

## ANEXO. INFORME DE GESTIÓN

### ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

---

1. ACERCA DE ESTE INFORME. ....	1
2. ACERCA DE GRUPO AGROPONIENTE.....	2
3. NUESTROS VALORES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. ....	7
4. MATERIALIDAD. ....	12
5. CUMPLIMIENTO Y GESTIÓN DE RIESGOS. ....	14
6. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y GRUPOS DE INTERÉS. ....	16
<i>6.1. Calidad de servicios y productos</i> .....	16
<i>6.2. Socialmente responsables</i> .....	22
<i>6.3. Derechos Humanos</i> .....	24
<i>6.4. Lucha contra la corrupción y el soborno</i> .....	25
7. RELACIÓN CON NUESTRO EQUIPO.....	27
8. MEDIOAMBIENTE. ....	41
9. TRANSPARENCIA FISCAL. ....	45
Anexo. Indicadores GRI.....	47

## 1 ACERCA DE ESTE INFORME

---

El presente Estado de información no financiera se ha elaborado de acuerdo a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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).

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra el **GRUPO GLOBAL FRUITS AND VEGETABLES S.L.** y las sociedades dependientes **AGROPONIENTE S.A., AGROPONIENTE NATURAL PRODUCE, S.L., VEGACAÑADA S.A., LARA CASTAÑEDA, S.L.U. y FRUISH BIO, S.L.U.** (en adelante el Grupo Agroponiente), deben incorporar en el informe de gestión o presentarlo en un informe separado, haciendo referencia expresa en el informe de gestión, el Estado de información no financiera que ha de incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la sociedad, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En la elaboración del Estado de información no financiera se han utilizado los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) para el cálculo de indicadores clave no financieros de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

**GRUPO AGROPONIENTE** incorpora el Estado de información no financiera como Anexo en el Informe de Gestión que acompaña las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al Ejercicio 2019/2020, comprendido entre el 1 de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2020.

La información que contiene el Estado de información no financiera del **GRUPO AGROPONIENTE** (cuya matriz es GLOBAL FRUITS AND VEGETABLES, S.L.) ha sido verificada por Deloitte, S.L. en cumplimiento de la obligación de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

## 2 ACERCA DE GRUPO AGROPONIENTE.

---

(GRI 102-1; 102-2)

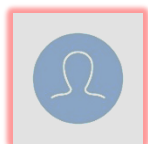
**GRUPO AGROPONIENTE** (en adelante el GRUPO) nace de la consolidación del trabajo conjunto de varias empresas como AGROPONIENTE S.A., AGROPONIENTE NATURAL PRODUCE, S.L., GRUPO LARA CASTAÑEDA y VEGACAÑADA, S.A., siendo su principal accionista, desde la campaña 2019/2018, GLOBAL FRUITS AND VEGETABLES, S.L.

La sociedad matriz del GRUPO fue constituida en España de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital, mediante escritura pública otorgada en Barcelona, el 24 de octubre de 2018, bajo el número 3229/2018 de protocolo, con CIF B67309526 por tiempo indefinido. Su domicilio social se encuentra en El Ejido (Almería), carretera Nacional 340, km 87.

El GRUPO está principalmente dedicado a la comercialización y distribución de frutas y hortalizas, incluyendo la subasta y el envasado, con venta diaria y comercialización en destino. Grupo Agroponiente es el grupo líder del sector hortofrutícola en el sur de Europa y actualmente comercializa más de 270 mil toneladas en el ejercicio. Aproximadamente el 50% de sus kilos comercializados se destinan a la exportación en más de 27 países, principalmente a la Unión Europea (Alemania, Italia, Reino Unido, Francia o Países bálticos).

Grupo Agroponiente trabaja con agricultores de diferentes zonas, lo que le permite contar con una gran variedad de vegetales y tenerlos disponibles todo el año. Los principales productos comercializados por el grupo son vegetales como tomate, pepino, pimiento, berenjena, calabacín y judía y fruta como sandía y melón. Adicionalmente, debido a que algunas zonas de Andalucía permiten el cultivo de frutos tropicales de gran calidad Agroponiente también comercializa este tipo de producto. La recogida de producto de los agricultores se realiza en 23 centros de recogidas en las provincias de Almería, Granda, Jaén y Málaga.

Por último, en el último año, Grupo Agroponiente está trabajando en la expansión de la producción propia de género, bajo los máximos estándares de calidad, contando con cerca de 300 hectáreas para la producción propia.



**1.618** empleados de media  
campaña 2019-2020



**302 M€** cifras de  
negocio



**(4.711 m€)** Resultado  
Consolidado

### ***Modelo de negocio***

La configuración del modelo del GRUPO AGROPONIENTE es un modelo mixto que aúna la venta por subasta (venta en origen) y la venta por comercialización (venta en destino).

La **venta en subasta** se hace diariamente con la intervención de “corredores” y comerciales propios de la empresa. El destino mayoritario de este modelo es el mercado nacional. Este sistema establece un precio inicial el cual va bajando para establecer los diferentes cortes a los que se vende cada producto. El precio es diario y el producto, generalmente, no va confeccionado, sino normalizado directamente de campo. El Grupo cuenta con cuatro centros de subasta situados en Guardias Viejas, La Redonda, Vegacañada en El Alquíán y Níjar, los cuatro en la provincia de Almería.

La **venta en comercialización** se realiza a través del departamento comercial interno, el cual establece precios y acuerdos con las diferentes cadenas y mercados. Los precios se suelen establecer de forma **semanal**. El producto se confecciona en los diferentes almacenes y centros de manipulación acorde a las especificaciones del cliente (etiquetaje, packaging...)

Como complemento del negocio de venta de frutas y hortalizas, también contamos con la producción propia de LARA CASTAÑEDA quien, con cerca de 300 hectáreas propias o arrendadas, consigue cerrar ciclos en productos clave para el suministro 365 a nuestros clientes.

### ***Estrategia de producción para productos Bio***

Nuestra estrategia se basa en el principio general de establecimiento de un sistema de gestión sostenible que se basa en el respeto de los sistemas y ciclos naturales, manteniendo y mejorando el estado del suelo, agua, aire, salud de las plantas y los animales y equilibrio entre ellos.

Trabajamos en el principio específico de mantenimiento y mejora de la vida y la fertilidad natural del suelo, la estabilidad, la retención de agua y la biodiversidad del suelo. La prevención de la pérdida de materia orgánica, la compactación, la erosión del suelo y la nutrición de los vegetales con nutrientes que procedan principalmente del ecosistema edáfico. Reducción al mínimo del uso de recursos no renovables y de medios externos.

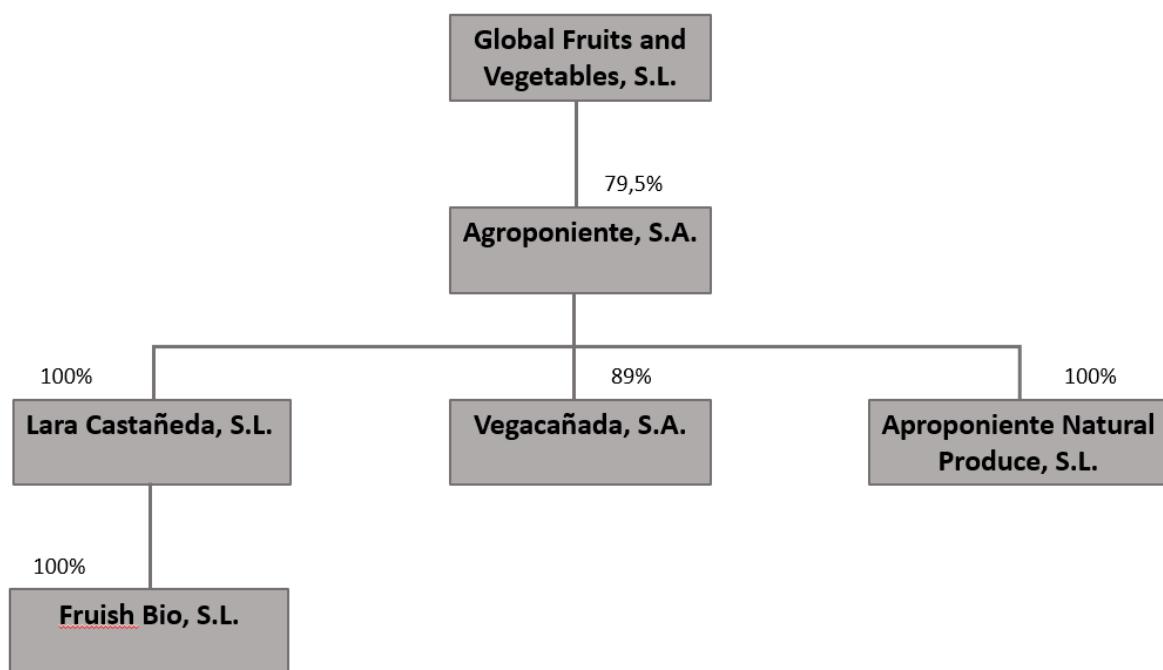
Como eje fundamental de nuestra estrategia está el trabajar con empresas especializadas del sector, con las que se establecen planes técnicos y estrategias específicas para cada cultivo.

Otro elemento fundamental es el uso de tecnología especializada consistente en sondas para la medición de parámetros hidrológicos del suelo y climáticos dentro de los invernaderos. Los datos proporcionados por estas sondas, así como la toma de muestras y análisis de suelo y agua son la base para la toma de decisiones del personal agronómico de la explotación.

GRUPO AGROPONIENTE continúa fortaleciendo su estrategia de crecimiento sostenido en producción ecológica, principalmente a través de la sociedad FRUISH Bio AGRICULTURE, S.L.U., sociedad dedicada tanto a la producción como comercialización de estos productos con certificación ecológica. Adicionalmente, el Grupo cuenta con productos certificados Deméter de agricultura biodinámica.

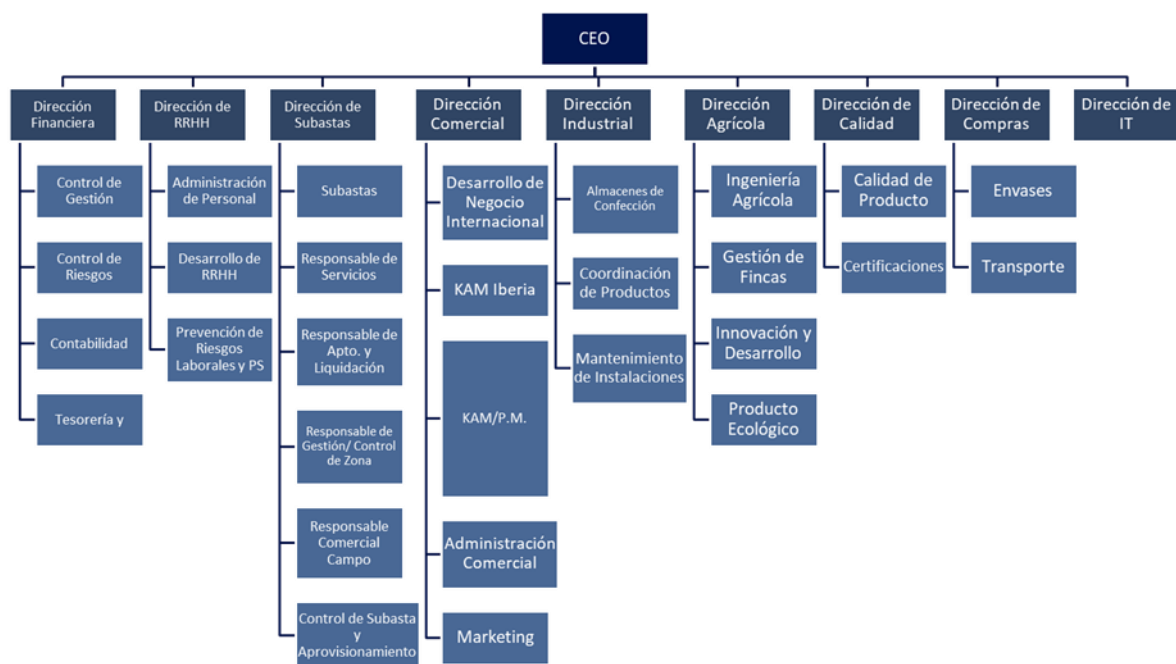
**Organigrama societario** (GRI 102-7)

A continuación, presentamos el detalle de sociedades que conforman el GRUPO AGROPONIENTE:



Durante el ejercicio se ha producido la fusión por absorción de la sociedad LARA CASTAÑEDA PRODUCCIÓN, S.L.U., sociedad productora del Grupo, por su socio LARA CASTAÑEDA, S.L. Adicionalmente, la sociedad Lara Castañeda Comercial, S.L. ha pasado a denominarse FRUISH BIO AGRICULTURE, S.L. en el marco del proceso de reestructuración de su actividad a la producción y comercialización de productos ecológicos.

El organigrama empresarial en este momento es como sigue:



## **GRUPO AGROPONIENTE en España y en el mundo** (GRI 102-3; 102-4)

La red logística del GRUPO AGROPONIENTE se extiende a través de toda la provincia de Almería, la costa granadina, Málaga, Jaén y Murcia. También con cultivos extensivos en la Mancha y Sevilla en época estival.



Las exportaciones suponen el 48% de las ventas del GRUPO. Los mercados destino de nuestros productos son, principalmente, el mercado europeo y el norteamericano. Seguimos trabajando en la expansión comercial a nuevos destinos, al igual que la producción deslocalizada de forma internacional para cubrir ciclos de producción (Marruecos, Senegal, Perú...)

### 3 NUESTROS VALORES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

---



#### MISIÓN

Suministrar de forma sostenible e innovadora frutas y hortalizas a las familias asegurando la excelencia en el servicio y la calidad de nuestros productos.



#### VISIÓN

Ser el proveedor de referencia mundial en el mercado de frutas y hortalizas siendo reconocidos por nuestra capacidad para innovar, adaptarnos a los cambios y las tendencias del mercado manteniendo siempre el compromiso con el servicio, la calidad y el medio ambiente.

Tenemos un compromiso incondicional con la HONRADEZ como punto de partida en nuestra forma de lograr resultados.

En nuestra actitud y forma de actuar encontraréis RESPETO, asegurando siempre entornos inclusivos y una agricultura sostenible.



#### VALORES

Estimulamos la CREATIVIDAD que nos aporta la flexibilidad necesaria en entornos cambiantes, nos conduce a la innovación que nos facilita liderar el mercado y finalmente nos inyecta la proactividad con la que asumimos riesgos y nos lleva a mejorar continuamente.

El RIGOR marca nuestras acciones, porque sabemos que así nos percibes como verdaderos profesionales orientados a realizar la auténtica transformación digital que hará de Grupo Agroponiente un grupo empresarial de referencia internacional.



### ***Estado del sector***

Actualmente, el sector en el que opera el GRUPO está sufriendo una serie de impactos los cuales afectan a la operativa del mismo. Detallamos a continuación los más significativos:

1. **Cambio del modelo:** durante los últimos 10 años se está experimentando una disminución de las pequeñas explotaciones y un aumento del tamaño y concentración de la propiedad en superficies cultivadas. El 25% de los agricultores cuentan ya con más de 5 hectáreas. Se está evolucionando de una agricultura familiar a una agricultura profesional.
2. **Cooperativas:** crece la demanda por parte de los agricultores hacia un modelo cooperativista, sobre todo de los agricultores más jóvenes, quienes buscan comodidad y poder beneficiarse de los privilegios de los fondos operativos (inversiones).
3. **Concentración:** el mercado en origen está perdiendo participación y se concentra. Actualmente, las 5 mayores empresas comercializadoras de la zona poseen el 40% de la producción total almeriense.
4. **Deslocalización:** el desplazamiento geográfico de la zona de cultivos permite la especialización de los cultivos por áreas, generando así un aumento de la superficie invernada (más de 30.600 hectáreas).
5. **Precios:** Los agricultores almerienses han aprendido a compensar la falta de precios en los productos agrícolas a través de una mayor productividad en los cultivos, aunque, debido al aumento de coste de los suministros (fitosanitarios, lucha integrada, plástico) y mano de obra, han perdido capacidad adquisitiva durante los últimos años.

### ***Factores y tendencias externas***

Detallamos a continuación los factores a tener en cuenta en el desarrollo del negocio:

#### **Macroentorno político**

1. **Tratado de libre comercio con países extracomunitarios:** la apertura de nuevos mercados fuera del entorno europeo supone una oportunidad para nuestro negocio, mientras que, la flexibilización de la normativa de calidad europea permite la entrada de países competidores como Marruecos y Turquía con grandes cantidades de producto barato dispuestos a inundar el mercado.
2. **La salida de Reino Unido de la Unión Europea:** la apertura de Reino Unido a otros mercados como Turquía y Marruecos hace posible una pérdida de privilegios de los productos de la Unión Europea dentro de ese mercado.

- 3. Reformas laborales:** el descenso de los costes laborales debido a la reforma laboral durante la crisis favoreció la competitividad de los productos de exportación, mientras que las recientes subidas del salario mínimo elevan los costes muy por encima de los de otros países competidores directos, pudiendo perder competitividad y cuota de mercado. Poco a poco se va recuperando el poder adquisitivo, por lo que se fomenta el consumo interno.

#### Macroentorno económico

- 1. Inicio de un nuevo ciclo económico:** actualmente existe un incremento de la demanda por parte del consumidor en todos los mercados europeos. Hay que tener en cuenta que cada vez se promueve más la alimentación saludable y existe un movimiento cada vez mayor a favor de las dietas veganas y vegetarianas.
- 2. Fin de la crisis financiera e inicio de un nuevo periodo expansivo del crédito:** al menos hasta el inicio de la crisis del Covid-19, ha existido una mayor confianza del consumidor debido a su aumento de la capacidad de endeudamiento, mientras que esto también permite un aumento de la inversión de nuevos competidores, tanto internos como externos.
- 3. Globalización de la economía y deslocalización empresarial:** el traslado de los centros de producción económica a países asiáticos o de mano de obra barata permite un mantenimiento de la competitividad frente al resto de oferta. También permite la introducción en nuevos mercados para la producción y comercialización in situ.

#### Macroentorno social

- 1. Ampliación de consumidores cada vez más exigentes:** el público está dispuesto a pagar más por productos con valor añadido (sabor, garantías de calidad, innovación...). Ya no basta con comer, ahora el consumidor quiere tener una experiencia gastronómica.
- 2. Crecimiento de la conciencia ecológica de la población europea:** la exigencia de modos de cultivo respetuosos con el medio ambiente es una realidad, puesto que para el consumidor final es cada vez más importante cómo se producen los diversos productos. De esta forma, nos encontramos con una estigmatización del origen almeriense, con una imagen medioambiental deteriorada, debido al uso de los plásticos en los invernaderos y su percepción como producto no natural.
- 3. Aumento de la conciencia sobre las condiciones laborales de producción:** desde televisiones extranjeras (sobre todo Francia y Reino Unido) se han realizado reportajes que dramatizan el trabajo de los inmigrantes en los invernaderos, hablando de explotación, lo que genera un rechazo a productos asociados con la sobreexplotación de mano de obra inmigrante.

### Macroentorno Tecnológico

- 1. Expansión del comercio electrónico al sector del fresco:** aunque aún es incipiente, ya existe una transformación del sector de la distribución debido al nacimiento de nuevos agentes. El cambio en las dinámicas comerciales y la logística es cada vez más relevante.
- 2. Internet y las redes sociales cambian los modos de comunicación comercial:** los medios tradicionales (televisión, radio, papel) pierden eficacia en favor de las redes sociales y los medios digitales. La comunicación pasa a ser una conversación entre el consumidor y la empresa, y los principales prescriptores son los clientes reales satisfechos. El marketing aborda un nuevo escenario en sectores hasta entonces tradicionales y escépticos.
- 3. Block Chain:** la gestión de la información comienza a adquirir un papel crítico dentro de la cadena de distribución, no sólo con los consumidores, sino también con los propios proveedores y distribuidores.

## Líneas estratégicas

### Crecimiento en ventas

- Multilocalización
- Productos ecológicos.
- Estratificación de los clientes.
- Innovación y sostenibilidad.
- Implementación Quality Service Level.

### Fortalecimiento estructuras aprovisionamientos

- Transparencia.
- Mejores clientes -> mayor rentabilidad para los agricultores.
- Refuerzo y apoyo al equipo.
- Tarifas sencillas.

### Eficiencia operativa y sinergias

- Mejora de rendimiento y la eficiencia en cada centro.
- Integración de Lara Castañeda en el Grupo.
- Mejora tecnologías en almacenes.
- Centralización compras.

### Desarrollo personal

- Implementación de herramientas de personas HIPO, Diálogo de Evaluación, Plan de Carrera, Plan de Formación, Plan de sucesión.
- Alinear las retribuciones variables a objetivos.

### Implementación de procesos Lean

- Implementar Lean como filosofía de cambio.
- Procesos como reto de mejora permanente.
- Medir para mejorar (forma de trabajar).



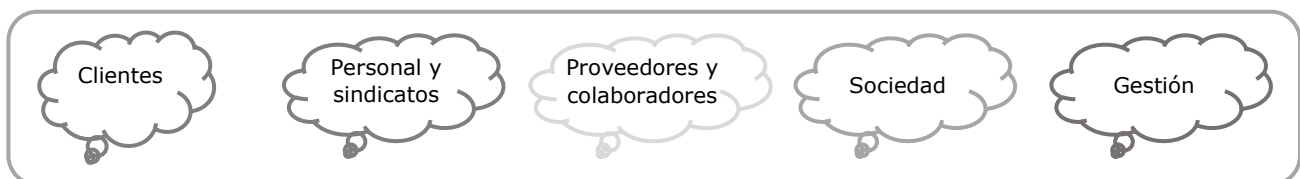
### **Indicadores claves**

Existen múltiples indicadores no financieros que utilizamos para medir nuestro desempeño organizacional de cara al mercado, al cliente y a nuestro desempeño.

Indicadores de calidad con nuestros clientes, indicadores sociales con el equipo humano con el que trabajamos e indicadores éticos resultan clave para nosotros.

## **4 MATERIALIDAD.**

*(GRI 102-3)*



Los medios por los que nuestro GRUPO llega a los grupos de interés son variados, destacamos nuestras intervenciones en espacios radiofónicos semanalmente en una conocida emisora de tirada nacional y colaboraciones con otras emisoras de manera esporádica, donde exponemos nuestro punto de vista sobre el campo y temas que nos competen.

De manera periódica, el equipo directivo acude a foros y reuniones organizadas por el sector, para conocer cómo se encuentra el mercado y en qué situación está cada competidor. A su vez, se realiza un seguimiento de precios de mercado para ser siempre competitivos.

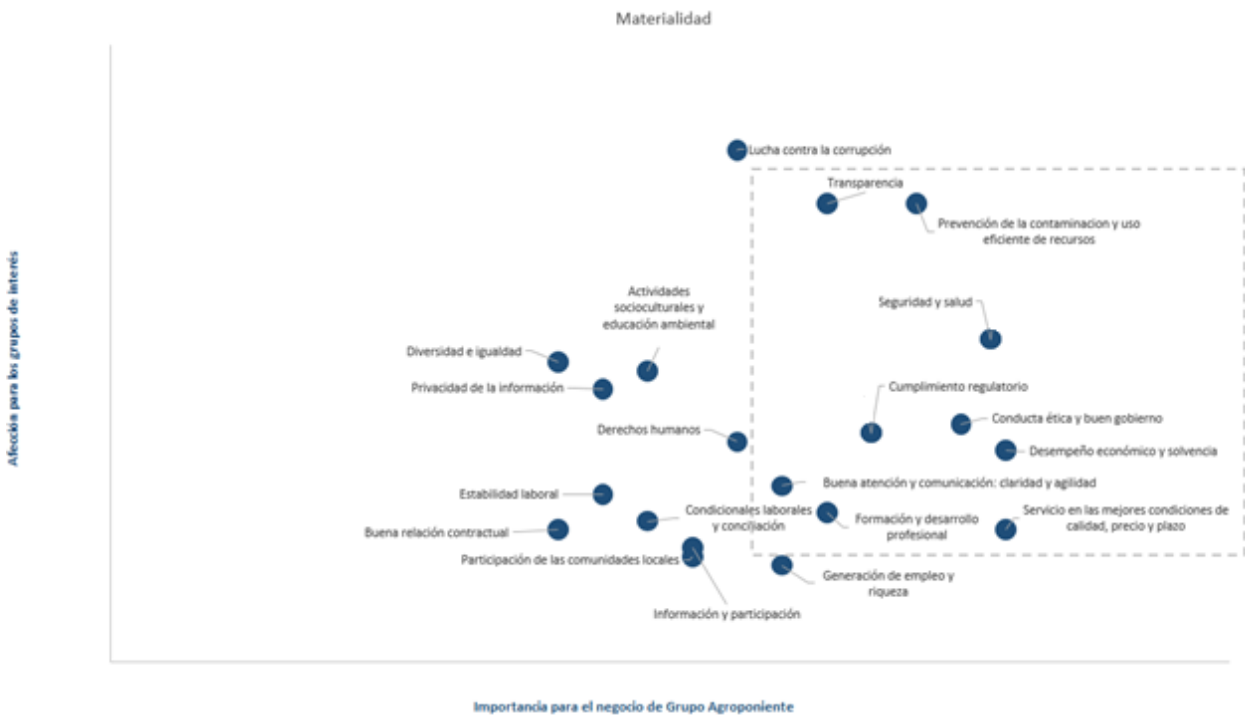
El evento más representativo en el que damos a conocer al GRUPO a nuestros potenciales clientes, proveedores y colaboradores es el Fruit Attraction que se celebra todos los años en Madrid y al que Grupo Agroponiente no ha fallado desde que se viene celebrando.

Con nuestro personal mantenemos actividades de diversa índole para que se sientan integrantes de pleno derecho de nuestra organización y a su vez las actividades en las que participan puedan ayudar a la sociedad. Uno de los eventos con más repercusión a nivel local es la carrera Azul por el autismo, en el que la entidad beneficiaria es Altea para personas con autismo. Las actividades van desde la citada carrera popular, mercadillo benéfico, monitores deportivos para psicomotricidad, gala benéfica...

Desde el mes de marzo y tras el inicio de la crisis de la COVID-19, el Grupo ha promovido su involucración en eventos virtuales y telemáticos en sustitución a los tradicionales foros y eventos físicos que han sufrido numerosas restricciones de aforo a objeto de no reducir su involucración con los stakeholders principales del Grupo.

**Nuestra matriz de materialidad**

La matriz de materialidad que a continuación se muestra de manera gráfica, la hemos realizado teniendo en cuenta aquellos factores que consideramos más importantes dentro de nuestro desempeño organizacional. No obstante, el impacto en nuestro grupo de interés es estimado, y se ha elaborado teniendo en cuenta los riesgos del sector y las tendencias comentadas anteriormente.



## 5 CUMPLIMIENTO Y GESTIÓN DE RIESGOS.

---

***Gobierno corporativo y gestión de riesgos*** (GRI 103-2, 103-3, 102-30, 102-31)

*Responsabilidades y evaluación de riesgos*

El Modelo de Gobierno de GRUPO AGROPONIENTE se rige bajo los principios de transparencia, ética, diligencia y separación de funciones entre los órganos de gestión, tanto en la toma de decisiones como en la ejecución, control y seguimiento. El Modelo de Gobierno Corporativo establece directrices de actuación y comportamiento alineadas a los principios, compromisos y líneas de actuación definidas en el Código de Conducta y detalladas en las Políticas y Normas internas.

El Modelo de Gobierno se basa en el cumplimiento de la Ley de Sociedades de Capital, las recomendaciones del Código de Buenas Prácticas para los Administradores, Consejeros y el Consejo para empresas no cotizadas, así como en las mejores prácticas del mercado en la materia.

GRUPO AGROPONIENTE asume como principio directriz de su comportamiento empresarial, transmitir una información veraz, completa y que exprese la imagen fiel del GRUPO, de sus actividades empresariales y de su estrategia de negocio. En este sentido, enfoca su acción empresarial y decisiones estratégicas hacia la creación de valor para sus accionistas, la transparencia en la gestión, la adopción de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y la observancia estricta de las normas vigentes en cada momento.

GRUPO AGROPONIENTE, ha establecido un sistema para determinar las cuestiones internas y externas que son pertinentes para su propósito, su dirección estratégica y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su Sistema Integrado de Gestión.

GRUPO AGROPONIENTE cuenta con un Comité de Dirección, instituido a nivel corporativo y presidido por el Consejero Director General.

El Responsable Normativo Penal o *Compliance Officer* designado por el Órgano de Administración en cumplimiento del Art. 31 bis del Código Penal, es un empleado del GRUPO, del que todo empleado tiene conocimiento.

Sus funciones son, entre otras; Supervisar las opciones del modelo para comprobar que se cumplen las exigencias del Art. 31 bis del Código Penal, formar al personal de la empresa, recepcionar las denuncias confidenciales y asignarlas, asesorar sobre la necesidad de sancionar, vigilar el cumplimiento de los compromisos que la empresa ha elegido, etc.

El *Compliance Officer* es un órgano que goza de independencia funcional y económica.

Las diferentes políticas que aplica GRUPO AGROPONIENTE respecto a las cuestiones ambientales, sociales, de respeto de los derechos humanos, relativas al personal y de lucha contra la corrupción y el soborno se incluyen y comentan en sus respectivos apartados a lo largo del presente informe.

Asimismo, GRUPO AGROPONIENTE velará por mejorar la calidad de sus actuaciones y la seguridad en la ejecución de las mismas, realizando auditorías internas y externas que permitan una mejora continua de su actividad.

A tal efecto, y para el conocimiento general, se describen a continuación las funciones propias que desempeñará y cuya realización se llevará a cabo con la "colaboración obligatoria" del personal que sea requerido en cada momento.

#### *Nuestro Código de Conducta*

En nuestra empresa coincidimos un gran número de personas y en nuestro proyecto empresarial está que continuemos sumando profesionales a esta aventura, por lo que se hacía necesario que nos fuésemos dotando de un marco normativo que sea una guía en las conductas para todos nosotros dentro del grupo empresarial. Es por ello que el Grupo ha implementado un Código de Conducta de observación obligatoria para todos los empleados que forman parte de GRUPO AGROPONIENTE. Los principios que se recogen en el mismos son los referentes que siguen cada uno de los trabajadores en las decisiones que toman cada día en el ámbito del trabajo.

Este código establece qué es aceptable y qué no lo es en las áreas de laboral, prevención de riesgos laborales y seguridad; cómo nos relacionamos con nuestros compañeros, nuestros socios en los negocios, las empresas con las que competimos, las distintas administraciones públicas con las que interactuamos y la sociedad en general y por último cómo usamos los elementos de trabajo y la información en la empresa.

El Comité Ético es el responsable de tomar las decisiones relacionadas con el incumplimiento del Código de Conducta. En los casos de incumplimiento muy graves se podrán ver implicadas las demás direcciones corporativas, la dirección general del grupo y llegado el momento el propio Consejo de Administración.

El Comité Ético determinará finalmente si se ha incumplido el código y las acciones disciplinarias o legales que se pudieran derivar.



## 6 RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y GRUPOS DE INTERÉS.

(GRI 103-2)

Todos los que formamos parte de GRUPO AGROPONIENTE debemos esforzarnos en construir y mantener una reputación dentro del sector de productos frescos como miembros éticos y en los que se puede confiar.

Nos esforzamos en hacer negocios justos con nuestros clientes, socios, proveedores y competidores. Si fallamos en la manera que realizamos nuestros negocios podemos dañar de manera considerable nuestra reputación y perder la lealtad y confianza de nuestros clientes. No debemos tomar posiciones de privilegio desde la manipulación, el abuso, información privilegiada, fraude u otras prácticas no éticas en la manera de hacer negocios. Esperamos de todos nuestros trabajadores que traten justamente a nuestros clientes y socios, respeten sus derechos y sean honrados en la manera de llevar a cabo los negocios.

### 6.1 Calidad de servicios y productos

GRUPO AGROPONIENTE presenta una política de Calidad que garantiza que sus servicios cumplan con los requisitos exigidos por sus clientes, a tiempo, a un coste ajustado y de una forma legal, segura y efectiva.

Con el fin de asegurar este compromiso se ha decidido que el sistema de Calidad se hará conforme a las normativas del BRC, IFS, QS, GLOBALGAP, ECOLÓGICO, Y GLOBALGAP COC y el Reglamento (CE) 834/2007 sobre Agricultura ecológica, Denominación Específica "Tomate La Cañada-Níjar" e ISO 9001. También se encuentra implantado el módulo GRASP entre sus productores certificados por Global Gap.



La iniciativa del GRUPO deriva del trabajo conjunto entre cliente y proveedores, donde ambas partes serán conscientes de esta política y aplicarán un proceso de mejora continua orientada a la Calidad. Todos los empleados conocerán y se implicarán en este sistema de Calidad, y a su vez, responderán de forma rápida y efectiva a las nuevas medidas o estándares requeridos.

### ***Políticas de calidad***

- La definición de Calidad es ajustada exactamente a las exigencias de cada cliente, proveedor o servicio y garantizando en todo momento la calidad, seguridad y legalidad de nuestros productos.
- El objetivo de esta empresa es producir alimentos seguros y legales, haciendo hincapié en la responsabilidad que tenemos frente a nuestros clientes.
- El sistema de control de Calidad se basa en la observación y prevención de los sistemas identificando y corrigiendo cada error.
- Para la manipulación de los productos hortofrutícolas se respetarán las normas HACCP y los planes L+D y D+D.
- Se fomentará la integración étnica y se luchará contra la discriminación laboral de cualquier tipo.
- Se controlarán y gestionarán adecuadamente las emisiones, los residuos y los vertidos generados por la actividad de la empresa.
- Se minimizarán los impactos ambientales y el uso de recursos naturales para fomentar la sostenibilidad de las actividades necesarias para el funcionamiento de nuestra empresa.

Para asegurar la completa aplicación de esta política, cada departamento es responsable de cumplir los requisitos demandados por los clientes, de preparar los procedimientos adecuados y de velar por el cumplimiento de dichos requisitos.

Esta política de Calidad concierne a todos los empleados, a los que se les informará ampliamente de los principios y objetivos de la empresa, y a los que se les procurará la asistencia práctica y formación necesarias para asegurar que posean los conocimientos imprescindibles y la experiencia requerida para la implantación y éxito de esta política.

### ***Políticas de Defensa Alimentaria***

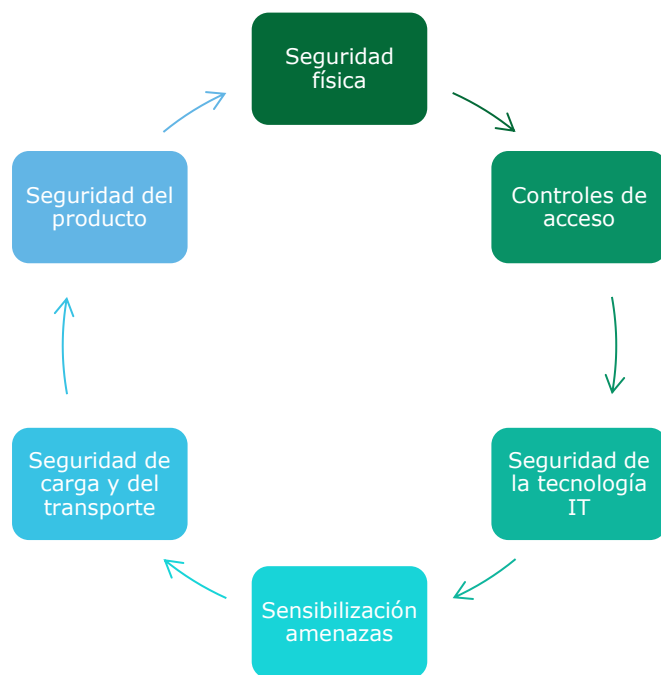
El objetivo de esta política es definir las medidas que adoptan las empresas del Grupo Agroponiente para reducir la posibilidad de que los alimentos se contaminen intencionadamente mediante sustancias químicas, agentes biológicos u otras sustancias nocivas.

Existen amplias amenazas a las cadenas de suministro: terrorismo, bioterrorismo, contrabando, robo de carga, daño de carga, contaminación de productos y daño a la marca.

Esta política Food Defense es de aplicación a todos los procesos que tengan lugar en las instalaciones de las empresas del Grupo Agroponiente, así como a los suministros y personal externo que accede a las instalaciones.

Con esta Política de Defensa Alimentaria, el GRUPO AGROPONIENTE trata de mantener la integridad de los bienes de sus clientes, confidencialidad de la información y seguridad de todo el personal implicado en las labores de transporte, manipulación y almacenamiento del producto, reduciendo y mitigando los incidentes que puedan interrumpir la cadena de suministro, aplicando las medidas necesarias para eliminar o minimizar la probabilidad de que se materialicen las amenazas, y disminuir el impacto en la cadena de suministro en el supuesto de que llegasen a materializarse.

La política de Defensa Alimentaria del GRUPO AGROPONIENTE se basa en el cumplimiento de toda la normativa legal aplicable y en el de todos los requisitos legales aplicables a nuestros productos y procesos según los Sistemas de Gestión de la Seguridad Alimentaria, más exigentes del sector.

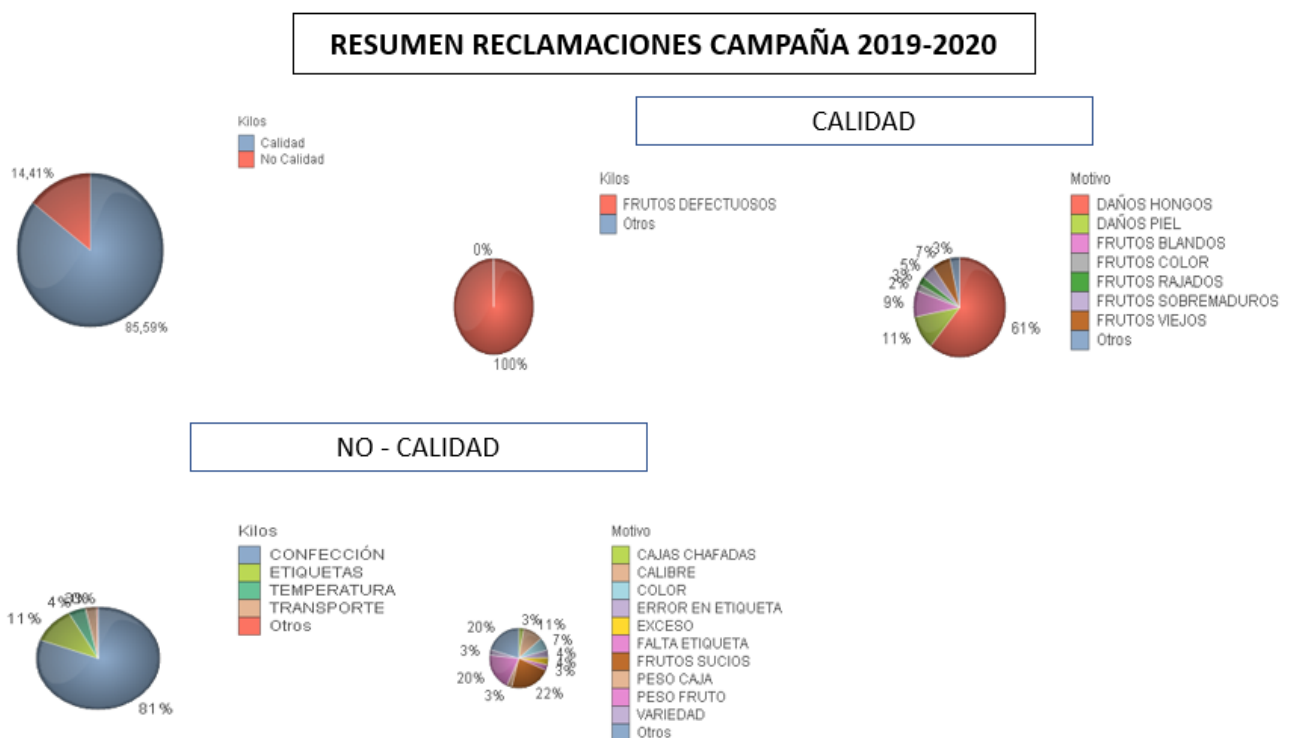


### *Satisfacción del cliente*

Todos los procesos realizados en el GRUPO AGROPONENTE y sus filiales buscan como uno de sus objetivos principales la satisfacción del cliente y, por tanto, persiguen el cumplimiento con los requisitos establecidos por éste.

El Grupo cuenta con un departamento específico de *Customer Service* para el control, la gestión y la resolución de las reclamaciones y quejas recibidas.

Durante la campaña 2019-2020 se han recibido un total de 3.182 reclamaciones que han sido gestionadas y resueltas por el departamento de Customer Service (Administración comercial). El desglose de dichas quejas por tipología es el siguiente:



**Proveedores (GRI 103-3)**

Desde GRUPO AGROPONIENTE apoyamos el tejido empresarial local y es por ello por lo que contratamos aproximadamente el 89% de nuestras compras recurrentes con proveedores situados en la provincia de Almería. Esta misma provincia es en la que el Grupo concentra la mayor parte de su actividad y su plantilla.

Casi la totalidad de nuestros agricultores cuentan con la certificación Global GAP y GRASP que garantiza las buenas prácticas en la agricultura relacionadas con el medio ambiente y la garantía de buenas prácticas sociales en la agricultura relacionadas con el mano de obra. No en vano, desde la próxima campaña, los proveedores serán compelidos a firmar nuestra política de RSC, para que se adhieran a la misma.

**191 M€** facturados a proveedores locales

**83%** de nuestras compras

En consecuencia, la selección de proveedores se realiza con criterios objetivos, imparciales, transparentes y de no discriminación, mediante el establecimiento de procesos de selección y contratación de aquellos proveedores que cumplan con los estándares de solvencia, idoneidad técnica, calidad, precio y ética establecidos por GRUPO AGROPONIENTE.

#### *Medidas adoptadas en el personal vinculado a compras*

De manera trimestral, el departamento de dirección comercial comprueba que los contratos y acuerdos comerciales no contienen cláusulas de favorecimiento indebido por corromper a una autoridad. En particular se comprueba que los contratos o acuerdos comerciales responden a las prácticas habituales de un mercado de libre competencia y no están influenciados por otros motivos que implican un beneficio o favorecimiento ilegal para una de las partes, así como no incluir cláusulas abusivas y establecer que se repararán los daños y perjuicios sufridos.

GRUPO AGROPONIENTE no tolera ninguna forma de soborno o corrupción. El código de conducta de nuestro grupo empresarial busca dar un apoyo expreso a todas las leyes aplicables que buscan evitar y penalizan estas conductas, por lo que esperamos que todas las personas que hacen negocio en nombre de Grupo Agroponiente cumplan con esas normas. La segregación que existe en el área de pagos es lo suficientemente extensa como para prevenir este tipo de prácticas.

GRUPO AGROPONIENTE prohíbe de manera expresa la entrega de cualquier cantidad de dinero, regalo o cualquier tipo de detalles con algún valor económico a cualquier funcionario público o trabajador ligado a las administraciones públicas con el propósito de ejercer cualquier tipo de influencia sobre ellos con el objeto de obtener, retener o asegurar negocios o ventajas comerciales, o cualquier decisión que puedan parecer que resultan beneficiosas para los intereses de negocio del grupo empresarial. El Plan de Prevención de Delitos marcará en detalle las obligaciones a contemplar sobre este punto.

De igual manera se necesita una autorización expresa del Director General para cualquier donación a causas de apoyo a colectivos enmarcados dentro de las políticas de responsabilidad social corporativa.

Para compras recurrentes superiores a 1.000 €, se requiere un informe comparativo con 3 proveedores distintos. La autorización irá firmada a 3 niveles por el responsable del área que solicite dicha aprobación, el director corporativo y el Director General.

Para compras de mayor importe, que tengan la consideración de inversión, se han de pedir expresamente en la elaboración de los presupuestos anuales. Si es sobrevenida, se tendrá que autorizar por el Director General.

## **6.2 Socialmente responsables**

*(GRI 103-2; 103-3; 102-13; 102-15)*

Creemos que para que una empresa tenga éxito a largo plazo no vale con asumir las normas y leyes obligatorias, sino que hay que ir más allá y desarrollar acciones que creen valor para la sociedad.

Dentro de los actores de las comunidades locales nos podemos encontrar los siguientes:

- Agricultores de GRUPO AGROPONIENTE: la comunicación con ellos se hace de diferentes formas, desde las visitas personalizadas y atención particular, comunicaciones masivas a través de SMS y la propia App de Grupo Agroponiente, redes sociales y eventos creados para ellos.
- Trabajadores: al igual que con los agricultores, se establece una relación personalizada con ellos a través de la Dirección de Personas y Organización, además de pantallas interactivas y tableros de comunicación oficiales.
- Medios de Comunicación: contamos con un gabinete de prensa quién se encarga de la relación comercial con cada medio de comunicación. A su vez, siempre a inicios de campaña se hacen reuniones con los directores de dichos medios y la dirección de GRUPO AGROPONIENTE para plantear la nueva estrategia del año.
- Sociedad en general: el contacto se establece a través de las notas de prensa, redes sociales y eventos abiertos a público general.

### **Grupo Agroponiente apuesta por el I+D+i**

En GRUPO AGROPONIENTE nos hemos marcado como uno de nuestros objetivos prioritarios para la presente campaña 2019/2020 el desarrollo y crecimiento del Departamento de I+D+i, con el objetivo de mejorar tanto en el lanzamiento de nuevos productos como en la mejora de procesos dentro de la compañía, siempre con la vista puesta en responder a las demandas y expectativas del mercado y dar valor al trabajo de los agricultores.

La nueva área de I+D+i cubre un amplio abanico de proyectos buscando la mejora en desarrollos varietales, agronómicos y de postcosecha, entre los cuales destacan proyectos de innovación en productos como diversas variedades de tomates, el melón o la sandía. En cuanto a los proyectos de innovación para la mejora de la postcosecha destacamos la creación de un nuevo envase multiactivo que incorpora aceites esenciales nanoencapsulados como agentes activos antimicrobianos, antioxidantes y de control del etileno. El efecto de este envasado activo es el control de las podredumbres, oxidaciones y sobre-maduraciones de los productos lo cual incrementa su vida útil. Esta tecnología de envasado activo se ha ensayado en cajas activas de cartón y en láminas activas de papel que se podrán incluir en envases retornables de plástico.

También se han realizado proyectos de investigación en colaboración con centros tecnológicos. Cabe destacar el proyecto basado en "nuevas variedades de judía para tendencias emergentes en el consumo de las hortalizas" o el "desarrollo de un nuevo biosistema para la creación de una línea de pimiento ecológico funcional a partir de tecnologías limpias".

Todo ello debe traducirse en una mejor oferta a los consumidores y una mayor rentabilidad en todos los escalones de la cadena de valor, empezando por los más importantes, los agricultores.

#### ***GRUPO AGROPONIENTE colabora con distintas entidades locales***

En materia social, GRUPO AGROPONIENTE ha colaborado en estos años con diferentes actividades y eventos culturales, destacando la colaboración que mantiene desde hace años con el Festival de Teatro de El Ejido, uno de los más importantes de todo el país, así como en actividades de diferentes entidades educativas (colegios, institutos) y grupos privados, tanto en El Ejido (sede central) como en municipios como Adra, Roquetas de Mar, Berja, Níjar, Almería capital, Vícar, Cuevas del Almanzora y otros municipios, tanto de Almería como de otras provincias, donde existe una sede del Grupo o simplemente productores adscritos a la compañía.

En el ámbito deportivo, de la misma manera GRUPO AGROPONIENTE ha tenido colaborando en todos estos años con clubes de los más variados deportes (fútbol, baloncesto, balonmano, atletismo, en remo siendo principales sostenes del Club de Remo y Piragüismo Tiempo Libre de El Ejido), tenis, ciclismo, fútbol sala) en todos esos municipios anteriormente mencionados.

Capítulo aparte merece, más adelante, la instauración de una Carrera Popular por el Autismo, celebrada en 2019 en el marco de la colaboración con la organización Altea Autismo, cuyos beneficios íntegros han ido a parar a esta ONG, como lo irán los de aquellas carreras que se celebren posteriormente. Sólo el Covid-19 ha impedido la celebración de la edición 2020.

En el terreno de la colaboración para la integración de colectivos en riesgo de exclusión y con discapacidad también se ha producido una importante presencia de GRUPO AGROPONIENTE, siendo durante años apoyo principal de la Asociación Asprodesa, tanto con donaciones para la compra de material como con suscripciones periódicas y el apoyo anual a su denominada Fiesta Anual del Deporte, que tradicionalmente ha reunido a todas las organizaciones de esta índole de la provincia.

Otras organizaciones en este campo, como la Asociación de Daño Cerebral de El Ejido, Cruz Roja o la Asociación Española Contra el Cáncer, por poner simplemente algunos ejemplos, también han sido de las que han recibido una colaboración reiterada por parte de esta compañía durante el transcurso de los años.



También se ha instaurado la donación de alimentos para la Cruz Roja, en relación con el Sorteo del Oro que se celebra cada año; así como la donación de juguetes y otros enseres de utilidad para los niños ingresados en los Hospitales Torrecárdenas y Poniente durante las Navidades, todos ellos dirigidos a la planta de Oncología, Medicina General y Materno-Infantil.

Igualmente, durante la pandemia del Covid-19, GRUPO AGROPONIENTE tomó la iniciativa de la donación de productos hortofrutícolas a los tres hospitales de referencia ubicados en la provincia de Almería (Universitario de Torrecárdenas en Almería capital, Poniente en El Ejido y La Inmaculada en Huércal Overa), destinados al refuerzo de la alimentación tanto de pacientes como de personal profesional durante los días más duros de la crisis pandémica.

### **6.3 Derechos Humanos**

*(GRI 103-2; 103-3)*

Las empresas del GRUPO AGROPONIENTE se rigen por la legalidad vigente que respeta y protege a cada uno de los ciudadanos, preservando sus derechos fundamentales. Asimismo, el GRUPO está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa que propone a las empresas de todo el mundo orientar sus estrategias con los principios universales y valores de humanidad.

Dicho Pacto Mundial es una iniciativa internacional de las Naciones Unidas para conseguir el compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Asimismo, existe un código de conducta que recoge las pautas de comportamiento dentro del GRUPO para todo el conjunto de profesionales que la constituyen.

#### ***Aplicación de procedimientos en materia de recursos humanos***

La gran fortaleza de las empresas que están en la vanguardia reside en sus trabajadores. En GRUPO AGROPONIENTE muchos de nuestros empleados llevan trabajando con nosotros desde el inicio de la actividad empresarial. Cada empleado está reconocido como un pilar fundamental en nuestro trabajo. Respetamos los derechos y dignidad de todos nuestros empleados. En GRUPO AGROPONIENTE aspiramos a crear un entorno de mutua confianza y respeto, en el que la diversidad y la inclusión sean un elemento distintivo y donde cada empleado que trabaja con nosotros sea tratado de manera individual, justa y con el máximo respeto.

### ***Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos***

Se ha desarrollado, implantado y comunicado un manual de conducta dentro de la organización y un canal de denuncias que pretende erradicar cualquier comportamiento no aceptado del código de conducta.

El canal de denuncias es completamente seguro para el denunciante, y está abierto también para los *stakeholders* que trabajan en nuestra organización.

El denunciante debe tener claro que además de la confidencialidad de sus datos identificativos, también se le garantiza que no puede ser objeto de ningún tipo de represalia por el hecho de denunciar. En este sentido, en caso de estar relacionado con los hechos denunciados, se le informará de que la denuncia realizada tendrá un carácter atenuante para él, como consecuencia de la confesión anterior al descubrimiento del delito y por disminución de sus efectos.

### ***Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.***

No se han producido denuncias de vulneración de derechos humanos al *Compliance Officer* durante el ejercicio.

## **6.4 Lucha contra la corrupción y el soborno**

*(GRI 103-2; 103-3; 102-15)*

Una conducta delictiva la describimos como cualquier acción que conlleve adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva, o realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito.

Determinadas actividades pueden dar lugar a este tipo de actividades como adquirir, convertir o transmitir bienes sabiendo que provienen de la realización de un delito grave, realizar actos que procuren ocultar o encubrir ese origen, incumplir las obligaciones de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación de Terrorismo.

La normativa "antiblanqueo" dispone que los sujetos obligados deberán identificar las actividades de sus clientes, destacando aquellos que potencialmente puedan suponer un riesgo superior al promedio. Así mismo, las empresas deberán actualizar la documentación e información de dichos clientes, y tomar medidas para el cumplimiento de los procedimientos de control interno, así como actualizar la información exigible a los mismos.

Ningún sujeto físico en representación de nuestro GRUPO podrá recibir cantidades en efectivo con un importe igual o superior a 2.500 euros o su contravalor en moneda extranjera.

Desde el departamento legal y financiero, se vela por el cumplimiento de las obligaciones definidas en la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales (LBC). En concreto:

- Comprobarán las actuaciones sujetas a medidas normales (en virtud de los artículos 3 a 8 LBC).
- Cumplimiento de medidas como identificación de las personas físicas y/o jurídicas que pretendan entablar relaciones de negocio con el GRUPO AGROPONIENTE, esto es, tanto a las personas jurídicas que intervienen en las operaciones, como a sus titulares reales (administradores, socios mayoritarios, etc.); el recabar información de tales clientes, a fin de conocer la naturaleza de su actividad profesional o empresarial y adoptar medidas dirigidas a comprobar razonablemente la veracidad de dicha información; el seguimiento continuo de tales relaciones de negocios a fin de garantizar que coincidan con el conocimiento de que se dispone del cliente y de su perfil empresarial y de riesgo, incluido el origen de los fondos y garantizar que los documentos, datos e información de que se disponga estén actualizados.

Anualmente, el GRUPO AGROPONIENTE examinará con especial atención cualquier hecho u operación, con independencia de su cuantía, que, por su naturaleza, pueda estar relacionado con el blanqueo de capitales, reseñando por escrito los resultados del examen. En particular, los sujetos obligados examinarán con especial atención toda operación o pauta de comportamiento compleja, inusual o sin un propósito económico o lícito aparente, o que presente indicios de simulación o fraude.

#### *Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno.*

Los distribuidores y proveedores de GRUPO AGROPONIENTE juegan un importante papel en nuestra capacidad para operar y proveer de productos hortofrutícolas a nuestros clientes. Es por esto que debemos escogerlos con cuidado, basados en méritos, y con la expectativa que nuestros distribuidores y proveedores cumplen con nuestros requerimientos de cumplimiento con la ley.

Si un empleado está implicado en seleccionar o trabajar con proveedores y distribuidores, ha de seguir las siguientes pautas:

- Seguir los pertinentes procedimientos internos.
- Escoger proveedores y distribuidores basados en méritos, evitando conflicto de intereses, regalos inapropiados o cualquier otra clase de favoritismos que pudieran comprometer la selección.
- Buscar hacer negocios solamente con los proveedores y distribuidores que cumplan con los requerimientos legales y que actúen de una manera que es consistente con el compromiso de GRUPO AGROPONIENTE con el cumplimiento de la ley tal y como se subraya en este código.
- Atender con especial cuidado los requerimientos de aquellos proveedores que por su labor tengan requerimientos especiales de confidencialidad o diligencia.

## 7 RELACIÓN CON NUESTRO EQUIPO.

---

A lo largo de los años, desde GRUPO AGROPONIENTE hemos ido aumentando los productores que confían en nosotros. Agroponiente es una empresa por y para el campo almeriense y sus agricultores/as, adaptándose a la necesidad y demanda de nuestros clientes.

Agroponiente promueve el compromiso y la responsabilidad social, participando y promocionando diferentes actividades en nuestra comunidad. Desde la dirección de AGROPONIENTE transmitimos nuestro compromiso en el desarrollo de medidas que favorezcan los valores de igualdad de oportunidades de nuestro capital humano, facilitando todos los recursos necesarios para el cumplimiento de la misma.

### ***Plan de Igualdad***

*(GRI 103-2; 103-3)*

AGROPONIENTE S.A. estableció en 2016 un Plan de Igualdad al que se han acogido todas las sociedades del GRUPO AGROPONIENTE en la actualidad.

El objetivo de dicho plan es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo. Además, destacan otros objetivos:

- Asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

El Plan de Igualdad es de aplicación en los centros de trabajo de la empresa, englobando a la totalidad de la plantilla. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir o gestionar, orgánicamente, durante la vigencia del citado Plan.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

### ***Desarrollo del Plan de Igualdad***

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión de Igualdad para la Elaboración del Plan, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

**Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1 de la Ley 3/2007.) Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2 de la Ley 3/2007.)

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Artículo 7.3 de la Ley 3/2007.) El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Artículo 7.4 de la Ley 3/2007.)

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8 de la Ley 3/2007.)

**Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto. (Artículo 10 de la Ley 3/2007.)

**Acciones positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Artículo 11 de la Ley 3/2007.)

**Tutela jurídica efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Artículo 12.1 de la Ley 3/2007.)

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerá a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1 de la Ley 3/2007.)

### ***Igualdad de oportunidades (GRI 103-2)***

Desde GRUPO AGROPONIENTE somos conscientes de la importancia que supone la Igualdad de Oportunidades, como muestra del compromiso formal adquirido por la empresa en su Primer Plan de Igualdad 2015/19, observando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los principios rectores de la política de igualdad orientan la consecución de las siguientes metas:

- Promover la efectiva aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y contratación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad. Este plan de igualdad hace que en el Grupo todas las personas sean tratadas de la misma forma y en concreto en los siguientes aspectos: Mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como un clima laboral de calidad.
- Favorecer una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Aumentar la satisfacción de la plantilla, aumentando la motivación, el compromiso hacia la empresa, fidelizar el talento, mejorar la productividad, reducir absentismo y rotación.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un Protocolo de Prevención del Acoso por razón de sexo, que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Ponemos a disposición de nuestras empresas clientes, que tengan interés, esta Filosofía Empresarial, así como información relativa a los procesos y actividades que suponen el I Plan de Igualdad de Oportunidades.
- El GRUPO integra una política de género incorporando el principio de igualdad de oportunidades como eje transversal a todas las áreas de la empresa.

La dirección del GRUPO se compromete a respaldar esta política y a definir, revisar y mantener permanentemente un proceso de evaluación y mejora continua, para así conseguir los objetivos establecidos.

### **Reclutamiento y selección**

Garantizamos procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Avanzamos hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, y categorías profesionales de la empresa, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas.

Garantizamos la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

### **Estructura de nuestro equipo** (GRI 102-7; 102-8)

La plantilla del GRUPO se compone a cierre del 2020 de 1.366 empleados (1.030 empleados en 2019), de los que el 65% son hombres y el 35% mujeres (60% y 40% respectivamente en el ejercicio anterior), con una edad media de 42 años (40 años en el ejercicio anterior). Los empleados indefinidos ascienden al 39% de la plantilla media del ejercicio (36% en el ejercicio anterior) (GRI 102-8).

### Composición de nuestro equipo al cierre del ejercicio clasificado por categoría y sexo.

Categoría Profesional	2019/2020			2018/2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Alta Dirección	11	1	12	7	2	9
Personal técnico y mandos intermedios	109	47	156	80	36	116
Personal administrativo	49	26	75	70	36	106
Personal obrero	717	406	1.123	456	343	799
<b>Total</b>	<b>886</b>	<b>480</b>	<b>1.366</b>	<b>613</b>	<b>417</b>	<b>1.030</b>



Composición de nuestro equipo al cierre del ejercicio clasificado por categoría y edad.

Categoría Profesional	2019/2020			2018/2019		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Alta Dirección	-	5	7	1	3	5
Personal técnico y mandos intermedios	3	104	49	9	66	41
Personal administrativo	17	47	11	12	69	24
Personal obrero	281	637	205	177	478	145
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>793</b>	<b>272</b>	<b>199</b>	<b>616</b>	<b>215</b>

Plantilla media clasificada por tipo de contrato y sexo

Tipo de contrato	2019/2020			2018/2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Fijo o indefinido tiempo completo	320	307	627	252	243	495
Fijo o indefinido tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
Temporal	482	509	991	429	447	876
<b>Total</b>	<b>802</b>	<b>816</b>	<b>1.618</b>	<b>680</b>	<b>690</b>	<b>1.371</b>

Plantilla media clasificada por tipo de contrato y edad

Tipo de contrato	2019/2020			2018/2019		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Fijo o indefinido tiempo completo	37	375	215	17	308	170
Fijo o indefinido tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
Temporal	273	586	132	247	511	118
<b>Total</b>	<b>310</b>	<b>961</b>	<b>347</b>	<b>264</b>	<b>819</b>	<b>288</b>

### Plantilla media clasificada por tipo de contrato y categoría profesional

Categoría Profesional	2019/2020			2018/2019		
	Fijo o indefinido tiempo completo	Fijo o indefinido tiempo parcial	Temporal	Fijo o indefinido tiempo completo	Fijo o indefinido tiempo parcial	Temporal
Alta Dirección	10	-	-	7	-	-
Personal técnico y mandos intermedios	152	-	21	94	-	27
Personal administrativo	64	-	33	97	-	27
Personal obrero	401	-	937	298	-	821
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>-</b>	<b>991</b>	<b>496</b>	<b>-</b>	<b>875</b>

### *Retribución y otros elementos de compensación y beneficios (GRI 102-8; 102-35; 102-36)*

En AGROPONIENTE la retribución aplicada a las diferentes categorías profesionales es la establecida según la normativa aplicable. Nos remitimos a las tablas salariales que se especifican en los convenios de aplicación:

- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del sector Dependencia Mercantil para el año 2014, Código Convenio 04000175011982, suscrito con fecha de 3 de mayo de 2018, el cual se encuentra renovado tácitamente.
- Convenio Colectivo de Trabajo del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, con ámbito temporal septiembre 2015 a agosto 2018, el cual se encuentra renovado tácitamente.

### Remuneración media por clasificación profesional y sexo (k€)

Categoría Profesional	2019/2020			2018/2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Alta Dirección	105	90	103	64	27	56
Personal técnico y mandos intermedios	46	28	40	22	15	19
Personal administrativo	22	21	22	13	10	11
Personal obrero	14	12	13	9	7	8
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

## Remuneración media por clasificación profesional y edad (k€)

Categoría Profesional	2019/2020			2018/2019		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Alta Dirección	-	81	123	22	63	85
Personal técnico y mandos intermedios	23	35	54	25	35	60
Personal administrativo	19	21	22	20	34	54
Personal obrero	12	13	14	16	17	33

En GRUPO AGROPONIENTE luchamos por la plena igualdad de derechos entre hombre y mujeres, y abogamos por la eliminación de los techos de cristal.

La retribución media anual de los hombres es superior a la de las mujeres, si bien, se viene reduciendo año a año, compromiso firme que hemos adquirido. Para analizar esta brecha salarial se han de tener en cuenta factores cualitativos, por ejemplo:

- La antigüedad del personal masculino es bastante superior a la del personal femenino.
- Los titulados superiores, donde existe un mayor *gap*, son personas de puestos relevantes en el sector agrario y que cuentan con amplia experiencia, es por ello que su media de retribución sea elevada.
- En la categoría otros técnicos, la brecha se sitúa en el 20%, con el objetivo de reducirla al 10% en años venideros.

### **Remuneración de Consejeros y directivos**

La remuneración de los Consejeros ha ascendido a 359 miles de euros durante el ejercicio 2019/2020, finalizado a 31 de agosto de 2020. La composición del equipo directivo se compone de 12 personas, 11 hombres y 1 mujer siendo ascendiendo el salario medio del año a 140 mil euros.

### **Políticas de flexibilidad (GRI 103-2)**

Los trabajadores de estructura del GRUPO tienen 90 minutos de flexibilidad en la entrada y en la salida de la compañía siempre que se cumpla la jornada laboral semanal.

Garantizamos el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejoramos las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Además, el GRUPO tiene vigente la concesión de anticipos a los empleados que así lo requieran, favoreciendo la conciliación y bienestar de los empleados.

En relación con el absentismo, hemos pasado de un 4,5% en la campaña 2018-2019 a un 6,5% de absentismo laboral en la campaña 2019-2020, en su mayoría por permisos otorgados, sin que exista ninguna falta injustificada.

**Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación (GRI 103-2, 401-3)**

Los trabajadores/as hijos y hijos-discontinuos podrán solicitar permisos especiales no remunerados para ausentarse del trabajo por motivos personales. Su duración no será inferior a 15 días, ni superior a 3 meses, y se concederá siempre que no se encuentre en la misma situación el 10% de cada categoría profesional, excepto en aquellas en que debido al escaso personal que integre la categoría de que se trate, resulte imposible a la empresa conceder este permiso sin sufrir un gran perjuicio en la organización del trabajo.

Los/as trabajadores/as dispondrán de 3 días de asuntos propios al año. Su disfrute estará condicionado a su previa concesión por la empresa, en aras de facilitar la conciliación personal.

	2019/2020	2018/2019
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	37	15
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	37	15
Número total de empleados que se han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	37	13
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	16	13
Tasas de regreso al trabajo	100%	87%
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	50%	87%

**Clasificación profesional, formación y desarrollo profesional**

(GRI 103-2, 404-2)

Garantizamos la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona y mejoramos las posibilidades de promoción de las mujeres de la empresa.

La formación es un área de gran relevancia en nuestro GRUPO y a la que destinamos bastantes recursos, no en vano, en el ejercicio 2019/2020 se han impartido más de 10.200 horas en materias formativas (considerando formaciones obligatorias de Prevención de Riesgos Laborales). La formación en GRUPO AGROPONIENTE es transversal y tanto directivos (660 horas), técnicos (3.880 horas) y personal de soporte (5.690 horas) se han beneficiado de la misma.

### **Medidas adoptadas para promover el empleo**

Desde GRUPO AGROPONIENTE apostamos por la creación de empleo de calidad, así como por la promoción interna en vacantes que podamos tener.

En la campaña 2019/2020 se han contratado a un total de 141 empleados con carácter indefinido, en el que el grupo de edad más representado es la población entre 30 y 50 años, con 24 nuevas incorporaciones.

### **Rotación**

Dada nuestra actividad, eminentemente temporal, la tasa de rotación la calculamos sobre el personal fijo, para obtener unos datos más representativos. En la misma, incluimos bajas voluntarias, despidos, jubilaciones o fallecimientos.

La tasa de rotación del ejercicio 2019/2020 ha sido del 10% para el personal fijo del GRUPO, siendo la mayor parte empleados mayores de 50 años, por motivos de jubilación en su mayoría..

En el detalle de despidos, podemos desglosar:

<b>Categoría</b>	<b>2019/2020 (*)</b>			<b>2018/2019 (**)</b>		
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Otros técnicos	4	-	4	1	1	2
Personal Auxiliar	24	-	24	4	-	4
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

(\*) Cifras de 12 meses

(\*\*) Cifras del período de 2019 desde el 1 de marzo al 31 de agosto.

**Diversidad e integridad (GRI 103-2)**

Los trabajadores de GRUPO AGROPONIENTE son de más de 50 nacionalidades diferentes. El número promedio de trabajadores dentro del GRUPO es de 1.366, por lo que nuestra empresa es bastante relevante en cuanto al impacto social y de empleo en las regiones en las que estamos presentes.

Desde el GRUPO hemos elaborado un Plan de Inclusión para los grupos más vulnerables, encontrándose entre ellos las personas inmigrantes. Abogamos por la igualdad de trato y la no discriminación a este colectivo.

Somos una empresa eminentemente multicultural. A fecha de diciembre de 2020, teníamos en nuestra organización a trabajadores provenientes de 50 países diferentes. Este dato es la mejor muestra de la multiculturalidad de GRUPO AGROPONIENTE donde el 31,77% de sus trabajadores tienen una nacionalidad distinta de la española. Marruecos, Senegal y Rumanía son los tres países con una mayor aportación de personal a nuestra compañía si excluimos los trabajadores nacionales.

El GRUPO apuesta por la diversidad en todas sus vertientes, es por ello que en el ejercicio 2019/2020 la media de empleados discapacitados es de 25 empleados (10 hombres y 15 mujeres), lo que supone una media de aproximadamente un 2% del total de nuestra plantilla media.

**Entorno laboral**

**Salud, seguridad e higiene laboral (GRI 103-2; 103-3, GRI 403-2)**

En GRUPO AGROPONIENTE estamos comprometidos en proveer a todos nuestros empleados de un entorno de trabajo seguro y saludable donde nadie corra riesgos. Somos conscientes que una actividad laboral segura no depende solamente de los equipos de protección individual que te facilite la empresa y de entornos seguros de trabajo, sino que también depende de personas que presten atención a la salud y la seguridad en la jornada laboral, así como en los traslados para entrar o salir de los centros de trabajo.

Campaña	2019 /2020	2018/ 2019
Número de accidentes laborales	77	116
Número de días de baja	1.653	1.272

Esperamos que nuestros empleados sigan estrictamente las reglas y protocolos para evitar acciones de riesgo o inseguras y de esta forma proteger su propia seguridad a la vez que la seguridad de todos los que trabajamos en todo el GRUPO empresarial.

Los mandos intermedios tienen el compromiso y el deber de facilitar a sus equipos los medios que ayuden a tener un lugar de trabajo seguro, incluyendo avisos de riesgos potenciales y cómo estos riesgos deben ser tratados. Nuestros técnicos de prevención dan la formación adecuada sobre los riesgos identificados en el puesto de trabajo. Este es un proceso de atención a denuncias de situaciones peligrosas. Si algún empleado se percatase de algún peligro para la salud o condiciones de seguridad, debería avisar urgentemente a su mando superior, al departamento de prevención de riesgos laborales o incluso a la línea de quejas de la empresa si valora que no se está dando respuesta a la información facilitada de manera adecuada.

### ***Medidas COVID-19***

En el entorno del COVID-19, el Grupo ha seguido estrictos protocolos, comparables con las mejores prácticas disponibles en el sector, y a menudo excediendo los niveles de exigencia establecidos por las autoridades.

Un resumen de las políticas y actuaciones llevadas a cabo es :

#### PLAN DE ACTUACIÓN:

- Elaboración de planes de contingencia para centros de confección, oficinas y fincas agrícolas.

#### PROTOCOLOS:

- Adecuación de espacios de trabajo y zonas comunes estableciendo una limitación de aforos.
- Fragmentación de puestos de trabajo estableciendo turnos de teletrabajo creando grupos burbuja para evitar en caso de contagios o aislamientos de casos con infección o contactos estrechos, una limitación en la actividad productiva.
- Control de accesos de empresas externas.
- La realización de acciones formativas específicas indicando:
  - Exposición datos relativos al virus SARS-CoV-2.
  - Equipos de evitar la transmisión (guantes, mascarillas, pantallas faciales).
  - Tratamiento y comunicación de casos.
  - Sintomatología propia del virus.
  - Grupos especialmente sensibles.
- Habilitación de espacios para uso compartido de forma temporal (salas de reuniones y comedores).

#### MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONTENCIÓN DEL VIRUS.

- La disposición de etiqueta respiratoria con BFE >99%, con reposición diaria a todos los empleados.
- La distribución de productos desinfectantes para espacios de trabajo susceptibles de uso compartido (teléfonos, teclados, mostradores, armarios, estanterías, etc.).
- La puesta a disposición de múltiples puntos de administración de solución hidroalcohólica con al menos un 70% de alcohol etílico (dosificadores fijos y móviles en zonas de trabajo y comunes).
- La implementación en la frecuencia y productos de limpieza para labores de desinfección en espacios de uso compartido (aseos, comedores y vestuarios).
- La limpieza y desinfección continuada de zonas de trabajo en el manipulado en zonas de exposición directa y maquinaria móvil.
- La toma de temperaturas en los centros de trabajo para la detección de fiebre corporal > 37,5°.

#### ORGANIZACIÓN FUNCIONAL DEL TRABAJO.

- La sectorización de grupos de personas con medios de transporte compartido (furgonetas y autocares) estableciendo zonas de trabajo sectorizadas y separadas por cuadrillas.
- Segmentación de los turnos o grupos de trabajo para evitar una mayor concurrencia en zona de uso compartido (marcaje, comedores, vestuarios, etc.).

#### CONTROL Y SEGUIMIENTO DE CASOS

- El seguimiento de todos los casos determinados como confirmados, sospechosos y estrechos a través del Servicio de Prevención Mancomunado para la determinación y, en su caso, detección y aislamiento de contactos estrechos.



### ***Diálogo social*** (GRI 102-41; 102-43; 403-1)

Entre las medidas en favor del diálogo social con los empleados que el GRUPO tiene implementadas destacan:

1. Encuesta de clima laboral con la integración de Agroponente y Vegacañada
2. Buzones de sugerencia físicos en los centros de trabajo
3. Canal de denuncia anónimo y gratuito
4. Boletín bimensual de información de la compañía
5. Manual de Bienvenida

### ***Canal de denuncias***

El sistema o canal de denuncias se define como el mecanismo interno establecido en una empresa que permite comunicar de forma confidencial y, en consecuencia, detectar o prevenir posibles irregularidades, actos indebidos, comportamientos contrarios a la legislación vigente y/o a la normativa interna de la empresa que se estén realizando dentro de la misma y que puedan suponer para ésta algún tipo de responsabilidad penal, civil o administrativa.

Dicho mecanismo posee una doble vertiente: por un lado, se trata de un sistema que permite a la empresa reaccionar ante el conocimiento de determinados actos irregulares o ilegales ya cometidos (función reactiva); por otro lado, la implantación de este canal de denuncias internas puede ayudar a inhibir a una persona de realizar algún comportamiento irregular que, sin la existencia de este canal de reporte, pudiera estar tentado a realizar (función preventiva).

Además, la principal herramienta del Comité Ético es el Canal de Denuncia el cual permite la comunicación tanto de conductas irregulares, así como la realización de consultas relativas al Código de Conducta de GRUPO AGROPONIENTE.

## 8 MEDIOAMBIENTE.

GRUPO AGROPONIENTE reconoce la importancia que tiene el medio ambiente en el bienestar y el progreso de la Sociedad, y es por eso por lo que desde la dirección se promueven la ética y buenas prácticas ambientales en todos los procesos y servicios de la organización.

Es por ello que apuesta por la prevención en la generación de residuos cómo la Política de residuos que más beneficios ambientales obtiene. Entendemos la prevención como el conjunto de actuaciones adoptadas en las etapas de concepción y diseño, de producción, distribución y de consumo de nuestros productos, para evitar la generación de residuos, disminuir el contenido de sustancias nocivas de peligrosidad o minimizar los impactos sobre la salud humana y el medio ambiente de los residuos generados.

### ***Políticas y compromisos medioambientales (GRI 103-2; 103-3)***

En el GRUPO AGROPONIENTE contamos con un Código de Conducta y un *Compliance*, pero no tenemos especificada la gestión responsable del impacto del medio ambiente, sino que contamos con dos políticas que afectan a toda la organización en cuanto a la gestión de residuos y medio ambiente. Estas políticas guían las acciones y actividades que realiza el Grupo en todas sus áreas.

### ***Contaminación (GRI 103-2)***

GRUPO AGROPONIENTE está comprometido con la disminución del impacto y la contaminación que sus actividades generan hacia el medioambiente, prueba de ello es lo expuesto en el siguiente punto sobre reducción de suministros.

### ***Principales impactos, riesgos y oportunidades (GRI 102-15)***

La identificación de los aspectos ambientales tiene por objeto conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente de las actividades, productos, servicios y situaciones de emergencia de la organización.

Los aspectos medioambientales se identifican y valoran anualmente en las oficinas centrales e independientemente para cada centro.

Las situaciones de emergencia que se prevén puedan llegar a producirse son las siguientes:

- ✓ Incendios
- ✓ Rotura de conducciones:
  - Tuberías de gas
  - Colectores
  - Líneas eléctricas
  - Líneas telefónicas
- ✓ Derrame de tanques de sustancias peligrosas (residuos peligrosos, aceites, ...)
- ✓ Inundaciones
- ✓ Deslizamiento de laderas

Para cada una de dichas emergencias, GRUPO AGROPONIENTE cuenta con medidas de prevención definidas en sus manuales.

### ***Reducción de consumos de suministros (GRI 302-4, 302-5)***

El futuro del planeta depende del desarrollo y uso de las energías renovables. GRUPO AGROPONIENTE en su compromiso con la conservación y mejora medioambiental aboga por el uso de todo tipo de energías naturales, respetuosas con el entorno e indispensables para alcanzar un modelo energético sostenible.

GRUPO AGROPONIENTE utiliza la electricidad como recurso natural fundamental para el ejercicio de su actividad tanto en sus oficinas como en sus centros. En este sentido, es consciente de la importancia de informar y educar a las personas con el objetivo de cambiar sus hábitos y evitar derroches de energía.

Los principales campos de actuación son:

#### **✓ Consumo eléctrico.**

- Están en estudio la colocación de placas solares en las cámaras frigoríficas pues están encendidas las 24 horas del día. Esto supondría un ahorro importante de electricidad. Ya en las instalaciones de Vegacañada una parte de su energía eléctrica proviene de placas solares.
- Seguimiento semanal de consumos.

#### **✓ Control de consumo de agua.**

- Control mensual del consumo. Seguimiento diario.
- Las medidas para reducir el consumo son la revisión de la máquina de lavado de envases para ajustar el mínimo consumo de agua posible, la reutilización del agua de lavado de pimiento y la utilización del sistema de Wise Irrisystem en fincas propias para ajustar al máximo el aprovechamiento del agua en los cultivos.

#### **✓ Consumo de materias primas.**

- Reducción del consumo de papel derivado de la digitalización de muchos procesos de la empresa, la creación de un portal del empleado para lo no impresión de las nóminas, y la reducción del parque de impresión dentro de la compañía.
- Reutilización del papel de impresión para su mínimo desperdicio y máximo aprovechamiento.

**Reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) (GRI 102-15)**

Las emisiones directas (alcance 1) de gases de efecto invernadero vienen dados a través del transporte, ya sea de los propios trabajadores en su desplazamiento a las instalaciones, del equipo de campo con sus visitas a los agricultores o el transporte internacional para entregar la mercancía a los clientes. Asimismo, la fuente principal de emisiones indirectas (alcance 2), se derivan del consumo eléctrico de sus centros.

GRUPO AGROPONIENTE está realizando esfuerzos para efectuar mediciones anuales tanto de emisiones a la atmósfera como de ruidos y control de contaminación lumínica. Se espera que en los próximos años se disponga de datos concretos que permitan la reducción de este tipo de emisiones.

GRUPO AGROPONIENTE está trabajando junto con sus equipos para tratar de reducir dichas emisiones, aumentando el número de visitas por trayecto para reducir el número de desplazamientos o fomentando el uso de una conducción suave.

**Economía circular y prevención y gestión de residuos (GRI 103-2, 301-1)**

El respeto y la defensa del medio ambiente forman parte de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de GRUPO AGROPONIENTE. Desde un principio la compañía ha desarrollado su actividad en las diferentes áreas de negocio aplicando las medidas y controles necesarios para que, además de producir un impacto mínimo en el medio, puedan generar beneficios ambientales para el entorno.

Los consumos principales del Grupo son socialmente responsables y prácticamente todos se pueden reciclar.

Comprometido con las exigencias de la sociedad actual, GRUPO AGROPONIENTE apuesta por un desarrollo sostenible para que las próximas generaciones disfruten de un entorno no degradado. La empresa colabora con los organismos competentes cumpliendo las diferentes legislaciones y adelantándose a las reglamentaciones ambientales.

	2019/2020	2018/2019
Material	Unidades (x1000)	
Etiquetas	150.207	10.783
Otros	101.739	5.628
Cartón	14.527	3.691
Palet	219	3.306
Plástico	4.815	2.517
PET	7.718	1.597
Madera	73	27

En total, el gasto de la campaña 2019/2020 en compras directas de materiales ha ascendido a 14,1 millones de euros (14,6 millones de euros en el ejercicio anterior), desglosados en:

Grupo Agroponiente	Categoría	Importe 2019/2020 (x1000 €)	Importe 2018/2019 (x1000 €)
	Cartón Montado	3.590	4.181
	Caja Plástica	2.771	2.998
	Cartón Plancha	2.937	2.644
	Embalajes	2.850	2.594
	Pallets	1.224	1.513
	Etiquetas	728	677
	Material de Oficina	10	33

**Principales magnitudes de nuestro desempeño ambiental y políticas de actuación (GRI 301-1, GRI 302-1, GRI 302-2)**

Para asegurarnos un total cumplimiento con las normas y requerimientos legales, GRUPO AGROPONIENTE se esforzará de una forma constante en proteger el medioambiente y en proteger la salud pública a través de un cuidadoso tratamiento de todas nuestras operaciones y de un uso responsable de nuestros recursos, así como la reducción de desperdicios y emisiones. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes medioambientales y los estándares internacionales.

Cualquiera que sea conocedor de cualquier circunstancia que pueda dañar el medio ambiente a causa de alguna acción u omisión del GRUPO AGROPONIENTE debería reportarlo a cualquiera de los mandos de la Empresa, al departamento técnico o a la Dirección de Personas y Organización

**Agua**

GRUPO AGROPONIENTE utiliza el agua, principalmente, para el consumo administrativo y de sus distintas infraestructuras de explotación.

**383 miles €** Gastos por suministro de agua (59 k€ en el ejercicio anterior)

**173 miles m3** consumo (27.915 m3 en el ejercicio anterior)

Todas las fincas propias de Níjar utilizan agua proveniente de las plantas desaladoras. Además, las fincas del poniente recogen el agua de lluvia para su posterior uso como agua de riego. El resto es agua de suministro municipal.

Tratamos de reducir este consumo de agua mediante la concienciación, de forma que hemos incluido cartelería en las distintas instalaciones y fincas, recordando a los empleados y distintos usuarios la importancia de un consumo razonable.

## Energía

En GRUPO AGROPONIENTE utilizamos la energía como recurso para el ejercicio de nuestra actividad, principalmente, se trata de la energía utilizada en nuestras instalaciones y mercados para el desarrollo de la propia actividad.

**1.166 miles €** Gastos por suministro de Electricidad (403 k€ en el ejercicio anterior)

**8.886 MW** consumo (1.811 MW en el ejercicio anterior)

Tras las nuevas obras en las oficinas de La Redonda, se han instalado luces led y se han eliminado las estufas individuales por un sistema de calefacción centralizado.

## Combustible

El combustible que utilizamos en GRUPO AGROPONIENTE viene marcado por los turismos y camiones con los que operamos.

**231 miles litros** consumo combustible (192 miles en el ejercicio anterior)

**223 miles €** gasto en combustible (205 k€ en el ejercicio anterior)

## 9 TRANSPARENCIA FISCAL.

### Resultado por país

El resultado obtenido por GRUPO AGROPONIENTE ha sido el siguiente:

	2019/2020	2018/2019 (*)
<i>Ventas de mercaderías</i>	301.499.860	137.716.134
<i>Ventas de envases y embalajes</i>	908.878	1.752.296
<i>Prestación de servicios</i>	10.164	-
<b>Total ventas</b>	<b>302.418.902</b>	<b>139.468.430</b>
<i>Otros ingresos</i>	643.749	220.246
<b>Resultado de explotación</b>	<b>(3.956.425)</b>	<b>1.016.858</b>
<b>Resultado antes impuestos</b>	<b>(5.639.311)</b>	<b>(77.060)</b>
<b>Resultado del ejercicio</b>	<b>(4.610.778)</b>	<b>(348.722)</b>

La totalidad del resultado ha sido obtenido en España.

(\*) Cifras del período de 2019 desde el 1 de marzo al 31 de agosto.

**Información fiscal y Subvenciones públicas recibidas (GRI 201-4)**

Adicionalmente, la información sobre las subvenciones recibidas por parte del grupo se desglosa en la Nota 7 de la memoria consolidada y han sido obtenidas para financiar parcialmente inversiones en inmovilizado el GRUPO. El detalle es el siguiente:

Sociedad	Organismo	Inversión	Subvención inicial	% Subvención
LARA CASTAÑEDA, S.L.	EXPDTE 98/ AND/068			
	Comisión Unión Europea	874.983	218.746	25%
	D.General Ind. y Prom. Agricultura	874.983	61.249	7%
AGROPONIENTE NATURAL PRODUCE, S.L.	Subvención CEE 866/90	1.699.694	380.942	22%
	Complemento DCTO 866/90	798.176	152.377	19%
VEGACAÑADA	FEOGA DTO. 280/01 Junta de Andalucía	9.585.312	2.588.034	27%
	FEADER RESOL. 20/11/08 Junta de Andalucía	93.641	14.046	15%
	FEDER AG.IDEA 27/08/13 Proyecto Veryeco	122.133	43.841	36%
	Subvención Luminarias	87.344	26.203	30%
AGROPONIENTE, S.A.	R(CE) 951/97 EXP. AL-219	325.756	97.727	30%
	RD 633/95 EXP. AL-219	325.756	22.803	7%
	SUBV. J.A. EXP. 370 (FRÍO/PIMIENTO) G.V.	461.068	161.374	35%
	R (CE) 951/97 EXP. AL-293	667.868	233.754	35%
	SUBVENCIÓN R(CEE) 866/90	286.943	74.939	26,12%
	SUBVENCIONES R.D. 633/95	286.943	17.486	6,09%
	SUBVENCIÓN EXP. AL-423	684.514	245.838	35,91%
	SUBVENCIÓN EXP AL 465 P08	684.514	85.085	12,43%
	<b>Total</b>	<b>17.859.628</b>	<b>4.424.444</b>	

## ANEXO. INDICADORES GRI

Contenidos del Estado de Información No Financiera			
Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 102-1 Nombre de la organización	2
		GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2-5
		GRI 102-3 Ubicación de la sede	4;10
		GRI 102-4 Localización de las actividades	5
		GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	12-13
		GRI 102-7 Tamaño de la organización	3
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	12-13
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	12-13
	Principales riesgos	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	12-13
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	12-13
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	12-13



Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe	
		medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	33-34
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	12-13
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	35
			-	35
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Efluentes y residuos)	37
			GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	37
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	-	31-34
			GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	31-34
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	36
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Reducción de las emisiones GEI)	35
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	22-24	
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	22-24	
		GRI 102-35 Políticas de retribución	28	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	12-13

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
		actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	12-13
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7 Dimensión de la organización	26-28
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	26-28
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	26-28
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	26-28
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 Políticas de retribución	28	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (desconexión laboral)	23-24	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo)	23-24	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 Permisos parentales	29	
		GRI 103-2 Enfoque de gestión	29	

<b>Contenidos del Estado de Información No Financiera</b>				
<b>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</b>			<b>Estándar utilizado</b>	<b>Pág. Informe</b>
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)	32	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	32	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	32	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	33	
		GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	33	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Formación y enseñanza)	30	
		GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	30	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	30	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades)	23	
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	23-25	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	23-25	

Contenidos del Estado de Información No Financiera					
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe	
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	25	
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	24	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19-20	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19-20	
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	19-20	
			Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	19-20
			Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Derechos Humanos)	19-20
			Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	20-21
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	20-21		

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	20-21
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	20-21
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con éste indicador este requisito de la ley	20-21
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)	20-21
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	14-21
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	14-21
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	12-13
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	12-13

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Pág. Informe
		detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	-	18-19
		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	18-19
Subcontratación y proveedores		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)	16-17
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)	16-17
Consumidores		Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes)	15-16
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes)	15-16
Información fiscal		Beneficios obtenidos por país	-	38
		Impuestos sobre beneficios pagados	-	38
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	39