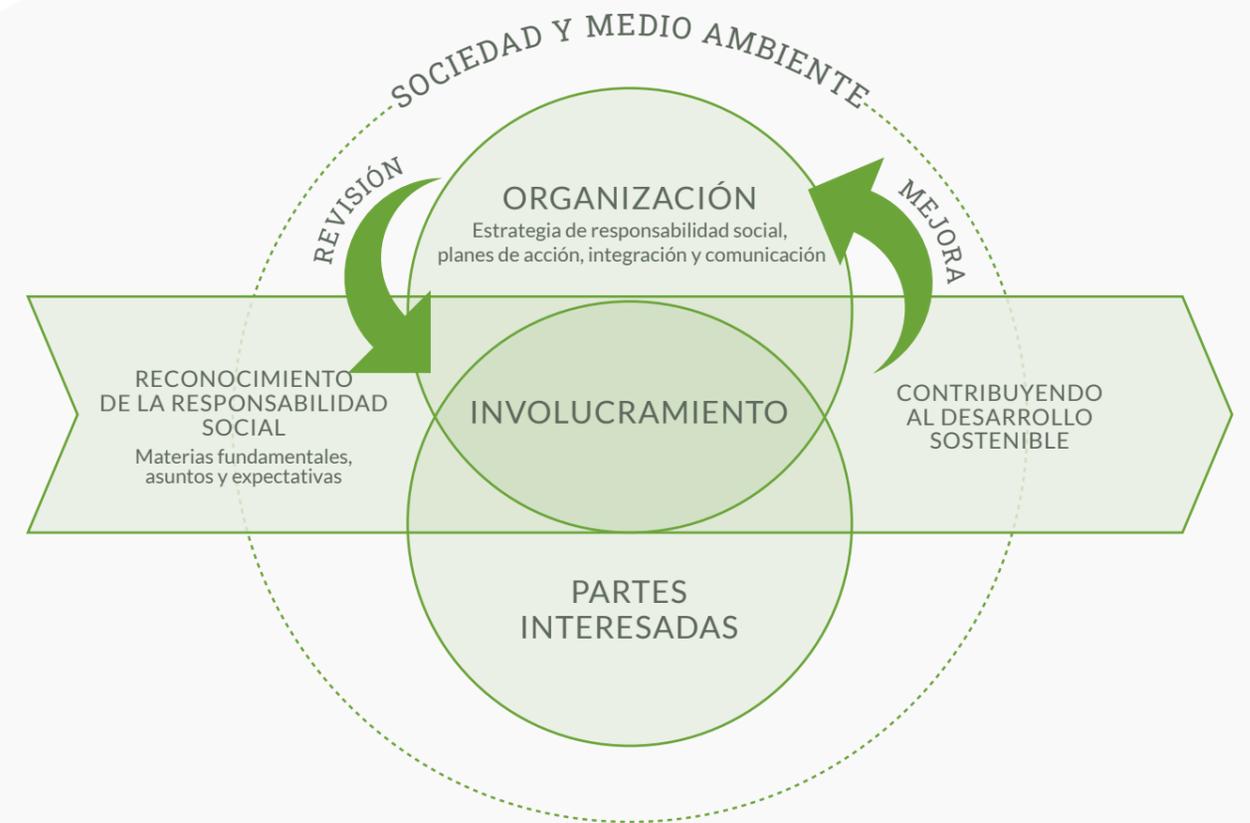
También en Agromillora nos hemos sumado a la iniciativa SBTi para reducir las emisiones de efecto invernadero en Abril de 2023 tras un periodo de evaluación durante el 2022. Y naturalmente seguimos como socio participante del Pacto Mundial de Naciones Unidas para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS's).

Seguimos con el comité de sostenibilidad corporativo, integrado en el comité de dirección corporativo

para liderar la integración de la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible en nuestras actividades, productos y operaciones, como estrategia fundamental de nuestra organización.

El comité de Sostenibilidad Corporativo está compuesto por responsables de la Alta Dirección representando a distintas áreas y liderado por el Director Corporativo de Sostenibilidad.

Nuestra estrategia de basa en involucrarnos tanto a nivel de organización como con todas las partes interesadas en generar impactos positivos y reducir o eliminar los impactos negativos de nuestra organización y también influir en toda la cadena de valor en este mismo objetivo.



Lo hacemos con una visión alineada con la Agenda 2030, pero en algunos casos como Cambio Climático, incluso proyectamos a un horizonte 2050.

Tenemos un compromiso con:

Nuestra Gente y la comunidad donde vivimos

El Medio Ambiente

Sostenibilidad Económica



Estamos desarrollando los 20 asuntos materiales identificados en nuestro análisis de materialidad según una metodología de GRI (Global Reporting Initiative), dando respuesta a los siguientes 10 puntos para cada uno de los asuntos materiales identificados, inicialmente a nivel corporativo:

Estamos iniciando este proceso con los asuntos más relevantes y lo iremos desplegando durante el 2022 y 2023 en todas las filiales.



Contribución de Agromillora a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Desde 2021 en Agromillora estamos comprometidos con la agenda 2030 a través de nuestra contribución de manera específica en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Desde que firmamos nuestro compromiso lo hemos desarrollado focalizando nuestros compromisos, objetivos e iniciativas en los siguientes 10 ODS's:

Desde que firmamos nuestro compromiso lo hemos desarrollado focalizando nuestros compromisos, objetivos e iniciativas en los siguientes 10 ODS's:





Medioambiente

En Agromillora estamos comprometidos con la Protección del Medio Ambiente, y se trata de uno de nuestros pilares estratégicos

Por ello hemos desarrollado y publicado una política de gestión medioambiental, donde hemos expresado los siguientes compromisos:

- La Alta Dirección de la organización está plenamente comprometida con el propósito de esta política.
- Esta Política Ambiental Corporativa es adecuada a nuestro propósito y contexto organizacional.
- En Agromillora estamos comprometidos con el desarrollo de proyectos, iniciativas y objetivos ambientales en todas nuestras operaciones relevantes, tanto externas (upstream y downstream) como internas propias.
- Estamos comprometidos como Participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyando plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Tenemos la determinación de liderar la mejora continua para mejorar nuestro desempeño ambiental corporativo, considerando los siguientes compromisos específicos:

Proteger el Medio Ambiente y dando especial consideración a:



Cambio Climático & Huella de Carbono



Gestión Responsable del Agua



Biodiversidad & Genética



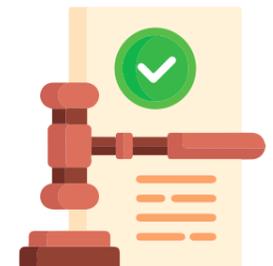
Economía Circular & Gestión de Residuos



Consumo Responsable de Energía y Recursos Naturales



Prevención de la Contaminación



Cumplir con las obligaciones legales y demás requerimientos

- Identificar y proporcionar los recursos necesarios para la gestión del Desempeño Ambiental y los compromisos.
- Alcanzar el nivel adecuado de competencias y conciencia medioambiental de los trabajadores mediante la formación y la educación adecuadas.
- Revisar el desempeño Ambiental anualmente por parte de la alta dirección.
- La política será revisada por la alta dirección en caso de cambios sustanciales en el contexto de la empresa, requisitos relevantes o temas materiales.



Cambio Climático

Nos comprometemos a cuantificar las Emisiones de gases de efecto Invernadero (GEI) y a trazar un plan de reducción con un horizonte a 2030 y 2050.

Nos hemos adherido a la iniciativa SBTi con el objetivo de trazar un plan de reducción de nuestras emisiones a 10 años siguiendo la senda propuesta por esta iniciativa del 1.5°C del acuerdo de París.

Tabla de emisiones alcances 1 y 2 a nivel corporativo:

Emisiones Gases Efecto Invernadero	Ton CO ² eq		
Alcance 1: Emisiones Directas	2022	2021	2020 (1)
Combustibles: Líquidos	3.306,79	2.972,73	1.896,56
Combustibles: Gases	986,01	1.004,72	551,25
Gases Refrigerantes	292,50	202,40	Sin Datos
TOTAL	4.585,30	4.179,86	2.447,81

Emisiones Gases Efecto Invernadero	Ton CO ² eq		
Alcance 2: Emisiones Indirectas	2022	2021	2020 (1)
TOTAL Compra de electricidad	1.517,56	1.427,32	987,32

(1) Valores de 2020 no incluyen el impacto de los gases refrigerantes ni las filiales de Australia ni Túnez

(2) Valores de 2021 corregidos tras revisión a finales de 2022

Buenas Prácticas desarrolladas:

Aprovechamiento del calor diurno en los invernaderos y retención del calor mediante cubiertas térmicas.

Hemos lanzado una iniciativa de calentamiento de túneles de crecimiento mediante suelo radiante, que nos permitirá reducir las necesidades energéticas de manera significativa.

Sustitución de equipos de combustión/calefacción a gasoil por gas propano en algunas filiales.

Incidir en las emisiones derivadas de las emisiones de gases de efecto invernadero por gases refrigerantes. Avanzar en las ubicaciones con gases más contaminantes o emisiones más significativas.

Ajuste automático de temperaturas mediante reguladores que optimizan el ajuste de la generación de calor en los invernaderos.

Uso de vehículos eléctricos en diversas filiales para el trasiego interno de productos dentro de nuestras instalaciones.

Sistemas de refrigeración de invernaderos mediante cortinas de agua de alta eficiencia energética.

Evaluación de alternativas híbridas o eléctricas en el transporte de la red comercial.

Hacer una prospección de alternativas de energía eléctrica renovable ya sea mediante la contratación de un suministro certificado e instalación de energía solar fotovoltaica en Australia y evaluar nuevos proyectos en filiales como Iberia o Sur.

Gestión más responsable del consumo eléctrico en filiales como Maroc



Gestión Responsable del Agua

En 2022 la disponibilidad de agua, tanto por la reducción en la pluviometría como por la violencia de algunas precipitaciones, ha supuesto y sigue suponiendo un riesgo significativo en nuestras operaciones y en general en el sector agrícola a nivel mundial.

Una situación excepcional de sequía en diversos países ha llegado a un consumo muy por encima del de años anteriores.

Nos comprometemos a cuantificar el consumo de agua y a determinar medidas de uso, reducción y gestión responsables del agua tanto en su cantidad como en la calidad de las aguas vertidas al medioambiente.

- Para el año 2023 este objetivo se ha desplegado para todas las filiales como estratégico y en 2022 ya se iniciaron grupos de trabajo al respecto en Iberia con resultados y ensayos muy esperanzadores.
- Debemos identificar oportunidades de reducción, menor desperdicio y reaprovechamiento del agua como iniciativa estratégica en los próximos años.

Tabla de consumos de agua para los ejercicios 2020 y 2021:

Consumo de Agua	m ³		
	2022	2021	2020 (1)
Pozo	1.643.343	823.689	1.113.599
Agua de río	89.554	167.094	143.452
Suministros Municipales de Agua	12.403	9.457	8.407
Agua de Lluvia	28.767	44.546	31.706

Buenas Prácticas desarrolladas:

• Ajuste del riego a las necesidades reales de las plantas por control con sondas de humedad en algunas filiales.

• Mantenimiento preventivo y correctivo de los elementos de riego.

• Aprovechamiento del agua de lluvia en algunas filiales por acumulación en balsas de retención.



Uso responsable de materias primas

Nos comprometemos a identificar todos los insumos y a categorizarlos en función de su riesgo e impacto en el medioambiente, y en trabajar para implementar medidas de control y mitigación en aquellos casos donde los impactos sean significativos.

Consumo de Materias Primas	Unidades de medida	2022	2021	2020(1)
Turba/Sustrato	m ³	18.141	19.293	13.236
Plástico	kg	951.685	660.949	789.061
Madera	kg	339.762	135.836	(4)
Cartón (2)	kg	620.546	933.295	698.203
Fertilizantes	kg	400.739	265.053	305.863
Productos Químicos (líquidos)	m ³	55	46	(3)
Productos Químicos (sólidos)	kg	217.038	177.469	(3)

(1)Valores de 2020 no incluyen el impacto de las filiales de Australia ni Túnez, 2)Sólo cajas, no incluye otros materiales en base celulosa (tipo paperpot), (3) Hemos establecido nueva métrica respecto 2020, separando productos líquidos de sólidos. (4)En 2020 no se calculó el consumo de madera (pallets, tutores, etc...) (5) Actualizado el 2021 con datos revisados tras anterior EINF 2021 publicado

Buenas Prácticas desarrolladas:

Identificación, ensayo y uso creciente de alternativas ecológicas de control de plagas

Establecer métricas más precisas para productos químicos. Hemos mejorado en la determinación de la entrada de material vegetal que actualmente la métrica no es consistente.

Compra de sustratos basados en turba con certificación ecológica en algunas filiales o sustratos basados en restos leñosos.

Formaciones específicas de control de plagas fomentando soluciones más sostenibles.



Eficiencia Energética

Nos comprometemos a identificar y cuantificar todas las fuentes de energía que utilizamos en nuestras instalaciones y en especial aquellas con mayor impacto ya sea por cantidad o por intensidad de utilización, con atención sobre todo a las de origen fósil o no renovable, para identificar oportunidades de cambio a alternativas de origen renovable y de menor consumo.

Tabla de consumos energéticos por categoría de combustibles/electricidad

Consumo Energético	Unidades de medida	2022	2021	2020(1)
Combustibles: Líquidos	m ³	1.237,18	1.114,45	706,00
Combustibles: Gases	kWh	12.214.243	10.991.563	6.985.644
Consumo eléctrico (2)	kWh	5.209.494	5.174.931	3.047.495
	kWh	8.398.392	8.407.330	7.536.095

(1) Valores de 2020 no incluyen el impacto de las filiales de Australia ni Túnez (2) 44% del consumo de 2021 y 41% del 2022 proviene de origen renovable certificado (Iberia y Chile). Sin datos de la parte renovable de Australia a fecha de cierre del informe, pero incrementará el %. (3) Valor de 2021 revisado tras incorporar valores de Iberia tras cierre informe 2021

Buenas Prácticas desarrolladas:

Utilización de sistemas de refrigeración de alta eficiencia (tipo inverter) en todos los equipos nuevos.

Utilización de iluminación LED y reemplazo sucesivo en instalaciones actuales

Selección de motores y equipos de mayor eficiencia en caso de nuevas compras o sustituciones.

Identificar proveedores de electricidad que garanticen origen renovable en los países donde sea posible.

Desarrollo de proyectos de menor consumo para calefacción (suelo radiante para túneles de invernaderos)

Instalación y desarrollo de proyectos fotovoltaicos en Australia, Chile e Iberia.



Economía Circular y Gestión de Residuos

Lanzamiento de un grupo de trabajo en Iberia para identificar oportunidades de eficiencia energética con diversas iniciativas en marcha. Economía Circular y Gestión de Residuos. Nos comprometemos a identificar y cuantificar la gestión de los residuos generados por nuestra actividad y a reducir y gestionar de manera adecuada los mismos. También nos comprometemos a identificar y desarrollar alternativas de materias primas con mayor circularidad respecto a su origen. Dada nuestra posición en las fases iniciales de la cadena de valor del sector agro, no siendo productores de alimentos, no generamos impactos en el desperdicio alimentario.

Tabla de datos de gestión de residuos:

Residuos y Desechos	Toneladas		
	2022	2021	2020(1)
Total destino Vertedero/Incineración	754	753	331
Total Residuos Vegetales/Compostables	1961	1.938	2.485
Total reciclado	417	240	433
Total residuos peligrosos	4,21	SIN DATOS	SIN DATOS

(1) Valores de 2020 no incluyen el impacto de las filiales de Australia ni Túnez

Buenas Prácticas desarrolladas:

Continuar con la identificación del % de material reciclado en productos en base cartón (aprox 60%) o plástico (más del 95% en bases y bandejas) y establecer valores de referencia óptimos para especificar en la compra y desarrollo de estos materiales.

Mejora en la gestión de residuos en algunas filiales, en especial el aprovechamiento de los residuos de planta como compost para nuestros propios campos de planta madre.

Uso de sistemas de transporte a clientes reutilizables (Agromillora California).

En 2022 ya disponemos información sobre generación de residuos peligrosos.

Estamos identificando oportunidades para reducir el uso de envases que posteriormente sean considerados residuos para nuestros clientes.

El % de residuos peligrosos sobre el total es del 0,134%.



Biodiversidad y Genética

Nos comprometemos a velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce, y en especial en la identificación de riesgos y oportunidades de favorecer con nuestros productos y en nuestras instalaciones y en la de nuestros clientes la biodiversidad.

Trabajar con la genética de nuestros productos con el objetivo de favorecer la eficiencia y sostenibilidad de la agricultura y la producción de alimentos, en especial como alternativa a los riesgos del cambio climático.

No hemos causado impactos negativos en áreas protegidas dado que no nos encontramos en ninguna de ellas en nuestras operaciones.

Buenas Prácticas desarrolladas:

Aplicar una estrategia de control de plagas basada en la prevención, observación y mínima intervención.

Control integral de plagas más selectivo y específico, mediante el uso de control biológico y barreras físicas, teniendo un menor impacto en la biodiversidad.

Reducir y optimizar el uso de plaguicidas y su impacto en el Medio Ambiente.

Desarrollo de variedades con mayor adaptación y resiliencia al cambio climático (como por ejemplo el almendro auto enraizado de seco).

Estamos considerando la genética de nuevas variedades con un impacto positivo a nivel de sostenibilidad (necesidad de agua - nutrientes, etc...).



Prevención de la Contaminación

Nos comprometemos a controlar y minimizar todos los riesgos de contaminación del medioambiente por nuestras actividades, que puedan impactar en el aire, las aguas o el suelo, así como a las especies o ecosistemas que los habitan.

A nivel de contaminación acústica no tenemos identificados riesgos sustanciales por nuestras actividades.

La contaminación lumínica no supone ningún riesgo o impacto por parte de nuestra actividad.

Buenas Prácticas desarrolladas:

Revisión y mantenimiento preventivos de los equipos de combustión.

Control de aguas de riego y dosificación precisa de los productos añadidos a las mismas.

Hemos lanzado un plan de control de aguas en las principales filiales en 2022 y a continuar en 2023-24 con el objetivo de identificar todos los flujos de agua según su origen, uso y vertido para minimizar su malbaratamiento.

Implementación y mejora del control de retención de vertidos en almacenes de productos químicos.



Compromiso Social



Introducción

El Grupo ha lanzado una nueva Política Corporativa de Recursos Humanos, completamente actualizada y con un enfoque plenamente corporativo, cuyo objetivo es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de los recursos humanos del Grupo que favorezca atraer, desarrollar y retener el talento, fomentando el crecimiento profesional de los equipos junto con el crecimiento de la empresa, en un entorno de trabajo seguro y motivador.

También incorpora aspectos clave como la diversidad, la igualdad, la inclusión, la conciliación, la ética, etc. siendo una herramienta óptima para establecer y alinear las pautas que rigen las relaciones laborales en las diferentes sociedades del Grupo y ser referencia en el momento de definir la estrategia y los objetivos.

Para poder alcanzar el propósito de esta política, Agromillora cuenta con:

a) **Departamento de Recursos Humanos**, que se ocupa del desarrollo de la estrategia, políticas, procedimientos y procesos globales de RRHH y equipos locales de recursos humanos y los responsables de equipos en las distintas sociedades del Grupo, que se ocupan de la implantación y seguimiento de las políticas y estrategias globales y su alineamiento a políticas y estrategias más específicas y locales.

b) **Convenios colectivos** o acuerdos específicos.

c) **Canales de diálogo y comunicación** c) con los empleados: comités con los trabajadores, encuestas de clima laboral, reuniones específicas, la página web corporativa, revista "Agro Magazine", los diferentes canales de comunicación del grupo y el People Portal.

d) **Programas de formación**, d) proyectos y acciones internacionales que favorezcan el intercambio de experiencias y conocimientos, la mejora, el desarrollo profesional, la consolidación de una cultura organizativa de Grupo, la retención, el reconocimiento y la promoción de los trabajadores.

e) Programas y procesos de **prevención de riesgos laborales**.

f) **Código de Ética y Conducta del Agromillora**, donde se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus empleados en su desempeño diario y, específicamente, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.



Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Como ya hemos indicado, Agromillora está comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y ha implementado la sostenibilidad como un elemento estratégico de nuestra actividad.

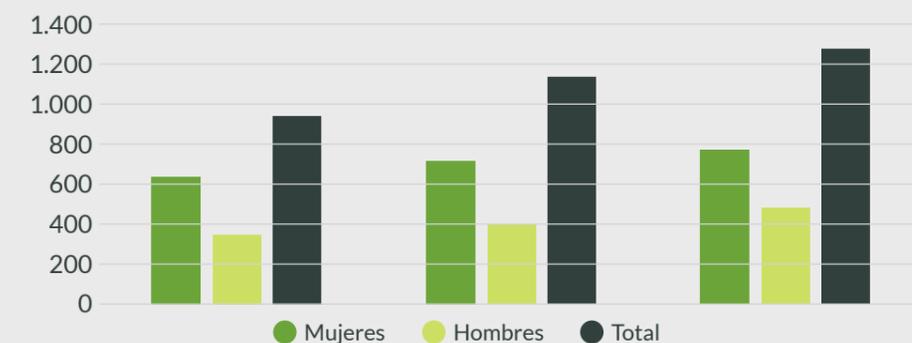
El impacto de Agromillora en las comunidades se genera fundamentalmente a través de la creación de empleo local, la contribución al desarrollo socio económico y a la mejora de la calidad de vida de los países proveedores de las principales materias primas.



Empleo

El número total y distribución de empleados por género, edad, país y cargo a 31 de diciembre del ejercicio 2022, y su comparación con los totales de los ejercicios de 2021, 2020 y 2019, muestra que la plantilla presenta una estabilización del número de empleados respecto al ejercicio pasado.

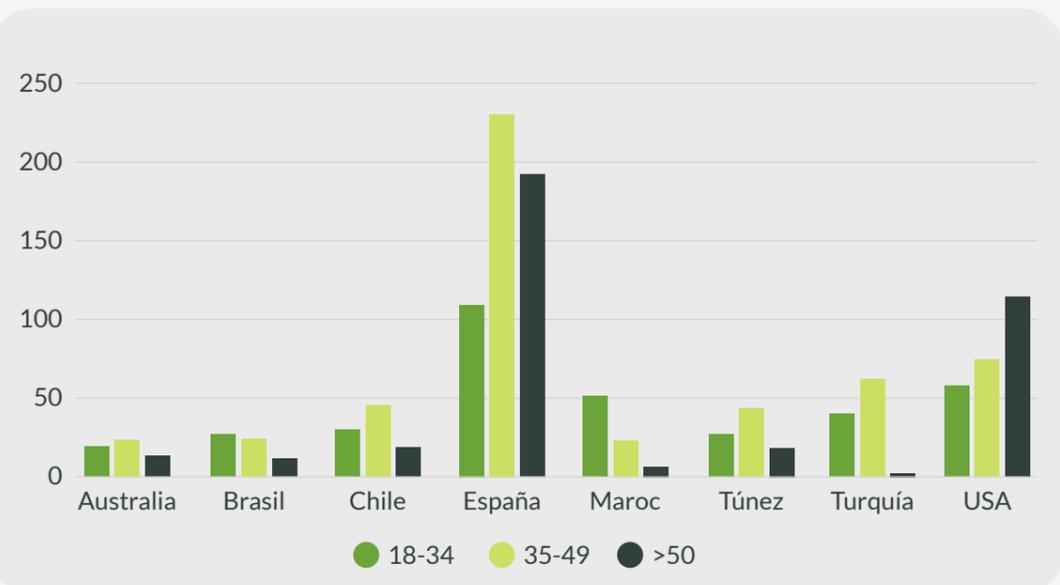
	Total	Hombres	Mujeres
Total 2019	1.255	435	820
Total 2020	1.256	476	780
Total 2021	1.139	407	732
Total 2022	951	337	614



Empleados por género, edad y clasificación profesional 31/12/2022

País y rangos de edad	Total General	Hombres	Mujeres
Australia	55	30	25
18-34	19	12	7
35-49	23	10	13
≥50	13	8	5
Brasil	62	8	54
18-34	27	3	24
35-49	24	3	21
≥50	11	2	9
Chile	93	31	62
18-34	29	15	14
35-49	45	14	31
≥50	19	2	17
España	528	214	314
18-34	108	46	62
35-49	229	90	139
≥50	191	78	113
Marruecos	80	58	22
18-34	51	35	16
35-49	23	17	6
≥50	6	6	0
Tunez	87	11	76
18-34	26	3	26
35-49	43	7	36
≥50	18	1	17
Turquia	106	22	84
18-34	41	10	31
35-49	62	10	52
≥50	3	2	1
USA	244	61	183
18-34	57	18	39
35-49	74	12	62
≥50	113	31	82

En las siguientes tablas vemos como los trabajadores de Agromillora se concentran, mayoritariamente, en la franja de edad entre los 35 y 49 años. Un 42% de los trabajadores están en esa franja media, mientras que el 28% tiene entre 18 y 34 años; y un 30% tiene 50 o más años.



El número total de empleados y la distribución de modalidades de contrato de trabajo por género, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre del ejercicio 2022 y su comparación con los datos totales de los ejercicios de 2021, 2020 y 2019, se muestran en la siguiente tabla:

Tipo de Contrato	Mujer	Hombres	Total
Permanente	656	355	1011
Temporal	127	60	187
Otras Modalidades	37	20	57

Tabla 3: Distribución de los empleados de Agromillora

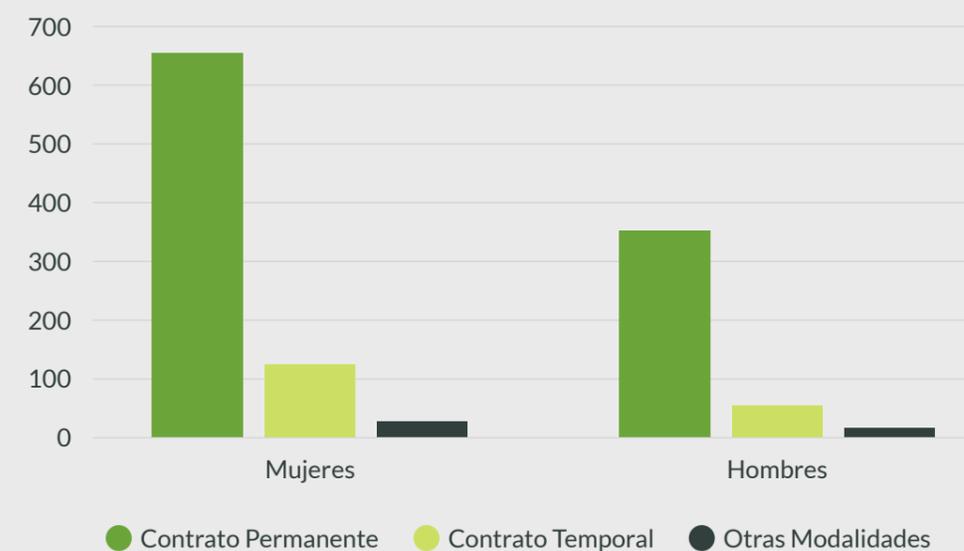


Tabla 4: distribución por cargos y género de los trabajadores de Agromillora

Horas Trabajadas y absentismo

Durante el 2022, los empleados de Agromillora trabajaron un total de 2.884.330 horas. Debido al Covid-19 se contabilizaron más horas de absentismo que lo habitual. En total, fueron 131.147 horas de absentismo (un 4,55% sobre el total), 16.524 fueron por motivos de Covid-19.

Compensación y retribución

La política de RRHH define que la compensación y retribución tiene como objetivo la consecución de los siguientes puntos:



Favorecer la atracción, incorporación y retención de los mejores profesionales a través de paquetes retributivos atractivos y competitivos, lo que requiere la definición y planificación de la estructura organizativa y su dimensionamiento sostenible, de estructuras horizontales y suficientemente flexibles, encuestas periódicas en cuanto a la práctica y tendencias del mercado y análisis de equidad interna; y vinculación de la evolución de la remuneración a la capacidad de crecimiento sostenible y consistente del Grupo.



Homogeneización de descripciones de puestos clave para las filiales y del proceso de revisión salarial anual de los equipos clave para incrementos, promoción y análisis de coste de vida, coherente con el posicionamiento estratégico del Grupo y con su desarrollo, con su realidad internacional y multicultural y con su objetivo de excelencia y consistencia / equidad interna.



Estructuras de remuneración simples, sin complejidad o sofisticación innecesaria, a través de un sistema que engloba el salario base, el variable (bonus), ventajas sociales, beneficios, prestaciones de jubilación y otros. La retribución variable siempre estará vinculada a la consecución de objetivos individuales, de equipo, de la filial y/o del grupo (proceso de gestión del desempeño).



Ofrecer las herramientas adecuadas para el análisis interno y propuestas de incrementos y promociones por parte de los responsables de equipos, según las prácticas del mercado, las capacidades individuales, las competencias, las posibilidades de evolución, la equidad interna, reconociendo y recompensando la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de los profesionales.

La brecha salarial, calculada a partir de los datos promedio de la compensación total anual de los empleados distribuidos por categoría profesional para los ejercicios 2022, 2021 y 2020, es la siguiente:

Brecha de Género

El cálculo está realizado con el salario promedio de todos los salarios sin descartar el salario más alto de cada género

Categoría	2022	2021	2020
Mando Intermedio	29,14%	16,77%	-5,81%
Técnico Especialista	11,85%	15,12%	19,80%
Operario	7,30%	-0,54%	-10,61%
Becario	13,46%	0,00%	0,00%
Total	16,65%	9,40%	3,61%

La brecha salarial por categoría profesional de los años 2020 y 2021 la hemos determinado considerando los salarios más altos y los segundos más altos para valorar su impacto diferencial.

PAGO A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL Y AHORRO

Si bien no existe un patrón común hoy en día en el Grupo referente a Beneficios Sociales, se ha reforzado el equipo de RRHH corporativo con un rol centrado en Compensación y Beneficios que busca desarrollar políticas y procedimientos de Compensación y retribución en especie y beneficios sociales, así como empezar a trabajar conceptos de salud para filiales del Grupo.

Implantación de políticas de desconexión laboral, conciliación y organización del tiempo de trabajo

El código de Ética y Conducta del Agromillora recoge el compromiso de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que forman parte de ella, independientemente de la filial a la que se pertenezca, del área, o del puesto de responsabilidad que se ocupe en el organigrama.

La Política Corporativa de RRHH dedica un capítulo a la "Conciliación, respeto a la vida privada y desconexión digital" con el objetivo de fomentar la implementación de medidas de conciliación que favorezcan el respeto a la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales. Las diferentes filiales del Grupo consideran cada situación en particular para buscar la mejor solución en cada caso.

En cada filial se cumple la ley local para bajas por maternidad, paternidad, reducción de jornadas y excedencias aplicables. Tanto el Plan de Igualdad implementado en la filial de España como formaciones y acciones de prevención de acoso en los Estados Unidos reconocen que para la igualdad son necesarias acciones que fomenten la inclusión y no discriminación, incluyendo la situación personal de embarazo, hijos o cualquier otra condición. Hemos recogido distintas métricas para evaluar los distintos impactos de los permisos parentales.



Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y salud ocupacional se ha desarrollado en base un sistema de Prevención de Riesgos, formación y capacitación, y en 2022 hemos desarrollado y publicado una política de seguridad y salud corporativas, con los siguientes principios y compromisos:

- La Alta Dirección de la organización está plenamente comprometida con el propósito de esta política.
- Esta Política Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo es adecuada a nuestro propósito y contexto organizacional.
- En Agromillora estamos comprometidos a desarrollar proyectos, iniciativas y objetivos de Salud y Seguridad Ocupacional en todas nuestras operaciones internas relevantes, pero también podemos incluir las externas (upstream y downstream).
- Estamos comprometidos como Participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyando plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Tenemos la determinación de liderar la mejora continua para mejorar nuestro desempeño corporativo en Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando los siguientes compromisos específicos:

El Grupo desarrolla un entorno orientado a la Prevención de riesgos, formación, salud y estrategia de seguridad, cuyo objetivo es la consecución de los siguientes puntos:



Ofrecer y promocionar un entorno de trabajo seguro y saludable en el que todos se hacen responsables por ello.



Fomentar la homogeneización de unos estándares mínimos de actuación y prevención en todas las fases del proceso productivo, respetando siempre como mínimo los requerimientos de cada país y de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia, siguiendo cada instrucción de prevención, reportando los accidentes e incidentes y colaborando en la investigación de causas, identificación de formas de prevención, implementación de actuaciones, etc.



Para tener un entorno de trabajo seguro y saludable, no se tolera el consumo de cualquier droga o sustancia ilegal ni el consumo abusivo de alcohol en el lugar de trabajo.



Tampoco se tolera la posesión o uso de armas no autorizadas durante el horario de trabajo y en el ejercicio de funciones en representación de la empresa, sea dentro o fuera de las instalaciones de Agromillora y de acuerdo con la normativa legal que sea de aplicación en cada filial.

En paralelo, dentro de los Convenios Colectivos de las distintas ubicaciones en las que la empresa está presente, se determinan ciertas especificaciones en cuanto a asuntos relacionados con la salud y seguridad.



Relaciones sociales

La comunicación interna en Agromillora tiene como objetivo divulgar y dar a conocer los planes estratégicos de la compañía. Agromillora busca mantener un modelo de relaciones laborales responsables y positivas basadas en principios de diálogo y respeto a los trabajadores, Por ello, se dispone de:

- Canales como comités con los trabajadores, el canal de consultas y denuncias (relativo al Código de Ética y Conducta, en aquellas filiales donde está desplegado)
- Comités de empresa o representación sindical (en los países aplicables)
- Reuniones específicas
- La página web corporativa
- El Agromagazine (revista anual corporativa para todo el Grupo, presentada en formato digital y en papel, en sus respectivos idiomas, cuyo formato ha evolucionado a un modelo tipo poster mucho mas sencillo de publicar y hacer llegar a todas las filiales)
- Emails corporativos de comunicación principalmente de nuevos incorporados y salidas
- Las diferentes intranets del Grupo
- El People Portal
- Agromillora cuenta también con grupos de mensajería móvil, como Agromillora Experience, donde se comparten publicaciones, eventos, hitos profesionales destacados, nuevas incorporaciones, etc.

Formación

La política corporativa de RRHH trata los siguientes puntos con relación a la Gestión del talento, desempeño, desarrollo y formación:

Homogeneización de los principales procesos de gestión del desempeño, de identificación de las necesidades formativas para el mejor desempeño de las responsabilidades definidas en los puestos de trabajo y necesidades de negocio, procesos de definición de planes de desarrollo a medio-largo plazo según la proyección de crecimiento de la empresa y potencial de los equipos, e implementación de acciones formativas y de desarrollo de grupo y/o locales que impulsen la adquisición de nuevas capacidades en los equipos y en la empresa, acorde a la cultura, Misión, Visión y Valores del Grupo.

El sentido de responsabilidad de los trabajadores con su propio desarrollo y carrera profesional en Agromillora, que ofrece las herramientas que les puedan apoyar, en línea con las necesidades, oportunidades y proyección real de crecimiento del Grupo, dentro de un entorno en constante evolución.

Fomentar la formación y el desarrollo como un elemento clave para la cualificación profesional, mejora continua del desempeño y promoción dentro del grupo, enfocando el aprendizaje técnico, el desarrollo de competencias, del liderazgo, idiomas, etc., de forma que permita la cohesión y alineamiento dentro del Grupo.

La gestión, el aprendizaje continuo y el intercambio del conocimiento dentro del Grupo.

El Modelo de Aprendizaje 70/20/10, donde el desarrollo y adquisición de nuevas habilidades o conocimientos merecen especial atención para la práctica ("learning by doing"), seguido del feedback y de la formación en aula, requiriendo el apoyo y seguimiento de los responsables de sus equipos en el proceso. Las metodologías pueden ser variadas: aprendizaje en la práctica, en aula, online, interna o externa, rotación entre puestos de trabajo, movilidad horizontal, coaching, mentoría, proyectos y participación internacional, evaluación del desempeño, 180, 360, assessments, etc.

El proceso de gestión del desempeño para los puestos clave propone la definición de objetivos al inicio del año, la revisión de mitad de año y la evaluación del desempeño al final del año como herramienta para ayudar a la motivación, enfocar y alinear a todos hacia los objetivos y prioridades de la empresa, en el que cada uno puede aportar para que la empresa pueda alcanzar los resultados esperados. La evaluación de fin de año de los equipos juntos con sus responsables se trata de una conversación abierta, de feedback para ambos y con el propósito de generar un entorno estimulante, al medir el progreso de cada objetivo, las fortalezas y oportunidades de mejora en relación con los objetivos y el reconocimiento/ mérito por el esfuerzo extra, que también resultará en un plan de desarrollo al empezar un nuevo año y con nuevos objetivos, incluyendo las competencias y los valores de Agromillora.

Fomentar la promoción interna y la promoción vinculada al tener el sucesor identificado y formado.

Procesos de definición de planes de sucesión y planificación de la fuerza de trabajo (workforce planning) que permitan un análisis de nuevos desafíos, proyectos e iniciativas vinculadas a la estrategia del negocio que requieran la creación de nuevos puestos de trabajo, además de considerar la movilidad dentro del grupo contando con sucesores internos y la identificación del talento interno con potencial para asumir los nuevos puestos o sustituir los roles que presenten movilidad, facilitando planes de desarrollo que permitan su preparación para el futuro.

En 2022 hemos ampliado la formación en sostenibilidad a muchas más filiales y alcanzando grupos de trabajadores más amplios, como por ejemplo en Iberia o en Chile. Y el proceso debe ir creciendo año tras año.



Diversidad e Igualdad

La política Corporativa de RRHH trata los siguientes puntos sobre diversidad e igualdad:



a) El respeto a la diversidad: la no tolerancia a cualquier tipo de discriminación por razón de origen étnico, nacionalidad, origen social, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, afiliación sindical, confesión religiosa o cualquier otra condición personal, física o social. En Agromillora nos comprometemos a conseguir un ambiente de trabajo justo e inclusivo, en el que se valore la contribución de cada empleado. Pensamos que una plantilla diversa, compuesta por personas que aporten experiencias, ideas y opiniones heterogéneas, fortalece la organización. Promovemos la diversidad por medio de la contratación, la promoción interna y los programas de formación y desarrollo

b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad. En Agromillora nos comprometemos a ofrecer a nuestros empleados oportunidades justas e igualitarias en la contratación, la formación y el desarrollo, la retribución y la promoción. Es imprescindible que todas las políticas y programas se hagan eco de nuestro compromiso con la igualdad.



c) Seguir un protocolo de actuación en caso de acoso, acoso sexual, abuso de poder, desigualdad, favoritismos, falta de respeto, o cualquier tipo de agresión física o verbal.

Para ello, se trabaja siguiendo y cumpliendo las leyes locales, en los lugares donde existen las mismas, en relación con la no discriminación por género, pertenencia a minorías, discapacidad etc.

En España se implantó el Plan de Igualdad en 2018 y en los Estados Unidos son realizadas formaciones sobre acoso donde se recoge cualquier condición, sea por origen, genero, edad, discapacidad.

Asimismo, el porcentaje de empleados/as con discapacidad y su impacto en horas trabajadas sobre el promedio de la plantilla del Grupo de los ejercicios 2022, 2021 y 2020 son los siguientes:

Porcentaje de empleados con discapacidad	Número días trabajados Totales	Días trabajados personas con discapacidad	% sobre el total
Total 2022	535.721	6.035	1,13%
Total 2021	499.577	4.811	0,96%
Total 2020	431.429	4.392	1,02%



La cantidad total de horas de formación realizadas durante el ejercicio 2022 distribuidas por categoría profesional, es la siguiente:

Total de horas de formación por categorías profesionales	Total Horas	Hombre	Mujer
Alta Dirección	527	256	271
Mando intermedio	1.857	978	879
Técnico/a Especialista	4.328	1.641	2.687
Operario/a	1.588	734	854
Becario/a	0	0	0
Total 2022	8.300	3.609	4.691



Derechos Humanos

Introducción

El Consejo de Administración del Grupo aprobó el 21 de marzo de 2018 el Código de Ética y Conducta del Agromillora, que recoge los principios de actuación exigibles a las distintas sociedades del Grupo y a todos los/as trabajadores/as y directivos/as, cualquiera que sea su nivel jerárquico, su ubicación geográfica o funcional y la sociedad del Grupo para la que presten sus servicios.

El Agromillora está comprometido con la ética empresarial, los derechos humanos y el cumplimiento de la ley en todos sus ámbitos de actuación. Estos tres fundamentos son la base sobre la que se elaboró el Código de Ética y Conducta.

Con respecto al respeto a los seres humanos, el Código de Ética y Conducta incluye las siguientes normas:



Respeto y fomento de los derechos humanos. A modo de ejemplo y sin excluir otras situaciones, no se tolera el tráfico de personas, el trabajo infantil, los trabajos forzados, obligatorios, ilegales o en situación irregular.



Colaboración con terceros que también están comprometidos con el cumplimiento de los derechos humanos.

El objetivo de esta política es cumplir las leyes y normas internacionales vigentes en los países en los que opera la compañía, respetando especialmente los principios expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios del pacto de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas.

La Dirección de cada filial será responsable del lanzamiento, mantenimiento de adhesiones, implementación de medidas y aplicación del Código en sus respectivos ámbitos de actuación. Está planificado el lanzamiento en las distintas sociedades del Grupo durante los próximos ejercicios.

Aplicación de procedimientos de debida diligencia

La debida diligencia constituye uno de los ejes fundamentales de la Política de Recursos Humanos de Agromillora. Este proceso supone una identificación de los potenciales impactos en los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor para, posteriormente, integrar las conclusiones en los procesos del Grupo. Agromillora lleva a cabo regularmente una revisión y actualización de sus procesos de debida diligencia, utilizando las mejores prácticas identificadas tanto en el Grupo como externamente para la elaboración de un modelo global de debida diligencia.

Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos

Agromillora pone a disposición el Canal de Consultas y Denuncias para el correcto cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Ésta es una vía de comunicación confidencial donde se pueden realizar comunicaciones relacionadas con Consultas (siempre que se tenga una duda o cuestión sobre el Código) o denuncias de cualquier conducta irregular.

Durante los últimos ejercicios se impartió formación a una parte muy relevante de los empleados del Grupo. Todos los empleados se han adherido al Código de Ética y Conducta.

El Código de Ética y Conducta se encuentra implementado en la totalidad de sociedades de mayor relevancia del Grupo así como en los puestos clave del resto de filiales.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT

El comportamiento ético es uno de los pilares fundamentales del Grupo y se regula por el Código de Ética y Conducta, aplicable a todos los empleados del Grupo, y cuyos principios se incorporan también a las relaciones con terceros que trabajan para ella o en su nombre.

El Grupo respalda los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y resalta en el que se menciona explícitamente que las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil o realizado bajo coacción y durante el ejercicio 2021 no ha identificado actividades ni operaciones de este tipo.

En lo referido a la cadena de suministro, Agromillora únicamente colabora con clientes y proveedores que declaran estar comprometidos con el cumplimiento de los derechos humanos. A lo largo del ejercicio, no se han identificado proveedores o contratistas que estén violando o poniendo en peligro el cumplimiento de los derechos humanos.

Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos

Durante el ejercicio 2022, no ha habido denuncias en relación con el Código de Ética y Conducta. Por su parte, durante el 2020 y el 2021 tampoco hubo denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos.



Cumplimiento Legal

Agromillora persigue garantizar la integridad, entendida como un comportamiento diligente, transparente y responsable con nuestros accionistas, empleados, clientes, proveedores y los distintos agentes involucrados en nuestra actividad.

Riesgos y enfoques de gestión

Para dar respuesta a los riesgos relacionados con la integridad y la transparencia, Agromillora ha desarrollado una serie de políticas y mecanismos para establecer una actuación ética, honesta, responsable y de buena fe de cada una de las personas que trabajan en y para el Grupo.



Modelo de Compliance y Prevención Penal

El Modelo de Compliance y Prevención Penal se recoge en el Manual de Compliance y Prevención Penal y se constituye sobre el análisis, valoración, priorización y monitorización de los potenciales riesgos que pueden afectar al Grupo, seguido de la compilación de procedimientos y controles existentes en Agromillora destinados a prevenir, detectar y sancionar la comisión de tales ilícitos, especialmente los de carácter penal, por resultar los más graves.

Asimismo, en el marco del Modelo de Compliance y Prevención Penal, se han tomado una serie de medidas organizativas y normativas. Todo ello con el objetivo último de promover y potenciar una verdadera cultura de cumplimiento capaz de reflejar nuestra ética corporativa, asentar nuestros mecanismos de control y reducir la posibilidad de que se cometan ilícitos penales en nombre del Grupo, directa o indirectamente.

El Modelo de Compliance y Prevención Penal de Agromillora se asienta, principalmente, sobre 4 principios:

1. Prevención

Los elementos del Modelo de Compliance y Prevención Penal destinados a la correcta detección de conductas irregulares son:

Modelo de gestión económico-financiero: Agromillora cuenta con una serie de controles y procedimientos en el ámbito financiero y económico dotando de plena transparencia y fidelidad sus libros contables, sus transacciones y, en general, la gestión económica del Grupo. Adicionalmente, en el ámbito presupuestario, está prevista una partida contable para satisfacer las necesidades del Órgano de Cumplimiento en el ejercicio de sus funciones de mantenimiento y seguimiento del Modelo de Compliance y Prevención Penal.

Órgano de Cumplimiento: Es el órgano colegiado de carácter interno y permanente con poderes autónomos de iniciativa y control, cuya función principal consiste en realizar el seguimiento y supervisión de las medidas de monitorización del Modelo de Compliance y Prevención Penal.

Esta función recae sobre el Comité de Auditoría de Agromillora

Mapa de Riesgos Penales: Grupo Agromillora dispone de un documento en el que se recogen los riesgos penales inherentes al Grupo, así como su valoración y priorización. Del mismo modo, se recogen los riesgos residuales y su priorización, tras la valoración de los controles existentes en el Grupo. Es un documento que custodia el Órgano de Cumplimiento en tanto que es una herramienta que sirve para medir en el tiempo la evolución de los riesgos, así como los controles existentes y su eficacia. Está integrado en el Plan de Acción y es revisado y actualizado de forma anual.

Código de Ética y Conducta: Agromillora cuenta con un Código de Ética y Conducta aprobado en la reunión del Consejo de Administración en 21 de Marzo de 2018 por el que se rigen todas las empresas dependientes del Grupo. El Código es aplicable tanto a los consejeros, directivos y empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, es de obligado cumplimiento y expresamente impone la obligación de cumplir con la legislación.

En el Código se establece los siguientes principios y directrices generales:

- Integridad, coherencia, credibilidad, exactitud, equidad, tratamiento justo y profesionalidad.
- El cumplimiento de las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales, normas, y procedimientos y, más allá de lo que es legal, los estándares de ética en nuestras actividades.
- El respeto y la sensibilidad a la cultura, historia, tradiciones, costumbres y leyes de los países en los cuales operamos.
- La reputación e imagen de la empresa.
- La excelencia operacional y la calidad.

Estos principios y directrices sirven de guía de actuación para cada uno de los miembros del Grupo en la actividad que desarrolla en relación con los empleados, clientes, proveedores, competidores, y autoridades y con la sociedad en general. En concreto se impone la obligación de cumplir con la legislación y obliga a denunciar ante el Órgano de Cumplimiento, mediante el Canal de Consultas y Denuncias, cualquier sospecha o conocimiento de la infracción del Código, incluida la infracción de la legislación aplicable.

Manuales, Políticas, Procedimientos y Protocolos: Tienen por finalidad asegurar la efectiva cultura ética y de cumplimiento dentro de Agromillora, así como la efectividad de unas normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte del Personal del Grupo.

Formación y difusión del Código de Ética y Conducta y de Conducta y del Modelo de Compliance y Prevención Penal: Agromillora, a través del Órgano de Cumplimiento, tiene establecido un plan de formación específica en materia de riesgos penales dirigido a la totalidad de la plantilla. El Grupo hace entrega del Código de Ética y Conducta y de Conducta de Agromillora, así como de la Política de Compliance a todas las nuevas incorporaciones quienes se comprometen a leerlo y cumplirlo.

2. Detección

Los elementos del Modelo de Compliance y Prevención Penal destinados a la correcta detección de conductas irregulares son:

Canal de Consultas y Denuncias: Agromillora ha desarrollado un instrumento al alcance de todo el personal, en el que podrá comunicarse cualquier conocimiento, duda o sospecha de comportamiento contrario al Código de Ética y Conducta, a los principios generales de comportamiento o a la legalidad y/o que pueda implicar la materialización de un riesgo de carácter penal.

La gestión de este canal es absolutamente confidencial y está encomendada al Órgano de Cumplimiento, como órgano delegado del Consejo de Administración en las labores de seguimiento del Modelo de Compliance y Prevención Penal.

Durante el ejercicio 2021, no se han recibido consultas y denuncias en este canal. Por su parte, en el 2020 el comité de ética tampoco recibió ninguna y nos debemos ir al 2019 cuando recibió 3 denuncias a través del correo electrónico designado para ello que fueron investigadas y resueltas. Se han incorporado nuevos controles como mitigación del riesgo de incurrir de nuevo en un incumplimiento por el mismo concepto denunciado.

3. Reacción

Sistema Disciplinario: El incumplimiento de las normas contenidas en el Modelo de Compliance y Prevención Penal de Agromillora dará lugar a sanciones disciplinarias, de acuerdo con el Sistema Disciplinario, siendo el Órgano de Cumplimiento el responsable de velar por la efectiva y correcta aplicación de éste, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que en su caso pudieran resultar.

4. Seguimiento

Plan de seguimiento, supervisión y monitorización del Modelo de Compliance y Prevención Penal: El principal objetivo es validar de forma continua la implementación del Modelo de Compliance, permitiendo comprobar de forma periódica la eficacia de las políticas, procedimientos y controles existentes, así como la evolución de los mismos, para que el Grupo disponga de una visión general de su Modelo, permitiéndole tomar las acciones necesarias para asegurar su adecuación y eficacia en el desarrollo de sus funciones de prevención, gestión y control de los riesgos penales.

Verificación del Modelo de Compliance y Prevención Penal: Agromillora realiza verificaciones periódicas del Modelo de Compliance. Para ello, tiene establecido un plan de auditoría anual al objeto de auditar la eficacia operativa de los controles incluidos en el Modelo, funcionamiento del Órgano de Cumplimiento y del Canal de Consultas y Denuncias.

Medidas de prevención

En el Código de Ética y Conducta se establece, de manera expresa, la prohibición de mantener cualquier comportamiento que, directa o indirectamente, pretenda influir sobre la voluntad de personas o entidades ajenas al Grupo con el propósito de obtener, de manera ilícita, cualquier clase de beneficio irregular.





Producto y Gestión Responsable de la Cadena de Suministro

En Agromillora estamos comprometidos/as en desarrollar una **cadena de suministro responsable** cubriendo aspectos sociales, éticos y ambientales, y velamos por la Sostenibilidad y Seguridad de nuestros productos



Seguridad y Salud de Clientes y Consumidores: Debemos asegurar que nuestros productos, producción y nuestras instalaciones no aporten ningún riesgo a clientes y consumidores. Atenernos a las regulaciones sobre nuestra actividad y promover un transporte y distribución seguros son las mejores maneras de gestionarlo.



Compra Responsable: Deberemos aplicar procesos de compra responsable según nueva política y procedimientos de gestión de proveedores, evaluando aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza. Con el objetivo de decidir con qué proveedores y con qué productos trabajamos y queremos trabajar en el futuro.



Impacto de sostenibilidad de los productos: Estamos definiendo un análisis de impacto de nuestros productos a todos los niveles, pero sobre todo medioambientales. (huella hídrica, huella de carbono, uso de recursos, ...)



Innovación: Podemos identificar oportunidades para desarrollar propuestas de innovación en aspectos de sostenibilidad. Por ejemplo, en eficiencia energética, consumo de insumos, uso racional de agua (optimización del riego, reutilización, ...) aislamiento, ventilación, refrigeración, ... sobre todo en aspectos tecnológicos y de desarrollo.

Gestión Responsable de la cadena de suministro



El objetivo principal de la gestión sostenible del Agromillora reside en asegurar la sostenibilidad de sus productos a lo largo de toda su cadena de valor, que tiene como primer y principal eslabón de negocio la producción y el aprovisionamiento de sus materias primas agrícolas. Para ello, el Grupo está actuando de manera directa con los actores principales de su cadena de suministro, trabajando codo con codo con los agricultores con el fin de fomentar una agricultura sostenible, tanto a nivel medioambiental como económico y social.

A nivel de proveedores hemos lanzado una nueva política de compra responsable, así como un código de conducta de proveedores. Los principales propósitos y compromisos de la política son los siguientes:

- La Alta Dirección de la organización está plenamente comprometida con el propósito de esta política.
- La Política Corporativa de Compras Sustentables es adecuada a nuestro propósito y contexto organizacional.
- En Agromillora estamos comprometidos con el desarrollo de proyectos, iniciativas y objetivos de Sostenibilidad en todas nuestras operaciones de compras relevantes.
- Estamos comprometidos como Participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apoyando plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Tenemos la determinación de liderar la mejora continua para potenciar nuestras compras corporativas de manera responsable, considerando los siguientes aspectos específicos de nuestros proveedores, asegurando condiciones laborales y Derechos Humanos adecuadas y justas, dando especial consideración a los siguientes aspectos:
 - Proteger el Medio Ambiente, incluyendo:
 - Cambio Climático
 - Gestión responsable del agua
 - Biodiversidad y Genética
 - Consumo Responsable de Energía y Recursos Naturales
 - Contaminación y Residuos
 - Proporcionar canales de denuncia apropiados para gestionar inquietudes legítimas con respecto a problemas y riesgos de la cadena de suministro.
 - Alcanzar el nivel adecuado de competencias y conciencia de los proveedores proporcionando la conciencia, la formación y la educación adecuadas.
- Velar por el buen gobierno legal y ético, mediante:
 - Cumplimiento de obligaciones Legales y de Cumplimiento
 - Aplicar prácticas Éticas y Responsables
 - Identificar y proporcionar los recursos necesarios para gestionar el Desempeño y los compromisos de Compra Responsable
 - Revisar anualmente el desempeño de Compras Sostenibles por parte de la alta dirección.
 - La política será revisada por la alta dirección en caso de cambios sustanciales en el contexto de la empresa, requisitos relevantes o temas materiales.

Como compromiso formal de nuestros proveedores, que los animamos a leer, entender, reconocer y suscribir nuestro Código de Conducta de Proveedores de Agromillora, donde identificamos los requisitos, pedimos a nuestra cadena de suministro que forme parte de nuestra cartera de confianza de socios de abastecimiento responsable.

Durante 2022 hemos difundido entre los principales proveedores de Iberia el nuevo código de conducta de proveedores y por un criterio de riesgo y volumen de negocio, también hemos lanzado una encuesta de autoevaluación a un grupo seleccionado de proveedores con el fin de evaluar su desempeño y promover su mejora y desarrollo en sostenibilidad.

Seguridad y Salud de producto, clientes y consumidores

La calidad forma parte de la cultura de Agromillora:

“Todo el Personal y Colaboradores nos comprometemos a realizar un trabajo de calidad, ya sea este en procesos productivos, comerciales, administrativos o en cualquier área de la empresa, tanto si el destinatario de nuestro trabajo o actuación es el cliente final u otro departamento o Personal de Agromillora. En particular, debemos prestar especial atención a que la producción y el servicio de Agromillora sigan los estándares de Quality Assurance como elemento clave distintivo de la marca Agromillora.”

Política de Calidad:

Agromillora dispone de una política de calidad, la cual expresa las intenciones y dirección que aplica la organización para obtener la máxima satisfacción de los clientes, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales y el proceso de mejora continua de todas las actividades.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Las reclamaciones son atendidas, bien telefónicamente, bien vía e-mail, según los datos aportados por el cliente y la gestión es llevada a cabo principalmente por el agente comercial asignado al cliente.

Como norma, las distintas filiales de Agromillora realizan un seguimiento telefónico posterior de todas las reclamaciones con objeto de conocer el grado de satisfacción del consumidor.

En AGROMILLORA trabajamos con cuatro marcas principales:



Destinado al cliente final y listo para plantar en campo



La serie de patrones Rootpac® proviene del programa de obtención de nuevos portainjertos Prunus desarrollados entre el año 1996 y el 2012.

La búsqueda de estos patrones se centraba en dar respuesta a las necesidades de un sector frutícola en constante evolución y desarrollo hacia la eficiencia y la intensificación de las plantaciones.



Micrograft® es un producto exclusivo para viveristas para su posterior recrecimiento. Supone un ahorro de tiempo de producción y mano de obra, así como un aumento de la flexibilidad y permite producir tanto en maceta como en raíz desnuda.



Comercialización de planta injertada de viña. Comercializamos las vides VCR. VCR es reconocido por su amplia gama de productos y sus niveles de calidad y fiabilidad.



Soluciones Eficientes y Sostenibles

El SES es un sello que identifica una propuesta de valor de Agromillora basada en el cultivo en seto

Agromillora, históricamente ha hecho varias aportaciones de valor a la industria, pero las de más impacto han sido aquellas relacionadas con nuevos modelos de cultivo en seto.

Soluciones Transformadoras siempre basadas en la Innovación

— NUESTRA RAZÓN DE SER —

Aportación de SOSTENIBILIDAD de Agromillora al mercado

¿Por qué esta aportación?

Mejorar la eficiencia de los sistemas productivos existentes.

Proporciona impactos positivos vinculados a la Sostenibilidad.

Atributos que definen el SES

INPUTS

Fomenta la reducción y el uso racional de productos fitosanitarios.

Gestión eficiente de los recursos hídricos.

Huella de carbono.

Genética adecuada vinculada al modelo en seto.

ENTORNO Y MANEJO

Permite luchar contra la desertificación, los suelos degradados y ayuda a rehabilitar las tierras no fértiles.

Soluciones a plantaciones ecológicas.

Posibilidad de instalar sistemas antiheladas

Mecanización eficiente del manejo y la recolección del cultivo (menor uso de energía)

SOCIAL

Fomenta la modernización tecnológica, innovación agrícola y la necesidad de mano de obra cualificada.

Impactos positivos en el desarrollo socio-económico de regiones rurales.

Mejoras en seguridad y salud laboral.

¿A Qué Cultivos Aplica?

Modelos En Seto Promovidos Por Agromillora



Olivar en seto



Frutos secos en seto



Cítricos en seto



Frutales de hueso en seto

