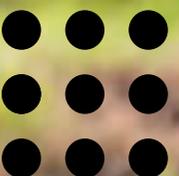


Memoria de

Responsabilidad Social Corporativa 2022



Índice

1. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3	4. ESTRATEGIA CORPORATIVA	33
2. RESUMEN DEL AÑO	5	Metodología	
3. ASÍ SOMOS	19	”Hacer siempre lo correcto”. El cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial	
Biovert en cifras		Alianzas	
Historia		Grupos de interés	
Misión		Comunidad	
Empresa con propósito		Las personas de Biovert	
Croptology®		Clientes	
Principales valores de Biovert		Proveedores	
Órganos de gobierno		Medioambiente	
Tecnologías		5. OBJETIVOS 2023	52



1. Carta de renovación del compromiso



En Biovert, somos plenamente conscientes de la importancia de asumir un rol activo en la construcción de una sociedad sostenible y equitativa. Nuestro compromiso se basa en tres pilares fundamentales: el cuidado del medio ambiente, el bienestar de nuestra plantilla y la contribución positiva a las comunidades en las que operamos.

Un año más, me ilusiona explicar a todos nuestros grupos de interés, cómo avanzamos en los grandes proyectos, y ambiciones que tiene nuestra empresa, Biovert, S.L. También, hacer un repaso de lo más relevante de este 2022 encaminado al futuro. Por estas fechas, todos los años realizamos el ejercicio de mirar atrás y reflexionar y cuantificar nuestras actuaciones para saber en qué medida hemos sido fieles a nuestro propósito y misión.

Son grandes los retos a los que nos enfrentamos como empresa: reducir el consumo de agua, el ahorro energético contribuyendo a avanzar en un modelo alimenticio mundial que promueva y garantice una producción y un consumo responsable que llegue a toda la población. Así pues, debemos ser conscientes que debemos pro-

mover ecosistemas saludables que gestionen responsablemente los recursos naturales.

Pensamos que nuestro proyecto basado en la sostenibilidad generará valor y crecimiento y que, trabajando juntamente con todos nuestros grupos de interés, promoveremos la transformación de nuestras organizaciones para convertirlas en más sostenibles. Así, nuestros 5 ODS prioritarios son la hoja de ruta de nuestra estrategia vinculándolos, siempre, a los 10 principios de Pacto Mundial, organización de la cual somos signatarios y a la cual reitero el compromiso.

Este 2022, hemos continuado avanzando en nuestro camino hacia la sostenibilidad, haciéndola extensible a toda la organización para que sea el día a día de todas las personas con las que nos relacionamos.

En esta memoria de sostenibilidad recogemos nuestros impactos en aspectos medioambientales, sociales y de buen gobierno. Así como temas relevantes para nuestros grupos de interés.



Nos espera un futuro lleno de retos, pero con la convicción que, con esfuerzo y talento de todas las personas que trabajan en Biovert y de mano de nuestros grupos de interés, seremos capaces de afrontar.

Corbins, 2022
Enric Bonet Villoria



2. Resumen del año



Nuestras alianzas



C.F.S. CORBINS



imo.
Institut municipal d'ocupació
salvador segur

Mapa Interactivo y el Directorio de Experiencias Destacadas
en Responsabilidad Social del Consell de Relacions Laborals de Catalunya



Nuestra contribución a la Agenda 2030



SALUD Y BIENESTAR

AL LADO DE LAS PERSONAS

Estamos al lado de las personas, no sólo de la plantilla, sino de otros grupos de interés como proveedores, medioambiente y clientela es nuestro objetivo.

Siguiendo esta línea, en 2022 hemos seguido promoviendo acciones que fomentan la solidaridad, la salud y el bienestar:

CURSA SOLIDÀRIA PER LA MARATÓ

Un año más el **manvert team** se ha sumado al gran evento solidario del año en Catalunya, la Marató de TV3, organizando una carrera, en la que han participado veinte personas del equipo. Entre todas han alcanzado el objetivo común de realizar 300 Km.

Con la recaudación de las inscripciones hemos aportado nuestro granito de arena a la **investigación de las enfermedades cardiovasculares**.

CONTRIBUCIÓN A LA CAMPAÑA POSA'T LA GORRA

Un año más hemos colaborado con la campaña **Posa't la gorra** de la **Asociación de Niños con Cáncer AFANOC**. Esta ayuda a financiar los servicios que la asociación ofrece a los niños y adolescentes con cáncer y sus familias.

COMISIÓN DE VIDA SALUDABLE

En 2022 la **Comisión de Vida Saludable**, que tiene como objetivo debatir sobre bienestar y salud, y favorecer hábitos de vida saludable entre la plantilla, ha continuado con sus reuniones y acciones.

Nos ponemos la gorra por los niños y adolescentes con cáncer · manvert



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



LOTES DE NAVIDAD MÁS SANOS Y SOLIDARIOS

Este 2022, los productos alcohólicos en el lote de Navidad, son sustituidos por **aceite y productos naturales y de proximidad**. Un año más, los lotes se adquieren a la **Fundación Privada Ilersis**, una entidad de carácter social sin ánimo de lucro de Lleida que trabaja para la integración de personas con discapacidad intelectual y en riesgo de exclusión social.



LA SEGURIDAD Y LA SALUD, LO PRIMERO

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

Hemos creado **2 grupos de trabajo de mejora continua** compuestos por personal del departamento de operaciones y personas trabajadoras de otros departamentos. Se ha trabajado en pequeños cambios sobre **procedimientos o mejoras de instalaciones** que antes de acabar el año se han llevado a cabo y, también, se han propuesto cambios importantes de infraestructura para mejorar la sostenibilidad del proceso de fabricación. Todas las propuestas han sido aceptadas de buen grado por la dirección de la empresa y forman parte de los cambios que se realizarán en los próximos años.

Por otra parte, una de las ingenieras de producción continúa estudiando el máster en PRL ya que el año que viene presentará sus TFM de las tres especialidades. Con este progreso en la formación **progresamos en proporcionar a la plantilla los máximos estándares de seguridad y salud en el trabajo**. También, el personal del departamento de RRHH están formándose en PRL con perspectiva de género para incorporarla a nuestro plan de prevención.

Además, coincidiendo con la celebración del **Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo**, el día 28 de abril, arrancamos una nueva campaña de accidentes cero con el objetivo de fortalecer la cultura preventiva de nuestro equipo.



La campaña, que se extendió hasta diciembre, ofreció información y sensibilización en todos los ámbitos de la seguridad laboral: **integridad física, salud mental y emocional**.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario, formado por personal representante de la empresa y representantes legales de las personas trabajadoras. Este órgano de participación está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de **prevención de riesgos**.

SEGURO MÉDICO

Este 2022, continuamos haciéndonos cargo de parte del seguro médico privado de las personas trabajadoras que quieren tener uno con la compañía SANITAS.

COMPROMISO CON EL DEPORTE DE PROXIMIDAD

Hemos patrocinado **3 equipos del Club de Fútbol Corbins**. Dos de ellos de niñas, sub 14 y sub 18, fomentando la figura de la mujer en deportes masculinizados y el equipo juvenil masculino.





IGUALDAD

Este ODS está altamente visibilizado en Biovert desde que en 2018 se implementó el I Plan de Igualdad a través de una subvención del Ministerio de Sanidad del Gobierno de España.

En 2022, estamos a la espera que la administración nos notifique la inscripción del **II Plan de Igualdad** en el registro de convenios y planes de igualdad. Es, pues, un Plan negociado. Como reto para los próximos 4 años, fijamos la incorporación de mujeres en posiciones directivas, la contratación, en igualdad de oportunidades, de mujeres en puestos masculinizados y la sensibilización continua sobre la discriminación por razón de sexo, raza, religión, identidad para **eliminar sesgos inconscientes que provocan desigualdad**.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En Biovert:

- **Garantizamos** condiciones laborales dignas para la plantilla asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, capacitación y promoción.
- **Establecemos** una política retributiva que asegura una igual retribución por igual trabajo independientemente del género.
- **Apoyamos** los principios de empoderamiento de la mujer de Naciones Unidas.

Naturalmente iguales, naturalmente diversas

- **Revisamos** la valoración de puestos de trabajo de igual valor, así como el registro retributivo para reducir las diferencias salariales que pueden darse.
- **Formamos** a las personas del departamento de RRHH en el derecho a la no discriminación para que las contrataciones se produzcan sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal a través de la selección de currículum ciego.



COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

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

Flexibilidad

Flexibilidad horaria y jornada intensiva

Teletrabajo

Reuniones

Reuniones y formación laboral en horario laboral

Días de libre disposición

Permisos para acompañar al médico

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

Formación online

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

Disponemos de una **política de tolerancia cero** hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contempla los abusos verbales o físicos.

Disponemos de un **protocolo** para la prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo que hemos actualizado. Hemos incorporado la detección, prevención y abordaje del acoso al colectivo LGTBI tal y como marca la normativa.

Nos llena de satisfacción poder anunciar que en 2022 no ha habido ninguna actuación ni práctica denunciada en la dirección de correo electrónico igualtatbiovert@manvert.com habilitada por la empresa.

FOMENTO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

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

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

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



Día Internacional de las Mujeres Rurales



Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia



Adhesión a la campaña Sororidad en el trabajo de Fundación Diversidad con motivo del Día Internacional de la Mujer



AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE AGUA. PRIMER OBJETIVO

Revertimos el sistema monitorizado de limpieza de las líneas de envasado. Pasamos a la limpieza manual para controlar al máximo el procedimiento y **no desperdiciar agua**.

PROYECTO LEADER

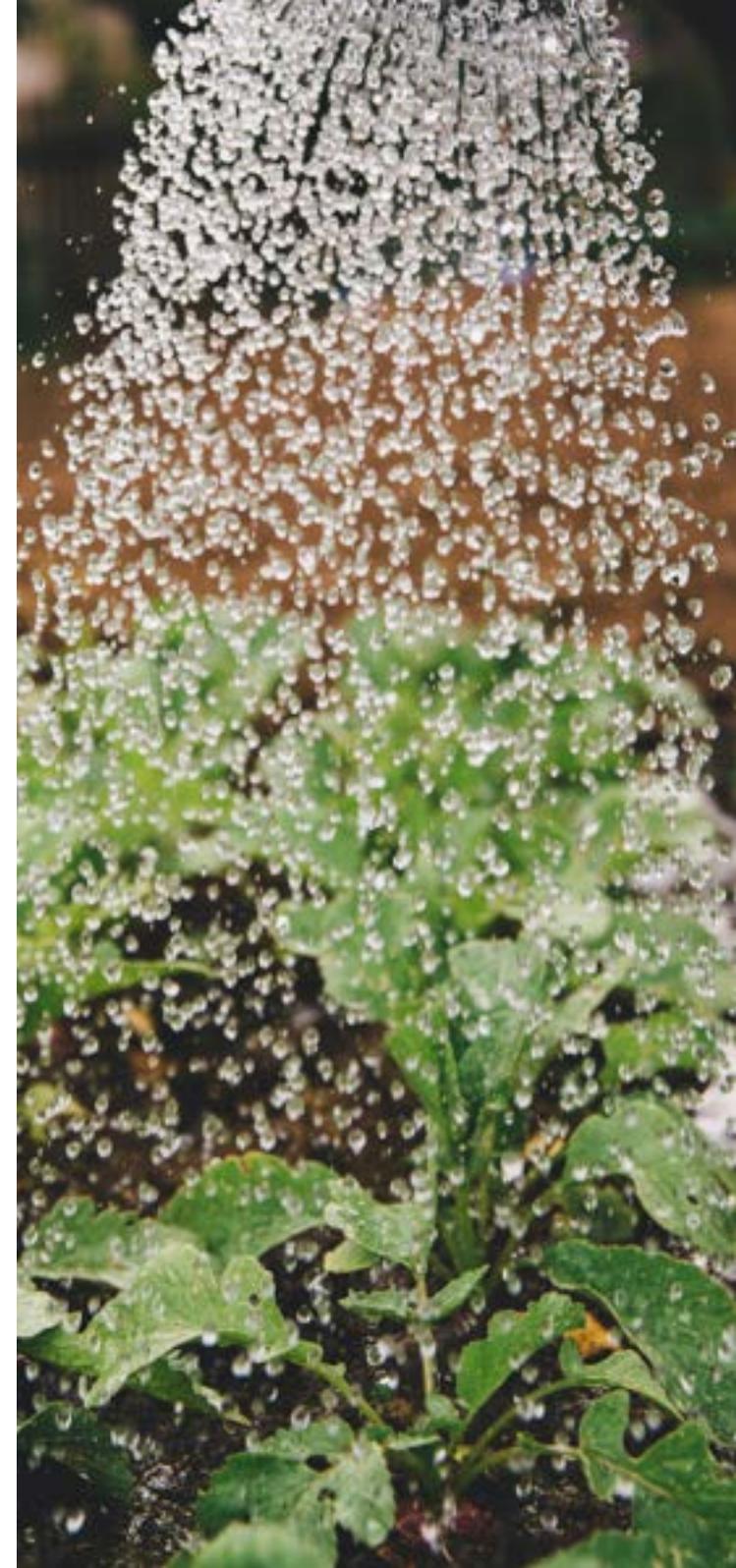
Continuamos formando parte del **proyecto LEADER** que capacita con ayudas económicas para crear, ampliar y mejorar empresas en zonas rurales.

MEJORA DEL PROYECTO DE ECONOMÍA CIRCULAR

A causa del incremento de precio de la energía eléctrica hemos decidido modificar nuestro sistema de tratamiento de aguas de proceso. Hemos proyectado para el 2023-2024 la instalación de una depuradora de aguas y la creación de otra balsa que recoja las aguas de lluvia.

SENSIBILIZACIÓN

Como ya venimos haciendo en los últimos tiempos, seguimos con campañas de sensibilización a la plantilla para controlar la gestión del agua en oficinas.





TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, NUESTRA PRIORIDAD

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

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

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

El **98% de los contratos** de los trabajadores y trabajadoras de Biovert son **indefinidos**. Seguimos creciendo en creación de empleo estable.

COMPLIANCE

El compliance forma parte de nuestro ADN. La certificación que esperamos para 2023 dará un marco regulador a la estrategia de la empresa.

Existe un correo bustiaetica@gmail.com para que el personal pueda informar de posibles faltas teniendo en cuenta el código ético de la empresa. Disponemos de otro correo igualtat@gmail.com para informar sobre casos de acoso por razón de sexo, género, identidad sexual y orientación sexual.

Cumplimos con las leyes y regulaciones tributarias en los países a los que exportamos, para fomentar su crecimiento económico.

Formamos a una persona de la plantilla para que se especialice y ocupe la posición de Compliance Officer.

Sensibilizamos a la plantilla para crear una cultura de derechos humanos en la empresa a través de la newsletter bimensual informando sobre los principios rectores de Pacto Mundial. Proporcionamos sensibilización al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación.



Compliance enraizado.
Creciendo con la agricultura sostenible,
cultivando un mundo mejor



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

El Código Ético recoge de forma expresa el compromiso de Biovert con la igualdad.

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

RESPON.CAT

Formamos parte de un grupo de trabajo para implantar el propósito en la empresa.

Hemos trabajado, también, en un grupo para fomentar la implantación de la RSC en la demarcación de Lleida.

CHARTER DE LA DIVERSIDAD

Continuamos con las **sensibilizaciones y acciones** que nos propone el Charter de la Diversidad.

TRABAJO INCLUSIVO

Continuamos contratando la empresa del **tercer sector ASPID** para la limpieza de las instalaciones de Balaguer. También, el servicio de jardinería de Corbins está contratado por **Ilersis**. Esta última entidad, también, nos suministra caterings en eventos y convenciones, siempre que es posible.

Creemos en la inserción laboral y por eso entablamos alianzas con Cruz Roja. Hemos acogido una persona en prácticas que finalmente será en 2023 miembro de la plantilla.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Hemos redactado una política de **libertad de expresión**. La RLPT ha mostrado su aprobación.

CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Reprobamos el trabajo infantil, no contratamos a menores y no trabajamos con proveedores que no respeten este principio. Hemos redactado nuestra política de trabajo infantil informada a la RLPT que ha mostrado su total acuerdo.

EL FUTURO

Fomentamos el empleo joven para proporcionar a las nuevas generaciones oportunidades laborales a través de alianzas con institutos de formación profesional y Universidades. Hemos creado un lugar de trabajo para una de las personas que el año pasado realizó FP Dual y hemos acogido una persona en prácticas de ensayos en Almería.



CON LA RECOGIDA SELECTIVA DE RESIDUOS

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

CON LA REDUCCIÓN DEL DESPERDICIO ALIMENTARIO

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

PRÁCTICAS AGRÍCOLAS SOSTENIBLES

Invertimos en I+D+i, para fomentar el desarrollo tecnológico y la innovación en las actividades de la empresa. **La innovación es parte de la cultura empresarial.**

Transformamos los productos, las instalaciones, los servicios, los procesos productivos y la gestión interna con **criterios de sostenibilidad.**

PROVEEDORES

Nuestra actividad se rige por unos principios que garantizan que las compras y las contrataciones que realizamos estén alineadas con nuestros valores, objetivos y principios éticos y de sostenibilidad.

Nuestro **código ético** está a disposición de nuestros proveedores. Es política de Biovert trabajar siempre que se pueda con proveedores de proximidad.

Esto permite un mejor conocimiento mutuo, unas relaciones humanas y profesionales más cercanas y de confianza. En 2022, el **75,9% son locales**. Evaluamos a nuestros proveedores desde diferentes aspectos, su comportamiento ético es un factor importante para establecer relaciones comerciales con ellos. Durante el 2022 no hemos detectado ningún incumplimiento por parte de estos de los valores éticos que compartimos.



3. Así somos



Biovert en cifras 2022

NEGOCIO	Cifra de negocio	Inversión I+D+i (% del presupuesto de Biovert)	Número de contenedores cargados	Producción para la exportación
	12.5M €	8%	127	70%
PERSONAS	Personas	Contrato indefinido	Mujeres liderando equipos	Horas de formación a la plantilla
	55	98%	4	4479h
				Accidentes laborales
				0

La plantilla

La plantilla es más paritaria que hace 4 años cuando se realizó el Plan de Igualdad.

No hay diferencias en el tipo de contrato que tienen hombres y mujeres.

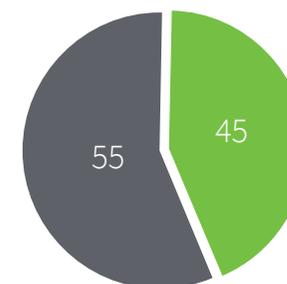
El 94% de la plantilla tiene contrato indefinido.

Hombres y mujeres mayoritariamente tienen contrato a tiempo completo.

Las condiciones laborales de mujeres y hombres no son diferentes.

Ser hombre o mujer no afecta al desarrollo profesional.

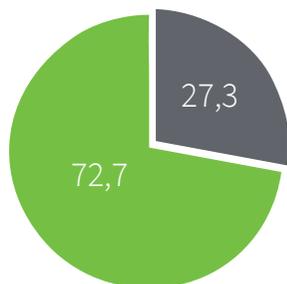
Composición de la plantilla (%)



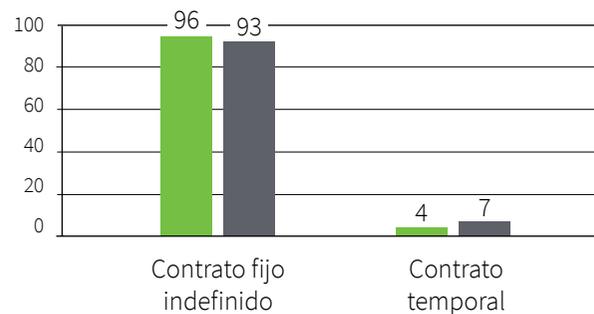
	Media de edad
Mujeres	37 años
Hombres	43 años
	40 años

	Antigüedad segregada por sexo
Mujeres	5 años
Hombres	8 años
	6,5 años

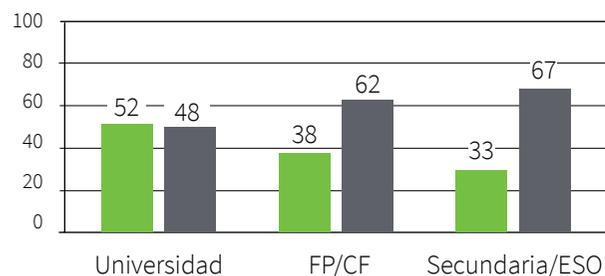
Personas contratadas segregadas por sexo



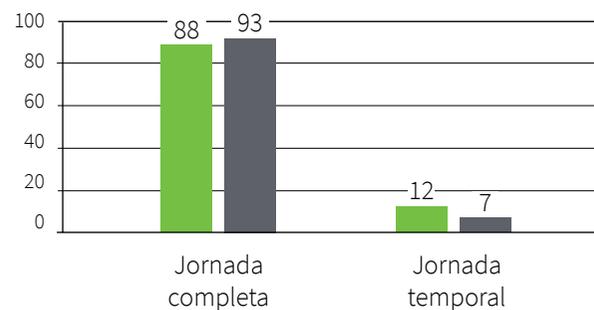
Tipo de contrato segregado por sexo (%)



Nivel de estudios segregados por sexo



Tipo de jornada segregado por sexo (%)



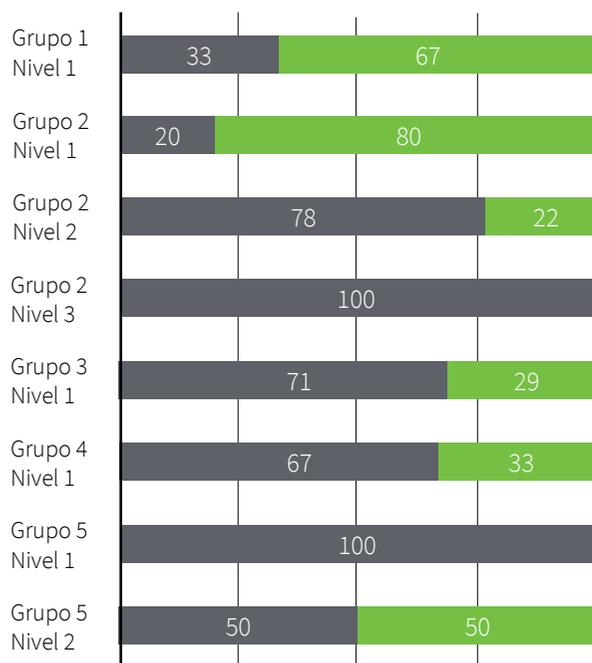
■ Mujeres
■ Hombres

Clasificación profesional

El equipo directivo tiene representación femenina y es cercano a paridad: 60% mujeres y 40% hombres.

Los mandos intermedios son tanto hombres como mujeres.

Categorías profesionales (%)



Infrarepresentación femenina

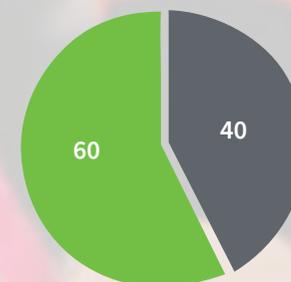
En los últimos 4 años se han incorporado mujeres a puestos de trabajo, donde no había, especialmente en operaciones, un departamento, tradicionalmente, muy masculino.

La presencia de mujeres en la organización se ha incrementado en los últimos 4 años.

Desde RRHH se trabaja activamente para que las mujeres estén representadas en todos los ámbitos de la organización.



Composición RL



Biovert en cifras 2022

ENTORNO	Consumo de energía eléctrica renovable	Consumo de agua por tonelada fabricada (planta de producción Corbins)	Consumo de electricidad por tonelada fabricada (planta de producción Corbins)	Reciclaje y/o valorización de residuos generados
	<p>Corbins, el 100% de la energía consumida proviene de fuentes renovables y está certificada con Garantías de Origen emitidas por la CNMC</p> <p>Balaguer, el 50% de la energía es de autoconsumo, a través de nuestras plazas fotovoltaicas</p> <p>Corbins: 181.323 KWh Balaguer: 70.387 KWh</p>	0,84 L/Kg fabricado	0,03655 kWh/Kg fabricado	47.41kg/Tn
SOCIEDAD	Generación de puestos de trabajo	Colaboraciones con entidades del tercer sector	Proveedores locales	
	2	3	90 % - A menos de 200 Km 80 %	

Historia

Biovert se creó en 1988 como una empresa con tecnología propia dedicada a la investigación, desarrollo y producción de fertilizantes especiales.

Somos especialistas en nutrición vegetal en un segmento de mercado muy específico y, este factor diferenciador, es nuestro principal valor. Desde nuestra creación, nuestra motivación es aportar al sector agro soluciones innovadoras, efectivas y de bajo impacto ambiental para maximizar el rendimiento y la calidad de los cultivos.

Este objetivo sólo se puede conseguir ofreciendo un producto desarrollado gracias a un Departamento de I+D en constante búsqueda hacia la excelencia y la innovación y una importante labor de divulgación y asesoramiento técnico que realiza nuestro equipo comercial.

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



Nuestro propósito

Contribuir a la transformación de la agricultura mundial hacia un modelo más sostenible, respetuoso con el medio ambiente y las personas. Las **acciones** que realizaremos en 2023 relacionadas con el propósito son:

ACCIÓN 1	Objetivo específico	Poner a disposición de las personas agricultoras soluciones para paliar los efectos del cambio climático y favorecer una agricultura más respetuosa con el medio ambiente
	Descripción de las actuaciones	Desarrollar productos bioestimulantes para mejorar la calidad de los frutos
	Canales de comunicación y difusión	Correo electrónico, web, tableros de anuncios, reuniones
	Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de soluciones lanzadas por año

ACCIÓN 2	Objetivo específico	Difusión del conocimiento generado durante más de 30 años para contribuir a avanzar a un modelo de agricultura más sostenible
	Descripción de las actuaciones	Desarrollar conocimiento responsable socialmente para compartir con las personas agricultoras
	Canales de comunicación y difusión	Correo electrónico, web, tableros de anuncios, reuniones
	Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de acciones formativas y divulgativas por año



Nuestra misión

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

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

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

Nuestra visión

Convertirnos en un **referente mundial de desarrollo de productos y de tecnologías de agricultura sostenible** para su aplicación en todos los mercados en los que la empresa está presente siempre de la mano de nuestros clientes.



Croptology®

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

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

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



Croptology® se apoya en **más de 30 años de experiencia de campo en 4 continentes** para proponer soluciones que funcionan desde el punto de vista técnico y comercial.

Croptology® optimiza los factores agronómicos en el ámbito de la nutrición vegetal y proporciona una solución integral en nutrición para la agricultura moderna, aplicando productos específicos para cada momento del cultivo, optimizando dosis, para aumentar el techo productivo y la calidad de las cosechas, con el fin de incrementar el beneficio para los agricultores.

Croptology® es, en definitiva, la **tecnificación de la agricultura** mediante la divulgación y asesoramiento en el uso de nutrientes y bioestimulantes, en la nutrición diaria de los cultivos, mejora del suelo o sustrato donde crecen, con el fin de obtener la máxima rentabilidad para el productor, respetando al mismo tiempo al consumidor y al medioambiente.



Principales valores de Biovert

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

Orientación al agricultor/a

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

Eficiencia y excelencia

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

Perseverancia

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

Innovación

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

Humildad

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

Trabajo en equipo

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

Compromiso y sostenibilidad

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

Receptividad

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



Tecnologías

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

LIGNOVERT TECH®



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

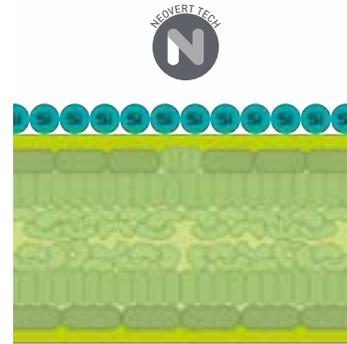


NEOVERT TECH

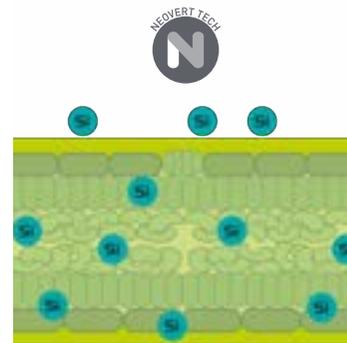


Gracias a la Tecnología Neovert Tech conseguimos una mayor concentración de la materia activa en solución, y un mayor cubrimiento de las hojas y penetración en las mismas. El resultado es un notable aumento de la efectividad del producto.

Partículas de manvert silikon



Partículas de manvert silikon



otros competidores



otros competidores



SEAVERT TECH®



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



Órganos de gobierno

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

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

Nuestros grupos de interés

Clientes, plantilla, proveedores, comunidad, medioambiente.



4. Estrategia corporativa



Metodología

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

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

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

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

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

El **informe de progreso** recoge las acciones y actividades relacionadas con la RSE que la empresa realiza en el país al que pertenece, España. La memoria se ha realizado teniendo en cuenta los grupos de interés y las acciones que la compañía ha desarrollado en relación con los mismos y vinculándolos a los ODS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la Red Española del Pacto Mundial



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



Objetivos 2022



En progreso



Continuo



Finalizado

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

Campaña de difusión de la agenda 2030 a través de ODS. (Objetivo transversal)

DERECHOS HUMANOS

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

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



ACCIONES

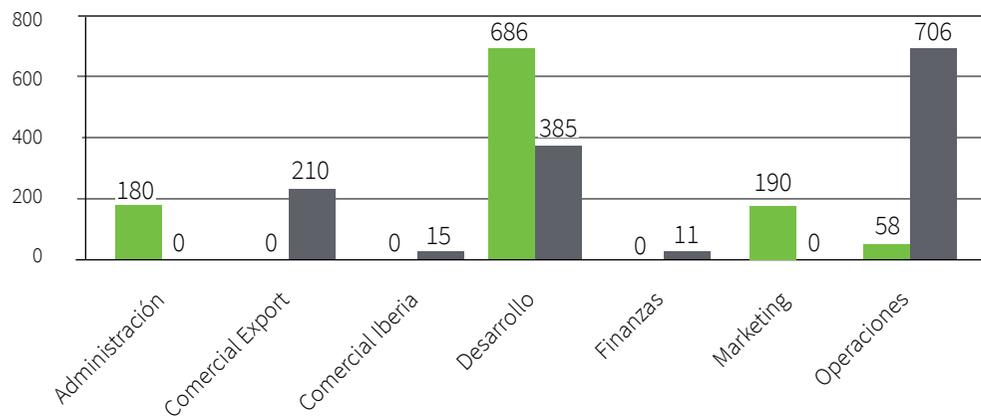
GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

- > Generación de contenidos en las redes sociales corporativas para la sensibilización en temas de medioambiente y de derechos humanos recogidos bajo el hashtag [#compromisomanvert](#).
- > Promoción de la diversidad y la igualdad a través de las experiencias que propone el **Charter de la Diversidad**, la carta europea de principios que las empresas firman con carácter voluntario para visibilizar su compromiso con la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.
- > Socios miembros de la organización [respon.cat](#)



GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

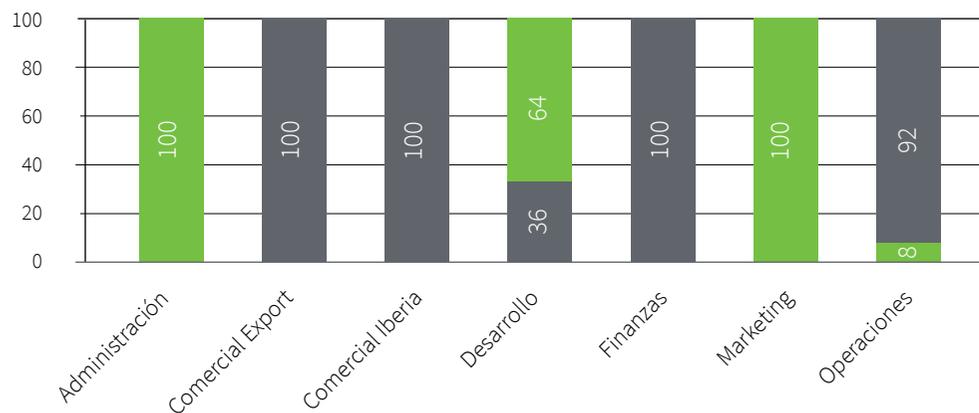
Horas de formación por género y departamento



Media de horas de formación (h)



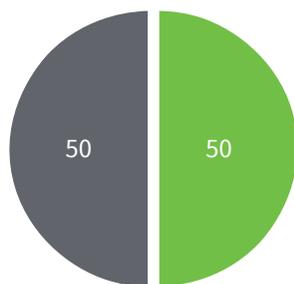
% horas de formación por género y departamento



Promoción

La promoción se realiza atendiendo a criterios objetivos, formación, competencias y habilidades.

Promociones segregadas por sexo



Retribuciones

Tenemos una política salarial basada en la equidad externa y la equidad interna, independientemente de quién ocupa el puesto de trabajo.

Contamos con una retribución variable para todas las personas trabajadoras.

Las diferencias salariales no tienen relación con el sexo de la persona.

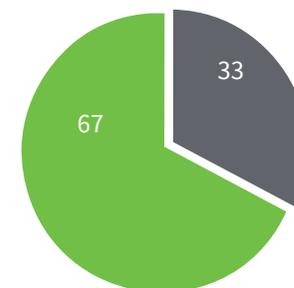
Corresponsabilidad

Facilitamos información a las personas trabajadoras sobre los permisos que tienen para poder ejercer corresponsabilidad.

Tenemos flexibilidad para la utilización y solicitud de los asuntos propios.

El uso de las medidas de conciliación/corresponsabilidad no afecta al desarrollo profesional.

Utilización de medidas de corresponsabilidad segregadas por sexo



GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

> Formación:

- En Biovert apostamos por **la formación y el desarrollo profesional** de nuestro equipo, porque el bienestar profesional y social es uno de los grandes objetivos y responsabilidades en nuestra empresa. En 2022 se llevaron a cabo las siguientes formaciones en las diferentes materias:

Igualdad y diversidad

- Master en Estudios de Género y Gestión de Políticas de Igualdad que realiza una de las representantes de la empresa en la Comisión de Igualdad.
- Formación a dos personas de la plantilla como personas de referencia del Protocolo de Detección, Prevención y Abordaje del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y LGTBifobias.
- Formación al personal del dept RRHH sobre PRL con perspectiva de género
- Formación a dos personas como Agentes de Igualdad
- Sensibilización en materia de igualdad para las personas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Sensibilización a grupos de interés y comunidad a través de redes sociales en diferentes acciones como el mes europeo de la diversidad, fechas concretas o la campaña de salud mental.
- Taller sobre prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo para toda la plantilla.

Especialidades

- Master en Prevención de Riesgos Laborales, 3 especialidades
- Diversos idiomas como inglés, francés o árabe
- Diversas formaciones sobre legionela, fabricación, almacenamiento, riesgos específicos para el dept Operaciones
- Especialización en microorganismos para el personal de ensayos del dept de desarrollo



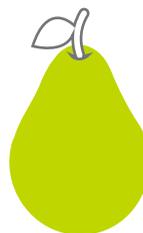
GRUPO DE INTERÉS CLIENTES

Los clientes son nuestra razón de ser. Trabajamos, intensamente, para ofrecerles cada día **mejores servicios, productos y soluciones**. Estamos en continuo contacto con ellos para atender a sus necesidades y transmitirles nuestro apoyo y conocimiento incondicional.

Compartir nuestro conocimiento con ellos es parte de nuestra filosofía y uno de los objetivos que se derivan de nuestro propósito empresarial. A través del share-how, nuestro proyecto de difusión de conocimiento, **croptology**, se acerca a ellos.

> Nacional:

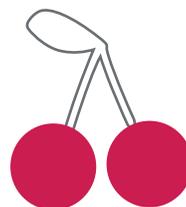
Durante 2022, en el marco de Croptology, hemos capacitado a nuestros distribuidores y clientes finales en España a través de diferentes acciones.



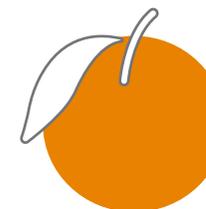
FRUTALES
12 presentaciones



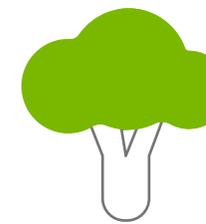
VIÑA
4 presentaciones



BERRYS
2 presentaciones



CÍTRICOS
5 presentaciones



HORTÍCOLAS
11 presentaciones



CEREAL
3 presentaciones

A los técnicos de nuestros distribuidores: 15 de cítricos, 3 de aguacate y 2 de caqui
A empresas importantes de nuestros distribuidores: 30 de cítricos

> **Exportación**

4 capacitaciones sobre ejecución de ventas

- **Capacitaciones técnicas Oriente:**

CAPACITACIONES	TIPO			ASISTENCIA	
	Ventas	Cultivo	Tecnicas	Personal ingeniero agrónomos y técnico agrícola	Agricultores/as
Arabia Saudita	1	2	1	4	2
Irak	1	1	1	2	1

- **Capacitaciones técnicas Centro América:**

CAPACITACIONES	CULTIVO							
	Flores	Mango	Piña	Banano	Caña de azúcar	Maiz	Vegetales	Café
Guatemala	1	0	1	2	3	0	2	1
El salvador	0	0	0	0	2	0	2	1
Rep. Dominicana	0	1	0	2	1	0	1	1
Ecuador	4	1	0	4	2	0	3	0
Nicaragua	0	0	0	0	2	0	0	1
Colombia	4	1	2	3	1	0	2	1
Panamá	0	0	0	0	2	0	1	0
Costa Rica	0	2	4	2	4	0	4	3
Honduras	0	0	0	0	0	0	0	0
Venezuela	0	0	0	0	3	4	2	2

- **Capacitaciones técnicas Chile y Peru:** 45 capacitaciones a clientes y distribuidores de cultivos de uva de mesa, nogal, avellano y cerezos.

GRUPO DE INTERÉS PROVEEDORES

Los proveedores son seleccionados cuidadosamente en base a la calidad de sus productos y la profesionalidad de la empresa, no estableciendo relaciones comerciales con proveedores que no respeten los derechos humanos y la legalidad.

NORMAS LABORALES

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

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

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

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



ACCIONES

GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

- > Disponemos de una política de **tolerancia cero** hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contempla los abusos verbales o físicos.
- > Apoyamos los **principios de empoderamiento de la mujer de Naciones Unidas**.
- > Establecemos una **política retributiva** que asegure una igual retribución por igual trabajo independientemente del género.
- > Ponemos a disposición de la plantilla **medidas de conciliación** como flexibilidad horaria, el teletrabajo o videoconferencias.
- > Garantizamos **condiciones laborales dignas** para la plantilla asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, capacitación y promoción.
- > Garantizamos la **libertad sindical y la negociación colectiva**.
- > **Cumplimos con las leyes y regulaciones tributarias** en los países a los que exportamos, para fomentar su crecimiento económico.
- > **Invertimos en I+D+i**, para fomentar el desarrollo tecnológico y la innovación en las actividades de la empresa. La innovación es parte de la cultura empresarial. Transformamos los productos, las instalaciones, los servicios, los procesos productivos y la gestión interna con criterios de sostenibilidad.

- **Sensibilizamos a la plantilla** para crear una cultura de derechos humanos en la empresa a través de la newsletter bimensual informando sobre los principios rectores de Pacto Mundial.
- Instituímos políticas y procedimientos de selección y contratación, así como de promoción desde el departamento de RRHH. Capacitamos al personal en diversos niveles con formaciones sobre Compliance, Igualdad y Diversidad.
- Realizamos **seguimiento y evaluación** de nuestro Plan de Igualdad, Código Ético y Protocolo de prevención y abordaje de acoso sexual y/o por razón de sexo, género, identidad sexual y orientación sexual. Estas tareas se realizan de forma negociada en el Plan de Igualdad y en el Protocolo.
- Revisamos la valoración de puestos de trabajo de igual valor, así como el registro retributivo para **reducir las diferencias salariales** que pueden darse.
- Proporcionamos sensibilización al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación.

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

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



MEDIO AMBIENTE

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

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

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



ACCIONES

GRUPO DE INTERÉS PROVEEDORES

Biovert aplica un sistema de Gestión de la Calidad basado en la normativa ISO 9001:2015 y de Gestión Medio Ambiental basado en la normativa ISO 14001:2015.

> Selección de materias primas:

Cuando seleccionamos una materia prima para una nueva formulación, en el proceso de desarrollo y diseño tenemos en cuenta que tenga el mínimo impacto posible sobre el medioambiente. Por este motivo, realizamos un estudio previo a través de un análisis exhaustivo de cualquier fórmula que se desee implantar, considerando los compuestos

que es necesario usar y con especial incidencia en la toxicidad y vida útil de los nuevos compuestos.

- **Cumplimiento REACH, indispensable CLP:** en igualdad de condiciones en relación a la composición y costes de una materia prima, seleccionamos el material que tenga un CLP menos peligroso.
- **Riqueza:** seleccionamos la mayor riqueza posible de un componente para reducir la cantidad de materia prima a comprar siempre y cuando la formulación y la efectividad lo permitan.

> Selección de proveedores:

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

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

➤ **Embalajes reciclados:**

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

➤ **Envases de materias primas:**

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

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

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

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

➤ **Contenidos para la sensibilización:**

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



ANTICORRUPCIÓN

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



ACCIONES

GRUPO DE INTERÉS PROVEEDORES

La empresa evalúa y analiza sus relaciones con proveedores mediante una **valoración continua de su rendimiento** y tiene en cuenta su **comportamiento ético**.

Nuestra actividad se rige por unos principios que garantizan que las compras y las contrataciones que realizamos estén alineadas con nuestros valores, objetivos y principios éticos y de sostenibilidad. Nuestro código ético está a disposición de nuestros proveedores. Hemos trabajado en un código de proveedores que compartimos con ellos. Para aquellos que son nuevos, al establecer la relación comercial buscamos proveedores con unos valores éticos y morales similares a los de Biovert.

Es política de Biovert trabajar siempre que se pueda con proveedores de proximidad. Esto permite un mejor conocimiento mutuo, unas relaciones humanas y profesio-

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

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

Todas aquellas personas de Biovert que formen parte de los procesos de selección de contratistas, provee-

dores y colaboradores externos tienen obligación de actuar con imparcialidad y objetividad aplicando exclusivamente criterios de calidad y coste, y evitando la colisión de intereses personales con los intereses de Biovert. Está prohibida la recepción de cualquier clase de remuneración o de financiación por parte de clientes o de proveedores.

Resulta contrario a la ética profesional, la aceptación por parte de los trabajadores y/o trabajadoras de cualquier clase de regalos, invitaciones, favores u otras compensaciones de clientes o proveedores, excepto que se trate de atenciones de cortesía de valor simbólico. Los regalos que se reciban en la empresa por parte de proveedores con motivo de celebraciones se repartirán entre los diferentes miembros de la organización o bien se consumirán de forma interna entre todos y todas.

GRUPO DE INTERÉS PERSONAS TRABAJADORAS

- Damos a conocer el código ético a todas las incorporaciones a través del Plan de acogida.
- Concienciamos e informamos a todos los departamentos y empleados de la empresa en los ODS, estableciendo unos valores comunes en toda la organización.
- Todos los integrantes de Biovert debemos tener como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y la excelencia en las relaciones con los clientes, desarrollando unas relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo.
- Todas aquellas personas de Biovert que forman parte de los procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos tienen obligación de actuar con imparcialidad y objetividad aplicando exclusivamente criterios de calidad y coste, y evitando la colisión de intereses personales con los intereses de Biovert.

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

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

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





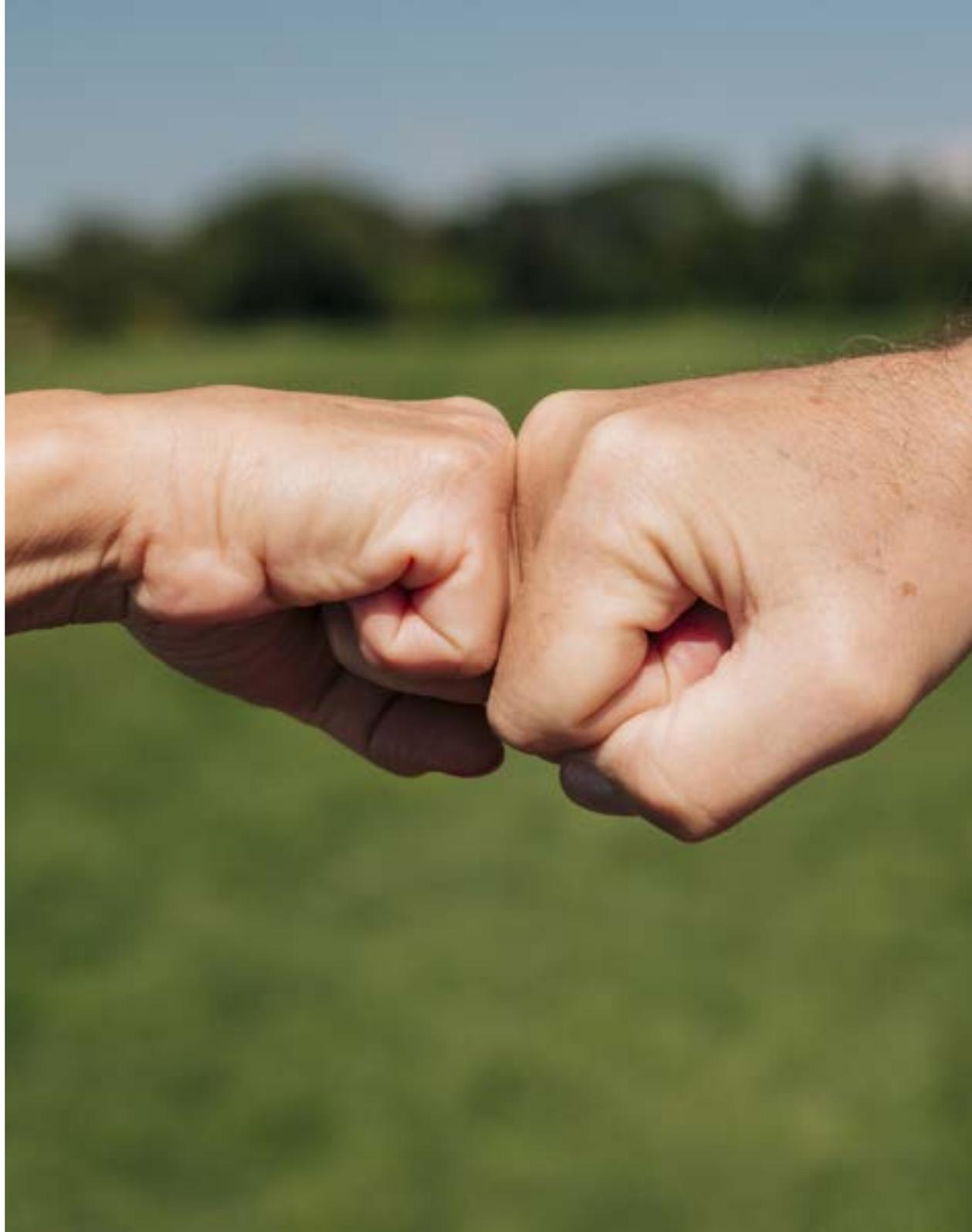
Alianzas

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

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

En relación con el departamento de desarrollo formamos parte de:

- EBIC
- AEFA
- AEVAE
- VALORFITO en Portugal
- CEN



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

- Instituto de Educació Secundaria La Caparrella
- Escuela de Formación Profesional Agraria Vícar
- Universidad de Almería
- Universitat Oberta de Catalunya
- Universidad de Lleida
- Cámara de Comercio de Lleida
- Universidad Politècnica de Catalunya
- Cámara de Comercio de Barcelona
- IRTA
- PIMEC
- COGITI
- Respon.cat

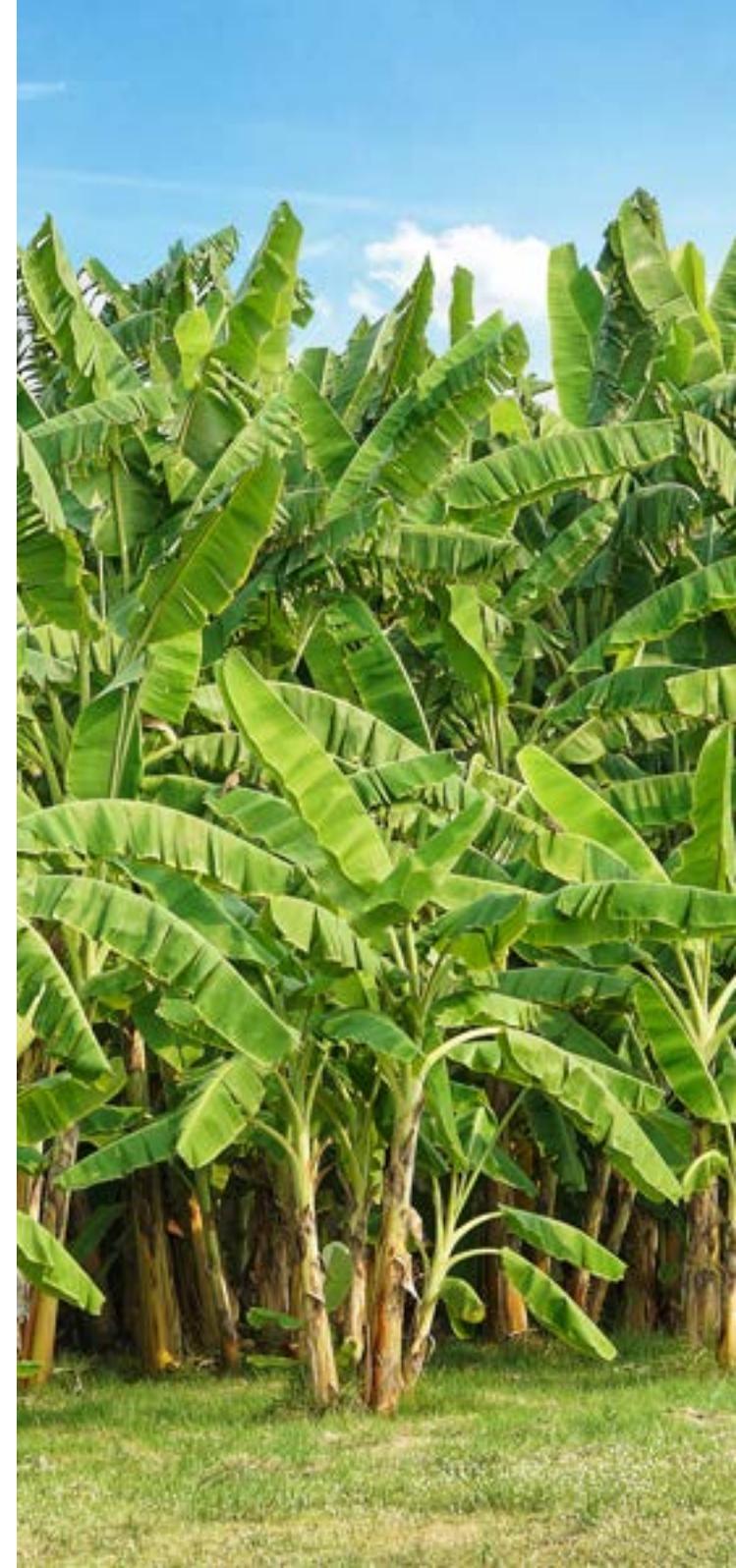
También, Biovert, S.L. está adherida a diferentes iniciativas relacionadas con nuestro sector para contribuir al desarrollo sostenible y responsable de la agricultura productiva.

Se está trabajando con el desarrollo de nuevos productos más sostenibles y que ayuden a hacer frente a los retos derivados del cambio climático que afecta y afectará con mayor medida a los cultivos, como las altas temperaturas, las restricciones hídricas y las heladas. Continuamos trabajando en un protector solar para evitar que los frutos se quemen a causa de las altas temperaturas que se esperan en el futuro. Hemos solicitado un nuevo CDTI con el título **NUEVA GAMA DE PRODUCTOS ESPECÍFICOS PARA EL BANANO** con el que pretendemos desarrollar diferentes soluciones para el cultivo del banano. Se ejecutará en los próximos años.

Trabajamos en el desarrollo de productos en base a microorganismos.

Las trabajadoras y los trabajadores de Biovert participan en la donación de fondos para LA MARATÓ de TV3. En 2022 hemos recorrido kilómetros como actividad solidaria.

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



5. Objetivos 2023



Objetivos 2023

Derechos Humanos	Normas Laborales	Medioambiente	Anticorrupción
<ul style="list-style-type: none"> • Crear alianzas con organizaciones que promuevan un estilo de vida saludable • Crear alianzas con entidades que promuevan los DDHH • Fomentar la formación sobre igualdad de oportunidades y sobre acoso 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del protocolo de prevención y abordaje del acoso por identidad sexual y/o por razón de sexo • Favorecer el bienestar y la salud de las personas de Biovert • Incorporar la perspectiva de género en la PRL • Implementar la normativa en relación a las diversas leyes de libertad sexual, salud sexual y reproductiva y de familias 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear alianzas con organizaciones que promuevan el cuidado del medioambiente • Reducción consumo de agua y energía con la instalación de contadores de agua en toda la grifería en las instalaciones de Corbins. • Cambio a un sistema manual de la limpieza de la línea de envasado • Iniciar el proyecto de aprovechamiento físico-químico del agua en el proceso de fabricación para establecer un proyecto de economía circular • Mejorar la gestión de los residuos • Cambio de las calderas de fabricación • Reducción del consumo de gasoil con la incorporación total de carretillas eléctricas en Corbins • Seguimiento y evaluación del ciclo de recogida selectiva del producto banal • Inicio del proyecto de descarbonización y cálculo de la huella de carbono • Continuar compartiendo conocimiento con centros de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la normativa sobre un sistema y un canal de denuncias • Incorporar la posición de Compliance Officer • Fomentar la formación en RSC • Implementación del programa de compliance empresarial

Campaña de difusión de la agenda 2030 a través de ODS. (Objetivo transversal)



 biovert